

# DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

## ¿Qué es un delegado/a de prevención?

Los delegados/as de prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

LPRL, art. 35.1

Los derechos de participación y consulta que la ley reconoce a los trabajadores/as se ejercen, en general, a través de estos delegados/as a los que se atribuye, además, una función de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención.

LPRL, art. 36.1

Los delegados/as de prevención constituyen una representación autónoma en materia de salud laboral en todas las empresas con más de 5 trabajadores/as. Es autónoma en cuanto que la ley les atribuye unas competencias y prerrogativas que no dependen del beneplácito empresarial. Es decir, pueden ejercer sus funciones por sí mismos. Es una forma óptima de representación sindical de los trabajadores/as.

LPRL, arts. 33 y 34

## ¿Cómo se elige o designa?

Los delegados y delegadas de prevención se designan por y entre los representantes del personal: los delegados/as de personal y los miembros del Comité de Empresa son los encargados de elegir a los delegados/as de prevención entre ellos. Su número puede variar de 1 a 8, según el tamaño de la empresa. Sin embargo, por convenio puede establecerse otros sistemas de designación de los delegados de prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

LPRL, art. 35.5

Si en uso de esa facultad se elige o designa un delegado de prevención que no es delegado de personal ni pertenece al Comité de Empresa, surge la duda de si esa persona tendrá las mismas garantías que otra que ostentaba

previamente y por otro motivo (elecciones en la empresa o en la sección sindical) la condición de representantes de los trabajadores<sup>5</sup>.

## Tareas y recursos

La tarea del delegado/a de prevención es el control de las condiciones de trabajo desde el punto de vista de la salud de los trabajadores/as. Este control de riesgos exige algunos conocimientos técnicos pero, sobre todo, requiere mucho entusiasmo. El delegado/a de prevención debe ser un verdadero activista de la salud laboral. Para desempeñar bien sus tareas necesita:

■ **Competencias y derechos:** acceso a la información, posibilidad de visitar los puestos de trabajo, capacidad para investigar los problemas y para hacer propuestas de solución, canales de consulta y participación, etc.

LPRL, art. 36

■ **Garantías:** los delegados/as de prevención no deben poder ser sancionados por el ejercicio de sus competencias, por lo que gozan de todas las garantías previstas para los representantes de los trabajadores/as.

LPRL, art. 37;  
ET, art. 68

■ **Conocimientos y habilidades:** debe tener conocimientos específicos en salud laboral y desarrollar habilidades para hacer bien su papel. Esta formación debe correr a cargo de la empresa, con medios propios o utilizando recursos externos, y hacerse bajo control sindical.

LPRL, art. 37.2

■ **Medios y recursos:** para desempeñar sus funciones el delegado/a de prevención necesita recursos materiales y tiempo. Además de las «horas sindicales» de que dispone como delegado de personal, tiene derecho a unas horas suplementarias para algunas tareas específicas como:

LPRL, art. 37.1;  
ET, art. 68.e

---

<sup>5</sup> Es una cuestión de interpretación jurídica muy técnica. Fundamentalmente la duda surge porque es difícil determinar si lo que se dice en el art. 37.1 de la LPRL: «Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores, atribuye la condición de representante atendiendo a las funciones que desempeña, o simplemente recuerda que estas garantías las tienen quienes hayan adquirido esa condición en otro proceso (electoral) independiente de la designación o elección como delegados de prevención. Por ello, es conveniente que también se regulen por convenio y de forma expresa las garantías de estos delegados de prevención.

- Reuniones del Comité de Seguridad y Salud o cualquier otra convocada por el empresario.
- Tiempo ocupado en acompañar a los técnicos para la evaluación o control ambiental de los riesgos.
- Tiempo ocupado en acompañar a los inspectores de Trabajo en sus visitas al centro de trabajo.
- Investigación de las circunstancias en que se han producido daños a la salud de los trabajadores/as.
- Formación en materia preventiva del propio delegado/a.

■ **Vías de comunicación:** su trabajo requiere establecer relaciones múltiples, en primer lugar con los trabajadores/as, pero también con los directivos y mandos de la empresa, con los prevenciónistas o con los técnicos de los Servicios de Prevención, con la Inspección de Trabajo.

LPRL, arts. 31.2, 33, 36.2.a, 40

■ **Apoyo sindical:** estrecha relación con el conjunto de los representantes de personal para integrar la salud laboral en la acción sindical global, asesoramiento técnico-sindical a través de la federación u organización territorial correspondiente, intercambios de experiencias sindicales con otras empresas u otros delegados/as.

