Aunque estos reglamentos específicos desarrollan y precisan la Ley general de Prevención de Riesgos Laborales, es importante recordar que **nunca pueden contravenirla ni establecer condiciones menos exigentes** que las establecidas en dicha ley o en directivas europeas transpuestas.

## 1.2 ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

La organización de la prevención en el entorno laboral debe responder a un planteamiento sistemático y adaptado a las características específicas de cada empresa. Una correcta estructuración permite integrar la prevención en todos los niveles jerárquicos y procesos productivos, garantizando así una gestión eficaz de los riesgos laborales.

La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)** establece que la empresa debe disponer de los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la actividad preventiva, ya sea mediante medios propios, recurriendo a servicios especializados externos o combinando ambas opciones.

El diseño de esta organización preventiva se articula a través de las denominadas **modalidades organizativas**, que se detallan a continuación.

### 1.2.1 Modalidades organizativas

Las **modalidades organizativas** hacen referencia a las diferentes formas que puede adoptar una empresa para gestionar la prevención de riesgos laborales. La elección de una u otra modalidad dependerá de diversos factores como el número de trabajadores, la naturaleza de la actividad desarrollada, el nivel de riesgo asociado, y la capacidad técnica interna de la empresa.

Según el artículo 10 del **Reglamento de los Servicios de Prevención** (Real Decreto 39/1997), existen cuatro modalidades básicas:

#### Asunción personal por el empresario

El propio empresario puede asumir la actividad preventiva si se cumplen los siguientes requisitos:

- La empresa tiene **hasta 10 trabajadores** (o hasta 25 si existe un único centro de trabajo).
- La actividad no está incluida en el **Anexo I** del RD 39/1997, que recoge sectores especialmente peligrosos.
- El empresario desempeña de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- El empresario tiene la **formación preventiva adecuada** a las funciones que debe asumir.

Esta modalidad es frecuente en **micropymes** y **autónomos con trabajadores a su cargo**.

**Ejemplo**

Un carpintero con un pequeño taller de 3 empleados puede asumir personalmente la gestión preventiva si cuenta con la formación exigida y la actividad no está considerada de alto riesgo.

### Designación de uno o varios trabajadores

Consiste en delegar la actividad preventiva a **trabajadores de la propia empresa** que cuenten con la capacitación adecuada. Esta modalidad puede aplicarse cuando:

- La empresa **no supera los 500 trabajadores**.
- No realiza actividades del Anexo I del RD 39/1997, o si las realiza, no supera los 250 trabajadores.
- El personal designado cuenta con la **formación técnica necesaria** para realizar las funciones asignadas.

El número de trabajadores designados dependerá del tamaño de la empresa y del nivel de riesgo, debiendo disponer de los **medios, tiempo y autoridad suficientes** para desempeñar sus funciones.

**Importante**

El trabajador designado no puede ser penalizado ni perjudicado por ejercer funciones preventivas. Además, debe actuar con autonomía respecto a la dirección de la empresa en materia preventiva.

### Servicio de prevención propio

Las empresas que, por su tamaño o por el nivel de riesgo asociado a su actividad, no puedan asumir internamente la gestión preventiva, están obligadas a constituir un **servicio de prevención propio**.

Este servicio debe estar compuesto por personal cualificado y contar con los medios necesarios para llevar a cabo las actividades preventivas en todas sus especialidades: **seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicosociología aplicada, y medicina del trabajo**.

Este modelo es obligatorio cuando:

- La empresa supera los **500 trabajadores** (o los 250 si realiza actividades peligrosas del Anexo I).
- Así lo determina la autoridad laboral competente tras una evaluación de riesgos.
- La actividad preventiva no puede ser asumida con garantías por medios externos o personal designado.

**ⓘ Ejemplo**

Una industria química con 300 trabajadores debe contar con un servicio de prevención propio, dado que su actividad está incluida en el Anexo I por los riesgos químicos inherentes.

