

Prevención de riesgos laborales para PYME

Participación y consulta a los trabajadores





Qué es la Prevención de Riesgos Laborales: lo que debes saber



Conoce los fundamentos de la Prevención de Riesgos Laborales



Cómo aplicar la Prevención de Riesgos Laborales en tu empresa

Participación y consulta a los trabajadores

Elaborado por los técnicos del Área de Prevención de Riesgos Laborales de Mutua Universal.

Fecha de edición, octubre 2017

 **Mutua Universal**

Este documento no podrá ser reproducido total o parcialmente, ni transmitirse por procedimientos electrónicos, mecánicos, magnéticos o por sistemas de almacenamiento y recuperación informáticos u otros métodos, quedando prohibidos su préstamo, alquiler o cualquier otra forma de cesión del uso del ejemplar, sin el permiso previo y por escrito de Mutua Universal.

Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social



ÍNDICE

- 01** ¿Qué es la participación y consulta a los trabajadores?
- 02** ¿Qué se debe consultar a los trabajadores? ¿En qué deben participar los trabajadores?
- 03** ¿Cómo debe realizarse la consulta y participación de los trabajadores?
- 04** ¿Cuándo debe consultarse o fomentar la participación de los trabajadores?
- 05** ¿Quiénes intervienen en la participación y consulta a los trabajadores?
- 06** ¿Con qué cuento para gestionar la participación y consulta a los trabajadores?
- 07** ¿Qué hemos aprendido?
- 08** Anexos

1. ¿Qué es la participación y consulta a los trabajadores?



IMPORTANTE

La participación y consulta a los trabajadores se produce cuando **escuchas e implicas a tus trabajadores en la toma de decisiones** sobre aspectos de la organización **relacionados con**, o que puedan tener alguna influencia en, **la seguridad y salud** en el trabajo.

Las principales razones para mantener una comunicación y participación activa con tus trabajadores son:



LEGAL

La ley establece tanto el **derecho de los trabajadores** a la **consulta y la participación**, como el **deber del empresario de consultar** a los trabajadores (propuestas del empresario) y posibilitar su participación (en forma de propuestas de los trabajadores al empresario).

La consulta y participación de los trabajadores **no te obliga a adoptar las propuestas y medidas que estos planteen, siempre que cumplas con la legislación vigente y la solución adoptada esté debidamente justificada**, siendo conveniente razonar a los trabajadores las negativas o las modificaciones aplicadas a sus propuestas.

Mejora del sistema preventivo de la empresa:

La consulta y participación de los trabajadores permite conocer su opinión respecto a la idoneidad de las medidas organizativas o materiales para reducir o eliminar los riesgos, favoreciendo la integración de la prevención.

Productiva:

La participación y consulta a los trabajadores aumenta su motivación e implicación de cara a evitar accidentes, lo que afecta directamente a la eficiencia y la productividad de la empresa.





2. ¿Qué se debe consultar a los trabajadores?

LEGAL

El empresario deberá **consultar obligatoriamente** a los trabajadores sobre cómo piensa organizar la **prevención de riesgos** en su empresa, así como sobre la **planificación y desarrollo de las actividades** que puedan tener algún efecto importante o que sean necesarias para **proteger la seguridad y salud** de sus trabajadores.

Concretamente, deberás consultar a los trabajadores con la debida **antelación** la adopción de decisiones relativas a:

- › La **planificación** y la **organización** del trabajo en la empresa (horarios, turnos, tareas, etc.).
- › La introducción de **nuevas tecnologías** (pueden influir en las condiciones de seguridad y salud, y en las condiciones de trabajo).
- › La organización y desarrollo de las **actividades preventivas** (elección de la modalidad preventiva, designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o decisión de concertar la actividad preventiva con servicios de prevención ajenos).
- › El procedimiento de **evaluación de riesgos** a utilizar en la empresa.
- › Los procedimientos de **información** a los trabajadores y de **documentación** de sus actividades preventivas obligatorias.
- › El **plan de formación** en materia preventiva y su aplicación en la empresa (calendario, duración, contenido, asistentes, formadores...).
- › La determinación de los **reconocimientos médicos** obligatorios.
- › La relación de **puestos de trabajo exentos de riesgos** a efectos de protección de las **mujeres embarazadas**.
- › La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- › Cualquier otra **decisión que pueda afectar** sustancialmente **a la seguridad y la salud de los trabajadores**.

