

VII

DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. ¿PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA?

José Gustavo QUIRÓS HIDALGO
Universidad de León

(Págs. 137 a 153)

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. NOCIÓN GENERAL Y MANIFESTACIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL	138
II. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. INFORMACIÓN Y CONSULTA	142
1. Información	144
2. Consulta	146
2.1. Titularidad	148
2.2. Contenido	149
III. CONCLUSIONES	151
IV. BIBLIOGRAFÍA	152

RESUMEN

El trabajo supone una adaptación de la comunicación presentada con similar título al VIII Congreso Europeo de Derecho del Trabajo, celebrado en Bolonia los días 20 a 23 de septiembre de 2005. Expone y valora los derechos de información

y consulta en materia preventiva para configurarlos como obligación empresarial o como auténtica forma de participación de los trabajadores en la empresa. Para ello, se analiza el derecho reconocido en el artículo 129.2 de la Carta Magna, así como la regulación de dichos instrumentos, concluyendo que, al formar parte de las atribuciones ostentadas por la representación específica, sólo indirectamente pueden ser conceptuadas como manifestaciones reales de participación, la cual queda articulada en esta sede de manera efectiva únicamente a través de los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud.

ABSTRACT

This investigation represents an adaptation of the report presented with similar title to the VIII European Congress of International Society for Labour and Social Security Law (Bologna, 20-23 September 2005). It exposes and values information and consultation rights on prevention in order to form them like a business requirement or like a true way of employee participation. Because of that, it analyzes the right recognized in Article 129.2 of the Spanish Constitution, and the legal rules about those ones, concluding that, as a part of the functions held by the specific representation, they can be consider simply and indirectly like ways of participation, word that only can be really predicated about «Prevention Representatives» and «Safety and Health Committee».

Palabras clave: Información, Consulta, Prevención de riesgos laborales, Participación de los trabajadores en la empresa.

Key words: Information, Consultation, Prevention of occupational hazards, Employee participation.

I. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. NOCIÓN GENERAL Y MANIFESTACIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

Es comúnmente aceptada la opinión doctrinal —siguiendo las recomendaciones realizadas por la OIT⁽¹⁾— de atribuir a la participación de los trabajadores en la empresa unos objetivos fundamentales, bien de orden ético, tendiendo a favorecer el desarrollo integral de la persona humana o la realización de los individuos para convertirlos en verdaderos sujetos activos en cuanto al conocimiento y actuación en el ámbito laboral; de carácter político-social, en un intento de democratizar la empresa y con aspiración de mejorar el clima social en su interior, fomentando mejores relaciones entre la dirección y el personal, o, en fin, de tenor económico, para, directa o

(1) OIT (1981), pp. 10 y ss.

indirectamente, tratar de lograr mejoras en la eficiencia de la unidad productiva por vía de la cooperación obrera, articulándola de manera tal que los trabajadores queden implicados en los objetivos de productividad, por cuanto éstos pueden aportar ideas sobre métodos de producción capaces de aumentar la eficiencia y, sin duda, mostrarse más receptivos a aceptar los cambios necesarios —incluidos los tecnológicos— de tomar parte en las decisiones⁽²⁾.

El contenido concreto otorgado a la institución en aras de alcanzar los mencionados propósitos aparece fuertemente influenciado por la «ambigüedad y pluralidad de acepciones»⁽³⁾, lo cual permite pensar en una «amplísima gama de modelos históricos y modelos utópicos, que van desde la más elemental especie de organización obrera en el centro de trabajo a la más refinada forma de autogestión»⁽⁴⁾. Bajo tales premisas, algunos entenderán por participación aquellas instituciones a través de las cuales intentar «que las direcciones y órdenes impartidas como consecuencia de la potestad de dirección o mando del empresario sean de algún modo controladas, intervenidas, meramente conocidas, quizá aconsejadas o consultadas, con carácter previo a su ejecutividad, por las personas de las que se va a exigir el cumplimiento o, aún más, que directamente emanen de un órgano o potestad compartida por quien dirige o sus representantes y por el dirigido y los suyos»⁽⁵⁾ o «la intervención a través de cualquier medio apto para favorecer la armonía en el proceso productivo sin alterar los presupuestos del sistema de economía de mercado»⁽⁶⁾; para otros, en cambio, equivaldría «a cualquier forma de vigilancia y/o influencia efectuada por los trabajadores sobre la gestión, prescindiendo de la filosofía subyacente y de la instrumentalización utilizada»⁽⁷⁾; no falta, tampoco, quien la refiera «a una variedad de formas institucionales con las que se persigue conseguir la cooperación de los trabajadores, ya sea a través de representantes o de forma directa, para que no sean ajenos a la adopción de decisiones y al ejercicio del poder en la misma, instrumentando su presencia activa a través de órganos situados en el nivel económico de dirección de la empresa o en el de la gestión de los centros de trabajo»⁽⁸⁾.

Frente a los intentos doctrinales por implantar una definición general, la realidad de los hechos muestra cómo las diversas especies —no necesariamente excluyentes, pudiendo existir una articulación más o menos fuerte entre ellas o, incluso, determinando el desarrollo de alguna una mayor evolución de la opuesta— atienden a un concreto esquema. Así, de un lado, aquellas fórmulas en virtud de las cuales va

(2) ESTIVILL, J. *et alii* (1971): p. 23.

(3) CASAS BAAMONDE, M.^aE. (1993): p. 6.

(4) PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. (1994): p. 242.

(5) ALONSO OLEA, M. (1971): p. 36.

(6) Limitando el término participación a la gestión de la empresa, se dice que existe cuando los que se encuentran por debajo de la cúspide jerárquica asumen determinadas funciones de dirección de la empresa, y se entiende por ella la que comprende todas las modalidades por medio de las cuales los trabajadores influyen en las decisiones que toma la dirección, VILLA GIL, L.E. DE LA (1980): p. 20.

(7) CARINCI, F. (1991): p. 35.