#### Recurso a un servicio de prevención ajeno

Cuando una empresa **no pueda o no desee** asumir internamente la actividad preventiva, puede recurrir a una entidad especializada y acreditada externamente, denominada **servicio de prevención ajeno** (SPA).

Estos servicios deben estar debidamente autorizados por la autoridad competente y ofrecer las cuatro especialidades preventivas mencionadas anteriormente.

La empresa sigue siendo responsable última de la seguridad y salud de sus trabajadores, aunque haya delegado parte de la gestión preventiva en un SPA.

Esta modalidad es común en **pequeñas y medianas empresas** que no tienen capacidad interna suficiente para organizar la prevención.

**ⓘ Nota**

Aunque se recurra a un servicio de prevención ajeno, el empresario sigue obligado a implicarse en la planificación preventiva y en la coordinación con el SPA, especialmente en la toma de decisiones sobre medidas de control de riesgos.

### 1.2.2 Servicios de prevención propios y ajenos

La **gestión profesionalizada de la prevención de riesgos laborales** en las empresas puede realizarse a través de **servicios de prevención**, que son estructuras organizadas, con medios humanos y materiales adecuados, cuya función es desarrollar la actividad preventiva en la empresa. Estos servicios pueden ser **propios**, cuando la empresa los constituye internamente, o **ajenos**, cuando se contratan externamente a entidades especializadas.

La elección entre un servicio propio o ajeno depende de factores como el número de trabajadores, el tipo de actividad y los recursos disponibles. Ambas modalidades están reguladas por el **Real Decreto 39/1997**, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, que establece los requisitos, funciones y competencias mínimas que deben cumplir.

### Servicios de prevención propios (SPP)

Un **servicio de prevención propio** es aquel creado e integrado dentro de la estructura de la empresa, con personal contratado específicamente para desarrollar funciones preventivas.

Los **requisitos para constituir un SPP** son los siguientes:

- La empresa debe contar con **una plantilla igual o superior a 500 trabajadores**, o
- Tener más de **250 trabajadores** si realiza actividades incluidas en el **Anexo I del RD 39/1997** (actividades especialmente peligrosas), o
- Cuando así lo determine la **autoridad laboral** por las características o nivel de riesgo del centro de trabajo.

¿Cuáles son sus características?

- Debe contar con **personal cualificado** en cada una de las disciplinas preventivas necesarias:
  - Seguridad en el trabajo
  - Higiene industrial
  - Ergonomía y psicosociología aplicada
  - Medicina del trabajo
- Disponer de **medios técnicos y materiales adecuados**.
- Desarrollar de forma directa y continuada las actividades preventivas dentro de la empresa.
- Estar coordinado con la **dirección** y los **órganos de representación de los trabajadores**.

**ⓘ Ejemplo**

Una empresa siderúrgica con 700 trabajadores y procesos industriales complejos y peligrosos debe crear un servicio de prevención propio para cubrir de manera integral la gestión de riesgos laborales en sus instalaciones.

Las **ventajas del SPP** son:

- Mayor control interno de la prevención.
- Conocimiento profundo de los procesos productivos y del personal.
- Capacidad de reacción inmediata ante riesgos o incidentes.

No obstante, tiene dos **inconvenientes** principales:

- Requiere inversión en personal, formación y recursos técnicos.
- Mayor carga de gestión y responsabilidad directa.

### Servicios de prevención ajenos (SPA)

Los **servicios de prevención ajenos** son empresas o entidades especializadas y acreditadas por la autoridad laboral competente, que ofrecen servicios preventivos a empresas que no disponen de medios propios suficientes.

Las condiciones de contratación son:

- La empresa no puede asumir la prevención mediante las modalidades de **asunción personal** o **trabajadores designados**, o bien no desea establecer un SPP.
- La entidad contratada debe estar **debidamente autorizada** y disponer de personal técnico cualificado en las cuatro disciplinas preventivas.