En todos los casos mencionados lo normal es que la consulta se haga sobre una propuesta concreta de la empresa.



IMPORTANTE

En las empresas que cuenten con **representantes de los trabajadores**, estas consultas se llevarán a cabo con dichos representantes.

Por otro lado, antes de fijar la posición de la empresa, podrás realizar consultas informales encaminadas a sondear la opinión de los trabajadores sobre cualquier tema preventivo de interés. Posteriormente, una vez establecida dicha posición, podría plantearse una consulta formal, si procediera.

¿En qué cuestiones deben participar los trabajadores?

Los trabajadores tienen el derecho de participar en todas las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo o con repercusión en la seguridad y salud de los trabajadores:

condiciones materiales, ambientales y organizativas del trabajo, y gestión de la prevención en la empresa.

Los trabajadores **no** deberán **limitar su participación** a una cooperación pasiva y a respetar las normas de seguridad. Para alcanzar el nivel de protección más eficaz de su propia seguridad y salud, los trabajadores necesitan aprovechar plenamente los procedimientos de participación existentes en su lugar de trabajo.

El **objetivo** último de la participación es contribuir a la **integración de la prevención** de riesgos laborales en todas las decisiones y niveles jerárquicos de la empresa. Para garantizar el éxito es imprescindible la colaboración de los trabajadores.

3. ¿Cómo debe realizarse la consulta y participación de los trabajadores?

i

IMPORTANTE

La **consulta** a los trabajadores debe estar adecuadamente **planificada y organizada**, es decir, debe establecerse **sobre qué, quién, cómo, cuándo y a quién** se consulta, definiendo la participación de otros agentes, como los servicios de prevención o los trabajadores designados.

La **participación**, en cambio, deberá estar **abierta y facilitarse** a todos los trabajadores.

Deberás realizar dichas consultas **a través de los representantes de los trabajadores**, cuando estos hayan sido legalmente elegidos en la empresa.

Cuando estos no existan, las consultas o la participación implicarán a todos los trabajadores o, si fuese el caso, **al conjunto de los trabajadores potencialmente afectados** por la decisión en cuestión.



La consulta y participación deberá realizarse **formalmente** para aquellas materias indicadas en el punto 2, siempre con la antelación suficiente, por cualquiera de las siguientes vías:

- › **Reuniones formales** con los representantes de los trabajadores (preferentemente *Delegados de Prevención*) o reuniones del Comité de Seguridad y Salud (obligatorio en empresas o centros de trabajo de 50 o más trabajadores), constituido a partes iguales por representantes de la empresa y de los trabajadores, y que deberá reunirse, al menos, cada tres meses.

En el caso de microempresas donde no sea obligatorio contar con representantes, o cuando estos no existan, estas reuniones formales deberían realizarse con todos los trabajadores o, como mínimo, con los directamente afectados.

- › **Entrega en papel o por correo electrónico** a los representantes o, en caso de no existir, a los trabajadores implicados.
- › **Otros medios** para comunicaciones informales por parte del empresario o del trabajador pueden ser:
 - El tablón de anuncios o avisos.
 - El buzón de sugerencias preventivas.

En cualquier caso, es muy conveniente **dejar constancia documental** de la comunicación. Se recomienda que los documentos sean lo más sencillos y asequibles posible (un resumen firmado por los participantes, un acta de la reunión, un correo electrónico, un resumen en la intranet de la empresa, el modelo del anexo 1 con acuse de recibo, etc.). En ellos deberán figurar los destinatarios y el contenido de las consultas, así como las respuestas correspondientes.

