

### ACTUALIDAD JURÍDICA

#### ACTUALIDAD JURÍDICA

## **Derecho al disfrute del crédito horario de los Delegados de Prevención que no forman parte del Comité de Empresa ni son Delegados de Personal.**

STS de 16 de noviembre de 2016, Rec. 3757/2014

- Los delegados de prevención que no ostenten la condición de representantes legales de los trabajadores tienen derecho al mismo crédito horario que reconoce el art. 68 e) ET a favor de los miembros del comité de empresa y los delegados de personal.
- Las funciones de los delegados de prevención están comprendidas dentro del derecho de libertad sindical, tanto si son representantes legales de los trabajadores como si no.

## **Presentación.**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que los Delegados de Prevención tienen los mismos derechos que los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, incluyendo el uso del crédito horario –art. 37 LPRL en relación con el art. 68 ET-.

Sin embargo, en la práctica, la propia norma establece que el tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley 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.

Esto supone que en realidad, no se reconoce un crédito horario adicional, y sólo opera una ampliación en la práctica para el ejercicio de las actividades que establece el art. 37.1. párrafo final (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 las visitas previstas de los técnicos evaluación y la Inspección de Trabajo, así como al personarse en caso de accidente).

Distinta es la situación de los Delegados de Prevención que no forman parte del Comité de Empresa, o no son Delegados de Personal, lo que es posible si así lo contempla el convenio colectivo. En tal caso, se cuestiona si tienen derecho al mismo crédito horario que reconoce el art. 68 e) ET a favor de los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, conforme a la remisión que hace este precepto el art. 37.1 LPRL. En las posiciones de los distintos TSJ se han establecido criterios distintos, y ahora el TS unifica el criterio, a favor de reconocer el crédito horario a todos los delegados de prevención, sin distinción, incluyendo a los que no son miembros de los comités de empresa o delegados de personal.

Esto supone la extensión del derecho al crédito horario, pero en realidad comprende las demás garantías que enumera el art. 37 LPRL, y además, se reconoce que su actuación supone el ejercicio de la libertad sindical, con la posibilidad de exigirse su reconocimiento por la vía procesal específica, que incluye además medidas de reparación y compensación indemnizatoria.

Esto tiene importantes repercusiones prácticas, pues estos Delegados de Prevención disponen de esta forma de un volumen de crédito horario, y demás garantías vinculadas a la condición de representantes, aunque no sean miembros de los órganos unitarios de representación de los trabajadores en la empresa. Y dado que su crédito se destina en exclusiva a las funciones relacionadas con la prevención de riesgos, se

convierten en una vía para disponer de un crédito horario adicional al que se dispone en general para las demás funciones representativas.

Para ello sólo es preciso que el convenio colectivo permita la designación de los delegados de prevención sin que se requiera la condición de miembro del comité de empresa o delegado de personal.

### **1. El supuesto controvertido.**

La Sentencia del Juzgado de lo Social de las Palmas de Gran Canaria de 13 de noviembre de 2013, Autos 313/2013, estimó la demanda frente a Aena, reconociendo el derecho de los delegados de prevención que no son miembros del comité de empresa, al derecho al crédito horario del art. 68 e) ET y condenan a la empresa a una indemnización de 150 euros para cada uno por vulnerar el derecho de libertad sindical.

Recurren en suplicación ambas partes y la STSJ de Canarias, de 2 de septiembre de 2014, rec. 490/2014, desestima íntegramente el recurso de la empresa y estima parcialmente el de los trabajadores elevando a 1250 euros la indemnización.

La sentencia del TSJ razona que es el Convenio Colectivo de la empresa, acogiéndose al art. 35.4 ET) el que permite nombrar como delegados de prevención a trabajadores que no ostenten la condición de representantes legales. Siendo la empresa la que niega el derecho al entender que solo corresponde a los delegados de prevención que sean a su vez representantes legales de los trabajadores. Así mismo “el art 35.1 LPRL atribuye al Delegado de Prevención la condición de representante de los trabajadores con un ámbito de competencia específico y con un sistema de elección también específico, por lo que ostenta tal condición en materia de prevención de riesgos laborales con las mismas garantías que equiparan ambas figuras en este sentido, siendo en tal condición titulares del derecho de libertad sindical que pueden invocar a título individual frente a la actuación de la empresa que les niega la acción sindical por la vía de no reconocer el crédito horario a tal finalidad.”