(8) RIVERO LAMAS, J. (1997): p. 493.

a tener lugar de forma directa, en tanto el trabajador contribuirá a la elaboración de las decisiones tomadas en la dirección o influirá sobre éstas asumiendo funciones antes reservadas a la cúpula directiva⁽⁹⁾. De otro, las de participación indirecta, a través de estructuras representativas, donde son los representantes de los trabajadores quienes, en nombre de éstos, intervendrán en la toma de decisiones por los órganos superiores de gestión⁽¹⁰⁾. A su vez, estas últimas permiten una subclasificación para distinguir, en primer lugar, a las vías internas, cuando la presencia de los trabajadores tiene lugar en un órgano de gobierno de la empresa constituida en forma social (ya sea consejo de administración u órgano de gestión diferente de carácter también mixto), y externas, en segundo término, «en instancias, sectores o niveles de programación y decisión exteriores a aquélla»⁽¹¹⁾.

A partir del diseño descrito, las manifestaciones fundamentales pueden ser reconducidas a la participación en la propiedad⁽¹²⁾ y en los beneficios⁽¹³⁾, al deber de información y consulta del empresario con los empleados o sus representantes⁽¹⁴⁾ o, como nivel más perfecto, a la corregulación, codirección o codeterminación⁽¹⁵⁾, cuyas expresiones más significativas vienen dadas por la codecisión y la cogestión.

(9) Se dice que la participación directa «es una llamada al trabajador y a su equipo de trabajo», puesto que el trabajador contribuye a la elaboración de las decisiones que toma la dirección e influye sobre ellas, o bien asume unas funciones que con anterioridad estaban reservadas a la dirección. Ejemplos de ésta serían los siguientes: 1. Ampliación de la esfera de responsabilidad de los trabajadores por medio de una reorganización del trabajo, de la delegación de ciertas funciones de dirección y de la adopción de estructuras menos jerárquicas. Los trabajadores toman por sí mismos las decisiones relativas a su trabajo y a las condiciones de trabajo; 2. Creación de grupos de trabajo semiautónomos con responsabilidades considerables en la ejecución de tareas, encargos, materias primas, controles de calidad, etcétera; 3. Adopción de estilos de mando más favorables a la participación. En otros términos, la dirección reserva un lugar al personal subalterno en la elaboración de las decisiones de tal suerte que le permite contribuir a ella; 4. Organización de reuniones para los grupos de trabajo, a fin de que éstos puedan discutir no sólo sobre los problemas que se refieren directamente a la producción, sino asimismo de los concernientes, por ejemplo, a las condiciones de higiene y seguridad o de las vacaciones, VILLA GIL, L.E. DE LA (1980): p. 17.

(10) «Se trata, por tanto, de que los trabajadores no sean simples ejecutores de las decisiones empresariales y de que, por el contrario, participen en las decisiones que se tomen», AGUILERA IZQUIERDO, R. (2000): p. 1240.

(11) RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. (1979): p. 417. En tal caso, «las diversas formas de control, se atribuyen bien a un órgano colectivo de los trabajadores que ostenta la representación de todo el personal, o bien a las asociaciones sindicales o a sus secciones constituidas en las empresas», RIVERO LAMAS, J. (1997): pp. 501-502.

(12) Sobre ésta, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. (1979): pp. 415 y ss.; RIVERO LAMAS, J. (1997): pp. 507 y ss., o FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; MARTÍNEZ BARROSO, M.R. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (1998): pp. 129 y ss. Sobre las *stock options*, su expresión «más paradigmática y problemática» [SSTS de 24 de octubre de 2001 (RRJJ 2362 y 2363)], LIMÓN LUQUE, M. (2002), CAVAS MARTÍNEZ, F. (2002) o QUIRÓS HIDALGO, J.G. (2007): pp. 803-821.

(13) Una completa visión de tal modalidad en SERRANO CARVAJAL, J. (1967) o JUAN JUAN, A. (1999): pp. 111 y ss.

(14) SCHREGLE, J. (1976), MONEREO PÉREZ, J.L. (1992) o GARRIDO PÉREZ, E. (1995).

(15) ALONSO OLEA, M. (1971), RIVERO LAMAS, J. (1997), pp. 504 y ss., u OIT (1981).

Por cuanto al ordenamiento español hace, el artículo 129.2 de la Constitución Española conmina a los poderes públicos a promover «eficazmente las diversas formas de participación en la empresa» y fomentar, «mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas». Asimismo, les encarga la tarea de establecer los medios oportunos para facilitar «el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción».

A pesar de la clara finalidad subyacente, el precepto —doblemente criticado por su inadecuada ubicación⁽¹⁶⁾ y su carácter de «norma en blanco»⁽¹⁷⁾— no supone «ningún compromiso efectivo de democracia en la empresa, puesto que las formas de participación enunciadas con fórmula tan general no tienen por qué afectar de manera directa y eficaz al núcleo de poder ejercido por el empresario»⁽¹⁸⁾. En cualquier caso, se ha evolucionado desde un «fuerte recelo sindical»⁽¹⁹⁾ hasta «una situación de revalorización de la actividad de representación en la empresa en el conjunto del funcionamiento de un determinado sistema de relaciones laborales»⁽²⁰⁾ como un movimiento duradero y arraigado⁽²¹⁾, constituyendo cada vez más «un instrumento central de la actividad sindical»⁽²²⁾ y «de integración de los trabajadores en las actuales estructuras de la empresa y del sistema global»⁽²³⁾, quienes así «pueden influir sobre las decisiones que afectan a su trabajo o incluso a su vida fuera del trabajo»⁽²⁴⁾.

El desarrollo llevado a cabo por el legislador ordinario del artículo 129.2 de la CE encuentra su primer —y más significativo— referente en la representación uni-

(16) Aparece encuadrado en el Título VII, de contenido público, donde encaja mal o, cuando menos, de manera forzada por tratarse de una materia de condición eminentemente privada, y por lo que aparece desprovisto del especial mecanismo de protección contenido en el Capítulo IV del Título I. Desde luego, la ubicación más adecuada resultaría la de los Derechos Fundamentales, pues no debe olvidarse cómo otro tipo de participación, cual es la pública, se encuentra prevista en dicha sede (artículo 23.1 de la CE), PÉREZ AMORÓS, F. (1988): p. 27, o MONTOYA MELGAR, A. (1979): p. 320.

