

PÍLDORA PREVENTIVA Nº4_OCT/23

DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Contenido

DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN	1
¿QUIENES SOMOS?	2
¿CÓMO SE ELIGEN LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?	2
COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.....	4
¿A QUÉ INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DEBEMOS TENER ACCESO LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?.....	5
FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN	7
VIGILANCIA Y CONTROL	8
COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.....	10
COLABORACIÓN CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	11
GARANTÍASY SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN	12

SINDICATO DE TÉCNICOS DE ENFERMERÍA



¿QUIENES SOMOS?

Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados Delegados de Prevención el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias.

Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

De acuerdo al artículo 34.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Comités de Empresa, a los Delegados/as de Personal y a los Representantes Sindicales les corresponde la defensa de los intereses de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

¿CÓMO SE ELIGEN LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?

De acuerdo al artículo 34.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

El número de delegados de prevención se calcula en función del número de trabajadores de la empresa conforme al art. 35.2 de la Ley 31/95. En la siguiente tabla se relacionan el nº de delegados de PRL y de representantes de trabajadores conforme a lo establecido en RDL 5/15, RDL 2/15 y L 31/95.

RDL 5_2015/RDL 2_2015		LEY 31/95
Nº DE FUNCIONARIOS DE LA UNIDAD ELECTORAL/ TRABAJADORES	Nº DE REPRESENTANTES DE LA JUNTA DE PERSONAL/MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA	Nº DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN
De 50 a 100 funcionarios/trabajadores:	5	2
De 101 a 250 funcionarios/trabajadores:	9	3
De 251 a 500 funcionarios/trabajadores:	13	
De 501 a 750 funcionarios/trabajadores:	17	4



De 751 a 1.000 funcionarios/trabajadores:	21	
De 1.001 a 2.000 funcionarios/trabajadores	23	5
De 2.001 a 3.000 funcionarios/trabajadores	25	6
De 3.001 a 4.000 funcionarios/trabajadores	27	7
De 4.001 en adelante	2 por cada 1.000 o fracción, con el máximo de 75	8

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.

En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

No obstante, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.



COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención se detallan en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En la tabla de más abajo resumimos las “Competencias (art. 36.1)” en azul y las “Facultades (art. 36.2)” en blanco.

Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.
Acompañar, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
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 de Prevención de Riesgos Laborales.
Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos
Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo y el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los Delegados de Prevención podrán proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades.

Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada. Este acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

¿A QUÉ INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DEBEMOS TENER ACCESO LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?

Plan de prevención

Planificación de la Actividad Preventiva

Medios de prevención o protección frente a los riesgos detectados.

Controles periódicos y resultados de las condiciones de trabajo

Evaluación de riesgos. Planificación de actividades preventivas.

Plan de Emergencias y medidas de emergencia.

Relación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que supongan la incapacidad temporal al trabajador afectado superior a un día. Y la relación mensual de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales sin baja.



Memoria Anual de Actividades Preventivas.
Información derivada de la Coordinación de Actividades Empresariales
Resultados las visitas de inspección efectuadas por técnicos de los organismos competentes y de la Inspección del Trabajo.
Informes y resultados de auditorías.
Manual de instrucciones y certificados de equipos de trabajo y máquinas.
Fichas de Seguridad de Productos Químicos.
Plan de formación en materia preventiva.
Información sobre el sistema elegido para la gestión de la prevención.
Existencia de personas de ETT, trabajadores especialmente sensibles.
Toda la información en materia de riesgos laborales que el empresario obtenga de órganos especializados como pueden ser servicios de prevención ajenos, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Mutua colaboradora con la Seguridad Social.

Limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.



FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Según el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

La formación del delegado de prevención deberá ser como mínimo de 30 horas salvo en las empresas que desarrollan alguna actividad incluida en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención que tendrá una duración mínima de 50 horas, según se indique en convenio. Esta formación les capacita para el desempeño de las funciones de nivel básico.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

El crédito horario es el permiso retribuido que corresponde a los representantes legales de los trabajadores para dedicarlo al ejercicio de sus funciones. El crédito horario es mensual y el número de horas concreto que corresponde a cada delegado de prevención dependerá de trabajadores de la plantilla de la empresa o del centro de trabajo. Aunque también es posible que el delegado de prevención acumule horas de representación. El representante con derecho a crédito horario retribuido debe percibir el mismo salario que tenía en servicio activo.

Además, el tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.



