



FORMACIÓN E  
INFORMACIÓN

EJE GENERAL 2  
Cultura Preventiva

# A fondo: consulta y participación



ESCANEA PARA ACCEDER  
AL AUDIOLIBRO



Comunidad  
de Madrid

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

**Consejera de Economía, Hacienda y Empleo**  
Excma. Sra. Dña. Rocío Albert López-Ibor

**Viceconsejero de Economía y Empleo**  
Ilmo. Sr. D. Daniel Rodríguez Asensio

**Directora General de Trabajo y Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo**  
Ilma. Sra. Dña. Silvia Marina Parra Rudilla

### Elaboración

**Dirección**  
Silvia Marina Parra Rudilla, Directora General de Trabajo y Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

**Autoría**  
Eugenio López Almansa  
Unidad Técnica Industria y Servicios

**Unidad Técnica de Branding, Comunicación y Relaciones Institucionales**  
Alberto Muñoz González  
Germán Blázquez López  
Carmen Zazo Martínez  
Paula Panadero Moya  
Rosa Rebollo Codón

**Edita**  
Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo  
Ventura Rodríguez, 7. 28008 Madrid  
Tel.: 900 713 123  
irsst.publicaciones@madrid.org  
www.comunidad.madrid

**Maquetación:**  
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid

© Comunidad de Madrid, 2023

1.ª Edición: julio 2023  
Publicación en línea en formato PDF  
Realizado en España – Made in Spain



# ÍNDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. INTRODUCCIÓN</b>   | <b>6</b>  |
| 1.1. Origen de esta publicación  | 6         |
| 1.2. La participación del personal en la acción preventiva de la empresa | 6         |
| <b>2. FORMAS DE PARTICIPACIÓN</b>  | <b>9</b>  |
| 2.1. Consultas obligatorias  | 10        |
| 2.1.1. Sobre qué se consulta   | 10        |
| 2.1.2. A quién se consulta   | 11        |
| 2.1.3. Cuándo se consulta  | 12        |
| 2.1.4. Cómo se consulta  | 12        |
| 2.2. Consultas a iniciativa de la empresa                                | 13        |
| 2.2.1. Sobre qué se consulta   | 14        |
| 2.2.2. A quiénes se consulta   | 14        |
| 2.2.3. Cuándo se consulta  | 14        |
| 2.2.4. Cómo se consulta  | 15        |
| 2.3. Participación proactiva   | 15        |
| 2.3.1. Sobre qué se participa  | 15        |
| 2.3.2. Quienes participan  | 16        |
| 2.3.3. Cuándo se participa   | 16        |
| 2.3.4. Cómo se participa   | 16        |
| <b>3. QUÉ SE PUEDE HACER</b>   | <b>18</b> |
| 3.1. Qué puede hacer la dirección de la empresa                          | 18        |
| 3.1.1. Proceso de consulta   | 18        |
| 3.1.2. Información a trabajadores/as                                     | 18        |
| 3.2. Qué pueden hacer las/os trabajadoras/es y sus representantes        | 21        |
| 3.3. Qué puede hacer el servicio de prevención                           | 22        |
| 3.4. Sistemas de información   | 23        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>4. FIGURAS ESPECÍFICAS EN LA PARTICIPACIÓN PRL</b> | <b>25</b> |
| 4.1. El/la delegado/a de prevención                   | 25        |
| 4.1.1. Competencias                                   | 25        |
| 4.1.2. Facultades                                     | 26        |
| 4.1.3. Facilidades y medios a disposición             | 26        |
| 4.1.4. Sigilo profesional                             | 27        |
| 4.2. El comité de seguridad y salud                   | 27        |
| 4.2.1. Composición                                    | 27        |
| 4.2.2. Competencias                                   | 27        |
| 4.2.3. Facultades                                     | 28        |
| <b>5. REFERENCIAS</b>                                 | <b>30</b> |
| 5.1. Listado de referencias                           | 30        |
| 5.2. Textos legales referenciados                     | 33        |

## CAPÍTULO 1

# Introducción

- 1.1. Origen de esta publicación
- 1.2. La participación del personal en la acción preventiva de la empresa



A fondo:  
consulta y  
participación

Introducción



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Origen de esta publicación

La Unidad Técnica de Industria y Servicios del IRSST realizó, durante el período 2019-2021, un análisis del estado de la integración de la prevención en 273 empresas de la Comunidad de Madrid, recogido en la publicación [“Diagnóstico de la integración de la prevención”](#) [1].

De los 15 puntos analizados en este estudio, la consulta y participación del personal resultó ser el concepto con el peor desempeño en las distintas empresas (3,6 sobre 10), con una diferencia muy significativa respecto al resto de aspectos examinados.

Dado el importante papel que juegan trabajadores, trabajadoras y sus representantes en la acción preventiva en la empresa, y que se ha comprobado que su participación en este ámbito es muy insuficiente, sería necesario que todos los actores involucrados en la actividad preventiva adoptaran, de forma urgente, medidas orientadas a mejorarlo.

En este sentido se presenta esta publicación, un recorrido a fondo por la normativa preventiva, con la mirada puesta en fomentar que las empresas establezcan un marco propio de consulta y participación con sus plantillas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Hay que tener en cuenta los aspectos normativos a los que están obligadas las empresas, así como las buenas prácticas que facilitan la integración de la prevención y el fomento de la cultura preventiva y de cooperación en la empresa.

Con este fin se proponen en esta guía medidas de actuación por parte de la dirección de las empresas, pero también por parte de servicios de prevención, trabajadoras, trabajadores y representantes de la plantilla. Todos los actores que intervienen en la seguridad y salud tienen algo que decir y deben tener el lugar y el momento para compartirlo.

### 1.2. La participación del personal en la acción preventiva de la empresa

La participación de la plantilla en la acción preventiva se contempla en la normativa PRL como un derecho de trabajadoras y trabajadores a intervenir en los aspectos que se relacionan con su propia salud.

Además, la participación resulta ser un requisito imprescindible para completar el conocimiento sobre las acciones preventivas propuestas por los técnicos de prevención, ya que la experiencia en el propio trabajo aporta una información complementaria esencial para el adecuado diagnóstico de los problemas y la aplicabilidad real de las medidas preventivas que se proponen.



A fondo:  
consulta y  
participación

Introducción



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

Es de desatacar que la participación en la acción preventiva de quienes ejecutan el trabajo:

- Fomenta la implicación, sensibilidad y conocimiento de la plantilla sobre la seguridad y adecuación de sus condiciones de trabajo.
- Desarrolla la motivación y capacidad de adoptar buenos hábitos y actitudes preventivas en la plantilla de la empresa.
- Ayuda al desarrollo de la mentalidad preventiva de las personas involucradas en la actividad laboral cotidiana, que puede difundirse hacia el exterior, incluso al público en general.
- Promueve la integración de la prevención en la empresa.
- Es una herramienta de mejora continua de la seguridad y la salud en el trabajo.

