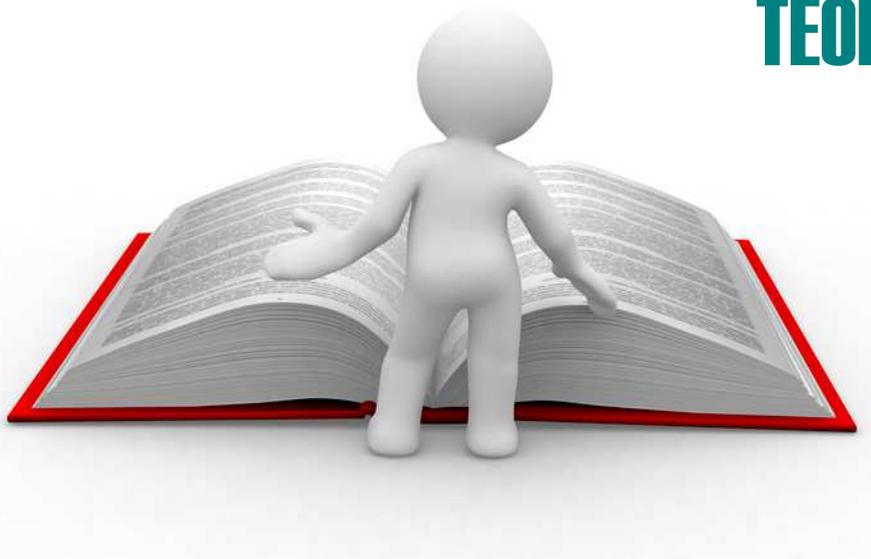




SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

LOS DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:

TEORÍA Y REALIDAD





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

ALGUNOS OBJETIVOS FUNDAMENTALES DE SEPROSS

El Sindicato Estatal de profesionales de la Seguridad y Salud, SEPROSS se ha constituido en Marzo de 2017, por iniciativa de un grupo de profesionales, como un Sindicato Profesional Independiente al servicio de aquellos que trabajan en el sector de la Prevención de Riesgos Laborales.

OBJETIVOS

- Reivindicar la importantísima labor social que desempeñamos los profesionales de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Prestigiar nuestra profesión, aportando criterio técnico especializado allí donde resulte de aplicación y utilidad
- Contribuir a aumentar la cultura de la sociedad en los valores de la Seguridad y la Prevención, de manera que se conviertan en lo que deben ser: Una de las Prioridades Indiscutibles en toda actividad:

La Seguridad y Salud es lo primero.

- Fomentar la formación de los profesionales y de los trabajadores en general en aspectos de Prevención.
- Potenciar la visibilidad de los profesionales de la Seguridad y Salud en el Trabajo en todos aquellos asuntos donde nuestra voz deba ser tenida en cuenta.
- Fortalecer la integración de la Prevención en las organizaciones.





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

SITUACIÓN DE LA PROFESIÓN: PROBLEMÁTICAS, PREOCUPACIONES Y REINVIDICACIONES

- Colectivo disgregado y falta de identidad común,
- Escasa valoración de nuestra función,
- Defensa jurídica en caso de responsabilidad en el ejercicio profesional,
- Efectivo cumplimiento de los derechos y garantías de los profesionales de la Prevención,
- Representación de los profesionales en las decisiones de la Administración en todos aquellos temas relacionados con nuestra actividad,
- Ejercicio libre de la profesión,
- etc.





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

ACCIONES A DESARROLLAR POR SEPROSS

- Intento de unificación de los profesionales, potenciando su unión,
- Organización y participación en discusiones y jornadas relacionadas con la profesión y nuestras funciones, en las que se contribuya a prestigiar nuestro ejercicio profesional,
 - Ofrecimiento de servicios de asesoría en condiciones ventajosas a sus asociados,
 - Difusión de las garantías asignadas legalmente a los profesionales de la Prevención, a fin de que sean conocidos nuestros derechos,
 - Acometer labores representativas de los profesionales de la Seguridad y Salud Laboral, etc.





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

OBJETIVOS PRESENTACIÓN:

- Difundir las garantías, que nos son propias a los Técnicos de Prevención, entre nuestro propio colectivo.
- Dar a conocer las mismas, entre grupos esenciales para que dichas garantías sean conocidas y respetadas (jueces, abogados, sindicatos y responsables empresariales).
- Ofrecer indicaciones prácticas a los Profesionales de la Seguridad y Salud en el Trabajo para que, llegado el caso, dispongan de una orientación inicial y puedan tomar la decisión más favorable a sus intereses.
- Publicar los argumentos jurisprudenciales que refuercen el espíritu protector del legislador y 'denunciar' aquellas actuaciones que lo contradigan.
- Alertar sobre la situación real y su distancia respecto al literal normativo.
- Divulgar las acciones llevadas a cabo desde las asociaciones.





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

ORIGEN LEGAL DE LA PROTECCIÓN DE LA PROFESIÓN DE TÉCNICO DE PREVENCIÓN

Directiva 89/391/CEE

- **Art: 7.2:** “Los trabajadores designados no podrán sufrir un perjuicio derivado de sus actividades de protección y de sus actividades de prevención de los riesgos profesionales.”



¿POR QUÉ SE ASIGNA UNA SERIE DE GARANTÍAS A LOS TRABAJADORES DESIGNADOS?

Alguien bastante ‘avezado’ a la hora de legislar, debió imaginarse que la función de trabajador designado (en Salud Laboral y Prevención) no iba a ser NADA FÁCIL...





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

TRASPOSICIÓN A LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA Y CONCRECIÓN DE LA PROTECCIÓN DE LA PROFESIÓN DE TÉCNICO DE PREVENCIÓN

Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales

- **Art: 30.4:** “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.”



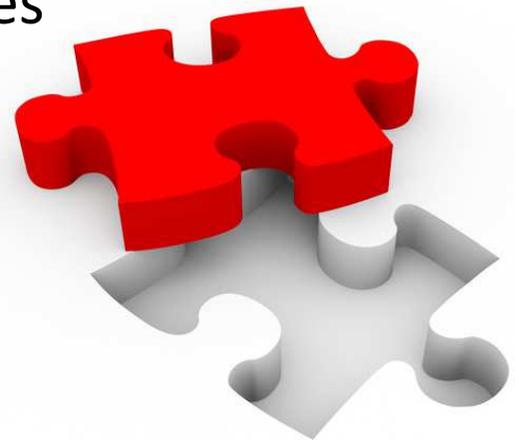


SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

ACLARACIÓN EN EL PROPIO TEXTO DE LA LEY

Dado que la diferencia entre ‘trabajador designado’ y ‘miembro del Servicio de Prevención’ es algo propio del derecho laboral español y no existe en otros países de la UE, el legislador estatal continuó expresando en el 2º párrafo del art. 30.4 de la Ley 31/95:

“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.” (art. 31).





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

DESTINATARIOS DE LAS GARANTÍAS ESTABLECIDAS POR EL Art. 30.4

Antes de proseguir y analizar en qué consisten dichas garantías en detalle, analicemos qué sujetos disfrutan de ellas:

- ¿Trabajadores designados?.
- ¿Técnicos de Servicio de Prevención Propio?.
- ¿Técnicos de Servicio de Prevención Mancomunado?.
- ¿Recursos Preventivos?.
- ¿Coordinadores de Seguridad y Salud en obras?.
- ¿Técnicos de Servicio de Prevención Ajeno?.





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

DESTINATARIOS DE LAS GARANTÍAS ESTABLECIDAS POR EL Art. 30.4



- ¿Técnicos que tengan la consideración de ‘Trabajador designado’ o sean ‘miembros integrantes’ de un Servicio de Prevención Propio?.

Sí, sin duda. Por la propia redacción del art. 30.4.

- ¿Técnicos de Servicio de Prevención Mancomunado?.

Sí. De igual manera. De acuerdo al art. 21.3 de RD 39/97, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, que dice que:

“Dichos servicios (los Sº de Prevención Mancomunados), tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con los medios exigidos para aquéllos, cuyos restantes requisitos les serán, asimismo, de aplicación.”



SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

DESTINATARIOS DE LAS GARANTÍAS ESTABLECIDAS POR EL Art. 30.4

- ¿Recursos Preventivos?.

Sí o no, depende. Vaya usted a saber...

De acuerdo al art. 32 bis.2 de la Ley 31/95, de PRL: “se consideran ‘recursos preventivos’, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

- Uno o varios trabajadores designados de la empresa.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.”



Completando el asunto, el art. 32 bis.4 de la misma Ley dice que:

“No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico. En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.”



SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

DESTINATARIOS DE LAS GARANTÍAS ESTABLECIDAS POR EL Art. 30.4

- ¿Recursos Preventivos?.

Si la definición de ‘recurso preventivo’ es ya confusa, interviene la DGITSS y ‘aclara’ en el penúltimo párrafo de su Criterio Técnico nº 83/2010 apdo. CUARTO B):

“Y en cuanto a garantías, si son designados como recursos preventivos los “trabajadores designados” o los “trabajadores integrantes de los servicios de prevención propio”, el art. 30.4 de la ley 31/1995 se remite a las garantías contempladas para los representantes de los trabajadores en las letras a), b) y c) del art. 68 y apartado 4 del art. 56 LET.”

YA, ¿Y?... ES QUE ESTO YA LO DICE LA LEY.





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

DESTINATARIOS DE LAS GARANTÍAS ESTABLECIDAS POR EL Art. 30.4

- ¿Recursos Preventivos?.

Rematando la faena en el último párrafo del mismo apdo. y Criterio Técnico, en el que expresa la DGITSS que:

“No obstante, nada se dice de los trabajadores Asignados a los que se refiere el apartado 4 del art. 32 bis de la LPRL. La Dirección General de Trabajo, en Consulta de fecha 27 de febrero de 2009, mantiene que no les asiste las mismas garantías que a los trabajadores Dsignados o los miembros del Servicio de Prevención Propio. No obstante, es un aspecto sobre el que corresponde pronunciarse a la Jurisdicción Social con ocasión de los conflictos derivados de la reclamación de tales garantías de los trabajadores afectados.”



¿ESTÁ CLARO? NO CONOCEMOS NI SON fácilmente LOCALIZABLES LOS ARGUMENTOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO expresados EN FEBRERO DE 2009, PERO SI DEBE SER LA JURISDICCIÓN SOCIAL LA QUE SE PRONUNCIE... PARECE QUE MUY CLARO NO ESTÁ.



SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

DESTINATARIOS DE LAS GARANTÍAS ESTABLECIDAS POR EL Art. 30.4

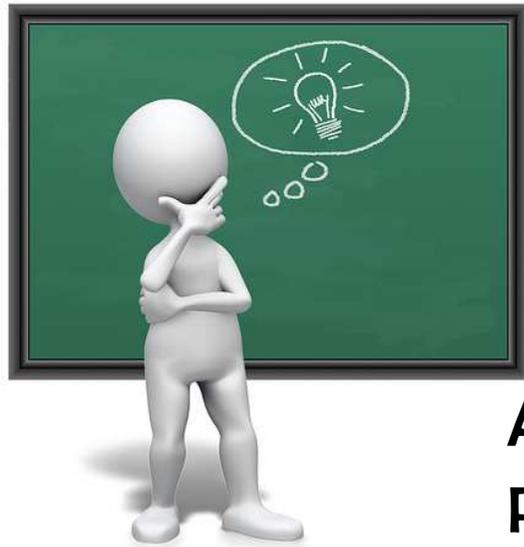
- ¿Recursos Preventivos?.

