

## CONSULTA

En relación con el cumplimiento del artículo 18 de la Ley 31/1995 sobre la Información, consulta y participación de los trabajadores donde se requiere:

*El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de una serie de decisiones. Cuando las empresas cuentan con representantes de los trabajadores, las consultas se trasladarán a éstos.*

Agradeceríamos nos aclararan, en los casos en los que las **empresas no cuentan con representantes de los trabajadores que mecanismos de consulta y participación se consideran válidos y cuáles no**, en particular en aquellos casos en los que la consulta a todos los empleados de la organización sea complicada porque el número de trabajadores sea elevado, haya múltiples centros de trabajo fijos o temporales o se cuente con mucho personal temporal.

## CONTESTACION DE ANEPA

No hemos encontrado ningún Criterio Técnico de la DG de la Inspección que centre este tema. Plantear una Consulta directa a la DG de la Inspección de Trabajo, o solicitar la publicación de un Criterio Técnico sobre los derechos de Información en empresas sin representación legal de los trabajadores, sería el mejor modo para tener una contestación a esta pregunta. Pero habría que concretar mucho la formulación concreta de lo que se pregunte. La información a los trabajadores en caso de ausencia de representación legal, por ser un tema no regulado claramente, es de esperar criterios muy generales, sin permitir pautas concretas de actuación.

Por nuestra parte podemos adelantar algunos criterios, en tanto se plantea esta solicitud, por si tuvieran a bien responderla, por si clarificaran algo este tema.

### a) Guía del INHS

El Borrador de la Guía del INHST sobre SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS: CRITERIOS DE CALIDAD DEL SERVICIO, Versión 3 de fecha 2 de Septiembre, trata este aspecto en sus apartado 4.1.5, Consulta a los trabajadores, y 4.2.3 Información y formación de los trabajadores, especialmente en este segundo apartado. Las Notas a pie de página concretan algo más alguna de las respuestas.

Pero casi todo lo indicado en esta Guía, todavía en borrador, sobre el cumplimiento del deber de información es la descripción de lo que debe hacerse en caso de que existan representantes legales de los trabajadores. Y como único criterio, en ausencia de representantes, la Guía indica que deben cumplirse determinados requisitos de tiempo y forma. En la Nota 4 a pie de página de este apartado, se reconoce que la normativa es poco explícita.

### b) Criterios de la legislación de prevención.

Sobre la Consulta, debe tenerse en consideración las referencias del artículo 33 de la Ley 31/1995, en relación con el artículo 18, sobre las materias que deben ser objeto de

información, pero no se indica la forma de hacerlo. **Queda por tanto a criterio abierto de la empresa.**

La referencia en el artículo 18 d) a la existencia de un “**procedimiento de información**”, permite pensar que cada empresa debe tener su propio criterio, para hacer llegar las informaciones sobre riesgos y medidas de protección al colectivo, y las materias que serán objeto de información individualizada. Pero el medio o modo de canalizar esa información será establecido por la empresa, dentro del espíritu del artículo. En tanto sean eficaces, es decir, permitan la trasmisión de la información, cualquier soporte en el que se transmita la información, será válido.

### **c) Criterios de la legislación general.**

En ausencia de criterios claros en la legislación de prevención, deben seguirse los criterios que la legislación laboral, especialmente en el Estatuto de los Trabajadores se han ido estableciendo, y otros criterios jurisprudenciales sobre esta materia. También hay materias del ámbito laboral que exigen la consulta directa a los trabajadores, en caso de ausencia de representación legal, que pueden tener aplicación en esta materia. También se trataría de hacer un análisis específico de la Jurisprudencia en esta materia, en la que no hemos profundizado.

En el artículo 19.3 del RDL 1/1994 se desarrollan los aspectos de Consulta y participación, en materia de Seguridad e higiene, **solo se reconoce el derecho de información y participación de los trabajadores por medio de sus representantes.** Así se indica en el artículo 19. 3, aunque creemos que como mecanismo de participación: *En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente* (entendemos que si no hubiera delegados de prevención o Comités de Seguridad).

No obstante esta ausencia de criterios, en el artículo 15.7 del Estatuto, sobre el derecho de los trabajadores de recibir información sobre puestos vacantes, establece un criterio, que sería aplicable a las demás situaciones. Así, se indica: *Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.*

En la primera redacción del Estatuto, las posibilidades de la informática eran muy limitadas. Por ello, a fecha actual, consideramos que cualquier soporte, y entre ellos la comunicación a través de una intranet, pudiera ser aplicable, en tanto aseguren que la información se transmite.

Por todo ello, se sugiere que cada empresa afronte la obligación de información, aplicando los mismos medios y soportes que aplica en el resto de los derechos laborales de los trabajadores, en caso de ausencia de representantes legales.

Por ANEPA

Asesor Jurídico-Laboral