

12/13/06 12:43 FAX 915897524

001

**AUDIENCIA NACIONAL****Sala de lo Social**

Núm. de Procedimiento: 0000128/2006
Tipo de Procedimiento: DEMANDA
Índice de Sentencia:
Contenido Sentencia:
Demandante: FEDERACION MINEROMETALURGICA DE CC.OO.
Codemandante:
Demandado: ZARDOYA OTIS SA; ELA-STV; UGT Y CIG

Ponente Ilmo. Sr.: D. DANIEL BASTERRA MONTSERRAT

SENTENCIA Nº: 0092/2006

Ilmo. Sr. Presidente:
D. JOSÉ JOAQUÍN JIMÉNEZ SÁNCHEZ

Ilmos. Sres. Magistrados:
Dª. CONCEPCIÓN ROSARIO URESTE GARCÍA
D. DANIEL BASTERRA MONTSERRAT

Madrid, a veintiuno de noviembre de dos mil seis.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento 0000128/2006 seguido por demanda de FEDERACION MINEROMETALURGICA DE CC.OO. contra ZARDOYA OTIS SA; ELA-STV; UGT

12/13/08 12:43 FAX 915897524

002



Y CIG sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. DANIEL BASTERRA MONTSERRAT

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.-Según consta en autos, el día 31 de Julio de 2006 se presentó demanda por FEDERACION MINEROMETALURGICA DE CC.OO.contra ZARDOYA OTIS SA; ELA-STV; UGT Y CIG sobre conflicto colectivo

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 15 de Noviembre de 2006 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosies de prueba

Tercero.-. Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

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, 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 Confemetal 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.

12/13/06 12:43 FAX 915897524

000



SEXTO.- Las partes empresarial y social alcanzaron un acuerdo, sobre el plan de formación, en fecha 17.2.06, 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".

SEPTIMO.- 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".

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El sindicato CC.OO. plantea el presente conflicto solicitando se dicte sentencia por la que se reconozca el derecho de los trabajadores que han efectuado el curso meritado en los hechos probados, así como los que asisten al mismo actualmente, a que las horas de que consta les sean compensadas con la libranza correspondiente.

Los hechos que se han declarado probados lo han sido en virtud de lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, teniendo en cuenta para ello los documentos aportados y la conformidad de las partes, valorados de acuerdo a las reglas de la sana crítica judicial, todo lo cual conducirá a la estimación de la demanda.

SEGUNDO.- Para fundamentar el análisis de la cuestión planteada partiremos de la *consequentia rerum*, que nos llevará a la *ratio essendi* del pleito, consistente en la razón o sinrazón de ambas partes contendientes.

12/13/06 12:44 FAX 915897524

001



Partimos de la base de lo dispuesto en el art. 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que dispone: "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 aquella 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".

Los hechos probados nos indican que estos cursos son impartidos por correspondencia y no se realizaban en la jornada de trabajo, así como que, en muchos casos, los trabajadores se veían forzados a recibirlos, cuestión no reconocida por la empresa aunque desmentida por el reconocimiento de los documentos 1,5 y 6 de la actora efectuado por el Jefe de Formación de la propia empresa. Hecho, por lo tanto, irrefragable.

TERCERO.- El Tribunal Supremo, en diversas sentencias que vamos a citar, se ha ocupado ampliamente de esta problemática:

A.- En la STS, de 18 de abril 2002, para unificación de doctrina, dijo: "El trabajador estará obligado a seguir los cursos correspondientes. 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 aquella; 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 quede 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. 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 L. 31/1995 y debe tener una solución análoga a la prevista en ese precepto."

B.- Anteriormente, la STS de 25 de febrero de 2002, había dicho exactamente lo mismo en su FJ 3º.

C.- La STS de 18.5.2005, aunque referida a la formación y prácticas de agentes de seguridad, establece que dicha obligación formativa crea obligaciones tanto para la empresa como para los trabajadores y, entre las obligaciones que crea para la empresa está la de contribuir el tiempo dedicado a esta actividad.

CUARTO.- La Sala no puede admitir la tesis mantenida por la empresa respecto de que los cursos en cuestión no entran en el marco del art. 19 de la LPRL, y que se trata de formación suplementaria contemplando en el art. 34 del Reglamento de la LPRL, ya que estos cursos de formación, en concreto, están dirigidos a mantener al día el nivel de aptitud de los trabajadores, o bien para una mayor especialización de los mismos. De igual forma debe ser valorado el curso de Prevención de riesgos laborales que nos ocupa, ya que el derecho a la integridad

12/13/06 12:44 FAX 915897524

005



física y a una adecuada política de seguridad e higiene, es un derecho del trabajador, según el art. 4.2 d) del Estatuto de los Trabajadores y, en concordancia con esta norma, una obligación del empresario; por ello el art. 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales dispone que "Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales... Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva,..., en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo".

Por estas razones, la demanda debe ser estimada.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimamos la demanda de FEDERACION MINEROMETALURGICA DE CC.OO. contra ZARDOYA OTIS SA; 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 --

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá anunciarse ante esta Sala en el plazo de DIEZ DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de personarse ante la Sala del Tribunal Supremo, el Recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 300,51 Euros previsto en el art. 227 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la cuenta corriente del Tribunal Supremo Sala de lo Social número 2410, del Banco Español Crédito, oficina de la C/ Urbana Barquillo, 49 - 28004 Madrid.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.