En cuanto a la **participación**, los trabajadores pueden aportar su visión y hacer oír su voz por medio de una o varias de las siguientes acciones:

- › Formular **preguntas**, plantear los **problemas** y hacer **sugerencias** durante los encuentros, reuniones de equipo, sesiones de formación y entrevistas individuales con sus supervisores y directivos.
- › Intervenir en las actividades de **consulta** que se realicen. Pueden consistir en **encuestas**, programas de sugerencias o concursos relacionados con la seguridad.
- › Participar en los **procesos de selección** o pruebas de materiales, maquinaria o equipos de protección individual.
- › **Notificar** los accidentes, incidentes y cualquier otra situación que consideren poco segura, insalubre o peligrosa, aportando además propuestas de mejora.
- › **Comentar los problemas** con los representantes de los trabajadores, cuando estos existan en su empresa, y participar en las actividades organizadas por estos (reuniones, encuestas, etc.). Estudiar la posibilidad de optar a la función de representante de los trabajadores.
- › Contribuir a difundir o generar las **noticias** relacionadas con la **prevención de riesgos** laborales que se publiquen en el boletín interno de la empresa.
- › Aplicar los **conocimientos** adquiridos en **prevención** de riesgos a su puesto de trabajo.
- › Dar un **buen ejemplo** a los trabajadores de reciente incorporación, ayudándolos en los aspectos de seguridad y salud de su puesto.

4. ¿Cuándo debe consultarse o fomentar la participación de los trabajadores?



IMPORTANTE

Debes realizar la consulta a los trabajadores siempre que deba tomarse una decisión sobre temas relacionados con la organización y gestión de la PRL, tanto en el diseño y organización de la empresa, como en la planificación y realización de las actividades destinadas a mantener la seguridad y salud de los trabajadores.

Deberás realizar dichas consultas **a través de los representantes de los trabajadores**, cuando estos hayan sido legalmente elegidos en la empresa.

Antes de tomar una decisión, la consulta se realizará **con la debida antelación** para que exista margen de maniobra y la consulta no sea una mera formalidad.

En general, los representantes de los trabajadores dispondrán de un **plazo de 15 días** para responder, por lo que las consultas deberían realizarse al menos con este margen. Transcurrido el plazo sin que se hubiera producido respuesta, el empresario podría poner en práctica su decisión.

Excepcionalmente, cuando la decisión esté destinada a prevenir **riesgos inminentes**, el **plazo deberá acortarse** para que las medidas se adopten con la mayor celeridad posible.

Respecto a la **participación**, los trabajadores podrán presentarte propuestas sobre cualquiera de las cuestiones mencionadas en el punto 2, sin que exista un plazo máximo para que respondas, aunque sería razonable utilizar como orientación el mismo criterio aplicable a los representantes de los trabajadores (15 días o el tiempo imprescindible en el caso de riesgos inminentes).

5. ¿Quiénes intervienen en la participación y consulta a los trabajadores?

La participación y consulta es un **derecho de todos los trabajadores**, si bien debes canalizarlo a través de sus representantes en la empresa (preferentemente Delegados de Prevención), cuando estos existan.

Para facilitar el proceso de participación y consulta, podrán intervenir como apoyo otras figuras, como los servicios de prevención (o los trabajadores designados) o los interlocutores que haya con dichos servicios.

› Empresario

LEGAL

Tienes el **deber de consultar a los trabajadores** y **promover**, ante todo, una cultura preventiva que estimule la **participación** de los trabajadores, en forma de propuestas para mejorar los niveles de protección de los mismos.



› Representantes de los trabajadores

LEGAL

Las consultas deberán hacerse siempre a través de los representantes de los trabajadores, cuando estos hayan sido legalmente elegidos.