Alguien debió pensar: ‘esto lo arreglo yo en la RECAPITULACIÓN’ del mismo Criterio Técnico, en el que expresa la DGITSS que:

“Los trabajadores que sean **DEsignados** como recursos preventivos gozan de las garantías previstas para los representantes de los trabajadores en las letras a), b) y c) del art. 68, y apartado 4, art. 56 de la LET. Tales garantías no alcanzan a los trabajadores a los que se **Asigna** las funciones conforme al apartado 4 del art. 32 bis de la LPRL.”

AHORA LA COSA ESTÁ MUCHO MÁS CLARA ¿O NO?

Para resolver estas dudas recomendamos un libro...





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

DESTINATARIOS DE LAS GARANTÍAS ESTABLECIDAS POR EL Art. 30.4

El diccionario (D.R.A.E.)...

designar.

(Del lat. *designāre*).

1. tr. Formar designio o propósito.
2. tr. **Señalar o destinar a alguien o algo para determinado fin.**
3. tr. Denominar, indicar.

asignar.

(Del lat. *assignāre*).

1. tr. Señalar lo que corresponde a alguien o algo.
2. tr. Señalar, fijar.
3. tr. p. us. **Nombrar, DESIGNAR.**

Real Academia Española © Todos los derechos reservados



REAL ACADEMIA ESPAÑOLA





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

DESTINATARIOS DE LAS GARANTÍAS ESTABLECIDAS POR EL Art. 30.4

- ¿Recursos Preventivos?.

Vamos a ver si nosotros también lo arreglamos RECAPITULANDO:

Sí, si eres 'trabajador designado', miembro del Servicio de Prevención Propio o Técnico de Servicio de Prevención Ajeno y te designan como 'Recurso Preventivo' (Ojo a este último caso).

En el resto de casos, hay que preguntar a la Jurisdicción Social, con lo cual tampoco es descartable.

En nuestra opinión, la opción de 'trabajadores Asignados' no fue pensada por el legislador para los Técnicos Superiores de Prevención, pues habla de trabajadores que 'reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos y que cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico'. Por ello, creemos que si un Técnico de Prevención de SPA (en el resto de casos no hay duda) es **DEsignado** o **Asignado** a funciones de Recurso Preventivo, la Jurisdicción Social debería reconocerle los derechos y garantías que fija el art. 30.4 de la Ley 31/95, porque la única diferencia es que te **DEsignen** o que te **Asignen**.





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

DESTINATARIOS DE LAS GARANTÍAS ESTABLECIDAS POR EL Art. 30.4

- ¿Coordinadores de Seguridad y Salud en obra?.



***¡Quién sabe!**. Parece evidente que el Coordinador de Seguridad y Salud durante la Ejecución es el principal 'Trabajador designado' de la obra, de hecho hay que designarle formalmente y entre las funciones que le otorga el art. 9 del RD 1627/97 está la Coordinación de la aplicación de los principios generales de Prevención y Seguridad. Con esta interpretación debería serle aplicable sin duda el 30.4. Veremos si la jurisprudencia nos aclara algo...*

- ¿Técnicos de Servicio de Prevención Ajeno?.

***Sí, en los casos en los que se le designe como 'Recurso Preventivo'**. ¿En el resto de casos? Creemos que es una conquista por la que los profesionales debemos luchar...*



SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

¿EN QUÉ CONSISTEN LAS GARANTÍAS ESTABLECIDAS POR EL Art. 30.4?

- las letras a), b) y c) del artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:
 - 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.
 - 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 (*)**. *APLICABLE A EREs o a suspensiones o extinciones individuales.*
 - 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 o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 (*Despido disciplinario*). Asimismo **no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional** en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:
 - 4. Si el despido 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 en 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.





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

¿QUÉ SUPONEN EN LA PRÁCTICA LAS GARANTÍAS ESTABLECIDAS POR EL Art. 30.4?

- **68. a) Audiencia previa a los representantes de los trabajadores** en caso de sanciones por faltas graves o muy graves.
- **68.b) Prioridad de Permanencia** en la empresa o centro de trabajo en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas (*). (*EREs y suspensiones o extinciones individuales*).
- **68.c) + art. 56.4)** Salvo que se incurra en razones que puedan motivar un 'despido disciplinario' (ver art. 54 ET) o un despido 'objetivo' (ver arts. 52 y 53 ET), **imposibilidad práctica de despedir al trabajador mediante 'despido improcedente'**, ya que el Técnico dispone del derecho de opción en caso de tal despido, pudiendo elegir entre la readmisión o la indemnización. De optar por la readmisión, ésta es obligada.

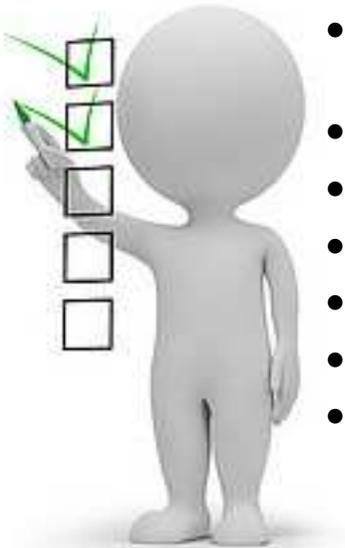
En este último caso, de producirse el despido improcedente y reclamar la readmisión por vía judicial, una vez obtenida la sentencia favorable, la empresa tendría que readmitir al trabajador, pagar las cotizaciones a la Seguridad Social de dicho período y abonar además los '**salarios de tramitación**', salarios que hubiese percibido el trabajador de haber permanecido en activo.

(*) Ver Jurisprudencia



¿QUÉ HACER DESDE YA MISMO?

- ***Recopilar y disponer de copias de aquella documentación formal que pueda constituir un elemento probatorio de nuestra condición de ‘Trabajador Designado’, miembro del Servicio de Prevención, ‘Recurso Preventivo’, etc., como son:***
 - ***Nóminas, contratos de trabajo,***
 - ***Actas de designación como Técnico de PRL, trabajador designado en temas de Prevención, Técnico coordinador de las labores de Prevención, etc.,***
 - ***Relación de funciones desempeñadas,***
 - ***Actas de constitución de los Servicios de Prevención,***
 - ***Memorias del Servicio de Prevención, donde se identifiquen sus miembros,***
 - ***Actas de Comités de Seguridad y Salud, etc.,***
 - ***Correos electrónicos (guardar copia del archivo donde se recopilan),***
 - ***Y en general, conservar copia de nuestros trabajos a fin de poder demostrar cuál es y en qué consiste nuestra actividad.***





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

¿QUÉ HACER EN EL MOMENTO EN EL QUE NOS PRESENTEN LA CARTA DE DESPIDO?

- Mantener la calma y la confianza en las propias posibilidades.
- **RECOGER** la **INDEMNIZACIÓN** que la empresa nos ofrezca.
- **FIRMAR NO CONFORME** la carta que nos presente la empresa, lo cual consiste en estampar nuestra firma acompañada de las palabras 'NO CONFORME'. Aún firmando 'no conforme', la empresa tiene la obligación de poner la indemnización a nuestra disposición.

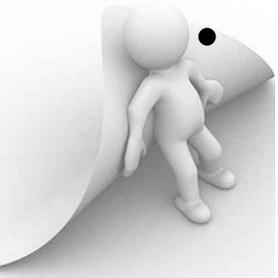
(Incluso presentando dudas sobre su cuantía, habrá tiempo de estudiar su corrección o no, reclamando en su momento las cantidades que corresponda, pero esta indemnización supondrá un colchón económico importante hasta que el procedimiento judicial se resuelva en primera instancia, para lo que pueden pasar varios meses)



CONSEJOS PRÁCTICOS

NO

- *No hay que **desanimarse** si las primeras respuestas que se reciben, incluso de expertos en Derecho Laboral, no son muy esperanzadoras.*
 - *La Prevención y en concreto las garantías de los Técnicos son algo tan específico que pocos abogados tienen experiencia en el asunto.*
 - *Los abogados suelen preferir dar pocas esperanzas para no generar expectativas que luego puedan verse defraudadas.*
- *Conviene **revisar por uno mismo los requisitos legales** aplicables. Ello servirá de aprendizaje y crecimiento profesional. Un buen Técnico de PRL tiene que saber de temas legales relacionados con el ejercicio de la profesión. Puede darse el caso de que incluso el Técnico tenga que asesorar al abogado.*
- *Los **plazos** en los que la Justicia emite sus resoluciones son **prolongados**, por lo que se debe estar preparado para **resistir**. Las grandes victorias llevan su tiempo.*
- *Incluso en ocasiones la sentencia de primera instancia puede no reconocer todo lo reclamado y que en Justicia nos corresponde. No es nada extraño. En ese caso lo que hay que hacer es **recurrir**. Lo importante no es como empieza, sino como acaba el proceso. La experiencia demuestra que es posible darle la vuelta a la situación.*



SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

¿QUÉ PASOS HAY QUE DAR PARA RECLAMAR NUESTROS DERECHOS Y GARANTÍAS POR LA VÍA JUDICIAL?

- **En caso de *despido improcedente*:**
 - *Buscar apoyo legal en Asociaciones de Técnicos de PRL y/o expertos en Derecho Laboral.*
 - *Presentar ‘papeleta’ de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) donde esté domiciliado el centro de trabajo o el trabajador, en los 20 días hábiles posteriores a la fecha efectiva de despido.*
 - *En caso de que la empresa no asuma su error y rectifique, una vez que se disponga del documento de conciliación ‘sin acuerdo’ o incluso antes, se debe interponer **demanda de despido** ante el Juzgado de lo Social en la que se reclame el ‘derecho de opción’ que nos corresponde como ‘trabajador designado’, ‘miembro integrante del Servicio de Prevención Propio o Mancomunado’, o ‘Recurso Preventivo’.*
- **En caso de *despido disciplinario u objetivo*:**
 - *Buscar apoyo legal en Asociaciones de Técnicos de PRL y/o expertos en Derecho Laboral.*
 - *En su caso, si procede, presentar ‘papeleta’ de conciliación y demanda de despido ante el Juzgado de lo Social en la que se reclame la nulidad y/o improcedencia subsidiaria, haciendo constar las garantías que nos reconoce el art. 30.4 de la Ley 31/95 (P.ej.: No haber cursado expediente contradictorio puede ser motivo de nulidad). Incluso se podría solicitar una **indemnización adicional** por daños morales y perjuicios ocasionados.*





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

¿QUÉ PASOS HAY QUE DAR PARA RECLAMAR NUESTROS DERECHOS Y GARANTÍAS POR LA VÍA JUDICIAL?