(17) Pues formula vaga e insuficientemente [CASAS BAAMONDE, M.E. y ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (1984), p. 59] un encargo dirigido a los poderes públicos sin aparecer dotado, empero, de un contenido mínimo sobre sus formas —minusvalorando tal derecho [PÉREZ AMORÓS, F. (1988): p. 31]—; su determinación «queda remitida por el propio texto constitucional a la normativa legal (...) de modo que el legislador tiene un notable margen de apreciación para determinar el grado de participación en la empresa» [STCo 142/1993, de 22 de abril].

(18) OJEDA AVILÉS, A. (1995): p. 289.

(19) CRUZ VILLALÓN, J. (1992): p. 17. «La participación se veía adornada de una cierta mistificación, siendo las relaciones laborales necesariamente conflictivas. De ahí la negativa, en décadas precedentes, de muchas experiencias sindicales a intervenir o a prestarse a fenómenos de participación que lo que significaban, en el fondo, se decía, no era otra cosa sino la cogestión, el interesamiento y en definitiva el involucrar a los trabajadores en un sistema que les colocaba, inevitablemente, en una posición subalterna», DURÁN LÓPEZ, F. y SÁEZ LARA, C. (1997): p. 15.

(20) CRUZ VILLALÓN, J. (1992): p. 18.

(21) RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (1993): p. 2.

(22) DURÁN LÓPEZ, F. y SÁEZ LARA, C. (1997): p. 15.

(23) ESTIVILL, J. *et alii*. (1971): p. 16.

(24) OIT (1987): p. 9.

taria articulada a través de los delegados de personal y comités de empresa, regulados en los artículos 61 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores⁽²⁵⁾. En segundo término, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) procedió a acoger en su seno una representación específica en materia de seguridad e higiene en el trabajo. En fin, sólo restaría aludir, como mecanismo participativo —pero muy relativamente— al derecho de información individual de las condiciones de trabajo, articulado por el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio⁽²⁶⁾.

II. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. INFORMACIÓN Y CONSULTA

La participación de los trabajadores en la empresa en materia de seguridad e higiene aparece íntimamente ligada a «la naturaleza del bien jurídico protegido en estos casos: la vida y la integridad física de los ciudadanos, que recibe el tratamiento de derecho fundamental por parte del texto constitucional (artículo 15 de la CE)»⁽²⁷⁾. Por tal motivo, resulta de todo punto necesario proteger las previsibles situaciones de riesgo dentro de la actividad laboral. En este sentido, ya la Carta Magna previó la adopción de medidas de seguridad e higiene en el trabajo incluyendo un mandato dirigido a los poderes públicos para adoptar una política activa de vigilancia (artículo 40.2 de la CE).

La Directiva Marco 89/391/CE, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo constituyó, en buena medida, punto de arranque para la regulación contenida en la LPRL. Su contenido mereció, sin embargo, los más encendidos reproches por parte de la doctrina, habida cuenta de que carecía de normas reguladoras de un sistema que hubiera podido servir de inspiración a los Estados europeos. En definitiva, no se alababa su flexibilidad, sino que se criticaba la ausencia de imposición al legislador interno de un tipo o tipos determinados de participación⁽²⁸⁾.

El largo proceso de elaboración y de aprobación de la norma puso de manifiesto la dificultad para alcanzar una regulación armónica de la materia. Aun así, la LPRL ha sido calificada como «modélica desde el punto de vista de los fines que persigue». «Ahora bien, la aplicación de la misma y de sus múltiples reglamentos a la realidad suscita innumerables problemas dada la existencia de obstáculos de muy

(25) Sobre la representación unitaria, ALBIOL MONTESINOS, I.: (1992).

(26) Un completo y minucioso estudio de éste en GARCÍA MURCIA, J. y MARTÍNEZ MORENO, C. (2001).

(27) CRUZ VILLALÓN, J. (1993): p. 5.

(28) RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. (1996): p. 262. Por otro lado, un minucioso estudio de los sistemas establecidos en cada país miembro para la participación y consulta de los trabajadores, en desarrollo de la Directiva marco, en SEMPERE NAVARRO, A.V. y CARDENAL CARRO, M. (2000), pp. 273 y ss.

distinta índole. Es decir, como sucede en otros ámbitos de relaciones laborales, el desfase entre la ley y la realidad es más que evidente»⁽²⁹⁾.

La distancia temporal entre la Directiva Marco y la Ley 31/1995 no significó la inexistencia de previsiones al efecto. Antes al contrario, la regulación dada por esta última no constituyó, en absoluto, novedad en el ordenamiento español. La cuestión, con contenido diferente, aparecía regulada ya en otras normas anteriores. Entre ellas estarían aquellas aprobadas en el régimen político anterior cuya vigencia fue eliminada por la LPRL, si bien el ejemplo más notorio —y sin duda el más importante— venía dado por el Decreto de 11 de marzo de 1971, ordenador de los denominados «Comités de seguridad e higiene en el trabajo». Amparadas ya por la cobertura de la Norma Fundamental, también el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical incluían en su articulado menciones a la materia, aun cuando «en estos dos casos no se trataba de instituir una representación específica en materia de prevención sino simplemente de utilizar a estos efectos la representación genérica ya establecida y regulada por aquellas dos normas de carácter general»⁽³⁰⁾. Ello no es óbice para admitir el hecho cierto de que «la actividad de los representantes en el campo de la seguridad y salud en el trabajo ha sido tradicionalmente bastante débil dentro de nuestro sistema legal, siendo uno de sus datos más expresivos la escasa extensión de los órganos específicos internos de la empresa. Probablemente, el *facto* que más ha influido en esta falta de intensidad (...) se sitúe en la correlativamente fortísima intervención por parte de los poderes públicos»⁽³¹⁾.

