

## GARANTÍA DE PRIORIDAD DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA DE LOS TRABAJADORES CON FUNCIONES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### REGULACIÓN LEGAL.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga al empresario a establecer una organización técnica que realice por cuenta de la empresa las acciones preventivas previstas en el articulado de la Ley, y ello, como deber concreto derivado del deber genérico de prevención. En cumplimiento de dicho deber, el empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un Servicio de Prevención o concertará dicho Servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

Sea cual sea la forma de cumplimiento de dicho deber por parte del empresario, tanto los trabajadores designados por el mismo para ocuparse de la actuación preventiva en la empresa, como en su caso los componentes del Servicio de Prevención propios de la misma, gozan en el ejercicio de sus funciones de prevención, de una serie de garantías legales que pretenden salvaguardar la independencia de su actuación frente al propio empresario.

Y así se recoge en el artículo 30. 4 de dicho texto legal, que establece que: "*Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

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

*Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieron acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones."*

Por su parte, consagra el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en sus epígrafes a) b) y c) que: "*Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:*

- 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.*

- 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. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación."*

De la redacción de dichos preceptos, se puede apreciar que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se limita a la remisión al artículo 68 del ET sin realizar ningún tipo de concreción o aclaración sobre dicha equiparación, por lo que ha sido la doctrina y la jurisprudencia en la materia quienes se han encargado de perfilar los términos y alcance de dicha equiparación, en los términos que de forma sucinta pasamos a exponer.

### ALCANCE DE DICHA GARANTÍA

Dicha garantía de permanencia en el centro de trabajo o la empresa frente a los demás trabajadores, surte efectos en los supuestos de suspensión de contratos y despidos colectivos por causas objetivas (artículos 47 y 51.7 del ET), extinción de contratos de trabajo por necesidades objetivas de amortización de puestos de trabajo [artículo 52.c) del ET] y movilidad geográfica (artículo 40.5 del ET).

No obstante y de la propia dicción literal de dicho precepto, se deriva que dicha garantía no se contempla de una forma absoluta, sino que a su vez presenta ciertas restricciones en atención a las circunstancias concurrente en cada supuesto o caso concreto. No obstante, el desarrollo doctrinal y jurisprudencial en la materia ha ido perfilando la operatividad de dicha garantía, y que se podrían resumir en los siguientes.

1º.-La preferencia opera cuando la medida afecta a una parte de la plantilla, no cuando es al total de trabajadores del centro de trabajo o la empresa, en cuyo caso no se puede obligar al empresario a mantener al personal integrante del servicio de prevención. Un ejemplo de este supuesto, serían los expedientes de regulación de empleo de extinción de las relaciones laborales por cierre empresarial.

2º.- Asimismo, dicha preferencia no afecta a la finalización del contrato temporal por extinción del tiempo de duración pactada.

3º.- Que la extinción de la relación laboral no implique una conexión directa con el contrato de trabajo y funciones asignadas, por cuanto tal como estableció el Tribunal Supremo. Sala de lo Social en el recurso nº 2130/2006: *" En el supuesto de autos, la empresa que había venido teniendo Servicio de Prevención propio, en el que trabajaba el actor, decidió externalizar tal Servicio pasando a ser llevado a cabo por una Mutua, lo que determinó la amortización del puesto de trabajo del actor. Esto implica una conexión directa del contrato de trabajo del actor con el despido objetivo dispuesto por la empresa, que hace razonable esta concreta medida extintiva. "*

4º.- A los efectos de examinar si se ha vulnerado el derecho de prioridad de permanencia de los trabajadores que tengan asignadas funciones de prevención de riesgos laborales respecto al resto de trabajadores, lo relevante no es la pertenencia a la misma categoría profesional o al mismo grupo, sino que existan puestos de trabajo en los que por existir homogeneidad puedan ser desempeñados por dichos trabajadores o como señala la

jurisprudencia en la materia, que "exista otro puesto de trabajo funcionalmente equivalente al afectado y por tanto intercambiable".

En definitiva, de la sucinta exposición que antecede se deduce que, si bien los trabajadores que tengan asignadas funciones de prevención de riesgos laborales pueden hacer valer su derecho de prioridad de permanencia en la empresa, dicho derecho no es de carácter absoluto, debiendo valorar a las circunstancias concurrentes en cada supuesto.

*ROSA ANA FAJARDO SÁNCHEZ*  
*C/Juan Carlos I, 44 - 1C 30007 Murcia*  
*968967938 fax 968967937*  
*rosana@garridofajardo.com*