- *En caso de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas (organizativas o de producción, también), incluidos Expedientes de Regulación de Empleo asignados a tales causas:*
 - *Buscar apoyo legal en Asociaciones de Técnicos de PRL y/o expertos en Derecho Laboral.*
 - ***En el caso de EREs, solicitar tanto a la empresa por burofax, como a la autoridad laboral encargada del Expediente, en este caso pasando escrito por Registro o medio equivalente, la exclusión del mismo, si es posible antes de su acuerdo, a fin de que dicha exclusión quede registrada en la resolución del ERE, argumentando el derecho de prioridad de permanencia que nos otorga el art. 68.b) del Estatuto de los Trabajadores, al que remite el art. 30.4 de la Ley de Prevención. Con el trámite anterior realizado, incluso si finalmente hay que presentar demanda, ya hay mucho terreno ganado.***
 - *En caso de que la empresa no asuma su error y rectifique, se debe interponer **demanda de despido** ante el Juzgado de lo Social donde esté domiciliado el centro de trabajo o el trabajador, en la que se reclame la **prioridad de permanencia** en la empresa respecto al resto de trabajadores y el **‘derecho de opción’** que nos corresponde como ‘trabajador designado’, ‘miembro integrante del Servicio de Prevención Propio o Mancomunado’, o ‘Recurso Preventivo’.*



SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

MODIFICACIONES REFORMA LABORAL. RDL 3/2012

Entrada en vigor: 12 de Febrero de 2012

Art. 56 ET

- *4. Si el despido 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 en 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.»***
- *2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia **o hasta que hubiera encontrado otro empleo**, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.»*





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

ASPECTOS PRÁCTICOS A TENER EN CUENTA

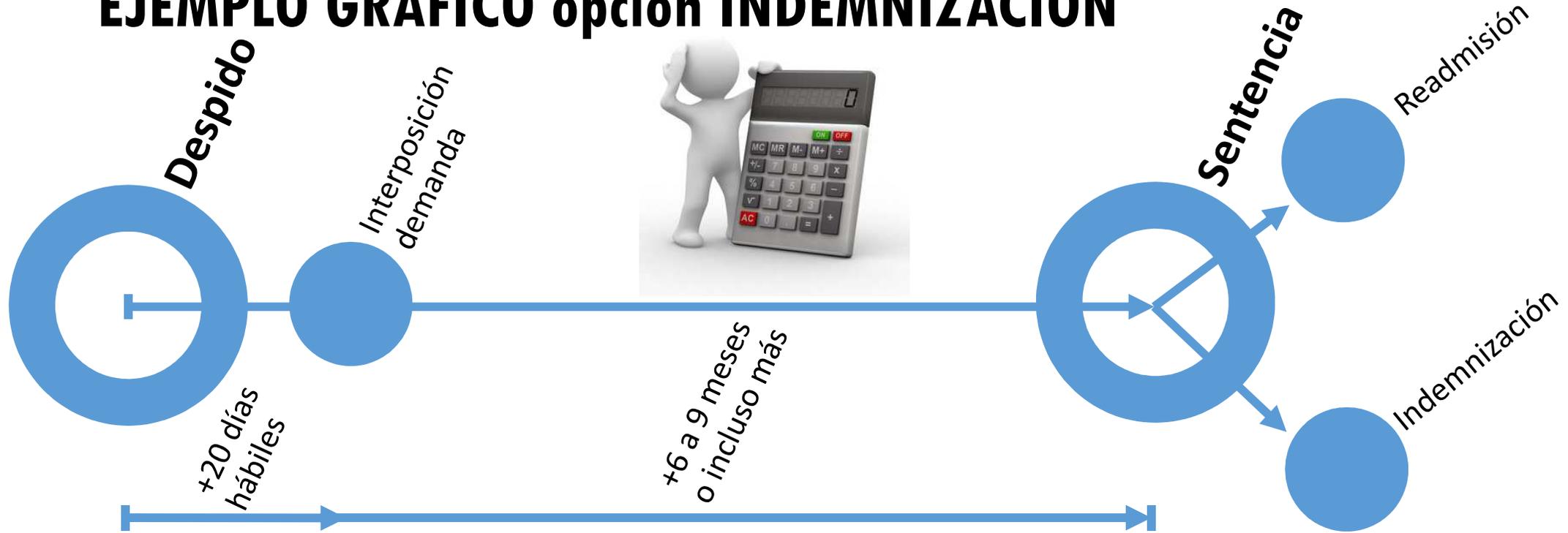
- *En caso de despido improcedente, no hay duda posible: **HAY QUE INTERPONER DEMANDA**. Su sola interposición **además de permitirnos optar a una posible readmisión, nos garantiza el cobro adicional de los salarios de tramitación desde el despido y hasta la sentencia (o hasta encontrar un nuevo empleo, si esto se produce con anterioridad a la sentencia)**, además de incrementarse la cuantía de la indemnización (1 mes salario más / año transcurrido hasta que se cuente con sentencia).*
- *Así pues, tanto si el deseo del afectado es conseguir la readmisión como si vista la situación la intención es abandonar la empresa, dada la coyuntura actual, y las dificultades que hay para encontrar un empleo de similar remuneración, merece la pena interponer demanda solicitando el reconocimiento del derecho de opción, sabiendo que **se cuenta con el derecho a cobrar el salario hasta que haya sentencia**, y mientras, dedicarse a formarse y/o buscar un nuevo empleo con más tranquilidad.*
- *Con la entrada en vigor de la Reforma Laboral – Decreto Ley 3/2012 (12/02/2012), quedó más claro aún el **derecho a percibir los salarios de tramitación, ya se ejercitase la opción por la readmisión o por la indemnización, con lo que no es que no se pierde nada, es que se gana.***





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

EJEMPLO GRÁFICO opción INDEMNIZACIÓN



Indemnización 1

Salarios de tramitación

Indemnización 2

45 días/año hasta
12/02/2012 + 33
días/año después



Salario que se hubiese
percibido de
permanecer en activo



Período transcurrido desde
el despido hasta la
sentencia x 33 días/año



Indemnización
total



SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

EJEMPLOS CÁLCULO INDEMNIZACIÓN APROX. a finales NOV 2015

Salario Bruto mensual (€)	Antigüedad (años)	Indemnización despido aprox. (€)	Salarios Tramitación (€)	Incremento indemnización (€)	Gastos asesoramiento aprox. (€)	Rendimiento bruto aprox. (€)
1.500	2	3.300	9.000	825	2.000	7.825
1.500	4	6.700	9.000	825	2.000	7.825
1.500	8	15.700	9.000	825	2.000	7.825
2.000	2	4.400	12.000	1100	3.000	10.100
2.000	4	8.933	12.000	1100	3.000	10.100
2.000	8	20.933	12.000	1100	3.000	10.100
3.000	2	6.600	18.000	1650	4.000	15.650
3.000	4	13.400	18.000	1650	4.000	15.650
3.000	8	31.400	18.000	1650	4.000	15.650

Los salarios de tramitación e incremento de la indemnización se han calculado suponiendo que transcurren 6 meses desde el Despido hasta la Sentencia. De ser dicho período más prolongado, mayor sería el rendimiento.



SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

GARANTÍAS. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

(*) - TÉCNICOS PRL a los que es aplicable el art. 30.4 de la Ley 31/95

Arts.ET	REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	TÉCNICOS PRL*
68	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.	SI
	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.	SI
	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 o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 (Despido disciplinario). Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.	SI
	d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.	NO
	e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación (...)	NO
56.4	Si el despido 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 en 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 56.2.	SI
40.5	Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo (puestos de trabajo afectados por movilidad geográfica).	NO
51.7	Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo (despidos colectivos entendidos como extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando se superen los límites establecidos en el 51.1).	* <i>Jurisprudencia</i>
52	c) Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y en número inferior al establecido en el mismo.	* <i>Jurisprudencia</i>
55.1	Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese (Despido disciplinario).	* <i>68 a)</i>



SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

REFLEJO DEL 'OLVIDO' DE LAS GARANTÍAS de los TÉCNICOS DE PREVENCIÓN EN LA JURISPRUDENCIA

- *Queda claro del análisis anterior que las garantías aplicables a los Técnicos de Prevención en caso de despido son prácticamente idénticas a las de los representantes de los trabajadores.*
- *Siendo así, si uno revisa sentencias sobre despidos diversos es más que habitual encontrar entre los 'hechos probados', uno que haga referencia a la no condición de representante de los trabajadores del demandante:*

"El demandante no ostenta, ni ha ostentado en el último año la condición de representante de los trabajadores o delegado sindical."

¿¿¿Y si el demandante no fuera representante de los trabajadores pero fuese 'Trabajador designado' o miembro del Servicio de Prevención constituido por la empresa??? Ni se nos tiene en cuenta...





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

JURISPRUDENCIA

ROJ – Repertorio Oficial de Jurisprudencia
(CENDOJ – CENTRO DE DOCUMENTACIÓN JUDICIAL)

1. Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, S. Social, Sentencia núm. 463/2003 de 2 de abril de 2003 (ROJ STSJ CANT 715/2003). READMISIÓN MÉDICO DE EMPRESA CONSIDERADO MIEMBRO SERVICIO PREVENCIÓN PROPIO.
2. Tribunal Superior de Justicia de Comunidad de Murcia, S. Social, Sentencia núm. 795/2006 de 17 de julio de 2006 (ROJ STSJ MU 654/2006). READMISIÓN Y CONDENA POR MALA FE AL NEGAR LA EMPRESA LA CONDICIÓN DE TRABAJADOR DESIGNADO.
3. Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid, Sentencia núm. 392/2014 de 2 de octubre de 2014. READMISIÓN TRAS DESPIDO POR NO APTITUD SOBREVENIDA NO CONCURRIENDO CAUSA. INCLUSIÓN DEL TRABAJADOR EN SERVICIO DE PREVENCIÓN A PESAR DE LA NEGATIVA DE LA EMPRESA.
4. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, S. Social, Sentencia núm. 898/2009 de 4 de diciembre de 2009 (ROJ STSJ M 14302/2009). READMISIÓN TÉCNICO PREVENCIÓN SERVICIO PREVENCIÓN PROPIO.
5. Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, S. Social, Sentencia núm. 520/2010 de 29 de junio de 2010 (ROJ STSJ CANT 1317/2010). READMISIÓN RESPONSABLE TÉCNICO DE PREVENCIÓN. CONSIDERACIÓN COMO TRABAJADOR DESIGNADO.
6. Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, S. Social, Sentencia núm. 72/2013 de 18 de abril de 2013 (ROJ STSJ LR 178/2013). READMISIÓN NO REGULAR TRAS READMISIÓN DERIVADA DEL 30.4.
7. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, S. Social, Sentencia núm. 869/2013 de 17 de diciembre de 2013 (ROJ STSJ M 16741/2013). READMISIÓN RECURSO PREVENTIVO.
8. Tribunal Superior de Justicia de Asturias, S. Social, Sentencia núm. 2502/2013 de 20 de diciembre de 2013 (ROJ STSJ AS 4146/2013). READMISIÓN EN DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN.
9. Tribunal Supremo, S. Contencioso, Sentencia de 18 de julio de 2014 (ROJ STS 3221/2014). PRIORIDAD DE PERMANENCIA EN EREs SALVO DESPIDO DE TODO EL SERVICIO DE PREVENCIÓN.
10. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, S. Social, Sentencia núm. 353/2014 de 25 de abril de 2014 (ROJ STSJ M 4430/2014). PRIORIDAD DE PERMANENCIA, READMISIÓN Y SALARIOS. CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA.





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

CONSIDERACIONES JURISPRUDENCIA

1. *Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia núm. 463/2003 de 2 abril de 2003 (ROJ STSJ CANT 715/2003). **READMISIÓN MÉDICO DE EMPRESA CONSIDERADO MIEMBRO SERVICIO PREVENCIÓN PROPIO.***

Sentencia de Readmisión de Médico de Empresa quien desempeñaba la Vigilancia de la Salud hasta la contratación de la especialidad de Medicina del Trabajo con SPA. El despido se produce 10 meses después de dicha contratación. Despido acausal sin justificación de hechos justificativos de la extinción, con causa real la amortización del puesto de trabajo. Admisión del médico de empresa como integrante de Servicio de Prevención Propio, sin requerir de designación, avalando la aplicabilidad del 30.4 y concediendo el derecho de opción.