En definitiva, es el artículo 14.1 *in fine* quien adelanta el desarrollo que el 129.2 de la CE encuentra en este referente legal y que viene configurado por los derechos de información, consulta y participación⁽³²⁾; instrumentos relacionados con el derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo⁽³³⁾. «A pesar de que la participación aparezca mencionada conjuntamente pero de forma individualizada respecto al resto de las facultades y medios de acción, no por ello debe entenderse la participación como un derecho diferenciado. Antes bien, ésta debe ser interpretada precisamente como el elemento al que van funcionalizados los otros derechos mencionados (...) no todos ellos tienen a los mismos sujetos como titulares así como igualmente que no todos tienen la misma funcionalidad. En este sentido se incluyen referencias bien a trabajadores, bien a representantes de los mismos, lo que a su vez permite deducir cómo determinados derechos de participación tienen una dimensión individual en tanto que se hace residir su titularidad

(29) ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (1999): p. 84.

(30) RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. (1996): p. 277.

(31) CRUZ VILLALÓN, J. (1993): p. 3.

(32) Por quedar la participación en sentido estricto fuera del objeto del presente trabajo, baste remitir a la exposición efectuada sobre los delegados de prevención y el comité de seguridad e higiene en RODRÍGUEZ HIDALGO, J.G. y ÁLVAREZ CUESTA, H. (2004): pp. 34-71, o AGRA VIFORCOS, B. (2006): pp. 39-53.

(33) GARRIDO PÉREZ, E. (2000): pp. 213 y 214.

en los trabajadores como sujetos individualmente considerados, pero junto a ellos existen otros que tienen una dimensión colectiva, al concederse particularmente a las instancias representativas del personal».

1. INFORMACIÓN

El artículo 18 de la LPRL, que supuso la trasposición al ordenamiento interno de los artículos 10 y 11 de la Directiva 89/391, recoge la información como mecanismo de participación a disposición de los trabajadores. Constituye, en realidad, un desarrollo del artículo 14 del mismo texto legal, más genérico y que principia el Capítulo III, centrado en los derechos y deberes de empresario y trabajadores en materia de seguridad e higiene. Este dato permite verlo como puente entre éste y el Capítulo VIII o, más en concreto, del nivel inferior de la participación. Su finalidad en este especial ámbito viene dado por el intento de «dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley», en base al cual el titular de la unidad productiva adoptará las medidas adecuadas para que los empleados reciban una serie de informaciones consideradas necesarias por el precepto y sobre las cuales puedan «actuar su propia intervención en los distintos ámbitos para los que está legalmente reconocida»⁽³⁴⁾; resulta, pues, «otra muestra de la contractualización del deber de protección eficaz del empresario»⁽³⁵⁾.

El uso de términos jurídicos indeterminados (alude genéricamente a conceptos subjetivos como pueden ser, por ejemplo, «adecuadas» o «necesarias») deja abierta la vía a la parte fuerte de la relación laboral, para, libremente, fijar tanto la forma como el procedimiento y los plazos temporales a observar. No obstante, la negociación colectiva y las normas reglamentarias de desarrollo de la Ley hubieran sido instrumentos idóneos para concretar este deber de información tan diluido⁽³⁶⁾, como lo da a entender el artículo 2.2 de la Ley, que califica como derecho necesario mínimo indisponible las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley, cuya mejora y desarrollo queda en manos de las fuentes citadas⁽³⁷⁾.

En consecuencia, el conjunto de asuntos sobre los cuales versará este instrumento de participación viene determinado por tres elementos concretos:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, resultando más acertado entender, en aquellos casos en los cuales la organización cuente con varios centros, que la obligación queda referida a aquel donde preste efectivamente servicios; dos

(34) SEMPERE NAVARRO, A.V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M. y CARDENAL CARRO, M. (2001): p. 176.

(35) SAGARDOY DE SIMÓN, I. (1997): p. 106.

(36) SAGARDOY DE SIMÓN, I. (1997): p. 107.

(37) FERREIRO REGUEIRO, C. (1998): p. 90.

serían los motivos: la finalidad del precepto, consistente en la prevención directa de los riesgos, y la forma del ejercicio del derecho, a través de una representación legalmente estructurada a tal nivel, siendo por ello innecesaria una información de otras unidades de la empresa⁽³⁸⁾».

- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas de emergencia adoptadas en relación con primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores⁽³⁹⁾; elemento que, por otra parte, viene a ser una especificación del apartado anterior y que existía ya en algunas normas reglamentarias anteriores a la LPRL relativas a concretas actividades con riesgos específicos⁽⁴⁰⁾. «En este sentido, el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, prevé obligaciones a cargo de los empresarios referentes a la obligación de informar a sus trabajadores sobre la utilización de la señalización, obligaciones que se extienden también a las formativas⁽⁴¹⁾».

La información habrá de ser facilitada por el empresario —o persona en quien delegue— a los representantes de los trabajadores, cuando éstos existan. No especifica el precepto si a los unitarios, a los sindicales, a los específicos de prevención o a todos ellos⁽⁴²⁾, criterio este defendible por sus respectivas competencias contenidas en las diferentes normas que las regulan [respecto a los primeros, artículos 62.2 y 64.1.9.b) del ET; para los segundos, artículo 10.3.1 de la LOLS, y en relación con los terceros, artículos 36.2.b) y 39.1 de la LPRL]. Para otros serán los representantes legales de los trabajadores referidos en el Título II del ET de manera subsidiaria, siempre y cuando «no existan representantes de los trabajadores a efectos de esta Ley, o sea, delegados de prevención»⁽⁴³⁾.

Además, como «deber de información acumulativo, no alternativo al anterior»⁽⁴⁴⁾, también lo hará directamente a cada trabajador sobre los riesgos específi-

(38) SAGARDOY DE SIMÓN, I. (1997): p. 107. En contra, GARCÍA NINET, J.I. y VICENTE PALACIO, M.A. (1997): p. 87.

(39) FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. (2006): pp. 147-154.

(40) Recopiladas en OJEDA AVILÉS, A. y SÁNCHEZ CERVERA, J.M. (1996).

(41) GARCÍA NINET, J.I. y VICENTE PALACIO, M.A. (1997): p. 87.

(42) En opinión contraria, FERNÁNDEZ MARCOS, L. (1996): p. 96.