LPRL, arts. 38.2, 39.3

Los incumplimientos empresariales respecto a los derechos de información, consulta y participación o no proporcionar la formación y los medios adecuados a los delegados/as de prevención para el desarrollo de sus funciones son considerados infracciones graves.

LPRL, arts. 47.11 y 47.12

## Derechos de los delegados/as de prevención

Estos son los derechos que la ley otorga a los delegados/as de prevención:

■ **Inspección:** Visitar los lugares de trabajo y comunicarse con los trabajadores/as para vigilar y controlar las condiciones de trabajo, así como acompañar a los técnicos de prevención y a los inspectores de Trabajo en sus visitas a la empresa.

LPRL, art. 36.2.e  
LPRL, art. 36.2.a

Cuando concurren varias empresas en un mismo centro de trabajo, los delegados/as de prevención de la empresa titular podrán acompañar a los inspectores de Trabajo así como realizar visitas, comunicándose con los delegados de prevención de las otras empresas, o en su defecto con los trabajadores, en los temas referidos a la coordinación empresarial.

RD 171/2004, art. 15.3

## Delegados de prevención: derechos sindicales



Derecho de los trabajadores/as a elegir los delegados/as de prevención.



Protección de los delegados/as de prevención frente a represalias o discriminaciones en el ejercicio de sus funciones.



Dispensa de trabajo sin pérdida de salario para ejercer las funciones de representación de los trabajadores/as en materia de salud laboral.



Formación específica en tiempo de trabajo y sin pérdida de salario.



Derecho de inspección de los lugares de trabajo.



Derecho de obtener del empresario las informaciones pertinentes en materia de salud laboral.



Derecho de encuesta a los trabajadores para conocer sus demandas en materia de salud laboral.



Derecho a formular propuestas al empresario sobre materias relevantes de salud laboral.



Derecho a ser consultado sobre cuestiones que afectan o puedan afectar a la salud laboral y sobre la introducción de nuevas tecnologías.



Derecho de participación en la constitución y gestión de los Servicios de Prevención.

■ **Información:** Recibir la información y documentación que el empresario debe disponer obligatoriamente: plan de prevención, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, resultados de los controles periódicos y estadísticas de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, relación de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día. Además, deben ser informados de la incorporación de trabajadores/as de empresas de trabajo temporal para extender a ellos su labor de protección y cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios entre empresas. En relación con el Servicio de Prevención, tienen derecho a ser informados de la memoria y programación anual de sus actividades así como a los informes de las auditorías. La Inspección de Trabajo debe informar también de sus actuaciones a los delegados/as de prevención y de los requerimientos formulados al empresario.

LPRL, art.36.2.b

LPRL, art. 28.5  
RD 216/1999, ETT  
RD 171/2004, art.  
15.1

LPRL, art. 39.2.d  
RSP, art. 20.2

LPRL, art. 40.3  
LPRL, art. 43.2

■ **Asesoramiento:** Según la ley, la función de los Servicios de Prevención es la de asesorar tanto al empresario como a los trabajadores/as y sus representantes, por lo que los delegados/as de prevención deben poder acudir a estos servicios para solicitar asistencia técnica.

LPRL, art. 31.2

■ **Consulta:** El empresario deberá consultar, con la debida antelación, cualquier acción que pueda repercutir significativamente en la salud de los trabajadores/as y específicamente todas las decisiones relativas a:

LPRL, arts. 36.1.c y  
33; RSP, arts. 1.2,  
3.2 y 16.2

- Organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- Organización del sistema y planes de prevención.
- Modalidad del Servicio de Prevención y concertación de la actividad preventiva.
- Procedimiento de evaluación de riesgos a utilizar en la empresa.
- Plan de seguimiento y control de las medidas preventivas.
- Tipo de pruebas de vigilancia de la salud.
- Designación de trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia.
- Procedimientos de información a los trabajadores/as.
- Elaboración de la documentación obligatoria sobre salud y seguridad.
- Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Los delegados/as de prevención de empresas titulares en las que concurren otras empresas, deben ser consultados sobre la organización del tra-

bajo derivada de la concurrencia de otras empresas en el centro de trabajo, en la medida en que repercute en la seguridad y salud de los trabajadores.

RD 171/2004, art. 15.2

En estos casos, los delegados/as de prevención deben emitir su informe en el plazo máximo de 15 días hábiles o a la mayor brevedad, en caso de urgencia.

LPRL, art. 36.3

También se requiere un informe previo de los representantes de los trabajadores/as para determinar en qué casos debe ser obligatoria para el trabajador/a la vigilancia de la salud.