En el anexo 3 del presente documento dispones de más información sobre la figura de los representantes de los trabajadores y los Delegados de Prevención, así como sobre la estructura, funciones y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

- › **Trabajadores.** En las empresas o centros de trabajo con menos de seis trabajadores, o en aquellos donde no se haya elegido a los representantes de los trabajadores mediante las correspondientes elecciones sindicales, las consultas deberán realizarse **a todos los trabajadores** o, si fuese el caso, al conjunto de los **trabajadores potencialmente afectados** por la decisión en cuestión.
- › **Servicio de prevención.** Deberán asesorarte e informarte de aquellos temas en los que este deba promover la participación y consulta, así como qué vías utilizar para llevar a cabo esa participación y consulta.
- › **Trabajador designado o responsable de PRL de la empresa.** Deberán llevar a cabo los trámites (notificaciones, registros, etc.) que el empresario les asigne en relación con la participación y consulta de los trabajadores.



6. ¿Con qué cuento para gestionar la participación y consulta a los trabajadores?

En los anexos I y II de este documento te facilitamos **dos modelos de formularios** que puedes utilizar para **fomentar y registrar la participación** y consulta.

Algunos organismos oficiales han desarrollado documentos que también pueden ayudarte:

- › Participación de los trabajadores en la seguridad y la salud en el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 2012
- › Guía sobre consulta y participación de los trabajadores de pyme y microempresas. Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo. Junta de Andalucía. 2012
- › Algunos organismos oficiales, especialmente el INSHT (denominado INSSBT a partir de septiembre de 2017), disponen de un **servicio de asesoramiento a empresas y trabajadores**:
 - Teléfono **Stop accidentes** (INSSBT, denominado INSSBT a partir de septiembre de 2017): 901 25 50 50
 - Servicio telefónico para resolver cualquier **duda** sobre prevención de riesgos laborales.
 - **Horario** de atención: de lunes a viernes de 9:00 a 14:00.

7. ¿Qué hemos aprendido?

Los principales puntos a tener en cuenta en la participación y consulta a los trabajadores son:

- › Supone **escuchar** e **implicar** a los trabajadores en la toma de decisiones sobre asuntos que afectan a su seguridad y salud.
- › Es un **derecho** de los **trabajadores** y un **deber** para el **empresario**, aunque no obliga a adoptar las medidas propuestas por los primeros.
- › Se debe consultar a la plantilla sobre **asuntos** como planificación y organización, nuevas tecnologías, actividades preventivas, planes de formación, revisiones médicas y evaluación de riesgos, entre otros.
- › La participación de los trabajadores va más allá de la participación pasiva y del respeto a las normas de seguridad. El objetivo es contribuir a la **integración de la prevención** en todos los aspectos y niveles.
- › Es importante que las **consultas** estén **bien planificadas y organizadas**, para que todas las personas conozcan sus detalles.
- › Las consultas se realizan a través de los **representantes de los trabajadores** o, en su ausencia, a **todos** los empleados potencialmente afectados.
- › Tanto la consulta como la participación se realizan por **vías formales** como reuniones, documentos físicos o correo electrónico; siempre hay que dejar constancia documental.
- › Los representantes de los trabajadores disponen de un plazo de **15 días** para responder aunque, en caso de riesgos inminentes, el plazo deberá acortarse al mínimo posible.

8. Anexos

Consulta en la ficha del documento la versión actualizada de cada uno de los anexos.

- › Anexo I. Formulario de consulta en materia de seguridad y salud.
- › Anexo II. Formulario de participación en materia de seguridad y salud.
- › Anexo III. Representantes de los trabajadores, Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

Anexo I. Formulario de consulta en materia de seguridad y salud

FORMULARIO DE CONSULTA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD
La empresa tiene la intención de tomar la siguiente decisión relativa a la prevención de riesgos laborales:
Nos gustaría conocer su opinión sobre nuestra propuesta y que nos hiciera llegar cualquier sugerencia de modificación o comentario sobre la misma.
El plazo máximo para responder es: <input type="checkbox"/> 15 días a contar desde la fecha de comunicación. <input type="checkbox"/> El tiempo mínimo imprescindible (..... días), al tratarse de una medida contra riesgos inminentes. En caso de no recibir contestación, la decisión se aplicará una vez transcurrido el plazo. La empresa se compromete a motivar la respuesta en caso de no aceptar las modificaciones que se propongan. Firma y sello de la empresa: Lugar , a de de 201.....
A RELLENAR POR EL/LOS TRABAJADOR/ES O SU REPRESENTACIÓN Respuesta a la consulta formulada: Firma: Lugar , a de de 201.....