(43) Y si no existen ni unos ni otros, por tener la empresa una plantilla inferior a seis empleados, «el empresario dará la información conveniente a cada uno de ellos, salvo que existan secciones sindicales o el convenio aplicable dispusiese otra cosa», FERREIRO REGUEIRO, C. (1998): pp. 89 y 90.

(44) De esta forma, aun cuando «el empresario haya suministrado a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente en materia de salud y seguridad en el trabajo, ello no enerva su deber de información individual a cada trabajador sobre los riesgos que le afectan personalmente y las medidas de prevención adoptadas, incluidas —aunque no lo diga explícitamente el precepto— las de emergencia», ALARCÓN CARACUEL, M.R. (1996): p. 119.

cos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos⁽⁴⁵⁾. Tal información individual previa y sistemática se completa con aquella otra sobrevenida y concreta, prevista en el artículo 21.1.a) de la LPRL, así como con la prevista en el artículo 27 de la misma norma acerca del deber de información del empresario a los padres y tutores en los casos de riesgos que afecten a los menores de edad⁽⁴⁶⁾.

En cuanto a su contenido hace, deviene más amplio en relación con los representantes que si referido a los trabajadores individualmente considerados. En el primer caso, lo establecido en el artículo 18 ha de ser completado con las referencias contenidas en los artículos 33, 36 y 39 de la Ley, donde se explican con más detalle todas las informaciones que deben ser suministradas a los representantes por parte del empresario. En el segundo caso, las informaciones a entregar son, en principio, sólo las mencionadas en el propio artículo 18.1 (y las que proceda añadir, según ha quedado visto).

2. CONSULTA

La Directiva Marco 89/391/CEE recogía en sus artículos 6.3.c) y 11.2 la exigencia al empresario de una consulta a los trabajadores en determinados casos⁽⁴⁷⁾. Aun cuando lleva por epígrafe «Consulta y participación», la primera no es sino un mecanismo más del segundo, de la colaboración mutua entre empleador y operarios; la sistemática merece, por lo tanto, un primer reproche, cual es la ausencia de un epígrafe titulado «De la participación de los trabajadores» e incluir allí sus posibles contenidos.

Por otro lado, carece la Directiva de una definición legal del término. Tal laguna puede considerarse subsanada por la Directiva 94/45/CEE, de 22 de septiembre,

(45) Obligación específica del empresario «cuya razón de ser se advierte prontamente, en cuanto constituye un medio de singular eficacia para lograr el éxito de la actividad preventiva», STSJ del País Vasco de 30 de abril de 2001 (AS 2080).

(46) SALA FRANCO, T. y ARNAU NAVARRO, F. (1996): p. 87.

(47) El primero considera como obligación general del empresario la de «procurar que la planificación y la introducción de nuevas tecnologías sean objeto de consultas con los trabajadores y/o sus representantes, por lo que se refiere a las consecuencias para la seguridad y la salud de los trabajadores, relacionadas con la elección de los equipos, el acondicionamiento de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo». Por su parte, el segundo establece que «los trabajadores o los representantes de los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, participarán de forma equilibrada, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, o serán consultados previamente y a su debido tiempo por el empresario sobre: a) cualquier acción que pueda tener efectos sobre la seguridad y la salud; b) la designación de los trabajadores prevista en el apartado 1 del artículo 7 y en el apartado 2 del artículo 8, así como sobre las actividades previstas en el apartado 1 del artículo 7; c) las informaciones previstas en el apartado 1 del artículo 9 y en el artículo 10; d) el recurso, previsto en el apartado 3 del artículo 7, en su caso, a competencias (personas o servicios) ajenas a la empresa y/o al establecimiento; e) la concepción y la organización de la formación prevista en el artículo 12».

sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, cuando entiende por consulta «el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado» [artículo 2.1.f)].

En referencia al ordenamiento patrio, la figura carecía de arraigo en nuestra cultura legislativa. No es menos cierto, sin embargo, que algunos precedentes, «con mayor o menor fortuna», sí la utilizaron⁽⁴⁸⁾. Sin embargo, en la LPRL son varios los preceptos que mencionan la consulta como forma de participación. Todos ellos (entre otros, artículos 2, 14 y 18.2 de la LPRL) huyen de una regulación específica para, expresa o implícitamente, remitirse al artículo 33, en el cual aparece configurado como derecho del trabajador y, a la par, como obligación empresarial —«por ello, trámite preceptivo»⁽⁴⁹⁾, que se pone de manifiesto mediante la indispensable audiencia por parte del empresario. Propio del nivel en el que aparece encuadrado, la consulta no es mera información; más bien será «una manera de condicionar la decisión empresarial; ciertamente no muy intensa»⁽⁵⁰⁾. En cualquier caso, y frente a minoritarias opiniones⁽⁵¹⁾, el empresario no aparece vinculado por la consulta ni obligado a justificar su no consideración ni, incluso, a «esforzarse para llegar a una decisión de consenso». Al contrario, su decisión quedará amparada por el poder de dirección, de tal manera que la consulta «no bilateraliza la solución final, sino que simplemente, exige el seguimiento de un trámite en la formación de la voluntad de la empresa»⁽⁵²⁾.

Aun cuando no parece exigible requisito formal alguno, pues la Ley nada dice, resulta de todo punto aconsejable adoptar ciertas cautelas, por ejemplo, instrumentalizar ésta y su posterior contestación por escrito. No obstante, «acaso deba optarse por la solución contraria, no sólo en el sentido de que sea jurídicamente inexigible una determinada forma, sino porque la dinámica del diálogo y del intercambio de opiniones puede verse dificultada o tornarse en una exigencia estéril por la interposición de unas solemnidades excesivas y perturbadoras»⁽⁵³⁾.

(48) «Es el caso de los artículos 40, 41 y 51 del ET que disponen unos períodos de consulta en el contexto de decisiones del empresario de carácter colectivo sobre traslados, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y despidos por causas empresariales. Sin embargo, no se trata de unos mecanismos de interlocución que puedan equipararse a lo que se denomina consulta en este contexto, pues su objetivo final se centra en la consecución de un acuerdo entre las partes», CABEZA PEREIRO, J. (1998): p. 242.