Destacamos de la sentencia el siguiente párrafo:

“Ahora bien, **la protección dispensada por el artículo 30.4** de la Ley de Prevención a favor de los trabajadores designados, **alcanza también**, según su propio texto y como no podía ser de otra forma, **a los trabajadores integrantes del servicio de prevención**. Hay que tener en cuenta que así resulta del artículo 7.2 de la Directiva 89/391/CEE, ya que en ésta no existe la diferencia entre dos modalidades de organización preventiva consistentes en servicio de prevención y designación de trabajadores, siendo ésta una diferencia propia del Derecho Español, de forma que, **para obtener el respeto de la Directiva, ha de garantizarse idéntica protección para los trabajadores ocupados en las tareas preventivas, ya que de lo que se trata es de proteger su independencia frente al poder empresarial.**”





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

CONSIDERACIONES JURISPRUDENCIA

2. *Tribunal Superior de Justicia de Comunidad de Murcia, Sala de lo Social, Sentencia núm. 795/2006 de 17 de julio de 2006 (ROJ STSJ MU 654/2006).*
READMISIÓN Y CONDENA POR MALA FE AL NEGAR LA EMPRESA LA CONDICIÓN DE TRABAJADOR DESIGNADO.

Sentencia de Readmisión de Técnico de PRL designado como responsable de la acción preventiva de la empresa con la colaboración de Servicio de Prevención Ajeno. Se admite improcedencia del despido, al entenderse la causa de éste en las desavenencias con Director Técnico Adjunto. La empresa niega la condición de trabajador designado para las tareas preventivas, considerando que se trata de un trabajador Asignado. Se avala la aplicabilidad del 30.4, concediendo el derecho de opción y condenado a la empresa por mala fe procesal al reconocer finalmente la designación del trabajador.

Destacamos de la sentencia el siguiente párrafo:

“Vistas las alegaciones formuladas, es claro que existe una **prueba rotunda**, conforme se viene a señalar en el escrito de impugnación del recurso (folio 5 del ramo de prueba de la parte demandante), que es el **documento** procedente de la empresa **que tuvo que reconocer el representante legal** de la misma, **tras haber negado la parte demandada la condición del actor, otorgada por ella, y ello acredita una actuación procesal de mala fe** y justifica la confirmación de la sentencia, respecto de esta, dada su entidad procesal e influencia y relevancia en el litigio, pues pudo condicionar el fallo.”





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

Y ALGUNAS JURIS(IM)PRUDENCIAS. EXCEPCIONES A LA NORMA

- I. José Ignacio de Oro-Pulido Sanz, Ilmo. Magistrado Sección 5ª S.S. TSJ Madrid, Ponente en Sentencia 706/2012 de 9/07/2012 (ROJ STSJ M 8844/2012). **LEVANTAMIENTO DE CONDENA POR MALA FE ESTABLECIDA EN PRIMERA INSTANCIA BASÁNDOSE EN HIPÓTESIS IMPOSIBLE Y SIN CABIDA LEGAL (MEZCLANDO CONCEPTOS DE DELEGADO Y TÉCNICO DE PREVENCIÓN).**

Sentencia de Readmisión de Técnico de PRL miembro del Servicio de Prevención Mancomunado de grupo empresarial. La empresa admite improcedencia del despido. La sentencia de primera instancia reconoce el derecho del trabajador a optar entre ser readmitido en su puesto de trabajo y en las mismas condiciones anteriores al despido o percibir la indemnización ya consignada. Se estima en la sentencia indiscutiblemente de aplicación las garantías previstas en el art. 30.4 de la LPRL y “dada la contundente prueba aportada por la parte actora, hace que deba calificarse como contraria a la buena fe y temeraria la negativa de la empresa a reconocer el carácter de miembro del Servicio de Prevención”. El TSJ reconoce el derecho a cobrar lo salarios de tramitación, no reconocidos en sentencia de primera instancia y levanta incomprensiblemente la condena por mala fe, con el siguiente argumento:

“al haberse constituido un servicio mancomunado con las 13 empresas que constituyen el grupo empresarial ### era perfectamente factible que el actor hubiera dejado de ser DELEGADO DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN, aunque continuara realizando las tareas propias de TÉCNICO DE PREVENCIÓN, y el hecho de que (la empresa) no haya acreditado tal extremo no permite afirmar que su oposición fuera temeraria o adoleciera de mala fe.”

Completándose la sentencia con otro ‘sinsentido’ aún mayor: “Consideró (el Juez de Instancia) que la empresa no acreditó que el actor se limitara (...) a realizar las tareas propias de un técnico de prevención.”





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

Y ALGUNAS JURIS(IM)PRUDENCIAS. EXCEPCIONES A LA NORMA

II. Interpuesto Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo contra sentencia 706/2012 de 9/07/2012 Sección 5ª S.S. TSJ Madrid, presentando como sentencia de contraste precisamente la Sentencia núm. 795/2006 de 17/07/2006 S.S. TSJ Murcia SOLICITANDO EL MANTENIMIENTO DE LA CONDENA POR MALA FE ESTABLECIDA EN PRIMERA INSTANCIA ALEGANDO LA IMPOSIBILIDAD LEGAL DEL RAZONAMIENTO UTILIZADO POR EL TSJ.

Antonio Martín Valverde, Excmo. Magistrado del TRIBUNAL SUPREMO DESESTIMA POR FALTA DE CONTRADICCIÓN, REAFIRMANDO LA TESIS DEL TSJ.

Destacamos de la sentencia el siguiente párrafo:

“a pesar de los razonados argumentos de la parte recurrente en favor de la admisibilidad, el presente recurso de casación unificadora debe ser inadmitido, con fundamento en los siguientes razonamientos. En concreto:

Por falta de contradicción entre la sentencia recurrida y la invocada como de contraste. En esta última se argumenta (...) por el juzgado de instancia se impuso una multa (...) al empleador, por insistir en desconocer el derecho de opción del actor derivado de su cualidad de trabajador designado para actividades preventivas. En cambio, en la sentencia recurrida se motiva la supresión de la multa en el hecho de que tras haber constituido las trece empresas del grupo un servicio de prevención mancomunado, resultaba factible que el actor hubiese dejado de ser delegado del servicio de prevención.”





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

ACLARACIONES BÁSICAS

	<u>DELEGADOS</u> DE PREVENCIÓN	<u>TÉCNICOS</u> DE PREVENCIÓN
DEFINICIÓN	<p>(Art. 35 Ley 31/95 de PRL) Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.</p> <p>Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal (...).</p>	<p>Son los llamados '<i>Trabajadores Designados</i>' o '<i>Miembros de los Servicios de Prevención</i>'. <u>Trabajadores Designados</u> (art. 12.1 RD 39/97): Son los trabajadores designados por el empresario para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.</p> <p><u>Miembros de los Servicios de Prevención</u> (Propios, Mancomunados o Ajenos) (art. 31.2 Ley 31/95): Medios humanos necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.</p>
FUNCIONES	<p>(Art. 36.1 Ley 31/95 de PRL) 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.</p> <p>Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/95.</p> <p>Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.</p> <p>(Art. 36.2 Ley 31/95 de PRL) Facultades de los DP. (Art. 39 Ley 31/95 de PRL) Competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.</p>	<p>(art. 31.3 Ley 31/95 de PRL)</p> <p>Proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:</p> <ul style="list-style-type: none">El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/95.La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de la Ley 31/95.La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.



SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

PERTENENCIA AL SERVICIO DE PREVENCIÓN

La pregunta que surge entonces es: ¿Es posible legalmente que un Técnico de PRL de una empresa que cuenta con Servicio de Prevención (propio o mancomunado) realice funciones técnicas de Prevención sin pertenecer a dicho Servicio de Prevención constituido?



La primera reflexión es que si ello resultase posible, el empresario lo podría utilizar para cubrir parte de las obligaciones de Prevención, con personal al que ha desposeído unilateralmente de las garantías que la Ley prevé para aquellos que desempeñen estas funciones, lo cual constituiría un fraude de Ley, o si no es así, al menos resultaría una perversión del espíritu perseguido por el legislador, que no debería ser permitido.

Pero es que existen argumentos de peso para que dicha posibilidad no tenga cabida legal, véase:

· El artículo 31 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, referido a los Servicios de Prevención, ya establece en su apartado 3 que:

«Si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios (Servicio de Prevención Propio), la asunción de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno.»

· De igual forma, el artículo 15.4 del Real Decreto 39/1997 redunda y deja más claro aún que cuando se constituya un Servicio de Prevención Propio:

«Las actividades de prevención que no sean asumidas a través del Servicio de Prevención Propio deberán ser concertadas con uno o más Servicios de Prevención Ajenos».

Es decir, que lo que no ejecuten los miembros del Servicio de Prevención Propio o Mancomunado, debe ser concertado con Servicios de Prevención Ajenos, quedando bastante claro que la normativa no permite realizar actividades de Prevención fuera de los Servicios de Prevención.



SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

PERTENENCIA AL SERVICIO DE PREVENCIÓN

· Por si lo anterior no resultase suficiente, tras chequear el **artículo 12** de la misma norma (**R.D. 39/1997**), se puede concluir en relación a la designación de trabajadores, que **los Técnicos de Prevención pertenecientes a la plantilla de la empresa, sólo pueden desarrollar funciones de Prevención de Riesgos Laborales como:**

- **Trabajador designado**, cuando no haya constituido un Servicio de Prevención (propio o mancomunado), o;

- **Miembro de un Servicio de Prevención Propio (o Mancomunado)**, cuando dicho Servicio de Prevención se haya ya constituido.

No permitiendo nuestra normativa ninguna otra posibilidad, según la última modificación normativa introducida por la Ley 14/2013, en empresas de más de 10 trabajadores ubicados en varios centros de trabajo, o de más de 25 trabajadores en un único centro.

Podría interpretarse incluso esta **cuestión como resuelta ya por la propia Inspección de Trabajo y Seguridad Social, quien en su respuesta ante una consulta técnica planteada en su página web sobre las funciones de Prevención que pueden hacer los asesores y gestores externos a las empresas, ha concluido que conforme a la normativa vigente, las funciones de Prevención en empresas que cuenten con medios propios sólo pueden realizarse por personal vinculado a la empresa en cuestión, aclarando que éste sólo puede ser un 'trabajador designado' o un Técnico perteneciente al Servicio de Prevención en empresas de más de 6* trabajadores, o bien por un Servicio de Prevención Ajeno acreditado.**

*.- Frontera que establecía la normativa antes de la entrada en vigor de las leyes 25/2009 y 14/2013. Hoy el límite es de 10 trabajadores ubicados en varios centros de trabajo, o de más de 25 trabajadores en un único centro.

Véase para su comprobación la **2ª consulta técnica** planteada en la **página web de la ITSS**, a la que se puede acceder a través del siguiente enlace:

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Utilidades/Consultas_tecnicas/index.html#A2

(En caso de error en el vínculo, copiar directamente la dirección en el navegador)

CONSIDERACIONES JURISPRUDENCIA

3. *Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid, Sentencia núm. 392/2014 de 2 de octubre de 2014.*
READMISIÓN TRAS DESPIDO POR NO APTITUD SOBREVENIDA NO CONCURRIENDO CAUSA. INCLUSIÓN DEL TRABAJADOR EN SERVICIO DE PREVENCIÓN A PESAR DE LA NEGATIVA DE LA EMPRESA. SENTENCIA RECURRIDA ANTE EL TSJ.

Sentencia de Readmisión de Técnico de PRL tras despido por no aptitud, emitiendo el Servicio de Prevención Ajeno una no aptitud sin causa. Se admite improcedencia del despido. La empresa niega la condición de miembro del Servicio de Prevención, a pesar de admitir que el trabajador realiza labores exclusivas de Prevención. Inclusión en Servicio de Prevención. Aplicable el 30.4.