Adicionalmente, el proceso de participación sirve también para intensificar las relaciones personales entre la plantilla y la comunicación entre esta y los distintos responsables de la empresa. De esta forma:

- Se fomenta la motivación por el trabajo bien hecho, ejecutado al mismo tiempo con seguridad.
- Se facilita la cooperación entre distintos miembros de la cadena de mando.
- Se hace más fluida la conexión entre los distintos equipos y grupos de trabajo de la propia empresa y, también, de empresas externas con las se tiene relación.
- Resulta ser, también, un elemento de apoyo y refuerzo de los intereses colectivos de la empresa.

## CAPÍTULO 2

# Formas de participación

- 2.1. Consultas obligatorias
- 2.2. Consultas a iniciativa de la empresa
- 2.3. Participación proactiva





A fondo:  
consulta y  
participación

Formas de  
participación



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

## 2. FORMAS DE PARTICIPACIÓN

La participación del personal en la acción preventiva de la empresa puede plantearse desde diferentes perspectivas. Por una parte, la normativa PRL obliga a las empresas a consultar a trabajadores y trabajadoras un importante conjunto de aspectos relacionados con la gestión preventiva, así como a evaluar adecuadamente las consideraciones que reciban en este proceso de consulta lanzado por la empresa. Esta forma de participación tiene su causa, por tanto, en las **consultas obligatorias** que realiza la empresa.

Por otra parte, la empresa puede realizar consultas sobre aspectos que no estén incluidos en lo que se establece en la normativa para las consultas obligatorias. Estas son **consultas a iniciativa de la empresa**, que no están reguladas y son potestativas de esta.

Finalmente, además de la participación de la plantilla cuando es consultada (ya sea en una consulta obligatoria o a iniciativa de la empresa), esta puede participar en la acción preventiva de la empresa por propia iniciativa cuando lo estime conveniente. Esta **participación proactiva** podría realizarse en base a la documentación preventiva que se haya recibido y, también, a partir de la observación de condiciones de trabajo que puedan afectar a su seguridad y salud.



A fondo:  
consulta y  
participaciónFormas de  
participación10 /  
48Página actual/  
total

Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada

Comunidad  
de Madrid

## 2.1. Consultas obligatorias

Son consultas sobre decisiones que debe adoptar la empresa en relación a la seguridad y salud del personal, que la empresa tiene la obligación de formular. Se trata de consultas formales, que están regidas por la normativa PRL (Art. 18.1 y 18.2 LPRL) [4].

### 2.1.1. Sobre qué se consulta

- Sobre la planificación y la organización del trabajo en la empresa (distribución de tareas, horarios, turnos, etc.). (art. 33.1 LPRL) [5].
- Sobre las nuevas tecnologías y su impacto sobre la seguridad y la salud de trabajadores y trabajadoras [5]. Se debe consultar sobre:
  - Elección de nuevos equipos.
  - Condiciones de trabajo.
  - Impacto de los factores ambientales.
- Sobre la organización y desarrollo de la actividad preventiva [5]. Por ejemplo, se debe consultar sobre:
  - La designación de trabajadores/as con funciones preventivas.
  - La contratación de un Servicio de Prevención Ajeno (SPA).
- Sobre la designación de las personas de la plantilla encargadas de las medidas de emergencia [5].
- Sobre el proyecto y la organización de la formación preventiva [5]. En este sentido, estos son algunos de los aspectos sobre los que se debe consultar:
  - El contenido de la formación.
  - La distribución entre formación teórica y práctica.
  - La modalidad de la formación: presencial, a distancia, mixta...
  - La duración de los cursos.
  - La selección de ponentes.
  - La distribución de los asistentes a cada curso.



A fondo:  
consulta y  
participación

Formas de  
participación



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

- Sobre el “*Procedimiento de información y entrega de documentación*” a la plantilla de la empresa en relación a los siguientes aspectos [5]:
  - El plan de prevención de riesgos laborales.
  - Las evaluaciones de riesgos y medidas de prevención y protección a adoptar.
  - Los resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
  - La planificación preventiva.
  - El material de protección que deba utilizarse (EPI, protección colectiva, equipos de trabajo, etc.).
  - Los reconocimientos médicos.
  - Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.
  - La relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos para mujeres en situación de embarazo o lactancia. (Art. 26.2 LPRL) [5].

- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud del personal [5].
- Además de todo lo anterior, hay actividades con normas específicas sobre la consulta a las trabajadoras y trabajadores, como pueden ser ([19] y [20]):
  - Exposición a ruido (Art. 10 RD 286/2006).
  - Trabajos en la construcción (Art. 16 RD 1627/1997).
  - Trabajos con exposición al amianto (Art. 15 RD 396/2006).
  - Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de los centros y establecimientos militares (Art. 3 RD 1932/1998).

### 2.1.2. A quién se consulta

- En empresas con 6 o más personas en plantilla debe existir al menos un representante. En este caso:
  - La consulta se canaliza a través de los representantes de los trabajadores (Art 34.1 LPRL) [6].



A fondo:  
consulta y  
participación

Formas de  
participación



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

- En estas consultas, las personas elegidas delegados/as de prevención, como representantes del personal para la seguridad y salud en el trabajo, juegan un papel esencial [7].
- En empresas con plantilla de 5 o menos se les consulta directamente.

### 2.1.3. Cuándo se consulta

- La consulta formal debe efectuarse siempre que se vayan a adoptar decisiones sobre cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de la plantilla.
- Respecto al momento de la consulta, esta puede ser:
  - Consulta ocasional (adquisición de nuevo equipo de trabajo, selección de un EPI, evaluación de factores ambientales, etc.).
  - Consulta periódica (p.e. la programación anual de la actividad preventiva).
- Las consultas deben realizarse con al menos 15 días de antelación a la adopción de las medidas (salvo en casos de riesgo inminente), para dar así tiempo a su contestación.
- Si la consulta se realiza a la persona elegida como delegada de prevención, los informes de esta deberán elaborarse en un plazo máximo de 15 días [13]. Lógicamente, este plazo deberá reducirse en caso de riesgos inminentes.
- Transcurrido el plazo establecido sin haber recibido contestación, la empresa podrá poner en práctica su decisión.

### 2.1.4. Cómo se consulta

El proceso de consulta puede admitir múltiples alternativas. Por ello, sería conveniente realizar una consulta inicial sobre el propio proceso de consulta.

A partir de ahí, se puede elaborar un procedimiento general de consulta o integrarla en otros procedimientos más generales. En este proceso se deberían identificar las áreas de la empresa que deben intervenir, incluyendo siempre al servicio de prevención y especificando el papel que ha de jugar este.