Anexo II. Formulario de participación en materia de seguridad y salud

FORMULARIO DE PARTICIPACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD
Nombre del trabajador o representante: Puesto o cargo: Responsable (supervisor, jefe, mando, etc.) de la zona o área: Medio de contacto (teléfono, correo-e, casillero, supervisor, etc.):
Me gustaría que la empresa tuviera en cuenta la siguiente propuesta en materia de seguridad y salud:
Motivo por el que propongo la medida:
Firma del trabajador: Lugar , a de de 201.....
A RELLENAR POR LA EMPRESA: <input type="checkbox"/> La empresa se compromete a responder en un plazo máximo de 15 días (o en el tiempo imprescindible si se trata de medidas contra riesgos inminentes) <input type="checkbox"/> La empresa ha decidido aplicar la medida. Fecha prevista de aplicación: <input type="checkbox"/> La empresa ha decidido aplicar la medida con las siguientes modificaciones: Fecha prevista de aplicación: <input type="checkbox"/> La empresa ha decidido no aplicar la medida por los siguientes motivos: Firma y sello de la empresa: Lugar , a de de 201.....

Anexo III. Representantes de los trabajadores, Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud

1. Participación de los trabajadores en la empresa

El derecho a la participación de los trabajadores en la empresa se articula a través de los Delegados de Personal y comités de empresa, sin perjuicio de otras formas de participación.

2. Delegados de Personal

¿Qué son?

Constituyen la representación de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores. También podrá haber un Delegado de Personal en aquellas empresas o centros que cuenten con más de seis trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Número de delegados por empresa:

Los Delegados de Personal podrán ser: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49 trabajadores, tres.

3. Delegados de Prevención

¿Qué son?

Constituyen la representación de los trabajadores en la empresa con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Deberán disponer de la formación a nivel básico.

¿Cómo se eligen los/as Delegados/as de Prevención?

Salvo que por convenio se acuerde otro sistema, los/as Delegados/as de Personal y los miembros del comité de empresa son los encargados de elegir a los/as Delegados/as de Prevención entre ellos. Su número puede variar de 1 a 8, según el tamaño de la empresa.

Designación de Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, y su número estará de acuerdo a la escala siguiente:

- › De 50 a 100 trabajadores: 2.
- › De 101 a 500 trabajadores: 3.
- › De 501 a 1.000 trabajadores: 4.
- › De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5.
- › De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6.
- › De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7.
- › De 4.001 en adelante: 8.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal; de 31 a 49 trabajadores el Delegado de Prevención será elegido por y entre los Delegados de Personal. En los centros de trabajo que carezcan de representantes de personal por no alcanzar la antigüedad para ser electores o elegibles, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias de Delegado de Prevención.

Competencias de los Delegados de Prevención

- › Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- › Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores.
- › Ser consultados sobre las materias objeto de consulta obligatoria para el empresario.
- › Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Facultades de los Delegados de Prevención

- › Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la realización de visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo.
- › Tener acceso, con las limitaciones previstas en la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- › Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.
- › Recibir del empresario información acerca de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como proponerle la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- › Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades ante situaciones de riesgo grave e inminente.
- › Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

4. Comité de Seguridad y Salud

¿Qué es?

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Composición del Comité de Seguridad y Salud

- › Como órgano paritario está formado por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de Delegados de Prevención.
- › Quedará constituido en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.
- › Podrá crearse un Comité Intercentros, con acuerdo de los trabajadores, en aquellas empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud.
- › En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición referida. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.
- › El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Competencias del Comité de Seguridad y Salud

- › Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- › Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.
- › Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo, los precedentes de la actividad del servicio de prevención, así como conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores.
- › Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención en la empresa o centro de trabajo.
- › Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.



Mutua Universal