**ⓘ Importante**

La empresa debe formalizar un contrato por escrito con el servicio de prevención ajeno, donde se especifique el alcance, duración y contenido de la prestación del servicio.

¿Cuáles son las funciones del SPA?

- Evaluación de riesgos.
- Elaboración de la planificación preventiva.
- Asesoramiento en la adopción de medidas correctoras.
- Formación e información a los trabajadores.
- Vigilancia de la salud a través de profesionales sanitarios.

**ⓘ Ejemplo**

Una empresa de 40 trabajadores del sector logístico contrata un servicio de prevención ajeno para realizar la evaluación de riesgos, elaborar el plan de prevención, impartir la formación inicial al personal y realizar los reconocimientos médicos periódicos.

Las **ventajas del SPA** son:

- Reducción de costes frente a un servicio propio.
- Acceso a **personal técnico altamente especializado**.
- Mayor flexibilidad para pequeñas y medianas empresas.

Con respecto a los **inconvenientes**, destacan:

- **Menor integración** con la estructura de la empresa.
- Posible **desconocimiento del entorno específico** de trabajo.
- Mayor dificultad en la **reacción inmediata** ante emergencias o incidencias.

A modo de resumen, esta tabla muestra una comparativa general de ambos servicios:

| Aspecto | Servicio propio | Servicio ajeno |
|---|---|---|
| Implantación | Interna (dentro de la empresa) | Externa (empresa acreditada) |
| Tamaño habitual de la empresa | Grandes empresas (>500 empleados) | PYMEs y micropymes |
| Coste inicial | Elevado (personal y recursos) | Moderado (contratación por servicio) |
| Conocimiento del entorno | Alto (conocimiento directo) | Limitado (necesita adaptación) |
| Tiempo de respuesta | Inmediato | Variable, según contrato |

### 1.2.3 Participación de los trabajadores

La **participación de los trabajadores** en la prevención de riesgos laborales es un principio esencial recogido en la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**. Su implicación activa contribuye a mejorar la eficacia de las medidas preventivas, reforzar la cultura de seguridad y detectar riesgos o deficiencias con mayor rapidez.

Esta participación debe ser real, efectiva y estar respaldada por canales formales y estructurados dentro de la organización. No se limita únicamente a recibir formación o cumplir instrucciones, sino que incluye también el derecho a ser informados, consultados y representados en materia preventiva.

La participación de los trabajadores puede desarrollarse a través de tres vías principales:

### Información y consulta directa

Todos los trabajadores tienen derecho a:

- Recibir **información adecuada** sobre los riesgos del puesto de trabajo, las medidas preventivas aplicadas, los planes de emergencia, el uso de equipos de protección individual, etc.
- Consultarse sobre la planificación y organización de la prevención en la empresa.
- Conocer los resultados de las evaluaciones de riesgos y de los controles periódicos.

Esta información debe proporcionarse de forma clara, accesible y adaptada al nivel de comprensión del trabajador, teniendo en cuenta aspectos como el idioma o el nivel de formación.

**Nota**

La empresa debe documentar la entrega de esta información y su recepción por parte de los trabajadores, especialmente en sectores con mayor exposición al riesgo.

### Derecho a formular propuestas y observaciones

Los trabajadores pueden hacer llegar a la empresa propuestas preventivas, sugerencias de mejora o notificar situaciones de riesgo observadas en su entorno laboral. Esta participación es especialmente útil para:

- Detectar fallos operativos no identificados en la evaluación de riesgos.
- Mejorar procedimientos de trabajo desde una perspectiva práctica.
- Aumentar el compromiso del personal con la seguridad.

Para facilitar este tipo de participación, es recomendable que las empresas dispongan de **canales de comunicación accesibles** como buzones de sugerencias, reuniones periódicas, formularios internos o sistemas digitales.

### Representación legal de los trabajadores

Además de la participación individual, la legislación contempla la figura de la **representación colectiva**, a través de:

a) **Delegados de prevención:**

Son los **representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia preventiva**. Su número varía en función del tamaño de la plantilla y son designados por y entre los representantes legales de los trabajadores (comités de empresa o delegados de personal).