(49) SALA FRANCO, T. y ARNAU NAVARRO, F. (1996): p. 134.

(50) «Lo dicho hace de la consulta una forma de participación de los trabajadores en el ámbito de la seguridad laboral, pese a que la Ley la regule en calidad de derecho aparte», GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARCIO TOVAR, J. (1996): p. 210.

(51) «No basta (...) con poner en conocimiento de los trabajadores o de sus representantes legales la intención preventiva que planea, sino que, a todos los efectos, necesitará de ese consenso y aprobación expresa o al menos tácita de los trabajadores para hacerla efectiva», MARTÍNEZ FENOLL, J.S. (1996): p. 29.

(52) CABEZA PEREIRO, J. (1998): p. 245.

(53) CABEZA PEREIRO, J. (1998): p. 246.

La ordenación del precepto conlleva el estudio separado de sus dos grandes núcleos:

2.1. Titularidad

Como reza el apartado segundo del precepto, en las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas se llevarán a cabo con éstos. La redacción no es lo suficientemente precisa, dando lugar a una de las múltiples discusiones doctrinales: hay quienes la entienden referida a los específicos (delegados de prevención), pues la materia objeto de consulta está claramente relacionada con la seguridad e higiene y no entra en el objeto de la Ley ampliar las competencias de los comités de empresa y delegados de personal, previstas en el ET⁽⁵⁴⁾; quienes admiten a los órganos de representación general sólo en defecto de los primeros, quienes primarían, además, en caso de divergencia o disociación entre los dos tipos⁽⁵⁵⁾, o, en fin, cuantos no encuentran problemas para que la consulta sea realizada conjuntamente —y de forma simultánea o sucesiva— con unas y otras representaciones, operación sin duda alguna «enriquecedora a los efectos de formar la voluntad de la empresa»⁽⁵⁶⁾.

Tal vez la solución radique en considerar la atribución de tal legitimidad *de lege data* o *de lege ferenda*. En el primer caso, el tenor legal parece exigir la opinión de la forma de representación creada directamente para ello, al aparecer regulada en una norma particular referida a la salud laboral. Pero, en el segundo supuesto, nada impide al empresario, una vez cumplida su obligación con los delegados de prevención, observar tal exigencia (o hacerlo al tiempo) con los representantes unitarios y/o sindicales⁽⁵⁷⁾. Y ello, junto a su propia voluntad, en base a dos motivos: de un lado, los delegados de prevención son elegidos en la generalidad de los casos en segundo grado de entre la representación unitaria —como se sabe, fuertemente sindicalizada—; de otro, que la consulta debe ser también hecha a la representación general viene de alguna forma impuesto por las competencias generales de información activa que el artículo 64 del ET reconoce a la representación unitaria, y a la sindical, por la extensión de tales derechos a ésta que la LOLS hace en su artículo 10.

Distinto —por más sencillo— es el supuesto en el cual no existen representantes de los trabajadores, bien por la dimensión de la empresa o porque el proce-

(54) Por todos, FERNÁNDEZ MARCOS, L. (1997): p. 196.

(55) GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J. (1996): p. 208.

(56) CABEZA PEREIRO, J. (1998): p. 244.

(57) Lo que no es de recibo es pretender hacer destinatario legal de tal obligación al sindicato en cuanto organización, pues «los órganos de información de los trabajadores a estos efectos son el comité de empresa o los delegados de personal, o en su caso las Secciones Sindicales, no los sindicatos en cuanto tales, por no ser los destinatarios de tal derecho; pretender que además de dicha información también reciban otra independiente, como tal sindicato, en los términos tan generales como los pedidos supone imponer a la empresa un deber de información, sin normas que lo habiliten al efecto, en base a la referida Ley, ni tampoco impuestas en el artículo 64 del ET, como resulta de la lectura de este precepto», STS de 6 de mayo de 1998 (RJ 4099).

dimiento electoral no hubiera sido puesto en marcha. En tales casos, el empresario no queda liberado de su obligación, habida cuenta de que tal ausencia no conlleva la inexistencia del derecho: deberá igualmente efectuar la consulta, «sólo que ahora podrá hacerlo con el conjunto de los trabajadores mediante las fórmulas que estime más oportunas»⁽⁵⁸⁾.

2.2. Contenido

Una vez determinados los sujetos que deben intervenir en la consulta, conviene dejar noticia de cuáles van a ser las materias concretas en las que existe tal deber-derecho. Lejos de observar un contenido tasado, elige la Ley una fórmula abierta —quizá en exceso— cuando su artículo 33.1.f) hace mención a «cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores». Esta «enumeración meramente didáctica»⁽⁵⁹⁾, junto a la amplitud con la que alguno de los supuestos están configurados, no hace sino «subrayar la extensión de la obligación de consulta que abarca, en la práctica, todos los aspectos de la organización y del desarrollo del trabajo que pudieran tener alguna repercusión sobre la seguridad laboral»⁽⁶⁰⁾. El resto de decisiones a consultar vendría determinado por el siguiente elenco:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa, así como la introducción de nuevas tecnologías, detallando las eventuales consecuencias que para la seguridad y la salud de los operarios pudieran derivar de la elección de los equipos, de la determinación y adecuación de las condiciones laborales y del impacto de los factores ambientales en el trabajo. Obsérvese cómo —y reiterando— cabe incluir prácticamente cualquier aspecto de la actividad productiva empresarial, habida cuenta de que es difícil que no concurra alguna repercusión en la seguridad y en la salud de los trabajadores.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades (a cuyo efecto integrarán el servicio de prevención interno previsto en los artículos 30 y 31 de la LPRL) o el recurso a un servicio de prevención externo, «opción antitética de la anterior»⁽⁶¹⁾.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia a las que se refiere el artículo 20 de la norma. El debate podrá abarcar tanto la identidad de los designados como el número y capacitación para afrontar sus correspondientes tareas.

(58) GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J. (1996): p. 209.

(59) SEMPERE NAVARRO, A.V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M. y CARDENAL CARRO, M. (2001): p. 292.