Interpone AENA recurso de casación para la unificación de doctrina, presentando como sentencia contradictoria la STSJ de Madrid de 31 de marzo de 2006, rec. 1329/2006 en la cual se niega el crédito horario a los trabajadores demandantes que no son integrantes del comité de empresa, argumentando que las funciones que tienen encomendadas están dirigidas a velar por la defensa de los intereses de los trabajadores desde el prisma de proteger su seguridad y salud en el trabajo, pero esto no quiere decir que se trate de una actividad de naturaleza sindical, desde el mismo momento que puede ser realizada perfectamente extramuros del ámbito material de actuación de los Sindicatos y también de sus representantes y por ello sus cometidos

no pueden siquiera encuadrarse en el contenido adicional del derecho de libertad sindical.

## 2. La doctrina unificada del Tribunal Supremo.

El TS, tras comprobar la contradicción se determina que la doctrina ajustada de derecho es la sentencia recurrida.

Explica que hay dos clases de delegados de prevención:

a) Los de naturaleza legal del art. 35.2 LPRL. Este es un sistema de designación que opere ex lege en todas las empresas que superen el número de trabajadores del art. 35.2 LPRL, siendo aplicable automáticamente si no se ha pactado otro mecanismo diferente en convenio.

b) Los de carácter convencional, por la vía del art. 35.4 LPRL, que serán designados conforme al diferente sistema que pudiera haberse pactado en convenio colectivo. Este es potestativo, y solo será aplicable cuando expresamente se hubiera habilitado en el convenio.

Pueden coexistir en una misma empresa ambos sistemas de designación cuando el convenio colectivo se acoge a la facultad que le otorga el art. 35.4 LPRL, y se eligen unos delegados de prevención entre los representantes legales de los trabajadores y otro bajo la diferente modalidad que contemple el convenio.

Según el TS, son las únicas diferencias entre unos y otros, su forma de designación y por ello no hay razón para entender que el art. 37.1 LPRL se refiera única y exclusivamente a los que hayan sido elegidos entre los representantes legales de los trabajadores. Así donde la ley no distingue no debe distinguir el intérprete, máxime cuando se trata de restringir derechos que la misma establece.

Incide la sentencia en que **son de aplicación las garantías del art. 68 ET** a los delegados de prevención al considerar que las misma *“no están exclusivamente vinculadas al ejercicio de la acción sindical por parte de los representantes legales de los trabajadores que son miembros del comité de empresa, sino que, por el contrario, es extensible a quienes ejercitan tareas de protección y prevención de riesgos laborales, en aras a evitar que puedan sufrir perjuicios adicionales por el desempeño independiente y reivindicativo de esa actividad que puede llevarse a desencuentros con su empleador.”*

Y sobre la vulneración de la **libertad sindical** que se produce al negar el crédito horario al delegado de prevención no miembro del comité de empresa, dado que la defensa y

protección de los derechos de los trabajadores en materia de salud y seguridad laboral debe considerarse integrante de la acción sindical amparada por el derecho de libertad sindical tanto cuando el delegado de prevención es representante unitario de los trabajadores como cuando no lo es.

Con todo, las funciones de los delegados de prevención están dentro de la acción sindical amparadas por el derecho de libertad sindical, siendo aplicables las garantías del art. 68 ET a los delegados de prevención y por ello los mismos tienen derecho al crédito horario que reconoce el art. 68 e) ET con independencia de que ostenten o no la condición de representantes legales de los trabajadores.

### **3. Implicaciones prácticas de esta doctrina.**

Con esta doctrina nos encontramos con dos situaciones, en cuanto a los derechos de los delegados de prevención a disfrutar del crédito horario y demás garantías previstas en la LPRL y el ET:

1. Si el convenio colectivo no contempla ningún sistema de designación de delegados de prevención distinto al regulado en la LPRL, los delegados de prevención – designados por y entre los miembros de los comités de empresa o delegados de personal– disponen de crédito horario, pero no se amplía por la razón de ser al mismo tiempo, delegados de prevención y representantes unitarios. Sólo en las materias que contempla el art. 37.1. inciso final, se amplía en la práctica dicho crédito. Con ello se evidencia que nuestra legislación, cuando creó los delegados de prevención, no configuró un sistema completo de medios de acción sindical para la actividad preventiva, sino que el crédito horario no se ampliaba para asumir la generalidad de las funciones preventivas.
2. Por el contrario, cuando el convenio colectivo permite la designación de delegados de prevención entre miembros que no son a su vez miembros del comité de empresa o delegados de personal, con esta doctrina del TS, se produce una ampliación de los representantes de los trabajadores con todas las garantías y medios de acción sindical.

En concreto, en relación con el crédito horario, se admite ahora que tales delegados de prevención tienen el mismo crédito horario que los delegados de personal. Esto supone en la práctica una ampliación de la bolsa del crédito horario de la que se dispone, de modo que el crédito horario de los representantes unitarios no se tiene que dedicar a las tareas preventivas, y los delegados de prevención pueden usar la totalidad del crédito horario para la actividad que le es propia y específica.   \*\* \*\*\* \*\*