¿Cuáles son sus funciones principales?

- Colaborar con la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la aplicación de medidas preventivas.
- Ser consultados por la empresa antes de adoptar decisiones en materia de prevención.
- Tener acceso a la información sobre riesgos, daños producidos, medidas preventivas y resultados de las evaluaciones.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo y acompañar en evaluaciones e inspecciones.
- Formular propuestas y exigir medidas correctoras cuando detecten situaciones de riesgo.

**ⓘ Ejemplo**

Un delegado de prevención puede solicitar que se revise el procedimiento de manipulación de cargas si observa que los trabajadores lo realizan en condiciones que podrían generar lesiones musculoesqueléticas.

b) **Comité de seguridad y salud:**

Es un **órgano paritario** y colegiado, obligatorio en empresas con **50 o más trabajadores**, compuesto por:

- Los delegados de prevención.
- Representantes de la empresa con responsabilidades en prevención.

¿Cuáles son sus funciones principales?

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención.
- Fomentar iniciativas para mejorar la seguridad y salud en el trabajo.
- Colaborar en la definición de políticas preventivas y su seguimiento.
- Analizar los daños a la salud y proponer medidas correctoras.

**ⓘ Importante**

El comité de seguridad y salud se debe reunir de forma periódica (al menos cada tres meses) y siempre que una de las partes lo solicite de forma justificada.

Tanto los **delegados de prevención** como los **miembros del comité de seguridad y salud** gozan de las mismas garantías que los representantes legales de los trabajadores:

- **Inmunidad frente a represalias**.
- **Prioridad de permanencia** en caso de despido colectivo.
- Derecho a recibir **formación específica en prevención de riesgos** a cargo de la empresa.

## 1.3 OBLIGACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

La prevención de riesgos laborales no solo se fundamenta en recomendaciones o buenas prácticas, sino en **obligaciones legales concretas** que afectan tanto a empresarios como a trabajadores. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece con claridad los **deberes que cada parte debe asumir** dentro de la organización, en función de su responsabilidad y posición jerárquica.

El cumplimiento de estas obligaciones es necesario, ya que sirve para garantizar entornos de trabajo seguros, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y evitar responsabilidades legales en caso de incumplimiento.

### 1.3.1 Empresarios

El empresario es el **principal responsable** de la seguridad y salud en el trabajo. Así lo establece el artículo 14 de la LPRL: *"El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo"*. Esta obligación es de carácter **general, intransferible y exigible** por la autoridad competente.

A continuación, se detallan las **obligaciones preventivas** más relevantes:

a) **Evaluación de riesgos:**

   El empresario debe **identificar y evaluar los riesgos laborales** a los que están expuestos los trabajadores, teniendo en cuenta las características del puesto, los equipos utilizados y las condiciones del entorno laboral.

   - Esta evaluación debe estar **documentada** y actualizada.
   - Debe repetirse cuando cambien las condiciones de trabajo, se introduzcan nuevas tecnologías o se detecten fallos en las medidas existentes.

**ⓘ Importante**

La evaluación de riesgos es el punto de partida para cualquier acción preventiva. Sin ella, no se puede planificar ni justificar la elección de medidas de seguridad.

b) **Planificación de la actividad preventiva:**

A partir de la evaluación de riesgos, el empresario debe **planificar las acciones preventivas necesarias**, definiendo:

- Qué medidas se deben adoptar.
- Quién será el responsable de ejecutarlas.
- Qué recursos se destinarán.
- Qué plazos se establecerán.

c) **Información y formación de los trabajadores:**

Es obligatorio proporcionar a los trabajadores:

- **Información clara** sobre los riesgos a los que están expuestos, las medidas preventivas adoptadas, y los procedimientos de actuación en caso de emergencia.
- **Formación teórica y práctica**, periódica y específica, relacionada con los riesgos del puesto y el uso correcto de equipos y EPIs.

