

**PERSPECTIVA JURÍDICA
EN TORNO AL ARTÍCULO
30.4 DE LA LPRL,
ASPECTOS DOCTRINALES
Y JURISPRUDENCIALES**

Barakaldo, 24 de octubre de 2014

DERECHOS AFECTADOS POR LA PRL

- **Dº A LA VIDA E INTEGRIDAD FÍSICA Y MORAL**
(Art. 15 Constitución Española [CE])
- **Dº A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD**
(Art. 43 CE)
- **Dº A LA IGUALDAD**
(Art. 14 CE)
- **Dº A LA PROTECCIÓN DE LA FAMILIA**
(Art. 39 CE)
- **ACTUACIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS**
(Art. 40.2 CE)

DERECHO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS A UNA PROTECCIÓN EFICAZ

- Obligación empresarial de proteger a los/as trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- Implica (entre otras):
 - Información, consulta y participación.
 - Formación en materia preventiva.
 - Paralización de la actividad (riesgo grave e inminente).
 - Vigilancia del estado de la salud.
 - Evaluación de riesgos laborales y planificación.
 - **Constitución de una organización**
 - **Medios necesarios para lleva a cabo la actividad preventiva.**

ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA (Cap. IV LPRL/Cap. III RD 39/97)

- **Asunción personal por el/la empresario/a:**
Hasta 10 trabajadores (hasta 25 único centro de trabajo); capacitación (Cap. VI RD 39/97); no actividades del Anexo I (RD 39/97); desarrollo de su actividad de forma habitual en el centro de trabajo; no vigilancia de la salud.
- **Designación de uno/a o varios/as trabajadores/as.**
- **Constitución de un servicio de prevención propio.**
- **Recurrir a un servicio de prevención ajeno.**

DESIGNACIÓN DE UNO/A O VARIOS/AS TRABAJADORES/AS

- Capacitación (Cap. VI RD 39/97)
- Número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, los riesgos y la distribución de los mismos.
- Medios: los necesarios y facilitados por la empresa.
- **Tiempo: el necesario para desarrollar adecuadamente sus funciones. No dedicación exclusiva.**

CONSTITUCIÓN DE UN SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

- Obligatorio:
 - > 500 trabajadores/as
 - 250-500 trabajadores/as, actividad del Anexo I RD 39/97
 - Orden de la Autoridad Laboral
- Recursos:
 - Recursos humanos y materiales necesarios
 - Al menos dos especialidades + personal capacitado necesario
 - Actividad sanitaria: RD 843/2011, de 17 de junio
- Unidad organizativa específica, **sus integrantes dedicación exclusiva.**

Art. 30.4 LPRL: “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.

Esta garantía alcanzará también a los **trabajadores integrantes del servicio de prevención**, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente”

GARANTÍAS

Art. 68 ET

- a) “Apertura de **expediente contradictorio** en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves
- b) **Prioridad de permanencia** en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores,
- c) **No ser despedido ni sancionado** durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato

Art. 56.4 ET

Derecho de opción entre indemnización o readmisión en despido improcedente

¿APLICACIÓN A OTRAS PERSONAS O COLECTIVOS?

- Integrantes Servicio de Prevención Mancomunado.
- Recursos preventivos.
- Miembros del Comité de Seguridad y Salud en representación de la empresa.

GARANTÍAS (art. 68 ET)

- a) “Apertura de **expediente contradictorio** en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal”.
- Faltas graves o muy graves.
 - Poner en conocimiento del/ trabajador/a y de los/as representantes de los/as trabajadores/as los hechos que se le imputan.
 - Garantía formal.

Expediente contradictorio

- **STSJ Madrid núm. 1122/2005**
 - Titulado Superior, trabajador SPA. Coordinador de seguridad.
 - Despido disciplinario por atentar contra la dignidad de tres trabajadoras empresa, y una de otra empresa.
 - Despido improcedente, por no exp. contradictorio
- **STSJ Andalucía, Sevilla, núm. 812/2000**
 - Jefe de la Asesoría Jca. y RRHH → Designan actividad preventiva→miembro CSS
 - Desp. disciplinario incumplimiento sistemático de órdenes e instrucciones.
 - Desp. improcedente, que recurre por el derecho de opción.
- **STSJ País Vasco núm. 1114/2013**
 - Encargado de obra → vigilante de prevención en la obra
 - Desp. disciplinario por disminución voluntaria en el rendimiento
 - JS: desp. Improcedente con derecho a opción trabajador.
 - Empresa recurre, alegando que es un mero recurso preventivo.
 - TSJ: cuando la LPRL se refiere a la designación de trabajadores lo hace en referencia a todos los que tengan asignada alguna función preventiva.
Confirma la sentencia del JS.

GARANTÍAS (art. 68 ET)

- b) **Prioridad de permanencia** en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- Supuestos de suspensión o extinción por causas económicas o tecnológicas.
 - Causas organizativas y productivas
 - Prioridad a quedarse en la empresa o centro de trabajo respecto de los/as demás trabajadores/as

Prioridad de permanencia

- **STSJ Madrid núm. 353/2014**
 - Sucesivos contratos duración determinada como Técnico PRL.
 - Reducción de costes, despido.
 - JS, despido improcedente.
 - Recurre, sí prioridad de permanencia → desp. Improcedente con opción
- **STSJ Andalucía, Sevilla, núm. 1509/2012**
 - No prioridad de permanencia de recurso preventivo
 - Funciones de vigilancia ≠ funciones preventivas de trabajadores designados o integrantes SPP.
- **STSJ C. Valenciana núm. 1862/2013**
 - Jefa Admción. Área de Servicios, Suministros y Actividad Preventiva (Dpto. RRHH) → designada para actividad preventiva → miembro CSS
 - ERE (211/324), despido.
 - JS y TSJ: **no es de aplicación la prioridad de permanencia, porque junto con las causas económicas, concurren las organizativas.**

Prioridad de permanencia

- **STSJ Asturias núm. 1130/2103**

- Empresa principal de grupo de empresas proporciona SPM.
- 4 expertos PRL, 3 al 100% dedicación, 1 al 25%.
- Empresas filiales pérdidas, reducción número trabajadores → menor demanda SPM
- Despiden 25% dedicación.
- Despido procedente, porque no se aplica prioridad de permanencia causas productivas.

- **STSJ Asturias núm. 2502/2013**

- Ingeniero y Jefe de producción.
- ERE causas organizativas y productivas, despido colectivo.
- **JS: no prioridad porque no es Delegado de Prevención**
- **TSJ: trabajador designado, SÍ prioridad de permanencia.**

GARANTÍAS (art. 68 ET)

c) **No ser despedido ni sancionado** durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación”.

- **No ser despedido ni sancionado** durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato.
- Funciones preventivas.
- No garantía absoluta.
- Aplicación del art. 54 ET (despido disciplinario):

Art. 54 ET

- 1. El contrato de trabajo puede extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
- 2. Se considerarán incumplimientos contractuales:
 - “a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
 - d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 - g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”

GARANTÍAS (art. 56.4 ET)

(despido improcedente).

“Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea a favor de la readmisión, ésta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2”.

GARANTÍAS (art. 56.4 ET)

- Despido improcedente.
- Trabajador/a: opción por la readmisión o la indemnización.
- Si no hay opción expresa = se entiende que opta por la readmisión.
- En cualquier caso: derecho a los salarios de tramitación.

LECTURA RECOMENDADA

- STSJ ANDALUCÍA, MÁLAGA, NÚM. 1787/2002
- STSJ ISLAS BALEARES NÚM. 39/2011

CONCLUSIONES

1. FINALIDAD: que la actividad preventiva se realice adecuadamente para la consecución del objetivo preventivo.
2. ALCANCE: trabajadores/as designados/as e integrantes del servicio de prevención propio.
3. EXTENSIÓN A OTROS COLECTIVOS: No

¿Pueden los/as trabajadores/as designados/as y los/as integrantes del servicio de prevención propio dormir tranquilos/as?



Osasuna

Haurrak

Gudak

Zorrak

Lana

Hipoteka

Gurasoak