

**Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones  
Subdirección General de Ordenación y  
Desarrollo de los Recursos Humanos  
de los Organismos Autónomos y  
de la Seguridad Social  
Paseo de la Castellana, 63  
28003 - Madrid**

**ASUNTO: DERECHO DE INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES  
LEGALES DE LOS TRABAJADORES**

Muchas de las medidas que se están tomando en el ámbito de la Seguridad Social en respuesta al SARS-CoV-2 están afectando a la organización del trabajo sin haber sido negociadas con la representación legal de los trabajadores, recordando que los derechos de información, consulta y participación están regulados en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

El artículo 64 del ET prevé el derecho del Comité de Empresa a ser informado y consultado sobre todas aquellas cuestiones que puedan afectar al colectivo de trabajadores, entre otras, todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El mismo artículo regula el derecho del Comité de Empresa a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario, de las decisiones adoptadas por este sobre las reducciones de jornada, el traslado total o parcial de las instalaciones, la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, y valoración de puestos de trabajo.

En la LPRL, tanto el artículo 18 como todo el capítulo V en su conjunto, regulan los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores y de sus representantes, que afectan a todas aquellas cuestiones que tengan repercusión en las condiciones de trabajo y sus efectos para la salud de los trabajadores y que deben ser articulados a través de los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud.

En este contexto, es necesario que los representantes de los trabajadores y trabajadoras intervengan en la preparación de los planes de repuesta al SARS-CoV-2, negociando con la Administración unas bases que definan con claridad, las actuaciones que habrán de llevarse a cabo para garantizar la seguridad y salud de la plantilla, en el momento en que se decrete el retorno escalonado a la actividad presencial.

Esta planificación deberá contemplar aspectos como si se va a realizar en fases, que unidades serán las primeras en hacerlo y con qué criterios, si lo harán en régimen

presencial, no presencial, el establecimiento de horarios para evitar confluencias de personas que dificulten guardar el distanciamiento recomendado, regular el uso de espacios comunes, la limpieza de los centros de trabajo, la información a los trabajadores, la movilidad al centro de trabajo, entre otras cuestiones.

En definitiva, establecer medidas de higiene, de distanciamiento social, de organización del trabajo, de protección individual, de colectivos de personas vulnerables, sobre el colectivo de trabajadores en general, así como medidas de difusión, coordinación, seguimiento y participación.

Todo ello en virtud, de los artículos 33, 34 y 36 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa aplicable a la Administración General del Estado, y en aplicación de los criterios de las autoridades sanitarias recogidos entre otros, en el Procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al nuevo Coronavirus SARS-CoV-2.

En Madrid, a 14 de abril de 2020



Fdo.: Ignacio Galán Martín  
Secretario General de la SSE  
de CCOO en la Seguridad Social