VIGILANCIA Y CONTROL

La ley obliga a los representantes de los trabajadores a vigilar el cumplimiento de la normativa, a colaborar con el empresario para la mejora de las condiciones laborales y a reclamar tales mejoras.

Para cumplir con esta obligación la ley faculta a los representantes de los trabajadores obtener cualquier información y visitar cualquier lugar de trabajo.

Existen mandatos legales establecidos para los trabajadores y sus representantes en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: el art 29 de en relación con la obligación de velar por el cumplimiento de las obligaciones preventivas, el art. 34 en relación con la participación y consulta, la vigilancia y control y el ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes, y el art. 36 en relación con la colaboración en la mejora de la acción preventiva, la reclamación al empresario de la adopción de medidas preventivas y la mejora de la protección.

También hay que tener en cuenta lo establecido en el art. 1.2 del RD 39/97 en relación con la integración de la actividad preventiva, a través de la participación de los trabajadores y sus representantes en la implantación del Plan de prevención, la evaluación y de riesgos, la planificación preventiva, la organización de la prevención y el acceso a documentación.

Además es importante saber que la Ley Orgánica de Libertad sindical otorga a los delegados sindicales, en materia de PRL, el derecho de recibir la misma información que los demás representantes de los trabajadores y a participar con voz pero sin voto en los mismos órganos de consulta y participación, estén o no representados en dichos órganos afiliados de su sindicato.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Artículo 34. Derechos de participación y representación.

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.



En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

2. A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

Artículo 36. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.



e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades.

Los delegados sindicales, tienen derecho a participar, con voz pero sin voto, en el Comité de Seguridad y Salud (CSS), aunque no formen parte de él (Ley 31/95, art. 38.1; Ley 11/85, art 10.3).

Para poder ejercer su derecho a participar en una reunión los delegados deben conocer, y por tanto tener acceso a la información y documentación que allí se maneja, con la antelación suficiente para que puedan formar la opinión que luego podrán exponer en el seno del CSS.

Derecho / Deber de Información

Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 18.1. “En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información se facilitará por el empresario a través de dichos representantes”.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 34.1 “la participación de los trabajadores se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada”. Es importante resaltar que aquí la ley reconoce este derecho no exclusivamente a los delegados de PRL, sino a ambos tipos de representantes. Es decir, la ley reconoce la concurrencia de este derecho de información (concurrencia en lugar de exclusividad o alternativa).

Además la Ley Orgánica 11/85, de Libertad Sindical en su art 10.3 establece que “los delegados sindicales que no formen parte del comité de empresa, tendrán derecho a tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa”

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

De acuerdo al artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.



2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

COLABORACIÓN CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

La colaboración de los Delegados de Prevención con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se encuentra en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el



Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.

Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores, e informadas del resultado de dichos planes.

GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

La ley obliga a los representantes de los trabajadores a vigilar al empresario colaborando con él para la mejora de las condiciones laborales mediante la reclamación de mejoras.

Ya sabemos que algunas personas pueden confundir esta colaboración de SAE con el afán de dañar a la organización, tan contrario a nuestro propósito. Por eso, para que el delegado de prevención pueda realizar las funciones que la ley le exige, dispone de las garantías laborales recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95):

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, ARTÍCULO 37: GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

1. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores (RDL 5/15) en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores:

RDL 5/15, Artículo 68. Garantías.

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 esta 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.

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.

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

3. A los Delegados de Prevención “deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado (art 65.2 ET)” respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo, y 11 de la Ley 9/1987, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas:

(Art.10, párrafo 2) Los miembros de las Juntas de Personal y estas en su conjunto, así como los Delegados de personal, en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aun después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración o para fines distintos a los que motivaron su entrega

(Art.11) Los miembros de la Junta de Personal y los Delegados de personal, en su caso, como representantes legales de los funcionarios, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su Unidad electoral, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades.

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

c) Ser oída la Junta de Personal o restantes Delegados de personal en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado, regulada en el procedimiento sancionador.



d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala: hasta 100 funcionarios: 15, de 101 a 250 funcionarios: 20, de 251 a 500 funcionarios: 30, de 501 a 750 funcionarios: 35, de 751 en adelante: 40.

Los miembros de la Junta de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquélla ejerza su representación, a su acumulación, sin que ésta se pueda efectuar en cuantía superior a diez horas mensuales a favor de los funcionarios que ocupen los puestos de trabajo previstos en el apartado b), número 1, artículo 20 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

e) No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del funcionario en el ejercicio de su representación.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.



SINDICATO DE TÉCNICOS DE ENFERMERÍA



Somos las MANOS que te CUIDAN