(60) GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J. (1996): p. 214.

(61) CABEZA PEREIRO, J. (1998): p. 249.

- Los procedimientos de información y documentación mencionada en los artículos 18.1 y 23.1 de la norma. El objeto de la consulta no es el contenido de la información (obligación sustantiva fijada por los artículos citados), sino la forma a través de la cual esas informaciones o documentaciones van a ser generadas, manipuladas, conservadas y transmitidas a sus destinatarios.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva, a la que aluden los artículos 19 y 37.2 de la LPRL, que deberá abarcar, entre otros, los extremos relativos a la duración, naturaleza, contenidos, momentos en que se imparte y personas o entidades que lo realizarán.

Junto a las materias citadas, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba al Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), reconoce un derecho-deber de consulta en los siguientes momentos y para los concretos sujetos reseñados a continuación:

- En la elección del procedimiento para la evaluación de los riesgos a los representantes de los trabajadores miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo (artículo 3.2 del RSP).
- Durante la realización de la evaluación de los riesgos a los representantes o a los trabajadores, en orden a una mejor identificación de los riesgos de los puestos de trabajo, así como a los empleados afectados (artículo 5.1 del RSP), supuesto meridianamente claro cuando se lleva a cabo por trabajadores cualificados designados para labores preventivas por la empresa, pero también cuando la evaluación la lleva a cabo un servicio de prevención interno o externo.
- Con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos, el empresario también deberá consultar con los representantes de los trabajadores (artículo 16.2 del RSP).
- Deben, en fin, ser consultados para determinar la periodicidad a observar en la revisión de la inicial evaluación (artículo 6.2 del RSP).

Además, procede no olvidar «la existencia de los reglamentos de desarrollo de la LPRL (...) en los que también se reconocen derechos de consulta, aunque generalmente se recoge el siguiente texto: La consulta y participación de los trabajadores o sus representantes sobre las cuestiones a que se refiere este Real Decreto se realizarán de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales»⁽⁶²⁾.

(62) GONZÁLEZ MARTÍN, A.: *Representación y acción sindical de los trabajadores en las empresas*, Valencia, 1998, pp. 196 y 197.

Por último, cabe reiterar el carácter de norma mínima que el artículo 2.2 de la LPRL otorga a las disposiciones de carácter laboral en ella y en sus normas reglamentarias de desarrollo contenidas, motivo por el cual podrá el convenio colectivo mejorar o ampliar lo relativo al contenido, tiempo, forma y destinatarios para realizar la consulta, así como lo referido a los destinatarios de la consulta. Además, el incumplimiento de dicha obligación merece la calificación de infracción grave para el artículo 12.11 de la LISOS, aun cuando en ningún caso acarreará «la nulidad de la decisión del empresario por defecto en la formación de la voluntad»⁽⁶³⁾.

III. CONCLUSIONES

El derecho a la información y consulta de los trabajadores aparece configurado como una de las formas de participación en la empresa en su manifestación menos completa, frente a otras como la codecisión, la cogestión y la participación en la propiedad o en los beneficios, todas ellas amparadas por el artículo 129.2 de la Constitución Española.

En materia de prevención de riesgos laborales, y de acuerdo a las flexibles previsiones de la Directiva Marco 89/391, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales contempla un derecho de información más amplio en su contenido cuando tiene como destinatario a los representantes que cuando va dirigido a los trabajadores individualmente considerados. Sin embargo, su regulación deja abierta la vía al empresario para fijar libremente tanto la forma como el procedimiento y los plazos temporales a observar, motivo por el cual el desarrollo reglamentario y la negociación colectiva parecen instrumentos idóneos para concretar tan diluido derecho.

Por su parte, también las disposiciones legales de la consulta pecan de imprecisión, habida cuenta de que reitera a los representantes (sin especificar cuáles) como receptores y a los trabajadores cuando aquéllos no existan, y no establece requisito formal alguno, convirtiendo el mecanismo en una ampliación del derecho de información, a lo cual debe sumarse la falta de carácter vinculante para el empresario.

Así pues, y en reflexión común para la información y la consulta, «la consecuencia inevitable viene dada por una cierta esquizofrenia competencial, en tanto la creación de órganos de representación específicos no ha privado las competencias primigenias de los representantes unitarios y sindicales, no llevándose, pues, hasta las últimas consecuencias, el principio de especialización funcional»⁽⁶⁴⁾.

En definitiva, tanto el derecho a la información como el de la consulta en el ámbito preventivo suponen más bien obligaciones impuestas por el legislador al titular de la unidad productiva que auténticas formas de participación de los trabajadores en la empresa o, a lo sumo, un complemento —*rectius*, contenido necesario—

(63) CABEZA PEREIRO, J. (1998): p. 245.

(64) TASCÓN LÓPEZ, R. (2008): pp. 139 y 140.

de las atribuciones ostentadas por la representación específica, siendo a la postre los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud la única forma cierta de participación en materia preventiva.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- AGRA VIFORCOS, B. (2006): «Representación en materia preventiva», en AA.VV.: *Compendio de doctrina legal en materia de Prevención de Riesgos Laborales* (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., dir.), Valladolid, Junta de Castilla y León.
- AGUILERA IZQUIERDO, R. (2000): «Instituciones de participación y, en especial, los delegados de personal», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100.
- ALARCÓN CARACUEL, M.R. (1996): «Los deberes del empresario respecto a la seguridad y salud de los trabajadores», en AA.VV. (OJEDA AVILÉS, A.; ALARCÓN CARACUEL, M.R. y RODRÍGUEZ RAMOS, M.J., coords.): *La prevención de riesgos Laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*, Pamplona.
- ALBIOL MONTESINOS, I. (1992): *Comités de empresa y delegados de personal*, Bilbao.
- ALONSO OLEA, M. (1971): «Instituciones de participación de los trabajadores en la empresa», en AA.VV.: *Estudios jurídicos en homenaje a Joaquín Garrigues*, Madrid.
- CABEZA PEREIRO, J. (1998): «Artículo 33 de la LPRL», en AA.VV. (CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J.F., coords.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Granada.
- CARINCI, F. (1991): «La participación de los trabajadores en la gestión: la vía italiana», *Revista de Treball*, núm. 16.
- CASAS BAAMONDE, M.^ªE. (1993): «Subsidiariedad y flexibilidad del ordenamiento comunitario y participación de los trabajadores en empresas y grupos», *Relaciones Laborales*, núm. 10.
- CASAS BAAMONDE, M.E. y ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (1984): «Representación sindical en el sistema de relaciones laborales», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 17.
- CAVAS MARTÍNEZ, F. (2002): «Aspectos jurídicos laborales de las *stock options*», *Aranzadi Social*, núm. 2, 2002.
- CRUZ VILLALÓN, J. (1992): *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo. Un marco legal insuficiente*, Madrid.
- (1993): «La representación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales», *Temas Laborales*, núm. 26.
- DURÁN LÓPEZ, F. y SÁEZ LARA, C. (1997): *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*, Madrid.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (1999): «Las relaciones subjetivas y competenciales entre los representantes de los trabajadores, generales y especializados, con competencias en materia preventiva», *TL*, núm. 50, 1999, p. 84.

