

## ¿TANTO MONTA, MONTA TANTO...?

No es la primera vez que se me plantea la cuestión de si es lo mismo el delegado de prevención y el trabajador designado, si se puede ser ambas cosas a la vez, o incluso si el propio empresario, en una pequeña empresa de carácter familiar no puede ser el delegado de prevención.



Vamos por partes; el trabajador designado es un trabajador de la plantilla al que el empresario asigna la actividad preventiva en la empresa, como tarea exclusiva o no, lo que abre la opción de contratar a un técnico de prevención a tiempo parcial que asesore y haga prevención.

En lo que no resulte suficiente, en particular respecto a la vigilancia de la salud, las actividades preventivas se desarrollarán mediante servicios de prevención.

Para el desarrollo de su actividad preventiva los trabajadores designados deben

tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar; no se trata de un nombramiento para cubrir las apariencias o protegerse legalmente, sino para responder a una necesidad de la propia empresa por lo que el trabajador tiene que estar cualificado o ser formado ex profeso y, evidentemente, pagado conforme a la responsabilidad asumida. Trampear puede aplazar la inversión económica y el esfuerzo de gestión pero al mismo tiempo los encarece y desvirtúa a medio y largo plazo.

El número de trabajadores designados y los medios de que dispongan serán los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones, más o menos complejas según las características de la empresa (tamaño, riesgos y su distribución, etc) definidas a partir de una buena evaluación inicial de los riesgos, las necesidades y los recursos.

Una vez definido y en marcha, el sistema de gestión de la prevención basado en trabajadores designados debe someterse a una auditoria externa, obligatoria por ley, que ha de repetirse cada cinco años.

Estos trabajadores designados sólo comparten con los delegados de prevención las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a) b) y c) del Art. 68 y el apartado 4 del Art. 56 del Estatuto de los Trabajadores.

Ni unos ni otros podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, tendrán entre otras ventajas la prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los

demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas, lo que ha despertado algunas vocaciones.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, y son designados por y entre los representantes del personal que pueden elegirse en empresas con seis o más trabajadores. En empresas de menos trabajadores o donde no se hayan elegido representantes, la participación y consulta debe ser directa; no es ni el empresario ni el encargado quienes representan a los trabajadores, sino quienes les informan y consultan.

Donde los hay, las competencias de los delegados de prevención son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones relacionadas con la prevención, entre otras cosas sobre la designación de trabajadores para tareas preventivas.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención en la empresa.

Las dos primeras competencias se aproximan o resultan complementarias de la labor de los trabajadores designados y son las que interesa fomentar a los empresarios, pero van ligadas a las dos últimas que implican un grado de control y participación poco aceptado y no siempre bien ejercido. Si se lograra un adecuado equilibrio la figura del delegado de prevención no se interpretaría tan a menudo en clave de conflicto, ni la del trabajador designado en clave de dependencia o supeditación al empresario, no olvidemos que el objetivo común es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

¿Pueden acumularse la condición de trabajador designado y la delegado de prevención en una misma persona? ¿Es imprescindible estar sindicado para ser delegado de prevención?. Lo veremos más adelante.

José M<sup>a</sup> Castañares Gandía.

[jmcpri@tiscali.es](mailto:jmcpri@tiscali.es)

Economía de Mallorca nº 55 (Última Hora)

Publicado el 24 de julio 2003