LPRL, art. 22.1 párrafo 2º

■ **Propuesta:** Pueden formular propuestas al empresario y al Comité de Seguridad y Salud recabando la adopción de medidas de prevención y de mejora de los niveles de seguridad y salud. La decisión negativa del empresario a estas propuestas tendrá que ser motivada.

LPRL, art. 36.2.f  
LPRL, art. 36.4

Este derecho se reconoce igualmente en los casos de concurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo en cuanto a la coordinación de actividades preventivas.

RD 171/2004, art. 15.3

■ **Coordinación:** En caso de subcontratas se podrán celebrar reuniones conjuntas de delegados/as de prevención y empresarios de las empresas que concurren a un mismo centro de trabajo, así como cualquier otra medida de actuación coordinada en orden a la organización conjunta de la prevención.

LPRL, art. 39.3;  
RD 171/2004, art. 16

■ **Denuncia:** Acudir a la Inspección de Trabajo cuando consideren que las medidas adoptadas por el empresario no son suficientes para garantizar la salud y seguridad en el trabajo.

LPRL, art. 40.1

■ **Paralización de trabajos:** En caso de riesgo grave e inminente, los delegados/as de prevención pueden acordar la paralización de trabajos, por mayoría de sus miembros, cuando no sea posible reunir con la urgencia necesaria el órgano de representación del personal.

LPRL, arts. 36.2.g  
y 21.3

Además de todo lo anterior, los delegados/as de prevención de empresas con menos de 50 trabajadores/as asumen las funciones que la ley atribuye a los Comités de Seguridad y Salud.

LPRL, art. 36.1

## Delegados/as de prevención sectoriales

Aunque el reconocimiento de la figura del delegado/a de prevención es un gran avance, hay situaciones en que este cauce de participación no resulta

operativo. Tal es el caso especialmente de los sectores o actividades dominados por la precariedad o de empresas de reducido tamaño o en las que impera la desregulación de hecho de las relaciones laborales. Estas circunstancias dificultan la representación sindical en general y, por tanto, las posibilidades de una actividad preventiva basada en dicha representatividad.

Frente a esta situación, y recogiendo la experiencia de otros países, especialmente nórdicos, desde los sindicatos hemos propugnado la figura del delegado/a de prevención sectorial o territorial como forma de asegurar la intervención sindical externa en estas circunstancias.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales permite que la negociación colectiva cree un sistema de representación distinto al que hemos visto hasta ahora, que se caracteriza por su estrecha conexión con el centro de trabajo y/o la empresa y que exige la existencia previa de representantes unitarios de los trabajadores.

**LPRL, art. 35.4**

Por ello, y aunque en la ley no se contempla la figura del delegado/a de prevención sectorial o territorial, es posible negociar su creación en los convenios sectoriales o de ámbito geográfico limitado. La fórmula más viable parece ser la de crear una comisión de seguimiento del convenio con competencias específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Esto posibilita la creación de una especie de delegados/as de prevención que extienden su actuación a todo el sector de actividad o el territorio que abarca el convenio. De este modo se consigue que los trabajadores/as de las empresas en las que no se han podido realizar elecciones sindicales accedan a un mayor nivel de tutela.

Ejemplos de este tipo de acuerdos son el Convenio de la Construcción de Asturias y la Comisión Mixta de Salud Laboral de Navarra. En el caso de Asturias se recoge una comisión de cuatro personas designadas de forma paritaria por la patronal y los sindicatos para velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las más de dos mil empresas de la construcción de esta comunidad autónoma. En el de Navarra, la Comisión Mixta acordó la creación de la figura del delegado para la prevención de riesgos laborales en la Comunidad Foral de Navarra, siendo designados dos por cada organización de las que la componen (CCOO, UGT y la confederación de empresarios) y siendo su ámbito de actuación las empresas en las que no hay representación sindical o ésta está muy mermada.

## Deber de sigilo profesional

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga al delegado/a de prevención a observar sigilo profesional respecto de las informaciones a las que tuviese acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

LPRL, art. 37.3

Esto significa que los delegados/as de prevención no pueden utilizar las informaciones a las que tienen derecho en razón de su cargo para finalidades distintas a las que motivaron el acceso a las mismas.

Es decir, mientras la información circule para controlar el cumplimiento de la normativa, para denunciar incumplimientos, para proponer o negociar mejoras, para aumentar el conocimiento de los trabajadores/as sobre los riesgos a los que están expuestos o para, de cualquier otro modo, mejorar los niveles de protección existente, no hay infracción del deber de sigilo.

