



Recurso Num.: CASACION/6/2007

Ponente Excmo. Sr. D.: Jesús Souto Prieto

Votación: 07/02/2008

Secretaría de Sala: Ilma. Sra. Dña. María Dolores Mosqueira Riera

**SENTENCIA NUM.:
TRIBUNAL SUPREMO. SALA DE LO SOCIAL**

Excmos. Sres.:

D. Gonzalo Moliner Tamborero
D. Jesús Souto Prieto
D. José Luis Gilolmo López
D. Jordi Agustí Juliá
D. Joaquín Samper Juan

En la Villa de Madrid, a doce de Febrero de dos mil ocho.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación interpuesto por el Procurador D. Jose Lledo Moreno, en nombre y representación de ZARDOYA OTIS, S.A., contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 21 de noviembre de 2006, en autos nº 128/2006, seguidos a instancias de FEDERACIÓN MINEROMETALURGICA DE CC.OO, contra la empresa ZARDOYA OTIS, S.A., ELA-STV; UGT y CIG, sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido la FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA CC.OO, y METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE LA UGT, FEDERACIÓN ESTATAL (MCA-UGT) representados por la letrada Dª Nieves San Vicente Leza y por la letrada Dª Josefa Martínez Rianza, respectivamente.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. JESÚS SOUTO PRIETO,



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la letrada D^a Nieves San Vicente Loza, en nombre y representación de la FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA DE COMISIONES OBRERAS, mediante escrito de fecha 31 de julio de 2006, presentó demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaban suplicando que se declare el derecho de los trabajadores que han efectuado los cursos o seminarios de Grado Básico de Prevención de Riesgos Laborales a que las horas de las que conste el curso sean compensadas mediante la libranza de horas de trabajo. Que asimismo se reconozca el derecho de los trabajadores a que actualmente asisten a dichos cursos a que las horas de las que conste el curso se compensen mediante la libranza de horas de trabajo.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 21 de noviembre de 2006 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: FALLO: "Estimamos la demanda de FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA DE CC.OO contra ZARDOYA OTIS, S.A.; ELA-STV, UGT y CIG, declarando el derecho de los trabajadores que han efectuado los cursos de Prevención de Riesgos Laborales, así como el de aquellos que lo hacen actualmente, a que las horas de las que consten estos cursos les sean compensadas mediante la libranza de horas de trabajo".

CUARTO.- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO: La empresa Zardoya Otis rige las relaciones laborales con sus trabajadores por medio del XV Convenio Colectivo, publicado en el BOE de 8 de agosto de 2005 (LEG 2005, 7012), con vigencia hasta el 31.12.07. SEGUNDO: El presente conflicto afecta a la mayor parte de los 3.600 trabajadores de esta empresa en diversas Comunidades Autónomas. TERCERO: Durante el primer semestre de 2005, la empresa notificó a diversos directivos de zonas la necesidad de que todos los operarios y supervisores debían realizar el curso básico de prevención de riesgos laborales, y en especial los trabajadores con contratación temporal o en proceso de ascenso. Estos cursos, de 50, horas se impartían fuera de la jornada laboral. CUARTO: Los mencionados cursos son organizados por Ibermutuamur y Confometal y tienen como finalidad el efectuar un curso de grado básico en Prevención de Riesgos Laborales. Las clases para obtener el título referido son impartidas a distancia, no existiendo enseñanza presencial, ni al comienzo del curso y ni siquiera para efectuar la preceptiva evaluación. El curso consiste en la entrega de documentación que se efectúa en el centro de trabajo. En la documentación que se entrega esta incluido un cuestionario

cuya contestación sirve como examen para la obtención del curso. QUINTO: La empresa, en fecha 10 de mayo de 2006, notifica a la representación legal de los trabajadores que va a remitir a los directores de centro o de fábrica un nuevo comunicado en el que se señala que los cursos que se imparten deben de ir precedidos de una solicitud voluntaria e individual de los mismos, si bien se siguen realizando fuera de horas de trabajo, sin que se efectúe compensación alguna del tiempo empleado. SEXTO: Las partes empresarial y social alcanzaron un acuerdo, sobre el plan de formación, en fecha 17.206, en cuyo punto 2) se dice: «Se realizará al menos un 65% de la formación dentro del horario laboral, para 2006, y un 70% para 2007, en aquellas acciones formativas organizadas por la empresa, manteniendo las condiciones actuales en aquellos casos donde éstas son más favorables para el trabajador, fuera de las horas de trabajo será voluntaria». SÉPTIMO: Se celebró el preceptivo acto de conciliación en el SIMA, con la siguiente propuesta de mediación: «1.- Dado el conflicto que hayan podido ocasionar ciertos correos electrónicos entre directivos de la Empresa en el pasado, al que han tenido acceso los trabajadores, debe quedar claro, mediante una comunicación a todos los trabajadores de la empresa de manera individual, que a partir de ahora la realización del curso de técnico de grado básico en Prevención de Riesgos Laborales tendrá carácter absolutamente voluntario y no constituirá un condicionante para la renovación de contratos de trabajo ni para la promoción de categoría profesional. 2.- Con relación a los trabajadores que hayan realizado dicho curso básico en el pasado o que lo realicen a partir de ahora, se propone que se dé a las horas que se hayan invertido en el mismo un tratamiento similar al que se ha acordado en el plan general de formación de la Empresa. 3.- Con independencia de que no sea posible alcanzar un acuerdo al día de hoy, se invita a las partes a que negocien de manera bilateral una solución a este conflicto en los términos señalados en los dos puntos anteriores. De concluirse un acuerdo, se invita igualmente a las partes a que lo formalicen en un acta de acuerdo que se suscriba en la sede del SIMA lo que contribuirá a darle una mayor seguridad jurídica».