- ESTIVILL, J., *et alii* (1971): *La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa*, Barcelona.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. (2006): «Situaciones de emergencia», en AA.VV.: *Compendio de doctrina legal en materia de Prevención de Riesgos Laborales* (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., dir.), Valladolid, Junta de Castilla y León.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; MARTÍNEZ BARROSO, M.R. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (1998): *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas «flexibilizadoras» de la relación laboral*, Madrid, CGPJ.
- FERNÁNDEZ MARCOS, L. (1996): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid.
- (1997): «Artículo 33 de la LPRL», en AA. VV. (IGLESIAS CABERO, M., coord.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid.
- FERREIRO REGUEIRO, C. (1998): «Artículo 18 de la LPRL», en AA.VV. (CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J.F., coords.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Granada.
- GARCÍA MURCIA, J. y MARTÍNEZ MORENO, C. (2001): *Los derechos de información en el contrato de trabajo*, Valencia.
- GARCÍA NINET, J.I. y VICENTE PALACIO, M.A. (1997): «Los derechos de los trabajadores a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y las obligaciones empresariales sobre estas mismas materias», en AA. VV. (GARCÍA NINET, J.I., dir.): *Lecciones sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Castellón de la Plana.
- GARRIDO PÉREZ, E. (1995): *La información en la empresa*, Madrid.
- (2000): «Consulta y participación de los trabajadores en materia de salud laboral», *Actualidad Laboral*, núm. 30.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J. (1996): *Comentarios a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid.
- JUAN JUAN, A. (1999): «A vueltas con el Plan Pepper. El fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 17.
- LIMÓN LUQUE, M. (2002): «Las *stock options* como retribución laboral», *Aranzadi Social*, núm. 5.
- MARTÍNEZ FENOLL, J.S. (1996): «Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995): derecho de consulta y participación de los trabajadores», *Revista de Trabajo y Seguridad Social del Centro de Estudios Financieros*, núm. 154.
- MONEREO PÉREZ, J.L. (1992): *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Madrid.
- MONTOYA MELGAR, A. (1979): «Ejercicio y garantías de los derechos fundamentales en materia laboral», *Revista de Política Social*, núm. 121.
- OIT (1981): *Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa*, Ginebra.
- (1987): *La participación en la empresa, 1981-1985*, Ginebra.

- OJEDA AVILÉS, A. (1995): *Derecho Sindical*, Madrid.
- OJEDA AVILÉS, A. y SÁNCHEZ CERVERA, J.M. (1996): *Legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. (1994): *Derecho Sindical Español*, 5.ª ed., Madrid.
- PÉREZ AMORÓS, F. (1988): «Garantías del derecho de participación de los trabajadores en la empresa. A propósito de la necesaria revalorización del artículo 129.2 de la Constitución», *Relaciones Laborales*, núm. 13.
- QUIRÓS HIDALGO, J.G. (2007): «El régimen jurídico de las *stock options*: ¿Participación de los trabajadores en la empresa o modalidad retributiva?», en AA.VV.: *Gobierno de la empresa y participación de los trabajadores: viejas y nuevas formas institucionales*, Madrid, MTAS.
- RIVERO LAMAS, J. (1997): «Participación y representación de los trabajadores en la empresa», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 84, 1997.
- RODRÍGUEZ HIDALGO, J.G. y ÁLVAREZ CUESTA, H. (2004): *La participación de los trabajadores en el ámbito preventivo*, Universidad de León.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (1993): «La representación de los trabajadores a nivel de empresa», *Relaciones Laborales*, núm. 2.
- RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. (1979): «Participación de los trabajadores en la empresa», *Revista de Política Social*, núm. 121.
- RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. (1996): «Representación y participación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención», en AA.VV.: *La Prevención de Riesgos Laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*, Pamplona.
- SAGARDOY DE SIMÓN, I. (1997): «Artículo 18 de la LPRL», en AA.VV. (IGLESIAS CABERO, M., coord.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid.
- SALA FRANCO, T. y ARNAU NAVARRO, F. (1996): *Comentarios a la Ley de prevención de riesgos laborales*, Valencia.
- SCHREGLE, J. (1976): «Participación de los trabajadores en la adopción de decisiones», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 95, núm. 1.
- SERRANO CARVAJAL, J. (1967): «La participación en los beneficios en el Derecho Positivo Español», en AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa*, Madrid.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. y CARDENAL CARRO, M. (2000): *Transposición de la Directiva Marco de Seguridad Laboral en diferentes países de Europa*, Madrid.
- SEMPERE NAVARRO, A.V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M. y CARDENAL CARRO, M. (2001): *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 3.ª ed., Madrid.
- TASCÓN LÓPEZ, R. (2008): «La influencia de la dimensión de la empresa en la participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales», en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., dir.): *Prevención y dimensión de la empresa*, Valladolid, Junta de Castilla y León.
- VILLA GIL, L.E. DE LA (1980): *La participación de los trabajadores en la empresa*, Madrid.