

Los técnicos en prevención de riesgos laborales (II)

17

17/2012

Con el fin de que los técnicos en prevención de riesgos laborales puedan realizar su labor con la necesaria independencia, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en adelante (LPRL), en su CAPÍTULO IV, establece ciertas garantías.

En este sentido cobra especial relevancia el artículo 30.4 de la LPRL que dice:

“Los trabajadores designados **no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención** de los riesgos profesionales en la empresa.

En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

La LPRL concreta esta genérica protección, que se hace necesaria por el posible choque de intereses entre quien se ocupa de la actividad preventiva (los trabajadores designados y/o técnicos del servicio de prevención) y quien tiene el deber de protección (el empresario), en un conjunto de garantías que, en esencia, les igualan en protección con los representantes unitarios o sindicales en la empresa (art. 30.4 LPRL).

En particular, **esas garantías son las siguientes:**

- a) Derecho a instrucción de expediente contradictorio en caso de sanciones por faltas graves o muy graves, así como el derecho de audiencia al comité de empresa, delegados de personal o, en su caso, delegados sindicales (artículos.68 a LET y 10.3 LOLS).
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas (artículos, 68. b; 47.1; 49.1.i; 51.7 y 52 c LET).
- c) Derecho a no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de sus funciones siempre que el despido se fundamente en la acción del trabajador en el ejercicio de sus tareas de prevención (art. 68. c LET).
* Sentencia 898/2009 de 4 de diciembre, dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª); y la sentencia 812/2000 de 3 de marzo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social).
- d) A no ser discriminado en su promoción económica y profesional en razón, precisamente, del desempeño de sus funciones de prevención (art. 68.c LET).



Con la Financiación de:
DI-0003/2011



- e) **Si fuese despedido** el trabajador designado para tareas de prevención y, **en la revisión judicial del despido, éste fuese declarado improcedente, la opción entre readmisión o indemnización no corresponderá como de ordinario al empresario sino al trabajador** que si opta por la readmisión ésta será obligada (art. 56.4 LET).
- f) Los trabajadores designados deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones (art. 30.4 LPRL)

Sobre el **alcance del sigilo** nos referiremos concretamente en dos artículos: **Art. 37.3 LPRL y el art. 65.2 LET.**



El art 30.3 LPRL indica que "el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los arts.18 y 23 de la presente Ley", como uno de los requisitos necesarios para llevar a cabo las actividades preventivas que les corresponde realizar en su condición de miembros del servicio de prevención. Esta misma obligación se establece respecto a

los integrantes del Servicio de Prevención (sea propio o ajeno) conforme a lo previsto en el art 31.2 de la propia LPRL y a los delegados de prevención (art 37.3). En este sentido, ningún documento podrá ser utilizado para fines distintos de los que motivaron su entrega. De no ser así, el empresario podría reaccionar frente al incumplimiento del deber de confidencialidad.

En relación con este punto, conviene reseñar que la **Sentencia del Tribunal Constitucional** nº213/2002 (Sala Primera) de 11 de noviembre, tiene establecido lo siguiente:

- 1.- El derecho y deber de información **no resulta ilimitado**, sino que se encuentra condicionado por la imposición legal del "deber de sigilo profesional" (art. 65.2 del TRET).
- 2.-El ejercicio de dicho derecho está sujeto además, **al límite adicional de la buena fe** o de la especial confianza recíproca entre trabajador y empresario inherente al vínculo contractual que les une.
- 3.-La facultad empresarial de sujetar determinadas informaciones a una obligación de reserva o sigilo, destinada a salvaguardar los intereses empresariales que podrían resultar perjudicados por el conocimiento de determinadas informaciones, no se configura ilimitadamente, sino con **carácter restringido**, respecto del límite del ejercicio de la función propia de los representantes de los trabajadores sobre los que pesa un deber legal de informar a sus representados.
- 4.-No es suficiente con que el empresario califique unilateralmente como confidencial cierta información, sino que es necesario también que desde un plano objetivo efectivamente lo sea.

REFERENCIAS NORMATIVAS

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Estatuto de los Trabajadores
- Criterio técnico sobre el derecho de los delegados de prevención al acceso a la documentación preventiva



www.ugt.es/saludlaboral/
laboral@cec.ugt.org



+ info