**ⓘ Ejemplo**

Un trabajador que va a utilizar una carretilla elevadora debe recibir formación específica sobre su manejo seguro, incluso si ya tiene experiencia previa en otras empresas.

d) **Medidas de protección colectiva e individual:**

El empresario debe implantar todas las **medidas técnicas y organizativas necesarias** para eliminar o reducir los riesgos detectados. Esto incluye:

- Instalar **dispositivos de seguridad colectivos** (barandillas, ventilación, sistemas de detección, etc.).
- Proporcionar **equipos de protección individual (EPIs)** adecuados cuando no sea posible evitar el riesgo por otros medios.

e) **Vigilancia de la salud:**

Se debe garantizar a los trabajadores el acceso a una **vigilancia periódica de su estado de salud**, relacionada con los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. Esta vigilancia:

- Será voluntaria, salvo en casos excepcionales.
- Será gratuita para el trabajador.
- Estará protegida por el secreto médico.

f) **Consulta y participación:**

El empresario está obligado a **consultar a los trabajadores** o a sus representantes sobre:

- La planificación de la actividad preventiva.
- La organización de la formación.
- La elección de los equipos de protección.
- La designación de trabajadores encargados de la prevención.

Además, debe facilitar los medios necesarios para el correcto funcionamiento de los **delegados de prevención** y del **comité de seguridad y salud**, en caso de existir.

g) **Coordinación de actividades empresariales:**

Cuando en un mismo centro de trabajo concurran trabajadores de diferentes empresas (por ejemplo, contratas o subcontratas), el empresario principal debe:

- Coordinar las medidas preventivas entre todas las empresas.
- Intercambiar información sobre los riesgos y las medidas adoptadas.
- Asegurarse de que se cumplan las condiciones de seguridad.

**ⓘ Ejemplo**

En una obra donde trabajan varias empresas subcontratadas, el promotor debe asegurarse de que todas compartan información preventiva y actúen de forma coordinada.

h) **Documentación y registro:**

El empresario debe mantener **archivos actualizados** que incluyan:

- Evaluaciones de riesgos.
- Planificación preventiva.
- Controles realizados.
- Formación impartida.
- Reconocimientos médicos.

i) **Actuar en caso de emergencia:**

Es obligatorio establecer un **plan de emergencia y evacuación**, incluyendo:

- Procedimientos de actuación.
- Designación de trabajadores responsables.
- Simulacros periódicos.

j) **Garantizar los recursos y medios preventivos:**

El empresario debe dotar a la empresa de los **recursos humanos y materiales** necesarios para desarrollar la prevención, eligiendo la modalidad organizativa más adecuada: asunción personal, trabajadores designados, servicio de prevención propio o ajeno.

### 1.3.2 Trabajadores

Si bien el empresario es el principal responsable de la seguridad y salud en el trabajo, los **trabajadores también tienen obligaciones legales** en materia de prevención, conforme al artículo 29 de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**. Estas obligaciones tienen como finalidad fomentar un comportamiento responsable y colaborativo, garantizando que las medidas preventivas adoptadas por la empresa se cumplan de forma efectiva.

La participación activa de los trabajadores en la prevención es esencial para el éxito de cualquier sistema de gestión de riesgos laborales, ya que su actuación directa en el entorno de trabajo les sitúa en una posición clave para detectar riesgos, proponer mejoras y aplicar las medidas preventivas establecidas.

A continuación, se detallan las obligaciones preventivas que deben asumir todos los trabajadores durante el desarrollo de su actividad laboral:

a) **Utilizar correctamente los equipos y medios de trabajo:**

Los trabajadores están obligados a:

- Utilizar de forma adecuada **las máquinas, herramientas y equipos de trabajo** puestos a su disposición.
- No manipular, inutilizar o desconectar los **dispositivos de seguridad** ni alterar el funcionamiento previsto de los equipos.