QUINTO.- Por la parte recurrida, se interpuso recurso de Casación, ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, amparado en lo dispuesto en el artículo 205 e) de la Ley de Procedimiento Laboral, siendo su objetivo denunciar la infracción del art.19.2 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y art. 34 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación a las partes recurridas personadas y emitido el preceptivo informe del Ministerio Fiscal, en el sentido de interesar la desestimación del recurso, se declararon conclusos los autos y se señaló día para votación y fallo el día 7 de febrero de 2008 quedando la Sala formada por cinco Magistrados.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras planteó demanda de conflicto colectivo contra la empresa Zardoya Otis, S.A. y

los sindicatos ELA-STV, UGT y CIG, solicitando que se reconozca el derecho de los trabajadores que han efectuado el curso básico de 50 horas de Prevención de Riesgos Laborales impartido a distancia, así como de los que asistían al mismo en el momento de la demanda, a que las horas de que consta les sean compensadas con la libranza correspondiente.

La sentencia recurrida en casación declara probado que la empresa comunicó a diversos jefes de zona la necesidad de que todos los operarios y supervisores realizasen el curso básico y, en especial, los trabajadores con contratación temporal o en proceso de ascenso; que estos cursos se impartían fuera de la jornada laboral sin compensación alguna; que el 17 de febrero de 2006 las partes empresarial y social alcanzaron un acuerdo que dice: "Se realizará al menos un 65% de la formación dentro del horario laboral, para 2006, y un 70% para 2007, en aquellas acciones formativas organizadas por la empresa, manteniendo las condiciones actuales en aquellos casos donde éstas son más favorables para el trabajador, fuera de las horas de trabajo será voluntaria"; y añade en el Fundamento Jurídico segundo, con valor de hecho probado, que en muchos casos los trabajadores se veían forzados a recibirlos. Sobre tal base fáctica razona la sentencia recurrida que el curso formativo establecido por la empresa con carácter obligatorio entra dentro del derecho de los trabajadores "a su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene" (art. 14.1 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), encajable por tanto en lo dispuesto en el art. 19.2 de la misma Ley, por lo que estima la demanda y declara el derecho de los trabajadores que han efectuado los cursos de Prevención de Riesgos Laborales, así como el de aquellos que lo hacen actualmente, a que las horas de las que constan estos cursos les sean compensadas mediante la libranza de horas de trabajo.

Contra dicha sentencia recurre en casación la empresa condenada Zardoya Otis, S.A., articulándolo en dos motivos: uno, de revisión de hechos probados, y otro, de censura jurídica respecto de la aplicación del art. 19.2 de la Ley 31/95 en relación con el art. 34 de su Reglamento aprobado por R.D. 39/97.

SEGUNDO.- En cuanto al primero, propone la recurrente la adición de un nuevo hecho probado del siguiente tenor literal: "con carácter general, la participación en el curso al que se refieren los ordinales tercero a quinto era voluntaria, salvo para los trabajadores de nueva contratación. A los trabajadores con contrato de trabajo en prácticas se les requería la participación en el curso para autorizar las prórrogas de sus contratos".

No puede prosperar la revisión propuesta, pues ésta, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 205 d) de la LPL habrá de fundarse en "error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obran en autos que demuestran la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios", y tal adición resulta contradictoria con el combatido contenido del hecho probado tercero cuando afirma que la comunicación de la empresa sobre la necesidad y el deber de realización del curso se refiere a "todos los operarios y supervisores", haciendo especial referencia a los que

tenían contratación temporal o en prácticas, pero sin circunscribirlo a estos últimos. Los documentos en los que pretende apoyarse (los numerados del 1 al 7, ambos inclusive, de la documental de la demandada), vienen matizados en su contenido por los presentados por la parte actora (incluidos los documentos numerados como 1, 5 y 6, reconocidos por el Jefe de Formación de la empresa), y valorados todos ellos en conjunto por el juzgador, poniendo de relieve que durante todo el año 2005, y primer semestre de 2006 la empresa no despejó totalmente la duda sobre la voluntariedad del curso a realizar fuera de la jornada laboral, pues el acuerdo entre partes sobre este carácter voluntario fuera de las horas de trabajo no se alcanza hasta el mes de febrero de 2006, y no consta su ejecución efectiva en los meses siguientes, pues todavía a fecha 16 de junio de dicho año se produce la propuesta de mediación conjunta (también del mediador designado por la empresa), recogida en el hecho probado séptimo, en la que se invita a las partes a negociar, partiendo de la base de haberse producido cierta confusión sobre el carácter obligatorio o voluntario del repetido curso, y que debería quedar fuera de toda duda para el futuro su "carácter absolutamente voluntario", y dar a las horas invertidas por los que lo hubiesen realizado o lo realicen a partir de ese momento un tratamiento similar al que se ha acordado en el plan general de formación de la empresa.