Existen multitud de técnicas y métodos para fomentar la participación en la empresa. Desde reuniones periódicas, momentos preventivos al inicio de la jornada, buzones de sugerencias reales o virtuales. Las nuevas tecnologías permiten multitud de modos de recabar la opinión y facilitar las iniciativas del personal que se pueden implementar.



A fondo:  
consulta y  
participación

Formas de  
participación



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

En función del contenido de la consulta, los procedimientos pueden ser diferentes:

- En consultas particulares (p.e. selección de equipos) se pueden elaborar procedimientos específicos.
- En consultas generales (p.e. plan de formación) se podría incorporar la consulta en el procedimiento de información de la empresa.

### Ejemplo de procedimiento de consulta:

El proceso de consulta se podría organizar de la siguiente forma:

- La dirección de la empresa entrega la documentación sobre el contenido de la consulta a las personas objeto de esta [Ver 2.2.2 *A quién se consulta*]. La documentación se podría entregar por escrito, por correo electrónico o mediante cualquier sistema de mensajería sobre dispositivos móviles u ordenador. Es conveniente que el sistema de comunicación escogido aporte un medio de comprobar que efectivamente se ha realizado la entrega de la documentación.
- Se celebra una o varias reuniones formales con las personas objeto de la consulta. En estas reuniones la dirección de la empresa explica el contenido de la decisión que debe adoptar la empresa y presenta su propuesta y, en su caso, las distintas alternativas posibles.
- Si las personas consultadas consideran conveniente que se incluya alguna modificación en la propuesta de la empresa, deben comunicárselo a esta en un plazo inferior a 15 días desde que recibieron la consulta.
- Si la dirección de la empresa recibe propuestas de modificación debería analizar estas con su servicio de prevención.
- Si, después del análisis, la dirección de la empresa decide no tener en cuenta las modificaciones propuestas, debería explicar las razones que le han llevado a descartar las propuestas y trasladárselas a quienes las presentaron.
- La decisión negativa de la dirección de la empresa a la adopción de las medidas propuestas por el delegado o delegada de prevención deberá ser motivada (Art. 36.4 LPRL) [14].

## 2.2. Consultas a iniciativa de la empresa

Además de las consultas obligatorias, la empresa puede realizar, cuando lo estime conveniente, consultas que permiten conocer la opinión de la plantilla sobre cualquier aspecto de la actividad laboral.

Por su propia naturaleza, estas consultas no son obligatorias, ni tienen que cumplir ningún requisito normativo.





A fondo:  
consulta y  
participación

Formas de  
participación



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

### 2.2.1. Sobre qué se consulta

- Consultas prospectivas.– Buscan obtener un conocimiento de la opinión del personal antes de la adopción por la dirección de la empresa de una decisión sobre cualquier aspecto cubierto por las consultas obligatorias.
- En este caso, una vez fijada la posición de la empresa sobre el aspecto en cuestión, se debe de realizar una consulta formal sobre el tema tratado.
- Otras consultas informales.– Las realiza la empresa a su plantilla sobre cualquier otro aspecto relacionado con la actividad laboral.

### 2.2.2. A quiénes se consulta

Siempre que sea posible, es deseable consultar directamente a los trabajadores y trabajadoras afectados.

### 2.2.3. Cuándo se consulta

Las consultas resultan más efectivas si se realizan con la antelación necesaria para facilitar la participación efectiva de la mayor parte de las personas involucradas.





A fondo:  
consulta y  
participación

Formas de  
participación



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

#### 2.2.4. Cómo se consulta

Estas consultas son potestativas, no tienen que cumplir ningún requisito y se pueden realizar por cualquier medio, como puede ser:

- Reuniones informales con responsables de la empresa (mandos intermedios, responsable PRL, operaciones, RRHH, etc.).
- Tablón de anuncios y buzón de sugerencias.
- Mensajería instantánea (WhatsApp, SMS, etc.).
- Correo electrónico.

### 2.3. Participación proactiva

Es la participación que realizan trabajadores y trabajadoras por propia iniciativa, sin haber recibido una consulta previa, ya sea obligatoria o a iniciativa de la empresa.

#### 2.3.1. Sobre qué se participa

Se puede participar en relación a cualquier aspecto relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, a partir de la información obtenida por los siguientes medios:

- Documentación preventiva recibida de la empresa (Ver 3.1.2.1 *Sobre qué se informa*).– Se trataría de elevar a la dirección de la empresa propuestas como las siguientes:
  - Incoherencias entre la documentación preventiva recibida y las condiciones reales a las que se hace referencia.
  - Propuestas de modificaciones de cualquiera de los aspectos de la documentación recibida.
  - Solicitud de documentación preventiva adicional a la recibida.
- Aspectos materiales.– Se trataría de trasladar a la empresa propuestas de modificación sobre aspectos observados en los centros de trabajo, como los siguientes:
  - Deficiencias o riesgos en instalaciones y lugares de trabajo.
  - Condiciones de trabajo.



A fondo:  
consulta y  
participación

Formas de  
participación



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

- Propuestas de mejora de medidas preventivas planificadas o en ejecución.
- Problemas o inconvenientes con algún equipo de protección individual.
- Equipos de trabajo que pudieran presentar riesgos en tareas de operación, limpieza o mantenimiento.
- Quiénes participan
  - Trabajadores y trabajadoras directamente.– Cada persona debería comunicar las propuestas que estime que puedan servir para mejorar la seguridad y salud del personal a sus representantes o directamente a la dirección de la empresa.
  - Sus representantes.– Estos deberían comunicar a la dirección de la empresa las propuestas, tuyas o del resto del personal, que consideren útiles para mejorar la seguridad y salud de la plantilla.

### 2.3.2. Quiénes participan

- Trabajadores y trabajadoras directamente.- Cada persona debería comunicar las propuestas que estime que puedan servir para mejorar la seguridad y salud del personal a sus representantes o directamente a la dirección de la empresa.
- Sus representantes.- Estos deberían comunicar a la dirección de la empresa las propuestas, tuyas o del resto del personal, que consideren útiles para mejorar la seguridad y salud de la plantilla.

### 2.3.3. Cuándo se participa

En general, este tipo de participación debería poder realizarse en cualquier momento, sin perjuicio de que el aspecto en cuestión estuviera ya recogido en un procedimiento de consulta y participación de la empresa.

### 2.3.4. Cómo se participa

Para los distintos tipos de participación que puedan presentarse (consultas obligatorias, consultas a iniciativa de la empresa o participación proactiva de trabajadoras y trabajadores) el procedimiento de participación debería definir los cauces a utilizar para asegurar una participación efectiva.

Ejemplos de cauces de participación podrían ser el buzón de sugerencias preventivas, reuniones informales, una página web de la empresa, el correo electrónico o la mensajería instantánea en sus distintas modalidades.



## CAPÍTULO 3

# Qué se puede hacer

- 3.1. Qué puede hacer la dirección de la empresa
- 3.2. Qué pueden hacer las/os trabajadoras/es y sus representantes
- 3.3. Qué puede hacer el servicio de prevención
- 3.4. Sistemas de información

A fondo:  
consulta y  
participaciónQué se puede  
hacerPágina actual/  
total

Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada

Comunidad  
de Madrid

## 3. QUÉ SE PUEDE HACER

### 3.1. Qué puede hacer la dirección de la empresa

#### 3.1.1. Proceso de consulta

- Definir un procedimiento de consulta y participación y someterlo a consulta. Este procedimiento debe incluir, al menos, las consultas obligatorias.
- En el apartado “2.1.4 *Cómo se consulta*” se ofrece un ejemplo del modo en que se podría hacer esta consulta.

#### 3.1.2. Información a trabajadores/as

La información que se entrega al personal es un elemento esencial para facilitar y ampliar las oportunidades de su participación en las decisiones de la empresa.

En este sentido, podrían proponer a la empresa modificaciones de cualquier aspecto de la información preventiva que hayan recibido, aunque esta información no estuviera incluida en los conceptos sobre los que la empresa les consulte.

Por tanto, esta forma de participación, en base a la información preventiva recibida, no se realizaría como consecuencia de una consulta efectuada por la empresa, sino que se trataría de una participación proactiva de trabajadores y trabajadoras (Ver 2.3 *Participación proactiva*).

##### 3.1.2.1. Sobre qué se informa

La dirección de la empresa tiene que entregar al personal y a sus representantes un conjunto de información y documentación que es obligatoria. Adicionalmente, la empresa podría aportar información y documentación complementaria a la obligatoria.

La empresa deberá entregar la siguiente información preventiva: (art. 18.1 y 22.3 LPRL, art. 2.1 RSP) [4].

- Plan de Prevención de la empresa.
- Evaluaciones de riesgos (de puestos, lugares de trabajo, equipos, condiciones ambientales, etc.).



A fondo:  
consulta y  
participación

Qué se puede  
hacer



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

- Medidas preventivas y de protección, en relación a los riesgos identificados en las evaluaciones de riesgos. Entre estas medidas se incluiría:
  - Utilización de equipos de protección individual, si es el caso.
  - Actuación ante riesgos graves e inminentes.
- Plan de emergencias.
- Resultados de los reconocimientos médicos (aptitud médica).
- Además de lo indicado anteriormente, la empresa debe entregar a su personal la información que se haya establecido en el “*Procedimiento de información y entrega de documentación*” al que se hace referencia en el apartado 2.1.1 y en el 3.1.2.4 “*Cómo se informa*” que aparece más abajo.

### 3.1.2.2. A quiénes se informa

- Cada miembro de la plantilla de la empresa (art. 18.1 LPRL y ART. 2.1 del RSP) [4] debe recibir:
  - Plan de prevención de la empresa.
  - La información de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo.
  - La información de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.
  - Los resultados de sus reconocimientos médicos.
- Los representantes de los trabajadores y trabajadoras, en las empresas en las que esta figura deba existir, deben recibir (art. 18.1 LPRL) [4]:
  - Plan de prevención de la empresa.
  - La información de los todos riesgos que afecten a todos los puestos de trabajo de la empresa.
  - La información de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.
  - La información que se haya establecido en el “*Procedimiento de información y entrega de documentación*” al que se hace referencia en el apartado 2.1.1 y en el 3.1.2.4 “*Cómo se informa*”.

A fondo:  
consulta y  
participaciónQué se puede  
hacerPágina actual/  
total

Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada

Comunidad  
de Madrid

### 3.1.2.3. Cuándo se informa

- A cada trabajador o trabajadora:
  - En el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración del contrato de trabajo.
  - Cuando se produzcan cambios en sus funciones.
  - Cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
- A sus representantes:
  - Cuando se elaboren los documentos iniciales (plan de prevención, evaluaciones de riesgos, medidas de emergencia, etc.).
  - Cuando se produzcan modificaciones de los documentos indicados anteriormente.

### 3.1.2.4. Cómo se informa

No existe una norma que establezca el modo en que ha de entregarse la información a la plantilla. Sin embargo, sí es necesario que cuando la empresa defina el procedimiento de entrega de información a su equipo humano, éste sea consultado y se le ofrezca participar en la definición de este procedimiento.

En este sentido, el *"Procedimiento de información y entrega de documentación"*, al que se hace referencia en el apartado 2.1.1, podría incluir lo siguiente:

- Contenido de la información y descripción de los documentos a entregar a cada trabajador/a y a sus representantes.
- Modo mediante el cual se traslada la información preventiva, como puede ser:
  - Entregas de documentación en papel.
  - Envío por correo electrónico.
  - Envío por mensajería instantánea (WhatsApp, SMS, etc.).
- Sistema de registro por la empresa de la efectiva entrega de la información a cada persona trabajadora y a sus representantes.



A fondo:  
consulta y  
participación

Qué se puede  
hacer



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

### 3.2. Qué pueden hacer las/os trabajadoras/es y sus representantes

- Solicitar a la empresa formación preventiva:
  - Delegados y delegadas de prevención deben recibir, al menos, el curso básico en prevención de riesgos laborales.
  - Cada miembro de la plantilla debe recibir la formación en los riesgos de su puesto.
- Al recibir una consulta de la empresa se debe:
  - Analizar la información recibida. En caso necesario, solicitar información adicional.
  - Trasladar a la dirección de la empresa sus comentarios sobre la consulta lo antes posible. Los/as delegados/as de prevención deberían responder en un plazo inferior a 15 días, o en menos tiempo en caso de riesgo inminente.
- En caso de no recibir una consulta de la empresa:
  - En relación a la documentación preventiva recibida de la empresa [plan de prevención, evaluaciones de riesgos (de puestos, lugares de trabajo, equipos, condiciones ambientales, etc.), plan de emergencias, planificación preventiva, etc.], los miembros del personal pueden comunicar a la dirección de la empresa información como la siguiente:
    - Incoherencias y errores identificados entre la documentación recibida y las condiciones reales a las que se hace referencia en los documentos.
    - Los documentos que están incompletos o no están actualizados.
    - La necesidad de aplicar efectivamente medidas incluidas en la planificación preventiva que no se están ejecutando.
    - Propuestas de modificaciones del contenido de cualquiera de los aspectos de la documentación recibida.
    - Solicitud de documentación adicional a la recibida.
  - En relación a los aspectos que observen en el centro de trabajo, deberían trasladar a la dirección de la empresa información como la siguiente:
    - Deficiencias o posibles riesgos identificados y no resueltos en instalaciones y lugares de trabajo.
    - Condiciones de trabajo inadecuadas.



A fondo:  
consulta y  
participación

Qué se puede  
hacer



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

- Propuestas de mejora de medidas preventivas planificadas o en ejecución.
- Inconvenientes encontrados en la utilización de determinados equipos de protección individual.
- Existencia de equipos de trabajo que puedan presentar riesgos en tareas específicas (por ejemplo, en trabajos de operación, limpieza o mantenimiento).



### 3.3. Qué puede hacer el servicio de prevención

- Elaborar los documentos preventivos (plan de prevención, evaluaciones de riesgos, planificación preventiva, medidas de emergencias, etc.) de forma tal que se facilite su comprensión por todas las personas que deben tener acceso a ellos.
- Informar a la dirección de la empresa de la necesidad que tiene ésta de gestionar la consulta y participación del personal a su cargo.
- Asesorar a la empresa en la elaboración de un procedimiento de consulta y participación, que debe incluir al propio servicio de prevención como asesor especializado de la dirección de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. La definición de este procedimiento ha de realizarse, también, consultando a la plantilla.



A fondo:  
consulta y  
participación

- Elaborar materiales (fichas, formularios, aplicaciones informáticas, *apps*, etc.) que faciliten una gestión ágil del procedimiento de consulta establecido (ver 3.4 *Sistemas de información*).
- Realizar un seguimiento de la aplicación efectiva del procedimiento de consulta establecido.
- Analizar con la dirección de la empresa los comentarios que se reciban.

Qué se puede  
hacer

### 3.4. Sistemas de información

Como se ha indicado en relación a la forma de consultar a los miembros de la plantilla y sus representantes, es preciso que en cada empresa se defina un procedimiento general que detalle la manera en que se realizan las consultas.

El procedimiento de consulta debe permitir realizar con agilidad y efectividad las distintas consultas, de forma que no suponga un extra de burocracia y retrasos en las tomas de decisiones sobre la acción preventiva. Para este fin, puede servir de ayuda la utilización de fichas de consulta, adaptadas al sistema concreto de consulta definido para la empresa. En el documento de la referencia [3] se ofrecen un conjunto de documentos que podrían servir de modelos para la elaboración de formatos personalizados en cada empresa.

Sin embargo, no cabe duda de que lo ideal sería disponer de un sistema de información que permitiera una comunicación sencilla y en tiempo real entre los diferentes responsables de la empresa, su servicio de prevención y los trabajadores/as y sus representantes, a través de sistemas telemáticos, como ordenadores, tabletas o teléfonos inteligentes conectados en red.

En los casos de las empresas con convenios con servicios de prevención ajenos, estas entidades podrían ser quienes dispusieran de un sistema telemático de consulta, que pudieran ofrecer a sus empresas clientes. Este sistema de información podría incluir, además, un soporte para la gestión de la planificación preventiva -de una forma ágil, efectiva y transparente- entre los distintos responsables de la empresa y el servicio de prevención. Esto facilitaría, además, la seguridad en el cumplimiento adecuado de las acciones incluidas en la planificación preventiva.

Con el fin de obtener un sistema telemático de mayor eficacia y menor coste, por las ventajas derivadas de la economía de escala, podría ser de interés plantear la colaboración entre servicios de prevención propios y ajenos para definir un procedimiento telemático estándar de consulta y participación. El sistema podría extenderse progresivamente a la gestión de evaluaciones de riesgos, planificación preventiva, coordinación de actividades empresariales, plan de prevención, gestión de la formación, etc., hasta completar todos los aspectos de la acción preventiva en la empresa.



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

## CAPÍTULO 4

# Figuras específicas en la participación PRL

- 4.1. El/la delegado/a de prevención
- 4.2. El comité de seguridad y salud





A fondo:  
consulta y  
participación

Figuras  
específicas en  
la participación  
PRL



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

## 4. FIGURAS ESPECÍFICAS EN LA PARTICIPACIÓN PRL

### 4.1. El/la delegado/a de prevención

Es una figura capital de la participación del personal en la acción preventiva. Representa a los trabajadores y trabajadoras de la empresa, especialmente en lo relativo a prevención de riesgos laborales, a quien la normativa PRL dota de importantes competencias y facultades para la interlocución con la dirección de la empresa.

#### 4.1.1. Competencias

La persona elegida delegada de prevención tiene las siguientes competencias (art 36.1 de la LPRL) [7]:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa PRL.
- Recibir todas las consultas formales obligatorias, por parte de la dirección de empresa.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.





A fondo:  
consulta y  
participación

Figuras  
específicas en  
la participación  
PRL



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

#### 4.1.2. Facultades

Dispone de las siguientes facultades (art 36.2 de la LPRL) [11]:

- Acompañar al personal técnico en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo.
- Acompañar a Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros de trabajo.
- Acceso a la siguiente información:
  - Plan de prevención de riesgos laborales.
  - Evaluaciones de riesgos y medidas preventivas.
  - Controles periódicos de las condiciones de trabajo.
  - Plan de emergencia.
  - Controles del estado de salud de la plantilla.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.
- Información, por parte de la empresa, de cada accidente laboral que se produzca en cuanto se tenga conocimiento de él. Las/los delegadas/os de prevención pueden presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir de la empresa las informaciones recibidas de las personas responsables de la prevención de riesgos laborales, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Visitar los lugares de trabajo para la vigilancia y control de las condiciones de trabajo.
- Solicitar a la empresa la adopción de medidas preventivas.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras la adopción de un acuerdo de paralización de actividades.

#### 4.1.3. Facilidades y medios a disposición

Para que pueda ejercer sus funciones la empresa deberá proporcionarle (art 37.2 de la LPRL) [12]:

- Formación preventiva al menos de nivel básico.
- Cualquier otro medio necesario.



A fondo:  
consulta y  
participación

Figuras  
específicas en  
la participación  
PRL



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

#### 4.1.4. Sigilo profesional

Deberá observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, le haya sido expresamente comunicada con carácter reservado (art 37.3 de la LPRL y art 65.2 del estatuto de los trabajadores).

Ningún documento recibido de la empresa debe ser utilizado fuera del estricto ámbito de la empresa ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Es decir, no habría infracción del deber de sigilo si la información recibida se utiliza para comprobar el cumplimiento de las obligaciones preventivas de la empresa, identificar incumplimientos, proponer mejoras en los niveles de protección o que el personal conozca mejor los riesgos a los que está expuesto. 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.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentre.

#### 4.2. El comité de seguridad y salud

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de consulta para la participación regular y periódica de los trabajadores y trabajadoras.

##### 4.2.1. Composición

Se constituirá un comité de seguridad y salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras.

Estará formado por los/las delegados/as de prevención y por el mismo número de representantes de la empresa.

##### 4.2.2. Competencias

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.



A fondo:  
consulta y  
participación

Figuras  
específicas en  
la participación  
PRL



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

### 4.2.3. Facultades

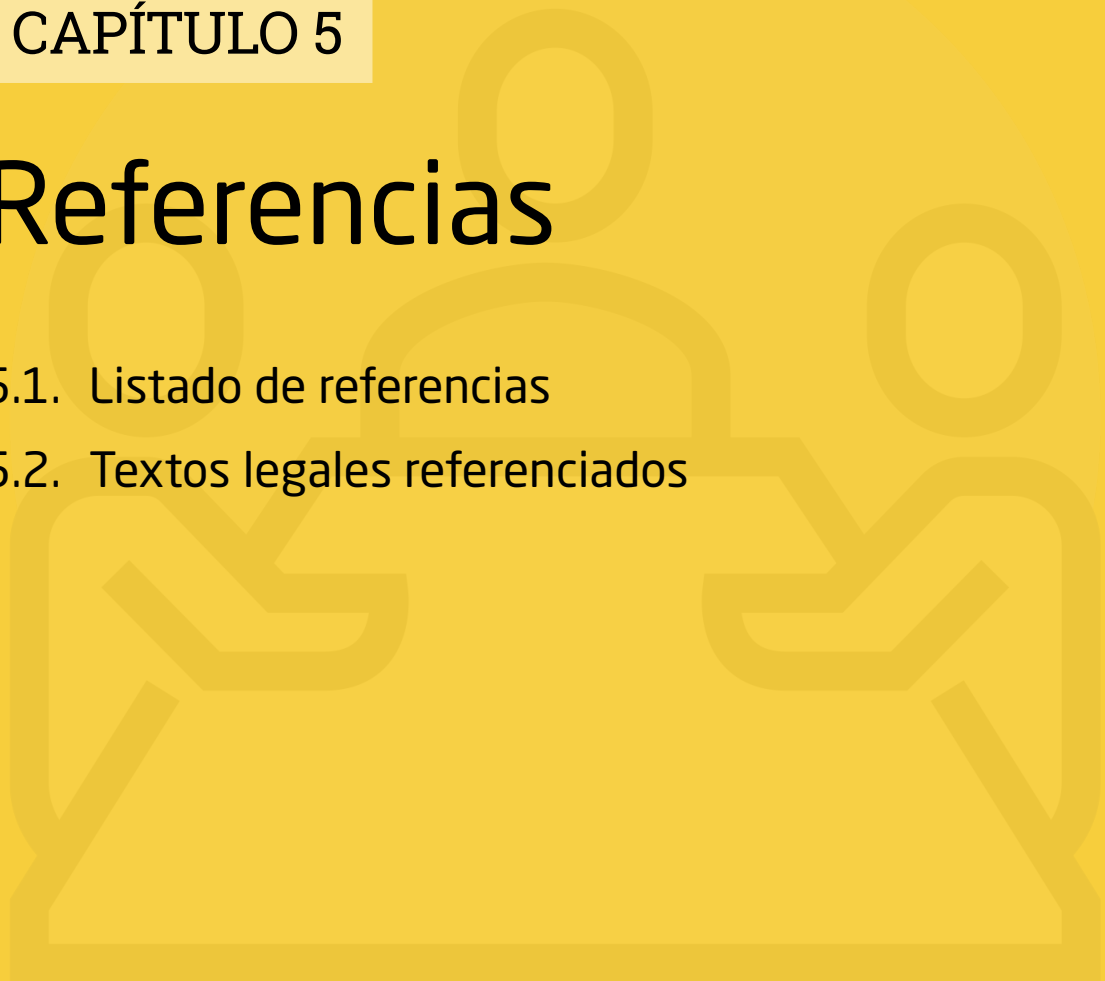
- a) Conocer la documentación e informes sobre las condiciones de trabajo, los procedentes de la actividad del servicio de prevención y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de la plantilla.
- b) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
- c) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

## CAPÍTULO 5

# Referencias

5.1. Listado de referencias

5.2. Textos legales referenciados





A fondo:  
consulta y  
participación

Referencias



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

## 5. REFERENCIAS

### 5.1. Listado de referencias

- Análisis del estado de la integración de la prevención en la Comunidad de Madrid durante el período 2019-2021:
  - [1] *Diagnóstico de la integración de la integración de la prevención*, elaborado por la unidad técnica de Industria y Servicios del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) de la Comunidad de Madrid.
- Recomendaciones para la integración de la prevención, que incluyen la necesidad de la consulta y participación del personal:
  - [2] *Guía técnica para la Integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de prevención de la empresa*, elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Modelos de documentos para la gestión de la participación y consulta:
  - [3] *Gestión de la participación y consulta de los trabajadores en prevención de riesgos laborales*, elaborado por UGT y Mutua Universal.
- Obligación de la empresa de consultar y permitir la participación de los trabajadores y las trabajadoras, a través de sus representantes, en los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo:
  - *Consulta y participación:*
    - [4] Obligación de informar y consultar al personal, así como su derecho a participar en la acción preventiva:
      - Artículos 18.1, 18.2 y 22.3 de la LPRL (ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales).
      - Artículo 2.1 del RSP (Real Decreto 39/97, Reglamento de los Servicios de Prevención).
    - [5] Qué hay que consultar:
      - Artículo 33.1 de la LPRL
      - Prevención de la maternidad: Artículo 26.2 de la LPRL.



A fondo:  
consulta y  
participación

Referencias



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

- [6] Cuando se consulta a los/las representantes:

- Artículo 33.2 de la LPRL.

- Artículo 34.1 de la LPRL.

• [7] *Obligación de consulta a delegado/a de prevención:*

- Artículo 36.1.c de la LPRL.

• [8] Obligación de la plantilla y sus representantes de contribuir a la Integración de la actividad preventiva en la empresa:

- Artículo 1.2 del RSP (RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención)

• [9] Obligación de la empresa de consultar el procedimiento de evaluación de riesgos:

- Artículo 3.2 del RSP.

• [10] Obligación de la empresa de debatir y, en su caso, acordar la elección de los servicios de prevención ajenos (SPA) y servicios de prevención mancomunados (SPM):

- Artículo 16.2 del RSP.

- Artículo 21.2 del RSP.

■ Delegados/as de prevención

• [11] Competencias:

- Artículo 36.1 de la LPRL.

• [12] Facultades:

- Artículo 36.2 de la LPRL.

• [13] Plazo para emitir informes:

- Artículo 36.3 de la LPRL.

• [14] Obligación de la empresa de motivar la negativa a adoptar las medidas preventivas propuestas:

- Artículo 36.4 de la LPRL.

A fondo:  
consulta y  
participación

Referencias

Página actual/  
total

Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada

Comunidad  
de Madrid

- [15] Medios y formación a disposición:
  - Artículo 37.2 de la LPRL.
- [16] Sigilo profesional:
  - Artículo 37.3 de la LPRL.
- [17] Obligación de la empresa de facilitar (cuando sea exigible) la constitución y funcionamiento del comité de seguridad y salud, así como proporcionarle la información necesaria para el ejercicio de sus facultades:
  - Artículo 38 LPRL.
- [18] *Competencias* y facultades del comité de seguridad y salud:
  - Artículo 39 LPRL.
- [19] Normativa sectorial específica sobre la consulta al personal:
  - Artículo 10 del RD 286/2006, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la **exposición al ruido**.
  - Artículo 16 del RD 1627/1997, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las **obras de construcción**.
  - Artículos 11.6 y 14.3 del RD 396/2006, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de **exposición al amianto**.
  - Artículo 3 del RD 1932/1998, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los **centros y establecimientos militares**.
- [20] Declaraciones explícitas de normas sectoriales PRL, en relación a que la consulta y participación de trabajadoras/es y sus representantes sobre las cuestiones a las que se refiere la correspondiente norma se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.2 de la LPRL.
  - Artículo 6 del RD 485/1997, sobre disposiciones mínimas en materia de **señalización** de seguridad y salud en el trabajo.
  - Artículo 12 del *RD 486/1997*, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los **lugares de trabajo**.
  - Artículo 5 del RD 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular **dorsolumbares**, para los trabajadores.





A fondo:  
consulta y  
participación

Referencias



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

- Artículo 6 DEL RD 488/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen **pantallas de visualización**.
- Artículo 10 DEL RD 374/2001, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los **agentes químicos** durante el trabajo.
- Artículo 13 del RD 664/1997, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a **agentes biológicos** durante el trabajo.
- Artículo 12 del RD 665/1997, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a **agentes cancerígenos** durante el trabajo.
- Artículo 6 del RD 614/2001, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al **riesgo eléctrico**.
- Artículo 9 del RD 773/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de **equipos de protección individual**.
- Artículo 6 del RD 1215/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los **equipos de trabajo**.
- Artículo 7 del RD 1311/2005, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a **vibraciones mecánicas**.
- Artículo 9 del RD 486/2010, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a **radiaciones ópticas artificiales**.
- Artículo 8 del RD 1216/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los **buques de pesca**.

## 5.2. Textos legales referenciados

### [4] Obligación general de informar y consultar y derecho a la participación

#### Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)

##### Artículo 18.1. Información, consulta y participación de los trabajadores

*A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:*



A fondo:  
consulta y  
participación

- a) *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.*
- b) *Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.*
- c) *Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.*

Referencias

*En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.*

### **Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales (LPRL)**

#### **Artículo 18.2. Información, consulta y participación de los trabajadores**

*El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo V de la presente Ley.*

*Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el Capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.*

### **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**

#### **Artículo 22.3. Información sobre la vigilancia de la salud**

*Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.*

### **Real Decreto 39/97, Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)**

#### **Artículo 2.1. Plan de prevención**

*El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.*



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid



*El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.*

A fondo:  
consulta y  
participación

## [5] Qué hay que consultar

### **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).**

#### **CAPITULO V. Consulta y participación de los trabajadores. Artículo 33.1. Consulta de los trabajadores**

*El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:*

- a) *La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.*
- b) *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 o el recurso a un servicio de prevención externo.*
- c) *La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.*
- d) *Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1 y 23, apartado 1, de la presente Ley.*
- e) *El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.*
- f) *Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.*



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada

### **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**

#### **Artículo 26.2. Protección de la maternidad**

*(.) El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.*



Comunidad  
de Madrid



## [6] Cuándo se consulta a las personas representantes de los/as trabajadores/as

### **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**

CAPITULO V. Consulta y participación de los trabajadores. Artículo 33.2. Consulta de los trabajadores

*En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior (art. 33.1) se llevarán a cabo con dichos representantes.*

### **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**

CAPITULO V. Consulta y participación de los trabajadores. Artículo 34. Derecho de participación y representación, apartado 1.

*Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.*

*En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.*

A fondo:  
consulta y  
participación

Referencias



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada

## [7] Obligación de consulta a la persona delegada de prevención

### **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**

CAPITULO V. Consulta y participación de los trabajadores. Artículo 36.1.c. Competencias y facultades de los delegados de prevención

Son competencias de los delegados de prevención:

(..) c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.

## [8] Obligación del personal y sus representantes a contribuir a la integración de la prevención

**RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP). Artículo 1.2. Integración de la actividad preventiva en la empresa**

*Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las*



Comunidad  
de Madrid

A fondo:  
consulta y  
participación

medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la LPRL. 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La participación a que se refiere el párrafo anterior incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

## [9] Obligación de consulta del procedimiento de evaluación de riesgos

### **RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)**

#### Artículo 3.2. Evaluación de riesgos

De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

Página actual/  
total

## [10] Obligación de consulta sobre conciertos con SPA y adopción de SPM

### **RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)**

#### Artículo 16.2. Servicios de prevención ajenos (SPA)

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la indicada Ley, los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del comité de seguridad y salud de la empresa.

### **RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)**

#### Artículo 21.2. Servicios de prevención mancomunados (SPM)

En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada

Comunidad  
de Madrid



*Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.*

**A fondo:  
consulta y  
participación**

*Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la indicada ley, las condiciones en que dicho servicio de prevención debe desarrollarse deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los comités de seguridad y salud de las empresas afectadas.*

*Asimismo, el acuerdo de constitución del servicio de prevención mancomunado deberá comunicarse con carácter previo a la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales en el supuesto de que dicha constitución no haya sido decidida en el marco de la negociación colectiva.*

**Referencias**

## [11] Competencias de la persona delegada de prevención (DP)

### **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**

#### **Artículo 36.1. Competencias de los delegados de prevención**

*Son competencias de los Delegados de Prevención:*

- a) *Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.*
- b) *Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*
- c) *Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.*
- d) *Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.*

*En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.*

## [12] DP: facultades

### **Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales (LPRL)**

#### **Artículo 36.2. Facultades de los delegados de prevención**

*En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:*



**Página actual/  
total**



**Ir al Índice**



**Buscar: (ctrl + f)**



**Ir a Portada**



**Comunidad  
de Madrid**

A fondo:  
consulta y  
participación

Referencias

Página actual/  
total

Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada

Comunidad  
de Madrid

- a) *Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.*
- b) *Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.*
- c) *Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.*
- d) *Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
- e) *Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.*
- f) *Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.*
- g) *Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.*

### [13] DP: plazo para emitir informes

#### **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**

##### **Artículo 36.3. Plazo de los delegados de prevención para emitir informes**

*Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el*

A fondo:  
consulta y  
participación

tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

## [14] DP: obligación de motivar el rechazo de sus propuestas

---

### **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**

#### Artículo 36.4. Motivación de la negativa a propuestas de los delegados de prevención

*La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.*

Referencias

## [15] DP: medios y formación a su disposición

---

### **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**

#### Artículo 37.2. Medios y formación a disposición de los delegados de prevención

*El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.*

*La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.*

*El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.*

## [16] DP: sigilo profesional

---

### **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**

#### Artículo 37.3. Sigilo profesional del delegado de prevención

*A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.*

Página actual/  
total

Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada

Comunidad  
de Madrid





## [17] Constitución de comité de seguridad y salud

---

### Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)

#### Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud

A fondo:  
consulta y  
participación

1. *El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.*

2. *Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.*

Referencias

*El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.*



*En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.*

Página actual/  
total



Ir al Índice

3. *El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.*



Buscar: (ctrl + f)

## [18] Comité de seguridad y salud: competencias y facultades

---

### Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)

#### Artículo 39. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud

1. *El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:*

- a) *Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad *organizativa* de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado*



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid



la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

A fondo:  
consulta y  
participación

- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Referencias



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

## [19] Normativa sectorial específica sobre consulta al personal

### **RD 286/2006, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.**

#### Artículo 10. Consulta y participación de los trabajadores

*La consulta y la participación de los trabajadores o de sus representantes sobre las cuestiones a que se refiere este real decreto y, en particular, respecto a las indicadas a continuación, se realizarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18.2 de la Ley 31/1995:*

- a) *la evaluación de los riesgos y la determinación de las medidas que se han de tomar contempladas en el artículo 6;*





- b) *las medidas destinadas a eliminar o reducir los riesgos derivados de la exposición al ruido contempladas en el artículo 4;*
- c) *la elección de protectores auditivos individuales contemplados en el artículo 7.1.c).*

A fondo:  
consulta y  
participación

## **RD 1627/1997, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.**

### Artículo 16. Consulta y participación de los trabajadores

1. *La consulta y participación de los trabajadores o sus representantes se realizarán, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre las cuestiones a las que se refiere el presente Real Decreto.*
2. *Cuando sea necesario, teniendo en cuenta el nivel de riesgo y la importancia de la obra, la consulta y participación de los trabajadores o sus representantes en las empresas que ejerzan sus actividades en el lugar de trabajo deberá desarrollarse con la adecuada coordinación de conformidad con el apartado 3 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*
3. *Una copia del plan de seguridad y salud y de sus posibles modificaciones, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 7, a efectos de su conocimiento y seguimiento, será facilitada por el contratista a los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo.*

Referencias



Página actual/  
total

## **RD 396/2006, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.**

### Artículo 11.6. Planes de trabajo

*Para la elaboración del plan de trabajo deberán ser consultados los representantes de los trabajadores.*

### Artículo 14.3. Información a los trabajadores

*Si se superase el valor límite fijado en el artículo 4, los trabajadores afectados, así como sus representantes en la empresa o centro de trabajo, serán informados lo más rápidamente posible de ello y de las causas que lo han motivado, y serán consultados sobre las medidas que se van a adoptar o, en caso de urgencia, sobre las medidas adoptadas.*

## **RD 1932/1998, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares.**

### Artículo 3. Consulta de los trabajadores.

*El Jefe del establecimiento deberá consultar al personal civil, con la debida antelación y a través de los órganos previstos en el presente Real Decreto, la adopción de las decisiones relativas a:*



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

A fondo:  
consulta y  
participación

Referencias

Página actual/  
total

Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada

Comunidad  
de Madrid

a) *La planificación y la organización del trabajo en el establecimiento y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores, derivados de la elección de equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo, sin que, en ningún caso, se pueda paralizar, retrasar o entorpecer la ejecución de aquellas decisiones que se adopten en función de los intereses o seguridad de la Defensa.*

b) *La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en el establecimiento, incluida la designación del personal encargado de dichas actividades, o el recurso a un servicio de prevención externo.*

c) *La designación del personal encargado de las medidas de emergencia.*

d) *Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la Ley 31/1995.*

e) *El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.*

f) *Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud del personal.*

**[20] Declaraciones explícitas de normas sectoriales PRL, en relación a que la consulta y participación de trabajadoras/es y sus representantes sobre las cuestiones a las que se refiere la correspondiente norma se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.2 de la LPRL.**

**RD 485/1997, sobre disposiciones mínimas en materia de *señalización de seguridad y salud en el trabajo.***

Artículo 6. Consulta y participación de los trabajadores.

*La consulta y participación de los trabajadores o sus representantes sobre las cuestiones a las 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.*

**RD 486/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.**

Artículo 12. Consulta y participación de los trabajadores.

*La consulta y participación de los trabajadores o sus representantes sobre las cuestiones a las que se refiere este Real Decreto se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*



**RD 487/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.**

Artículo 5. Consulta y participación de los trabajadores.

A fondo:  
consulta y  
participación

*La consulta y participación de los trabajadores o sus representantes sobre las cuestiones a las 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.*

Referencias

**RD 488/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.**

Artículo 6. Consulta y participación de los trabajadores.

*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.*



Página actual/  
total

**RD 374/2001, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.**

Artículo 10. Consulta y participación de los trabajadores.

*El empresario deberá consultar y facilitar la participación de los trabajadores o sus representantes respecto a las cuestiones a que se refiere este Real Decreto, de conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*



Ir al Índice

**RD 664/1997, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.**

Artículo 13. Consulta y participación de los trabajadores.

*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.*



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada

**RD 665/1997, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.**

Artículo 12. Consulta y participación de los trabajadores.

*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.*



**RD 614/2001, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.**

Artículo 6. Consulta y participación de los trabajadores.

*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.*

A fondo:  
consulta y  
participación

**RD 773/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.**

Artículo 9. Consulta y participación de los trabajadores.

*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.*

Referencias



Página actual/  
total

**RD 1215/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.**

Artículo 6. Consulta y participación de los trabajadores.

*La consulta y participación de los trabajadores o sus representantes sobre las cuestiones a las 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.*



Ir al Índice

**RD 1311/2005, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.**

Artículo 7. Consulta y participación de los trabajadores.

*La consulta y participación de los trabajadores sobre las cuestiones a que se refiere este Real Decreto se realizarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18.2 y en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.*



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada

**RD 486/2010, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales.**

Artículo 9. Consulta y participación de los trabajadores.

*La consulta y la participación de los trabajadores y/o de sus representantes sobre las cuestiones a que se refiere este real decreto se realizarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.*



Comunidad  
de Madrid



**RD 1216/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los *buques de pesca*.**

Artículo 8. Consulta y participación de los trabajadores.

*La consulta y participación de los trabajadores o sus representantes sobre las cuestiones a las que se refiere este Real Decreto se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

A fondo:  
consulta y  
participación

## Referencias



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid



FORMACIÓN E  
INFORMACIÓN

EJE GENERAL 2  
Cultura Preventiva

# A fondo: consulta y participación



Instituto Regional de Seguridad  
y Salud en el Trabajo

C/ Ventura Rodríguez, 7 - 28008 Madrid  
Tfno. 900 713 123  
[www.comunidad.madrid](http://www.comunidad.madrid)