Destacamos de la sentencia los siguientes párrafos:



“Conforme a lo previsto en el artículo 31.2 (de la Ley 31/95), el Servicio de Prevención es el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.”

“(…) Y si la actividad del trabajador es la de prevención de los riesgos profesionales y la empresa cuenta con Servicio de Prevención Propio, por mucho que se quiera negar y haya negado al demandante su inclusión en el Servicio de Prevención, sólo puede concluirse que ## está incluido y pertenece al Servicio de Prevención de la demandada.(…)”

CONSIDERACIONES JURISPRUDENCIA

4. *Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sentencia núm. 898/2009 de 4 de diciembre de 2009 (ROJ STSJ M 14302/2009). **READMISIÓN TRABAJADOR DESIGNADO considerado como TÉCNICO PREVENCIÓN SERVICIO PREVENCIÓN PROPIO.***

Despido improcedente. Opción entre readmisión o indemnización corresponde al trabajador. Jefe de Departamento de Calidad, Seguridad e Higiene y Medio Ambiente. Despido disciplinario reconociendo la Improcedencia. Máximo responsable del Servicio de Prevención Propio desde 2000, la empresa contrata en 2007 a un SPA, siendo el trabajador el interlocutor designado. Técnico designado como recurso preventivo. Ineficacia interruptiva de la consignación para el abono de salarios de tramitación.

Destacamos de la sentencia los siguientes extremos:

“el hecho de contratar un servicio de prevención ajeno no está reñido, (...), con el mantenimiento de un servicio de prevención propio.”

“el actor, (...), no solamente es el interlocutor entre el servicio de prevención propio y el ajeno concertado, sino que también es el trabajador designado asumiendo funciones como máximo responsable del servicio de prevención propio. El actor es designado como recurso preventivo alcanzándole la protección del art. 30.4 de la LPRL por mor del art. 7.2 de la Directiva 89/391/CEE, puesto que los trabajadores ocupados en tareas preventivas tienen las mismas garantías para preservar su independencia frente al poder empresarial.”

“la consignación efectuada por la empresa, una vez reconoció la improcedencia del despido, no puede surtir efectos de liberarle del abono de los salarios de tramitación por cuanto la opción por la indemnización o readmisión corresponde al actor. (Art. 56.2 y 4 del ET)”.





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

CONSIDERACIONES JURISPRUDENCIA

5. *Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia núm. 520/2010 de 29 de junio de 2010 (ROJ STSJ CANT 1317/2010). **READMISIÓN RESPONSABLE TÉCNICO DE LA PREVENCIÓN. CONSIDERACIÓN COMO TRABAJADOR DESIGNADO.***



*Despido objetivo insuficientemente justificado desestimando demanda en 1ª instancia. Delineante con categoría profesional de "Coordinador de Seguridad/Ingeniero con Responsabilidad". Asistencia a reuniones de Comité de Seguridad y Salud Laboral en calidad de **trabajador designado como "responsable técnico de la prevención"**. Inexistencia de expediente contradictorio. Improcedencia del despido por ausencia de expediente contradictorio. Opción corresponde a la trabajadora. Salarios de tramitación.*



Destacamos de la sentencia los siguientes extremos:

“En consecuencia, aceptando que la actora fue designada por la empresa para ocuparse de la actividad de prevención de riesgos laborales, en el sentido del art. 30.1 LPRL, era necesario el expediente contradictorio, conforme al art. 30.4 LPRL, lo que no se llevó a cabo. Ahora bien, el incumplimiento de tal requisito únicamente puede llevar consigo la improcedencia del despido, conforme a los apartados 1 y 4 del art. 55 ET.”

“Por otra parte, dada la remisión del art. 30.4 de la Ley 30/1995, al art. 56.4 ET, la opción por la readmisión o la indemnización corresponde a la trabajadora. En consecuencia, la consignación efectuada por la empresa, una vez reconocida la improcedencia del despido, no puede surtir efectos de liberarle del abono de los salarios de tramitación; lo que conduce a la estimación parcial del recurso.”



CONSIDERACIONES JURISPRUDENCIA

6. *Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Sala de lo Social, Sentencia núm. 72/2013 de 18 de Abril de 2013 (ROJ STSJ LR 178/2013). **READMISIÓN IRREGULAR TRAS READMISIÓN DERIVADA DEL 30.4.***



Despido nulo en 1ª instancia con condena a readmitir a la trabajadora y al abono de los salarios de tramitación. Incidente por readmisión irregular resuelto con ordenación a la empresa la reposición de la actora en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes del despido.

Destacamos de la sentencia los siguientes extremos:

“la readmisión ha de efectuarse en las mismas condiciones que regían antes del despido salvo supuestos excepcionales en los que es posible la calificación como readmisión regular aunque no se respeten todas las condiciones existentes antes del despido, siempre que las modificaciones introducidas respondan a causas que las justifican así como a la buena fe del empresario que excluya la posibilidad de fraude o abuso, y al correcto uso de las facultades directivas que le son propias.”

“si a ello se añade el que (...) no se le atribuyera la dirección en materia de seguridad de la obra, que antes ejercía, y que ni siquiera se desproveyera a la técnico que la había sustituido de alguna función en materia de seguridad para atribuirla a la actora, quedando, en definitiva, relegada ésta a realizar meras funciones de control (...), resulta innegable, sin necesidad de mayor razonamiento, que nos hallamos, como así resuelve el juzgado de instancia, ante una readmisión manifiestamente irregular.”

Ojo con los incidentes por readmisión irregular pues pueden acabar en despido indemnizado, objetivo que coincide con el buscado por la empresa.



SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

Y ALGUNAS JURIS(IM)PRUDENCIAS. EXCEPCIONES A LA NORMA

I. Excepción a sentencia TSJ La Rioja, SS, Sentencia 72/2013: Readmisión irregular

Emitida de nuevo por José Ignacio de Oro-Pulido Sanz, Ilmo. Magistrado de la Sección 5ª de la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad de Madrid, actuando en este caso como Ponente y Presidente en Sentencia núm. 696/2014 de 15 de septiembre de 2014 (ROJ aún SIN ASIGNAR). **READMISIÓN REGULAR CON FUNCIONES DISTINTAS Y REDUCIDAS, A PESAR DE RECONOCER LA EMPRESA QUE EL PUESTO SE SUPRIMIO CUANDO FUE DESPEDIDO EL DEMANDANTE. SENTENCIA RECURRIDA ANTE EL TRIBUNAL SUPREMO.**

Sentencia de revisión de ejecución en sus propios términos en la que el Técnico reclamaba la ejecución de la sentencia de instancia que le reconocía el derecho a ser readmitido “en su puesto y con las mismas condiciones anteriores al despido”, tras incumplimiento de sentencia y solicitud de ejecución en sus propios términos, habiendo sido considerada la readmisión por el Juzgado de 1ª instancia como regular la asignación de funciones reducidas y de menor nivel.

Destacamos de la sentencia el siguiente párrafo:

“Reconoce la empresa que el Técnico no realiza las funciones que realizaba como Coordinador de Prevención de Riesgos Laborales al haber suprimido la empresa ese puesto de trabajo cuando fue despedido el demandante.” Considerando a pesar de ello la readmisión como **REGULAR**.

Al que se añade que:

“Es razonable que si se produce una integración de todas las empresas que integran el grupo empresarial se realice una reorganización en la empresa y en los departamentos que la integran.”

¿No supone esto dejar sin validez las garantías legales, que impiden despedir a un Técnico de Prevención de manera improcedente? ¿Las garantías son válidas siempre, salvo en caso de fusión o integración empresarial?





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

Y ALGUNAS JURIS(IM)PRUDENCIAS. EXCEPCIONES A LA NORMA

II. *Interpuesto Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo contra sentencia Sentencia 72/2013 de 15 de septiembre de 2014 Sección 5ª S.S. TSJ Madrid, presentando como sentencia de contraste, precisamente la Sentencia núm. de 18 de Abril de 2013 (ROJ STSJ LR 178/2013). S.S. TSJ La Rioja SOLICITANDO LA READMISIÓN EN EL MISMO PUESTO Y CON LAS MISMAS FUNCIONES ESTABLECIDA EN PRIMERA INSTANCIA ALEGANDO LA READMISIÓN IRREGULAR EN TANTO QUE ÉSTA NO SE HA PRODUCIDO EN TALES CONDICIONES.*

José Luis Gilolmo López, Excmo. Magistrado del TRIBUNAL SUPREMO DESESTIMA POR FALTA DE CONTRADICCIÓN, REAFIRMANDO LA TESIS DEL TSJ.

Destacamos de la sentencia lo siguiente:

condiciones que antes del despido. Pues bien, en la sentencia de contraste, tal y como se ha señalado anteriormente la trabajadora realizaba antes de su despido la efectiva dirección y coordinación única e individual en materia de seguridad de un total de cuatro obras; la empresa realizó su reincorporación en la única obra que en ese momento se ejecutaba; no puso a disposición de la trabajadora diversos elementos materiales de los que antes del despido disponía como ordenador, vehículo, teléfono móvil. En todo caso lo relevante es que a la actora no se le atribuyera la dirección en materia de seguridad de la obra, que antes ejercía, siendo relegada a realizar meras funciones de control dando vueltas por la obra; no fue convocada a la reunión de Coordinación de actividades de la obra y la técnico que le había sustituido tras el despido continuó realizando en exclusiva la dirección en materia de seguridad de la obra y ni siquiera a ésta se le relevó de alguna función en materia de seguridad para atribuirle a la actora.

En el caso recurrido, el trabajador realizaba la coordinación en materia de Seguridad de 4 plantas embotelladoras. En su reincorporación la empresa lo mantiene en oficinas centrales impidiéndole visitar las plantas de las cuales era responsable. De la misma manera se le retira el portátil y el teléfono móvil. Ni siquiera se le permite realizar meras funciones de control, habiendo incorporado a otros empleados para desempeñar sus funciones, de las cuales no se les releva en la readmisión del trabajador recurrente!!!!!!

iii Se estima falta de contradicción a pesar de ser dos casos IDÉNTICOS !!!