TERCERO.- En el segundo motivo denuncia la recurrente la infracción del art. 19.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y art. 34 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).

Se argumenta por la recurrente, en síntesis, que no estamos ante la formación en materia preventiva a la que se refiere, con carácter obligatorio, el citado art. 19 de la LPL 31/95, que se centra específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador y que debe impartirse dentro de la jornada laboral, salvo que ello no sea posible, en cuyo caso se le descontará de aquélla el tiempo invertido en la misma; sino que se trata de otro tipo de formación voluntaria prevista en el art. 34 del Reglamento que no tiene por finalidad el puesto de trabajo, sino que va encaminado a la obtención de un título que permita el desempeño de funciones en el ámbito de evaluación de riesgos y en el de desarrollo de la actividad preventiva.

Es claro que toda esta argumentación se construye sobre la base de que hubiese prosperado la revisión, cosa que no ocurre, por lo que el motivo tampoco puede prosperar.

Desarrollando lo dispuesto en el art. 14 de la LPRL 31/95, el art. 19.1 de dicha Ley establece: *"En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la*

aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario", añadiendo: "La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores."

Nuestra sentencia de 25/2/02 (Rec. 174/01), cuya doctrina se reitera en la de 18/4/02 (Rec. 2362/01), en relación con el artículo 57 del Reglamento de Seguridad Privada, que impone la obligación de garantizar la asistencia de su personal a los cursos de formación permanente, dice que "es una institución que presenta identidad de razón que la obligación formativa que establece a cargo de las empresas el art. 19.2 de la Ley 31/1995 y debe tener una solución análoga a la prevista en ese precepto", sentando la doctrina siguiente: "El problema consiste en determinar si la garantía comprende la compensación del tiempo invertido por el trabajador en formación, considerándolo tiempo de trabajo si se realiza durante la jornada laboral o remunerando esa dedicación si la formación tiene lugar fuera de aquélla; alternativa que no se cuestiona en las demandas. La respuesta ha de ser afirmativa, porque no estamos aquí ante un tiempo de formación que responda a la libre decisión del trabajador, ni a una relación de éste con la Administración que queda al margen de su trabajo en la empresa, sino de una formación que tiene lugar precisamente porque se está trabajando para la empresa, que ésta tiene que "garantizar" y de la que resulta beneficiada porque, aparte de cumplir con una obligación legal, le permite desarrollar su actividad con mayor seguridad y con un personal más capacitado."

Por otra parte, nuestra sentencia de 26/6/03 (Rec. 124/02), que elimina la obligatoriedad de asistir fuera de la jornada laboral a cursos de formación, establecida en el art. 91 del Convenio de Iberia, dice: "Uno de los pilares sobre los que se sostiene el derecho del trabajo es el establecimiento de una clara línea divisoria entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. El primero, entendido no en su concepción estricta de tiempo de actividad laboral, sino como el tiempo en que el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad productiva y queda sometido a su círculo organizativo y disciplinario. El segundo, como aquel que pertenece en exclusiva al trabajador y del que solo él puede disponer, de modo que queda preservado de toda posible intromisión unilateral por parte del empresario."

Ese principio básico ha sido incorporado en nuestro derecho a través de los arts. 34.1, párrafo segundo y 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, mediante la fijación de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la voluntariedad de la prestación del trabajo en el tiempo que supere dicha jornada. Resulta pues que el tiempo máximo de puesta a disposición que el empleador puede exigir al trabajador, con la consiguiente subordinación a sus poderes directivos y disciplinarios de aquel, coincide con el de la jornada pactada en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo (art. 34.1 párrafo primero). Fuera de ella, el empleador no puede requerirle la

realización de su prestación profesional, ni puede desplegar sobre él su poder disciplinario".

De todo lo anterior se deriva que las horas invertidas en la realización obligatoria del curso de referencia fuera de las horas de trabajo, sea por imposición legal o por decisión del empresario, deben ser compensadas por éste mediante el oportuno descuento en la jornada de trabajo, lo cual conduce a desestimar este recurso, confirmando el fallo estimatorio de la sentencia recurrida, con imposición de costas a la recurrente (art. 233 LPL) y la pérdida del depósito constituido para recurrir (art. 215 LPL).

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuesto por ZARDOYA OTIS, S.A. contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional con fecha 21 de noviembre de 2006, en virtud de demanda formulada por FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA DE COMISIONES OBRERAS frente a la empresa ZARDOYA OTIS, S.A., ELA-STV, UGT, CIG sobre conflicto colectivo, que se declara firme. Se imponen a la recurrente las costas de este recurso y se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir.

Devuélvase las actuaciones a la Sala de lo Social del Órgano Jurisdiccional correspondiente, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jesús Souto Prieto hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.