**ⓘ Ejemplo**

Está prohibido anular un sistema de seguridad en una prensa automática, aunque su activación pueda ralentizar el proceso productivo.

b) **Usar adecuadamente los Equipos de Protección Individual (EPIs):**

Siempre que sea necesario, el trabajador debe:

- Utilizar los **EPIs proporcionados por la empresa** conforme a las instrucciones recibidas.

- Cuidarlos correctamente y conservarlos en buen estado.
- Comunicar cualquier defecto o deterioro que detecte.

**ⓘ Importante**

El uso inadecuado o la negativa injustificada a emplear un EPI puede constituir una infracción laboral y poner en peligro no solo al trabajador, sino a sus compañeros.

c) **No poner en peligro a otros:**

Además de cuidar de su propia seguridad, el trabajador debe actuar de manera que no comprometa la **integridad física de otras personas** presentes en el lugar de trabajo, ya sean compañeros, técnicos externos o visitantes.

d) **Participar en acciones formativas:**

El trabajador tiene la obligación de **asistir a las formaciones preventivas** organizadas por la empresa, ya que la formación es un derecho, pero también un deber.

Esto incluye formaciones:

- Generales sobre prevención.
- Específicas del puesto de trabajo.
- Relacionadas con el uso de nuevas máquinas, productos o procedimientos.

e) **Colaborar en la aplicación de las medidas preventivas:**

Los trabajadores deben **cooperar activamente** con la empresa en la implantación de medidas de seguridad, lo que implica:

- Respetar las **normas internas** de seguridad.
- Cumplir con los **procedimientos operativos establecidos**.
- Seguir las instrucciones dadas por el empresario o los responsables de prevención.

f) **Informar sobre situaciones de riesgo:**

El trabajador debe comunicar inmediatamente a sus superiores:

- **Situaciones de peligro** que detecte en su puesto de trabajo o en el entorno.
- **Accidentes, incidentes o anomalías** que puedan afectar a la seguridad.
- Fallos en máquinas, instalaciones o equipos de protección.

**ⓘ Ejemplo**

Si un trabajador detecta una fuga de gas o una instalación eléctrica deteriorada, debe informar sin demora para evitar un posible accidente grave.

g) **Colaborar con los servicios de prevención y con la Inspección de Trabajo:**

Cuando se realicen auditorías, evaluaciones de riesgos, inspecciones o investigaciones de accidentes, los trabajadores deben **colaborar con los técnicos y autoridades**, proporcionando la información necesaria y permitiendo el acceso a sus puestos de trabajo.

h) **Cumplir las instrucciones recibidas:**

Los trabajadores deben respetar todas las **instrucciones y normas de prevención** recibidas por parte del empresario, los responsables de seguridad o los servicios de prevención (propios o ajenos). Estas instrucciones pueden referirse a:

- El desarrollo seguro de tareas.
- Medidas de emergencia y evacuación.
- Procedimientos para el uso de productos peligrosos.

El **incumplimiento de las obligaciones preventivas** por parte de los trabajadores puede suponer:

- **Sanciones disciplinarias internas**, conforme al convenio colectivo o normativa interna de la empresa.
- En casos graves o reiterados, puede considerarse una **infracción laboral**.
- Si el incumplimiento causa un daño a terceros, podría derivarse en una **responsabilidad civil o penal**.

### 1.3.3 Delegados de prevención

Los **delegados de prevención** son la figura clave de representación de los trabajadores en todo lo relacionado con la **seguridad y salud laboral**. Su existencia y funciones están reguladas por la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículos 35 y 36)**, así como por el **Real Decreto 39/1997**, que desarrolla aspectos relacionados con su papel dentro del sistema preventivo.

Su misión principal es **colaborar con la empresa en la mejora continua de la prevención**, ejercer funciones de control y vigilancia, y canalizar la participación activa de los trabajadores en materia preventiva.