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

ACLARACIONES NECESARIAS

- El artículo 68 c) del ET al que remite el art. 30.4 de la Ley 31/95 determina por sí solo para los Técnicos de Prevención a los que resulta aplicable tal artículo, **la imposibilidad “de ser despedido o 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 o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54”.**
- **Ello de por sí haría no practicables posibles amortizaciones o ‘desapariciones’ de puestos ocupados por Técnicos de PRL, en tanto que lo contrario dejaría sin objeto las garantías que la Ley establece para tales posiciones, no quedando excluida en dicho caso la posibilidad de fraude o abuso por parte del empresario.**
- Según sentencia TS 26-11-86, RJ 1986/6724: “La relación laboral ha de restaurarse **al mismo estado en que se encontraba** cuando se produjo la unilateral decisión extintiva del contrato por el empresario, y, por tanto, **respetándose las condiciones anteriores de ocupación efectiva en su tarea habitual, jornada, salarios, etc.”** La STC 73/1991, de 8 de abril, estableció además que **la adecuada readmisión del trabajador comporta** la reanudación del vínculo desde la fecha del despido, por lo que **«la reconstrucción ha de hacerse con todas las consecuencias que sean materialmente posibles»**
- En definitiva, y en síntesis, que **la readmisión ha de efectuarse en las mismas condiciones que regían antes del despido salvo supuestos excepcionales** en los que es posible la calificación como readmisión regular aunque no se respeten todas las condiciones existentes antes del despido, **siempre que las modificaciones introducidas respondan a causas que las justifican así como a la buena fe del empresario que excluya la posibilidad de fraude o abuso, y al correcto uso de las facultades directivas que le son propias.**



SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

ACLARACIONES NECESARIAS

- *La reciente Sentencia de la Sección 4ª de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo (STS 3221/2014) de 18 de Julio de 2014, que luego analizaremos con más profundidad, se pronuncia sobre las condiciones que deben darse **para que no quede desvirtuada la garantía que establece el art. 68 b) del ET** (prioridad de permanencia en caso de extinción o suspensión por causas tecnológicas o económicas), determinando que para que dicha garantía no quede desvirtuada, **sería necesario acreditar que todos los puestos de Técnico Superior del Servicio de Prevención habrían de ser suprimidos por tales causas.***
- *Así pues, si la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo ha considerado la condición de que tuviesen que suprimirse todos los puestos de los miembros del Servicio de Prevención para que no se desvirtúe la garantía establecida y asignada a dicho grupo de personal por el art. 68 b) del ET, en relación a la prioridad de permanencia respecto a otros trabajadores, **igual condición debería darse para que no se desvirtúe la garantía que establece el siguiente apartado, el c) del mismo art. 68 del ET**, que además de impedir la posibilidad de ser despedido o sancionado, como ya hemos detallado, establece igualmente:*



“Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.”

*Parece que puede deducirse de todo ello, que proceder a **amortizar un único puesto del Servicio de Prevención, además de contravenir la imposibilidad de despido sería** contrario también a este último aspecto, convirtiéndose en una **discriminación respecto al resto de miembros del Servicio de Prevención, incumpléndose por tanto la garantía que establece el art. 68 c) del ET.***





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

ACLARACIONES NECESARIAS

· El art. 30.4 de la Ley 31/95 otorga a los **Técnicos de Prevención idénticas garantías en caso de despido, que las establecidas para los representantes de los trabajadores.**

· Por su parte, el art. artículo 282.1 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social determina que:

1. **La sentencia será ejecutada en sus propios términos cuando:**

a) **El trabajador despedido fuera delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical y, declarada la improcedencia del despido, optare por la readmisión.**

De lo cual se deduce consecuentemente que **igual consideración debe darse para los miembros del Servicio de Prevención, en tanto que protegidos por las mismas garantías.**



CONSIDERACIONES JURISPRUDENCIA

7. *Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sentencia núm. 869/2013 de 17 de Diciembre de 2013 (ROJ STSJ M 16741/2013). **READMISIÓN RECURSO PREVENTIVO.***

Recurso Preventivo. Despido improcedente en 1ª instancia con reconocimiento de derecho de opción al trabajador y abono de los salarios de tramitación. Disquisición entre aplicabilidad del art. 30.4 y el 32.4 de la Ley 31/95 de PRL. Trabajadores designados y trabajadores asignados. Consideración de trabajador designado sin mediar acta de designación. Requerimiento de expediente contradictorio previo al despido.

Destacamos de la sentencia los siguientes extremos:

“nos encontramos ante un **trabajador designado recurso preventivo**, no tratándose de un **trabajador "asignado"** como sostiene la empresa, con lo que le asistirían las garantías de referencia, **sin que obste para nada a lo anterior el hecho de que el demandante no firmase el acta de designación**, como se pretende, **lo cual no implica que no exista la designación referida**, no siendo en modo alguno de recibo las alegaciones de la recurrente, en absoluto justificadas, **máxime cuando en la carta de despido reconoce que el actor venía asumiendo las funciones de Recurso Preventivo desde el año 2004**”

“el demandante es el **único trabajador de la plantilla de la empresa que reúne la capacitación legal necesaria para el desempeño de las funciones de "recurso de prevención"**, habiendo quedado probado que había recibido formación suficiente, ...”

“se ha de acoger la prioritaria alegación del actor **de que su despido requería la incoación de un expediente contradictorio previo** para depurar responsabilidades, tal como exige el art. 30.4 de la LPRL ,...”





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

CONSIDERACIONES JURISPRUDENCIA

8. *Tribunal Superior de Justicia de Asturias, (Sala de lo Social, Sentencia núm. 2502/2013 de 20 de Diciembre de 2013 (ROJ STSJ AS 4146/2013). READMISIÓN EN DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN.*

Jefe de Prevención. Despido por ERE por causas organizativas y productivas que termina con acuerdo. Firma no conforme renunciando a la indemnización de extinción. Demanda despido desestimada en 1ª instancia AL NO TRATARSE DE UN DELEGADO DE PREVENCIÓN. Falta de concreción de circunstancias concretas que motivan la extinción. No existe presunción de validez del acuerdo extintivo por acuerdo con representantes de los trabajadores. El TSJ reconoce prioridad de permanencia también en ERE por causas organizativas y productivas (no sólo tecnológicas y económicas).

Destacamos de la sentencia los siguientes extremos:

“La sentencia de instancia funda su pronunciamiento desestimatorio de la demanda en que (...) y en que no ostenta la prioridad de permanencia que alega, ya que no consta que haya sido nombrado Delegado de Prevención con los requisitos legales, siendo un MERO técnico de prevención designado por la empresa al que no alcanza, por tanto, la protección del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.”

“Tal comunicación [la del ERE], contrariamente a lo apreciado por la sentencia de instancia, no cumple la exigencia contenida en el artículo 53.1,a) del Estatuto de los Trabajadores, -además de no respetar el plazo de preaviso pues se limita a efectuar una genérica referencia a la situación general de la empresa debido a la crisis en el sector de infraestructuras y a las restricciones presupuestarias de las Administraciones Públicas (...) pero no describe ningún hecho concreto, específicamente relacionado con el área productiva o la zona geográfica a la que el trabajador se encuentra adscrito, que permita conocer que allí se produce la pérdida de trabajo y el exceso de plantilla alegado para extinguir su contrato. Esa concreción resulta necesaria en los despidos fundados en causas organizativas y productivas...”





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

UNA GRAN JURISIMPRUDENCIA

Un MERO Técnico de Prevención...

María Teresa Magdalena Anda, Ilmo. Juez Titular del Juzgado de lo Social nº 4 de Oviedo, en Sentencia 422/2013 de dicho organismo judicial.

- Volvamos al D.R.A.E.



REAL ACADEMIA ESPAÑOLA

mero¹.

(Quizá del cat. nero, y este del lat. Nero, Nerón, por la crueldad y fiereza que se atribuye a este pez; cf. prov. ant. mero[n]).

1. m. Pez teleósteo marino, del suborden de los Acantopterigios, que llega a tener un metro de largo, con cuerpo casi oval, achatado, de color amarillento oscuro por el lomo y blanco por el vientre, cabeza grande, algo rojiza, boca armada de muchos dientes, agallas con puntas en el margen y guarnecidas de tres agujones, once radios espinosos en la aleta dorsal, y cola robusta. Vive principalmente en el Mediterráneo, y su carne es considerada como una de las más delicadas.

mero², ra.

(Del lat. *merus*).

1. adj. **Puro, simple** y que no tiene mezcla de otra cosa. U. **en sentido** moral e **intelectual**.
2. adj. **Insignificante, sin importancia**.





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

CONSIDERACIONES JURISPRUDENCIA

8. *Tribunal Superior de Justicia de Asturias, (Sala de lo Social, Sentencia núm. 2502/2013 de 20 de Diciembre de 2013 (ROJ STSJ AS 4146/2013)).*

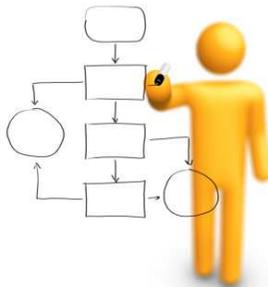
“Alega la empresa, en el escrito de impugnación del recurso, que el detalle requerido por el actor no es necesario en el presente caso, pues existe acuerdo con los representantes de los trabajadores para el despido colectivo y en la comunicación se le indica que la memoria ha sido puesta a disposición de los trabajadores, por lo que pudo consultarla, pero tal alegación resulta contradicha por lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, regulador del despido colectivo, cuyo n.º 4 establece la notificación de los despidos individualmente a los trabajadores afectados y que dicha notificación se "deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1 de esta Ley". Es necesario, por tanto, que la comunicación extintiva ofrezca al trabajador una información suficiente de las concretas circunstancias que motivan la extinción de su contrato,..."

“El legislador no otorga presunción de validez al acuerdo extintivo alcanzado con los representantes de los trabajadores, a diferencia de lo que ocurre respecto de los acuerdos logrados con el objeto de modificar condiciones de trabajo, suspender contratos y reducir jornada (artículo 41.4 y 47.1 del Estatuto de los Trabajadores),..."

“Que el recurrente es un trabajador designado por la empresa para ocuparse de la actividad de prevención está fuera de toda duda, pues desempeña el puesto de Jefe de Prevención (...) por lo que, de conformidad con lo dispuesto en la norma, goza de la prioridad de permanencia que alega y la sentencia le niega por entender, erróneamente, que sólo los Delegados de Prevención, esto es, los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo (artículo 35 de la Ley 31/95), tienen ese derecho.”

CONSIDERACIONES JURISPRUDENCIA

8. *Tribunal Superior de Justicia de Asturias, (Sala de lo Social, Sentencia núm. 2502/2013 de 20 de Diciembre de 2013 (ROJ STSJ AS 4146/2013)).*



“Argumenta la empresa que la **prioridad de permanencia** se establece para los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas, y que **no opera cuando el despido se funda en causas organizativas y productivas** como en el caso enjuiciado, tesis que necesariamente ha de ser rechazada pues, aparte de no contenerse en la comunicación escrita hecho alguno que afecte de forma específica a las funciones o puesto de trabajo desempeñado por el recurrente, no puede aceptarse la restrictiva interpretación que se efectúa del derecho en cuestión. En efecto, que la garantía establecida en el artículo 68,b) del Estatuto de los Trabajadores es más amplia de la que, en un principio, podría deducirse de su tenor literal resulta evidenciado por el hecho de que el artículo 51.5 del Estatuto de los Trabajadores, al igual que el artículo 52,c), reconozca a los representantes de los trabajadores **prioridad de permanencia** en la empresa en los supuestos a los que se refieren dichos artículos, esto es, en los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.”



La protección dispensada por el artículo 30.4 de la Ley de Prevención alcanza a **los trabajadores designados por la empresa y a los trabajadores integrantes del servicio de prevención** cuando la empresa decida constituirlo, como ya declaró esta Sala en sentencia de 26 de julio de 2013 (rec. 1058/13), y esos trabajadores **gozan de la misma garantía de prioridad de permanencia que los representantes de los trabajadores**, por lo que no habiendo sido respetada tal prioridad en el caso enjuiciado procede la estimación del recurso y la calificación del despido como nulo, pues, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 124.13 de la Ley de la Jurisdicción Social, “también será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes...”.

CONSIDERACIONES JURISPRUDENCIA

9. *Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, Sentencia de 18 de julio de 2014 (ROJ STS 3221/2014). **PRIORIDAD DE PERMANENCIA EN EREs SALVO DESPIDO DE TODO EL SERVICIO DE PREVENCIÓN***

Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales perteneciente al Servicio de Prevención despedido en ERE aprobado en 2009. El Técnico reclama la 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, denunciando la vulneración de la garantía establecida en el art. 68.b) del ET.