Lo que sí constituiría una infracción sería divulgar dicha información con la sola finalidad de perjudicar a la empresa, debilitando injustificadamente su posición en el mercado. Por poner un ejemplo, mientras se use el conocimiento de la fórmula de la Coca-Cola para mejorar la salud de las personas que intervienen en su fabricación, aunque sea denunciando a la Autoridad Laboral que se utilizan productos tóxicos, todo es correcto. Ahora bien, si dicha fórmula se divulga entre los demás fabricantes de bebidas gaseosas para que la puedan copiar y hundir la Coca-Cola, hay una infracción del deber de sigilo.

El incumplimiento del deber de sigilo es una falta laboral que puede ser sancionada por el empresario. Con el fin de evitar indefiniciones a este respecto es conveniente regular, en convenio o mediante acuerdos, las cuestiones objeto de sigilo profesional de forma que no se obstaculice el derecho a difundir entre los trabajadores/as la información sobre los riesgos.

LPRL, art. 36.1  
LPRL, arts. 37.3 y 37.4

## Sobre las responsabilidades del delegado/a de prevención

Si en una empresa ocurre un accidente y alguien resulta lesionado, ¿es responsable el delegado/a de prevención? ¿Se le puede exigir, en razón de su cargo, una indemnización o imponerle una sanción penal como a los empresarios? La respuesta a estas preguntas debería ser no.

La responsabilidad, sea civil o penal, surge cuando se incumple la obligación de hacer algo o de observar la diligencia debida. Quien tiene que garantizar la salud, el «deudor de seguridad», la persona sobre la que recae la obligación de asegurar que el trabajo no perjudica la salud, es el empresario, no el delegado/a de prevención. El delegado/a de prevención, como tal, no tiene obligaciones preventivas, sino derechos y facultades. No ejercitar un derecho o usar de forma defectuosa una facultad no genera responsabilidad.

La responsabilidad tiene mucho que ver con la facultad de tomar decisiones. Puesto que esa facultad es exclusiva del empresario, suyas son las responsabilidades. La responsabilidad tiene que ver, además, con la capacidad de detectar errores y/o situaciones potencialmente peligrosas que hay que corregir. Esa capacidad al empresario se le presume, está obligado a tenerla. El delegado/a de prevención, no.

Hay dos situaciones, sin embargo, que pueden requerir una reflexión específica. Nos referimos a la responsabilidad en la que puede incurrir el delegado/a de prevención si viola el sigilo profesional o si usa indebidamente la facultad de paralizar el trabajo.

Ya hemos dicho que la violación del sigilo profesional es una falta laboral que puede ser sancionada por el empresario. En cuanto a la paralización de trabajos, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que tanto los trabajadores/as como sus representantes pueden ser censurados por el uso que hagan de ese derecho sólo si se prueba que obraron con mala fe o cometido negligencia grave. Es una regulación que pretende facilitar un uso efectivo del derecho de paralización, impidiendo que una actuación desacertada pero llevada a cabo de buena fe sea sancionable. De mediar mala fe o negligencia grave, se cometería una infracción laboral, sancionable por el empresario.

En ambos casos, si la actuación del delegado/a de prevención ha ocasionado un daño al empresario, éste puede reclamar civilmente una indemnización de los daños y perjuicios que ha sufrido. Pero eso no es nada distinto de lo que le puede ocurrir a cualquier persona que, por negligencia, le ocasiona un daño a otra.

La verdadera responsabilidad específica de un delegado/a de prevención es de carácter sindical. Si no desempeña bien su papel se le puede revocar o no renovar en el cargo. Y esa responsabilidad sólo la pueden exigir sus representados, es decir, los demás trabajadores/as de la empresa.

## Actuación del delegado de prevención ante un accidente de trabajo

El delegado de prevención debe prestar una atención especial a los accidentes de trabajo que ocurran en su empresa. También debe estar atento a aquellos incidentes que, aunque no produzcan lesiones, señalan la existencia de un riesgo que en otra ocasión puede materializarse dañando la salud de algún trabajador.

La actuación del delegado de prevención en esos supuestos puede sintetizarse en los pasos que ilustramos a continuación:

- 1. Conocimiento del accidente.** Una vez ocurra el accidente, el empresario tiene la obligación de informar al delegado de prevención del mismo. En el caso de los incidentes (sin daños personales) puede llegar a ser difícil conocerlos, debido a que normalmente ni siquiera la empresa los tiene en cuenta, y son estos incidentes los que nos van a llevar gran número de veces a evitar los futuros accidentes. Una propuesta para controlar estos incidentes es crear unos canales de comunicación en la empresa mediante notas comunicativas con una breve descripción al delegado de prevención de los encargados de cada departamento o taller.
- 2. Investigación.** La investigación del accidente corresponde a los técnicos de prevención de la empresa, y el delegado de prevención tiene derecho a conocer dicha investigación. También puede personarse en el lugar de los hechos y realizar él mismo una pequeña investigación, mediante entrevistas con el propio accidentado y sus compañeros. Es conveniente realizar esta investigación cuanto antes, con el fin de que no se nos pueda escapar ningún detalle.
- 3. Registro.** El delegado de prevención debe tener archivada toda la documentación relativa a los accidentes de trabajo que se han producido en la empresa. Esta documentación tiene un gran valor y utilidad a la hora de realizar el seguimiento de los mismos, estudios de los tipos de accidentes más frecuentes, propuestas al empresario para la mejora de la seguridad en la empresa, etc.
- 4. Propuesta de medidas.** Una vez realizada la investigación del accidente y conocidas las causas del mismo el delegado de prevención puede proponer al empresario la adopción de medidas que eviten

LPRL, art. 36.2.b

futuros accidentes. No obstante, es conveniente que contacte con el sindicato para contrastar las medidas que se van a proponer.

**5. Seguimiento del accidentado.** El delegado de prevención debe prestar su apoyo al trabajador accidentado hasta que se encuentre en condiciones adecuadas para realizar su trabajo. Hay que tener en cuenta que el trabajador está pasando por una situación no deseada de necesidad y se puede encontrar desamparado en numerosas cuestiones que le pueden surgir durante su periodo de baja: una posible alta cuando todavía no se encuentra en condiciones de trabajar, el agotamiento del plazo de incapacidad temporal, la posibilidad de solicitar una incapacidad permanente, el recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad, etc. Para cualquier duda en estas cuestiones ponte en contacto con los servicios jurídicos del sindicato.

**6. Información a los trabajadores.** Debe ponerse en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa el hecho del siniestro.

En los casos en los que *el accidente sea grave o mortal*, además:

- Ha de paralizarse de inmediato la actividad que se estuviera realizando.
- Debe informarse del accidente a los responsables de la empresa y a los representantes sindicales.
- Los representantes sindicales deben avisar de inmediato a la policía y al sindicato.
- Los representantes sindicales deben procurar que el escenario del accidente permanezca intacto hasta la intervención de la policía, o del juez en caso de muerte, o del sindicato.
- Los servicios jurídicos del sindicato ejercerán la acción popular o particular para asegurar la depuración de responsabilidades y obtener la debida compensación por daños.

## Guía de autoevaluación

### *Relación con los trabajadores y trabajadoras*

- |  | <b>SÍ</b>                | <b>NO</b>                |
|--|--------------------------|--------------------------|
| ■ ¿Saben que eres delegado/a de prevención?                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Les informas regularmente de tus actuaciones?                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Les transmites informaciones sobre los riesgos a los que están expuestos? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|  | <b>SÍ</b>                | <b>NO</b>                |
|--|--------------------------|--------------------------|
| ■ ¿Recoges sus puntos de vista sobre los problemas de salud y seguridad?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Te preocupas de las condiciones de trabajo de los trabajadores/as temporales?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Promueves y/o participas en la organización de la formación preventiva a los trabajadores/as?                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Te ocupas de trabajadores/as de empresas contratadas o subcontratadas que no cuentan con delegados de prevención propios? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### *Investigación y control de las condiciones de trabajo*

|   |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|
| ■ ¿Realizas visitas de observación a los lugares y puestos de trabajo?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Indagas las causas de los incidentes, los accidentes o los daños a la salud de los trabajadores/as?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Requieres de la empresa la información legal o técnica que necesitas?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Solicitas datos estadísticos sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, absentismo por enfermedad o resultados de la vigilancia de la salud?               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Estás presente en las mediciones y/o evaluaciones del ambiente de trabajo y solicitas los resultados?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Solicitas asesoramiento técnico cuando lo necesitas?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ En el caso de que existan empresas contratadas o subcontratadas, ¿realizas visitas para controlar las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### *Participación*

|   |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|
| ■ ¿Realizas propuestas a la empresa para mejorar las condiciones de trabajo?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Solicitas justificación a la empresa cuando responde negativamente a tus propuestas?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Denuncias los incumplimientos empresariales ante la Inspección de Trabajo?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Participas activamente en el plan de prevención, en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Controlas la eficacia de las medidas de prevención que se aplican?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Exiges ser consultado sistemáticamente por la empresa sobre cualquier tema relacionado con salud laboral?                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### *Coordinación*

|   |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|
| ■ ¿Te coordinas con el resto de delegados/as de prevención de la empresa?               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Informas de tus actividades al resto de representantes de personal?                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Te coordinas con los delegados/as de prevención de las contratadas y subcontratadas? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |