

## El trabajador designado en la empresa

2

### ¿Quién elige al trabajador designado y con qué fin?

Las empresas están obligadas a organizar la prevención de riesgos laborales mediante una de las modalidades establecidas en el RD 39/1997 sobre los Servicios de Prevención.

Una de las modalidades de organización de la prevención en la empresa es la designación de trabajadores no siendo obligatoria su designación, cuando: no haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el art.11; o no haya recurrido a un servicio de prevención propio o no haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.

Según el art. 12 del RD 39/1997 sobre los Servicios de Prevención, sobre designación de trabajadores:

*El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa. Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.*

El trabajador designado o «asignado» es la persona nombrada por la empresa para colaborar activamente en el desarrollo del plan preventivo, pudiendo compatibilizar sus funciones en esta materia con otras tareas o trabajos, en función de sus capacidades y disponibilidad.

Así pues el trabajador designado puede ser parte principal o complemento a otras modalidades preventivas en la empresa. La ventaja del trabajador designado es que al ser trabajador de la empresa tiene un conocimiento de la actividad, puestos de trabajo, departamentos, del resto de trabajadores, etc. Es decir conoce de primera mano a la empresa y a los demás trabajadores.

### ¿Quién puede ser trabajador designado?

Únicamente puede ser trabajador designado un trabajador contratado por cuenta ajena de una empresa y solo puede desarrollar actuaciones preventivas en las empresas en la o las empresas en las que esté contratado.

Podrá ser trabajador designado cualquier persona contratada por cuenta ajena de una empresa que tenga la capacidad necesaria, disponga del tiempo y de los medios precisos y sea suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma, según el artículo 30 de la LPRL sobre protección y prevención de riesgos profesionales y el capítulo IV del RD 39/1997 sobre los Servicios de Prevención, modificado por la Ley 25/2009.

### ¿Cuántos trabajadores designados puede haber en una empresa?

El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser



FLUSE/Thinkstock

los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones, según establece la Ley.

En la negociación colectiva o mediante acuerdos entre organizaciones de trabajadores y empresarios podrán establecerse criterios para la determinación del número de trabajadores designados para llevar a cabo actividades de prevención, y del tiempo y los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en ella, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención (disposición adicional 7ª del Reglamento de los Servicios de Prevención).

Si existe más de un trabajador designado, los trabajadores designados colaborarán entre sí y, en su caso, también con los servicios de prevención.

### ¿Qué formación debe tener un trabajador designado?

Según el artículo 30 de la LPRL sobre protección y prevención de riesgos profesionales y el capítulo IV del RD 39/1997 sobre los Servicios de Prevención, modificado por la Ley 25/2009:

*3. Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la **información y documentación** a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley.*

El art.13 del RD 39/1997, sobre capacidad y medios de los trabajadores designados, dice que:

El trabajador designado debe tener como mínimo formación para desarrollar funciones de nivel básico (artículo 35 del RSP), aunque según las circunstancias (tamaño de empresa, actividad, riesgos, características del plan preventivo, etc.) debería de estar cualificado para realizar funciones de nivel intermedio e incluso superior (artículos 36 y 37 del RSP).

Si el trabajador designado no cuenta con la formación en prevención de riesgos laborales necesaria, el empresario deberá proporcionársela. Esta formación ha de ser sin coste para él y dentro del horario laboral o en su defecto en otras horas pero con el descuento en horas efectivas de trabajo.



Con la financiación de  
AT-0060/2015



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

DL B15216-2016

## ¿Qué actividades puede desarrollar un trabajador designado?

Las actividades dependerán de su formación en prevención de riesgos laborales y de los medios que ponga la empresa a su alcance. Para actividades preventivas como mediciones de ruido, sustancias químicas, valoraciones de riesgos ergonómicos, etc., debido a la necesidad de formación específica en estos temas normalmente se contrata a un servicio de prevención ajeno. En el caso de la especialidad de medicina del trabajo, donde se incluye la vigilancia de la salud de los trabajadores, ésta deberá ser asumida por un médico del trabajo y, por lo tanto, es habitual que la lleve a cabo un servicio de prevención propio o ajeno.

El trabajador designado debe conocer antes de iniciar sus actividades preventivas toda la información relativa a la organización, características y complejidad del trabajo, procesos de producción, relación de las materias primas y equipos de trabajo existentes en la empresa, así como la información que conste en la misma sobre el estado de salud de los trabajadores y las variaciones que, en relación con las cuestiones especificadas, se produzcan en el futuro. Igualmente, estarán a disposición del trabajador designado los datos necesarios en relación con plantilla, contrataciones, empresas de trabajo temporal, puestos y tareas, así como los informes técnicos existentes con relación al cumplimiento de la normativa técnica de seguridad industrial, medio ambiente u otras relacionadas directa o indirectamente con la seguridad y salud de los trabajadores.

## ¿Qué deberes y garantías tiene el trabajador designado?

Los trabajadores designados deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

Según el artículo 30 de la LPRL sobre protección y prevención de riesgos profesionales y el capítulo IV del RD 39/1997 sobre los Servicios de Prevención, modificado por la Ley 25/2009:

*4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

## ¿Qué funciones concretas tiene el trabajador designado?

Hemos de diferenciar dos situaciones:

- Que el trabajador designado sea la modalidad preventiva principal de la empresa. En este caso deberá llevar a cabo la elaboración del plan de prevención, evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva (en empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades peligrosas, del anexo I del RD 39/1997, podrá elaborarse de forma simplificada en un solo documento), así como realizar la formación a los trabajadores, entre otras actividades. Entre sus funciones están, por ejemplo, el asesoramiento de las actividades preventivas, promoción de la

correcta utilización de equipos de protección y de trabajo, control del orden y la limpieza, señalización, colaboración en la evaluación y control de los riesgos de la empresa, actuación en casos de emergencia y primeros auxilios, entre otros (artículo 13 del Reglamento de los Servicios de Prevención).

- Que el trabajador designado complemente al servicio de prevención ajeno. El trabajador designado deberá disponer de tiempo para desarrollar sus funciones siempre dentro de la jornada laboral. Entre sus funciones como complemento están, por ejemplo, el asesoramiento de las actividades preventivas, promoción de la correcta utilización de equipos de protección y de trabajo, control del orden y la limpieza, señalización, colaboración en la evaluación y control de los riesgos de la empresa, actuación en casos de emergencia y primeros auxilios, entre otros (artículo 13 del Reglamento de los Servicios de Prevención).

En general dentro de sus funciones en materia preventiva pueden figurar las siguientes:

- Asesorar y apoyar las diferentes actividades preventivas establecidas.
- Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y la cooperación de los trabajadores en la acción preventiva.
- Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
- Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.
- Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
- Asistir y participar en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, cuando exista, en calidad de asesor.
- Canalizar la información de interés en materia preventiva hacia la estructura de la organización, así como los resultados del desarrollo de la acción preventiva.
- Facilitar la coordinación de las relaciones interdepartamentales a fin de facilitar la cooperación necesaria y evitar defectos y efectos adversos para la seguridad y salud en el trabajo.
- Revisar y controlar la documentación referente a la prevención de riesgos laborales asegurando su disponibilidad.

## ¿Qué diferencia hay entre un trabajador designado y un delegado de prevención?

El trabajador designado y el delegado de prevención son dos figuras preventivas y por incompatibilidad de funciones no deben recaer en la misma persona.

El delegado de prevención es por Ley el representante de los trabajadores en temas preventivos, elegido por y de entre los trabajadores para ejercer la defensa de los derechos de los trabajadores en temas preventivos y un control de las actividades preventivas que realice la empresa.

Por su parte el trabajador designado es nombrado por la empresa para llevar a cabo esas actividades preventivas que el delegado de prevención debe controlar.



ugtcatunya



ugtdecatalunya



ugtcatunya



CanalUGT

+ info

[www.ugt.cat/seccions/salut-laboral](http://www.ugt.cat/seccions/salut-laboral)  
[otprl@catalunya.ugt.org](mailto:otprl@catalunya.ugt.org)