Destacamos de la sentencia los siguientes extremos:

“Para que dicha garantía no quede desvirtuada, sería necesario acreditar que todos los puestos de trabajo del mismo nivel que el ocupado por el recurrente -y, por tanto, todos los puestos de trabajo ocupados por personas legalmente habilitadas para ser el Técnico Superior del mencionado Servicio de Prevención- habían de ser suprimidos por causas tecnológicas o económicas; algo que no sólo no ha sido demostrado, sino que de la lectura de la sentencia impugnada resulta que no sucedió. Téngase en cuenta que la garantía del art. 68.b) del Estatuto de los Trabajadores tiene como finalidad poner a reparo a determinados trabajadores que desempeñan, en interés colectivo, funciones particularmente delicadas y potencialmente conflictivas con el empleador. Partiendo de esta premisa, no es difícil comprender que debe rechazarse una interpretación del citado precepto legal que, como la seguida por la Sala de instancia, permite la ineficacia de la garantía de prioridad de permanencia en supuestos distintos de aquél en que deban ser suprimidos todos los puestos de trabajo correspondientes a la categoría del trabajador protegido por esa misma garantía; y ello porque tal interpretación implica privar al art. 68.b) del Estatuto de los Trabajadores de la finalidad que persigue.”

Así la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo ha considerado que **para que no se desvirtúe la garantía asignada a los Técnicos de Prevención por el art. 68 b) del ET**, en relación a la prioridad de permanencia respecto a otros trabajadores, **tendrían que suprimirse todos los puestos del Servicio de Prevención.**





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

CONSIDERACIONES JURISPRUDENCIA

10. *TSJ Madrid, S.S., Sentencia 353/2014 de 25/04/2014. PRIORIDAD DE PERMANENCIA, READMISIÓN Y SALARIOS. CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA.*

Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales perteneciente al Servicio de Prevención Propio despedido por razones económicas, organizativas y productivas. El Técnico reclama su consideración como delegado de Prevención y la dedicación exclusiva de su superior, que le sustituye parcialmente en la función. Ambas se desestiman, reconociéndole por contra la prioridad de permanencia, el derecho de opción y los salarios de tramitación.

“La recurrente tiene derecho de preferencia a mantenerse en la empresa respecto de los demás trabajadores, y, no restringiendo la ley tal preferencia a una determinada categoría profesional, se entiende que incluye todas las categorías, de tal forma que no puede procederse a la extinción de su contrato, puesto que queda acreditado que en la fecha del despido de aquella, quedaban más de 100 trabajadores.”

VISTO LO VISTO SE DEBE TENER PRESENTE QUE:



- *Los Tribunales de Justicia no son infalibles, ni necesariamente ‘justos’, y paradójicamente el sistema judicial no siempre favorece a quien defiende el cumplimiento legal, dejando bastante margen al infractor, para alargar el proceso, dilatar mucho el cumplimiento de las resoluciones judiciales, etc.*
- *A pesar de obtener sentencias favorables, la empresa ‘puede’ negarse a cumplir con las mismas, en cuyo caso obligará a requerir judicialmente la ejecución de las sentencias.*
- *Cuando ‘uno’ se ve obligado a demandar a la empresa para la que ha trabajado a fin de que se respeten los derechos reconocidos por Ley a los Técnicos de PRL, ganando la correspondiente demanda, puede ocurrir que ese ‘uno’ se acabe convirtiendo en persona ‘non grata’ para aquellos responsables que tomaron la decisión de despedirlo, normalmente su superior y/o el departamento de RRHH. En este caso, aunque no deberían darse jamás, **pueden producirse situaciones de acoso laboral y hostigamiento** al Técnico, situación que genera un profundo desgaste en quien la sufre y para la que hay que estar preparado.*





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

OTRAS SITUACIONES QUE PUEDEN DARSE:

VACIADO DE FUNCIONES DEL PUESTO DESEMPEÑADO POR EL TÉCNICO, INCUMPLIMIENTO DE LO ORDENADO EN SENTENCIAS, etc. para buscar el propio abandono del puesto de trabajo.

*En todos estos casos nos encontraríamos ante un situación de ‘acoso laboral’, tipificada como **delito en el Código Penal**. A veces el acoso se lleva a la práctica de manera muy sibilina, pero en la inmensa mayoría de los casos se puede contrastar con la abundante bibliografía existente. Una vez conocido y asimilado que se es víctima de esta práctica, es posible adoptar medidas para contrarrestarla.*

*Si se diese el caso, se puede optar entre interponer una **Demanda de Tutela de Derechos Fundamentales** ante la jurisdicción social, no sólo **contra la empresa**, sino **también contra aquellos individuos que ejerzan el hostigamiento**, en la que la carga de la prueba residirá en los acosadores, o bien, interponer una **Querrela Criminal** ante la jurisdicción penal.*





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

OTRAS SITUACIONES QUE PUEDEN DARSE:

EXCLUSIÓN DEL TÉCNICO DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN para evitar que pueda atribuirse las garantías concedidas por el art. 30.4

Como ya hemos dejado claro al tratar la PERTENENCIA AL SERVICIO DE PREVENCIÓN

El RD 39/1997 en su art. 12 establece que los Técnicos de Prevención pertenecientes a la plantilla de la empresa, sólo pueden desarrollar funciones de Prevención de Riesgos Laborales como:

- **Trabajador designado**, cuando no haya constituido un Servicio de Prevención (propio o mancomunado), o;
- **Miembro de un Servicio de Prevención Propio (o Mancomunado)**, cuando dicho Servicio de Prevención se haya ya constituido.

No permitiendo nuestra normativa ninguna otra posibilidad, según la última modificación normativa introducida por la Ley 14/2013, en empresas de más de 10 trabajadores ubicados en varios centros de trabajo, o de más de 25 trabajadores en un único centro.

Por tanto, a un Técnico de Prevención (en el tipo de empresas citadas) es imposible legalmente excluirle del Servicio de Prevención, siendo de aplicación directa las garantías establecidas por el art. 30.4 de la Ley 31/95.

Si se diese el caso, lo que procede es interponer una Demanda de Modificación Sustancial de condiciones de trabajo en los 20 días posteriores a la comunicación de la exclusión, **reclamando la pertenencia al Servicio de Prevención.**





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

OTRAS SITUACIONES QUE PUEDEN DARSE:

INCAPACITAR AL TÉCNICO TRAS RECONOCIMIENTO MÉDICO MEDIANTE UN FALSO NO APTO Y PROCEDER A SU DESPIDO POR INEPTITUD SOBREVENIDA alegando que no hay ningún puesto que se adapte a sus condiciones y limitaciones particulares.



Obviamente esta opción debe contar con la **‘colaboración’ de la parte de Vigilancia de la Salud del propio Servicio de Prevención**, en muchas ocasiones función depositada en un SPA, el cual **puede ceder a las presiones de la empresa**, especialmente si ésta es de una dimensión importante.

Con el ‘No Apto’, la empresa ‘puede’ argumentar la no existencia de ningún puesto acorde al trabajador, y despedir al trabajador de manera ‘objetiva’.

Si se diese el caso, lo que procede es interponer una **Demanda de Despido** en la que se reclame la nulidad por vulneración de derechos fundamentales o subsidiariamente la improcedencia del despido, intentando justificar la ineficacia de los argumentos utilizados para el despido, en los 20 días hábiles posteriores al mismo. De conseguir cualquiera de ellas, nulidad o improcedencia, aplicaría la readmisión del trabajador con cobro de salarios de tramitación, de manera directa o derivada de la aplicación del art. 30.4., respectivamente.



CONSIDERACIONES JURISPRUDENCIA

3. *Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid, Sentencia núm. 392/2014 de 2 de octubre de 2014. **READMISIÓN TRAS DESPIDO POR NO APTITUD SOBREVENIDA NO CONCURRIENDO CAUSA. INCLUSIÓN DEL TRABAJADOR EN SERVICIO DE PREVENCIÓN A PESAR DE LA NEGATIVA DE LA EMPRESA.***

Sentencia de Readmisión de Técnico de PRL tras despido por no aptitud, emitiendo el Servicio de Prevención Ajeno una no aptitud sin causa. Se admite improcedencia del despido. La empresa niega la condición de miembro del Servicio de Prevención, a pesar de admitir que el trabajador realiza labores exclusivas de Prevención. Inclusión en Servicio de Prevención. Aplicable el 30.4.

Destacamos de la sentencia los siguientes párrafos:

*“(...) Y a la vista del mismo (el informe de aptitud tras reconocimiento) es **imposible obtener una interrelación entre las pruebas y las manifestaciones médicas de la exploración física y la conclusión expresada de no apto.** La exploración tiene abundantes – la mayoría – datos de normalidad y en aquellos en que hay referencia de dolencias ni se identifican en su particularidad ni se valoran individualmente, lo que hace que sea imposible conocer su alcance y confirmar su valoración.”*

*“(...) **Consiguientemente, no concurriendo causa,** tal como establece el artículo 53.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores **debe declararse improcedente la decisión extintiva empresarial, (...)**”*





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

OTRAS SITUACIONES QUE PUEDEN DARSE:

VALIDACIÓN DE TAL PROCEDER POR ÓRGANOS COLEGIADOS

Entre cuyos fines esenciales está TAMBIÉN la protección de los intereses de los consumidores y usuarios de los servicios de sus colegiados.

Extracto de conversación mantenida entre Médico y Paciente durante el reconocimiento que da lugar al no apto.

Médico – Yo lo que veo es que a todas luces el puesto de trabajo resulta hostil y produce una reacción adversa en el trabajador con lo cual, aunque es capaz técnicamente, el ambiente, socio-laboral en este caso, va a ser hostil y produce que esta persona esté alterada por...

Paciente – Yo insisto... Eso es. Yo creo, insisto, habla con los de Legal vuestros, yo lo voy a pedir, lo voy a pedir incluso legalmente si hace falta, yo ahora mismo estoy metido ahora en una guerra total.

Médico – Yo te voy a hacer un reconocimiento en base a la auscultación, pin, pan, pun... y te viene como... (RUIDO).

Paciente – Por eso te digo que yo creo el tema, incluso si quieres ya te digo, te mando por mail estos artículos para que a su vez los cuestiones a vuestro departamento legal.

Médico – Yo tengo un principio de máximos, el apto tal cual y el no apto tal cual, hombre con un no apto tal cual, las empresas generalmente tienden hoy por hoy al despido.

Diagnóstico realizado por psicólogo sistema público de Salud

Juicio Clínico: Trastorno de ansiedad no especificado, con somatizaciones, en remisión parcial (DSM-IV-TR: F41.9)

Manifestaciones literales del facultativo en las Conclusiones del Colegio de Médicos de Madrid, que determinan que no se ha producido infracción ni ética ni deontológica ni estatutaria, y por tanto establece el sobreseimiento y archivo del expediente.

¡¡Un corporativismo mal entendido lleva a defender situaciones absolutamente indefendibles!!

EN CONCLUSION: -----

- El trabajador ha encontrado un mal encaje en su empresa. -----

- Como respuesta a la actitud de su empresa, ha desarrollado un trastorno de ansiedad mixto de carácter crónico, asociado a un aumento de riesgo de suicidio. -----

- La evolución del cuadro y remisión de los síntomas dependían de la solución que se de a la situación laboral. -----

Mi temor a que complicaciones mas graves pudieran aparecer en el curso de la tensa relación con la empresa, y que la situación se prolongaba sin expectativas de cambio, me inclinaron a emitir el



Ilustre Colegio Oficial de Médicos de Madrid
SECRETARÍA GENERAL

Santa Isabel, 51 – 28012 Madrid – Tlf: 91 538 51 00 – Fax: 91 539 63 06
http://www.icomem.es - e-mail: icomem@icomem.es

dictamen de no apto. Dicho dictamen debe ser entendido con ánimo de apartar al trabajador de un puesto de trabajo que resulta pernicioso para su salud. -----

Termina señalando: "desconozco el uso que se ha dado a dicho informe de no aptitud laboral. una no aptitud en prevención de riesgos laborales, no debiera considerarse de manera automática causa suficiente para un despido". -----

Las explicaciones enviadas por el médico denunciado resultan concluyentes para determinar que no existió en su actuación ninguna irregularidad respecto a los hechos denunciados y por tanto, dado que no se ha producido ninguna infracción ni ética, ni deontológica ni estatutaria, procede el sobreseimiento y archivo del expediente. -----

En atención a lo expuesto, vistos los antecedentes de hecho y demás disposiciones jurídicas de general aplicación el Pleno de la Junta Directiva por unanimidad, -----

ACUERDA-----

EL SOBRESEIMIENTO Y ARCHIVO DEL EXPEDIENTE ##/14, instado por D. @@@@ @@@@ contra el DR. \$\$\$\$ \$\$\$\$\$\$ \$\$\$\$\$\$-\$\$\$\$ \$\$\$\$\$\$ (Colegiado ##.###), al no apreciar infracción deontológica ni estatutaria alguna en la actuación profesional del facultativo para con el denunciante. -----

SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

LA TRISTE REALIDAD: UN CASO REAL

Técnico de Prevención defendiendo cumplimiento legal en empresa multinacional sector Alimentación y Bebidas reconocida por sus prácticas de RRHH como gran empleador, pero con baja cultura de la Seguridad y Salud en el Trabajo entre su alta dirección, sufriendo episodios de hostigamiento y discriminación en su progresión profesional debido a ello, desde 2008.

1. *Despido disciplinario (Marzo 2011), basado en hechos falsos, admitiendo la empresa la improcedencia.*
2. *Conocidas las garantías del 30.4 interpone demanda de despido (Abril 2011) que gana en primera instancia, estableciendo el Juzgado el derecho de opción al trabajador, y por ello, la readmisión "en su mismo puesto y con las mismas condiciones anteriores al despido", y condenado a la empresa por mala fe procesal al existir "pruebas contundentes" de la pertenencia del Técnico al Servicio de Prevención y negarlo la empresa. No se reconocen por el contrario, en primera instancia, el derecho al cobro de los salarios de tramitación (Octubre 2011).*
3. *Al día siguiente de publicarse la sentencia, en la que se reconocen las garantías de los Técnicos de PRL, la empresa procede a despedir a otro Técnico de Prevención de inferior categoría profesional, ofreciendo su puesto al Técnico denunciante (Noviembre 2011). El 2º Técnico decidió no reclamar judicialmente sus derechos a pesar de conocer la sentencia de su compañero.*
4. *Recursos de suplicación por ambas partes, el Técnico reclamando los salarios de tramitación y la empresa la no consideración del Técnico como trabajador designado.*
5. *Negación por la empresa a dar cumplimiento a la readmisión en las condiciones establecidas en la sentencia de primera instancia (Diciembre 2011).*
6. *Afectación psíquica del trabajador ante la injusticia vivida.*
7. *Interposición por el Técnico de demanda de tutela de derechos fundamentales por acoso laboral (Mayo 2012).*
8. *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia reafirmando el derecho de opción del Técnico y concediendo los salarios de tramitación. Levantamiento por contra de la condena por mala fe a la empresa en base a una suposición sin cabida legal (Junio 2012).*
9. *Recurso del Técnico ante el Tribunal Supremo reclamando la condena por mala fe de la empresa (Junio 2012).*
10. *Readmisión del trabajador en su puesto, vaciando el mismo de funciones (Junio 2012).*
11. *Recaída del trabajador en la patología sufrida.*
12. *Archivo provisional de la demanda de tutela de derechos fundamentales, hasta la firmeza de la sentencia de despido (Octubre 2012).*
13. *A sugerencia del Juzgado del procedimiento de tutela, se inicia expediente de modificación de contingencia ante el INSS (Noviembre 2012).*
14. *Ante el incumplimiento de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia, solicitud al Juzgado de primera instancia de ejecución de la sentencia en su propios términos (Diciembre 2012).*
15. *Mediación ante la Inspección de Trabajo, solicitando el cumplimiento de la sentencia. La Inspección se desentiende parcialmente sin forzar a la empresa a su cumplimiento (Febrero 2013).*
16. *El INSS no considera el origen laboral de la patología sufrida (Abril 2013).*
17. *El juzgado de primera instancia dicta readmisión regular a pesar de que no se está cumpliendo la sentencia emitida por el propio Juzgado (Mayo 2013).*

(../..)





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

LA TRISTE REALIDAD: UN CASO REAL

- 
- 
18. *Se recurre dicha consideración de la readmisión como regular ante el Tribunal Superior de Justicia (Mayo 2013).*
 19. *Se interpone demanda de cambio de contingencia (Junio 2013).*
 20. *El Juzgado de primera instancia a cargo del procedimiento de contingencia, dicta que la contingencia no es de origen profesional (Julio 2013).*
 21. *El Técnico se reincorpora de nuevo. Vaciado absoluto de funciones y medios (Agosto 2013).*
 22. *Se recurre la no consideración de la contingencia como profesional ante el Tribunal Superior de Justicia (Septiembre 2013).*
 23. *La empresa excluye al trabajador del Servicio de Prevención (Septiembre 2013).*
 24. *Ante tal exclusión, se interpone demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo (Octubre 2013).*
 25. *El Técnico solicita reconocimiento médico tras baja prolongada por el SP a fin de que se determine el posible origen laboral de la patología causante de su baja, reconocimiento obligatorio no ofrecido por la empresa hasta entonces (Octubre 2013).*
 26. *La vista de modificación sustancial de condiciones de trabajo se suspende, por haber requerido el Técnico el pronunciamiento de la ITSS y no remitir el Juzgado dicha petición a la Inspección hasta el mismo día de la vista (Diciembre 2013).*
 27. *El médico a cargo del reconocimiento establece la No Aptitud del trabajador (Enero 2014).*
 28. *La empresa no ofrece al Técnico un nuevo puesto adaptado, como es obligatorio legalmente, y despide al Técnico por ineptitud sobrevenida, indicando en la carta de despido que su ineptitud es permanente y sin posibilidad de curación (Enero 2014).*
 29. *El Técnico interpone demanda de despido, solicitando la nulidad del mismo por vulneración de derechos fundamentales (Febrero 2014).*
 30. *La vista de modificación sustancial de condiciones de trabajo tiene lugar. La ITSS se limita a decir que el Técnico ha pertenecido al Servicio de Prevención hasta el día de su despido. Al conocer la Juez del segundo despido, decide suspender el procedimiento hasta en tanto no se resuelva el iniciado como consecuencia del mismo (Febrero 2014).*
 31. *Suspensión de vista de Tutela de Derechos fundamentales por Acoso hasta que se resuelva nuevo procedimiento de despido (Mayo 2014).*
 32. *Intento fallido de suspensión de la vista de despido al encontrarse el médico 'indispuesto' (Junio 2014).*
 33. *Sentencia del TSJ reafirmando la readmisión como regular, a pesar de no estar cumpliéndose la sentencia (Septiembre 2014).*
 34. *Sentencia de juzgado de primera instancia sobre despido objetivo calificando éste como improcedente ante la falta de prueba de la no aptitud, reconociendo paralelamente la pertenencia al Servicio de Prevención, y asignado al Técnico el derecho de opción (Octubre 2014).*
 35. *Sentencia de TSJ desestimando el recurso sobre la consideración de la contingencia como profesional (Octubre 2014).*
 36. *Sentencia del Juzgado nº 41 considerando el despido improcedente al no concurrir causa derivada de la ineficacia del informe de no aptitud y determinando la pertenencia al Servicio de Prevención del Técnico (octubre 2014).*
 37. *Dificultades en la readmisión (exclusión del Servicio de Prevención, imposibilidad de visitar los centros de trabajo a su cargo, tareas no ajustadas a su función y cargo, sin despacho, sin portátil, sin móvil, etc.)*
 38. *Interposición denuncia ante el Colegio de Médicos por actuación contra la lex artis (Diciembre 2014).*
 39. *Resolución del Colegio de Médicos determinando el sobreseimiento y archivo del expediente por no observar infracción ética, deontológica, ni estatutaria (mayo 2015).*
 40. *Recurso de Alzada ante el Colegio de Médicos ante tal postura (Junio 2015)*
 41. *Notificada inadmisión de Recurso de Casación ante el TS por falta de contradicción (Sentencia de Julio 2015, notificada en Octubre 2015)*

Continuará...



SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

CONCLUSIONES:

*Los Técnicos de PRL contamos con una serie de **garantías legales** que:*

- ***Mayoritariamente desconocemos** y por tanto en la gran mayoría de los casos **no son objeto de reclamación** cuando se ven vulneradas.*
- *Cuando son conocidas, el **miedo a un largo y penoso procedimiento judicial, y sus posibles consecuencias laborales**, conlleva en la mayoría de los casos, la **renuncia o verse abocado a acuerdos poco respetuosos con las citadas garantías**.*
- *Las **garantías** que poseemos los técnicos **no son conocidas ni siquiera por los especialistas en derecho laboral** y se ven **insuficientemente respaldadas tanto por las autoridades judiciales como por los organismos inspectores**. Negándose a veces el literal de la Ley.*
- *En tal desbarajuste, las empresas poco respetuosas con la legalidad, al no verse penalizadas, optan por maniobras dilatorias o directamente por el incumplimiento, buscando el abandono del Técnico en la reclamación de sus derechos.*





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD

Y en esta situación de INDEFENSIÓN... ¿QUÉ VAMOS A HACER DESDE SEPROSS?

Porque algo habrá que hacer...

- **No conformarnos con hacer 'terapia'** entre los propios profesionales. Compartir lo mal que estamos sirve de desahogo psicológico, pero no contribuye significativamente a la mejora de nuestra situación.
- **Crear más en nosotros mismos, tanto a nivel individual como colectivo.** Desempeñamos una función social de la que tenemos que estar tremendamente orgullosos.
- **Comunicar mejor nuestras actuaciones.** Debemos ser conscientes de que la mejor acción, mal comunicada, no es adecuadamente valorada por quien la recibe.
- **Influir más.** Debemos mejorar nuestra consideración social y para ello debemos estar presentes en cuantos foros e iniciativas resulte posible, transmitiendo el criterio de los profesionales de la SST a las administraciones y grupos de interés, como agente social 'diferenciado' que somos.
- **Contribuir todos a nivel individual a que la percepción de nuestra actuación profesional como colectivo mejore socialmente y que se incremente el prestigio de nuestra función.**
- **Reclamar el cumplimiento efectivo de lo que el legislador estableció en su día (hablamos de nuestros escasos derechos).**
- **Apoyar la creación de órganos profesionales representativos que nos defiendan, participando, asociándonos, uniéndonos en torno a los ya existentes, de manera que juntos lo podamos conseguir.**

Algunos en ello estamos...





SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD



¿¿¿PREGUNTAS???



SINDICATO ESTATAL DE PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD



<http://www.sepross.es>

asesoriajuridica@sepross.es



Manuel Rodríguez Herrán
Coordinador General
SEPROSS, Sindicato Estatal de
Profesionales de Seguridad y
Salud en el Trabajo
cg@sepross.es



Perfil LinkedIn: es.linkedin.com/in/manurohe/