#### ¿Quién puede ser delegado de prevención?

Los delegados de prevención son designados por y entre los **representantes legales de los trabajadores**, es decir, entre los miembros del comité de empresa o los delegados de personal. Su número depende del tamaño de la plantilla:

| Nº de trabajadores en la empresa | Nº de delegados de prevención |
|---|---|
| De 6 a 49 | 1 delegado |
| De 50 a 100 | 2 delegados |
| De 101 a 500 | 3 delegados |
| De 501 a 1.000 | 4 delegados |
| Más de 1.000 | +1 delegado por cada 1.000 o fracción |

**ⓘ Ejemplo**

Una empresa con 350 empleados debe contar con 3 delegados de prevención elegidos entre los miembros del comité de empresa.

Los delegados de prevención tienen asignadas diversas **funciones de vigilancia, consulta y colaboración**, que incluyen:

1. **Colaborar en la mejora de la acción preventiva:**
   - Proponen mejoras en las condiciones de seguridad.
   - Participan en la elaboración de planes de prevención.
   - Actúan como nexo entre los trabajadores y la dirección.
2. **Promover la cooperación de los trabajadores:**
   - Fomentan la cultura preventiva en la plantilla.
   - Motivan a los trabajadores a participar en campañas de formación o medidas de prevención.
3. **Ser consultados por el empresario:**

   El empresario está obligado a **consultar previamente** a los delegados de prevención sobre:
   - Evaluaciones de riesgos.
   - Planificación preventiva.
   - Introducción de nuevas tecnologías que puedan afectar a la seguridad.
   - Organización de la formación preventiva.
   - Designación de trabajadores encargados de medidas de emergencia.

**ⓘ Importante**

La consulta a los delegados debe realizarse con antelación suficiente para que puedan valorar la información y emitir opiniones fundadas.

4. **Tener acceso a la información preventiva:**

   Los delegados tienen derecho a recibir:
   - Resultados de las evaluaciones de riesgos.
   - Documentación técnica sobre las medidas preventivas.
   - Informes sobre daños producidos a la salud.
   - Información sobre los recursos preventivos existentes.
5. **Realizar visitas y acompañar inspecciones:**
   - Pueden **realizar visitas a los lugares de trabajo** para comprobar el estado de la prevención.
   - Pueden **acompañar a los técnicos del servicio de prevención** o a la Inspección de Trabajo durante sus visitas.
   - Tienen derecho a acompañar al empresario en los reconocimientos o análisis de condiciones de trabajo.
6. **Formular propuestas y observaciones:**

   Pueden **emitir informes o propuestas por escrito** cuando detecten deficiencias o situaciones peligrosas. Estas deben ser tenidas en cuenta por la empresa, que debe responder justificadamente.

7. **Actuar en situaciones de emergencia:**

   Pueden participar en los **procedimientos de investigación** de accidentes laborales o incidentes graves, y proponer medidas correctoras.

Por otro lado, para ejercer sus funciones con efectividad, los delegados de prevención cuentan con una serie de **garantías específicas**:

- **Derecho a formación específica en prevención**, a cargo de la empresa y dentro de la jornada laboral.
- **Protección frente a represalias o discriminación** por ejercer su función.
- **Prioridad de permanencia en el empleo** en caso de despido colectivo.
- **Crédito horario**, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, que pueden utilizar para funciones preventivas.
- Derecho a acceder sin limitaciones a **todas las zonas de trabajo**.

**ⓘ Ejemplo**

Si un delegado de prevención detecta que los trabajadores están utilizando productos químicos sin información de seguridad, puede exigir a la empresa que proporcione las fichas de datos de seguridad y formación específica.

En empresas con **50 o más trabajadores**, los delegados de prevención forman parte del **Comité de Seguridad y Salud**, que actúa como un órgano paritario y colegiado, compuesto por igual número de representantes de la empresa y de los trabajadores. Este comité es un espacio clave para el diálogo y la toma de decisiones en materia preventiva.