



Roj: **STSJ AR 1538/2024 - ECLI:ES:TSJAR:2024:1538**

Id Cendoj: **50297340012024100701**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Zaragoza**

Sección: **1**

Fecha: **21/10/2024**

Nº de Recurso: **795/2024**

Nº de Resolución: **791/2024**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA JOSE HERNANDEZ VITORIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Zaragoza, núm. 7, 23-05-2024 (proc. 302/2023) ,
STSJ AR 1538/2024**

Sentencia número 000791/2024

Rollo número 795/2024

MAGISTRADOS/A ILMOS/A. Sres/a:

D^a. MARÍA-JOSÉ HERNÁNDEZ VITORIA

D. JOSÉ-ENRIQUE MORA MATEO

D. CÉSAR DE TOMÁS FANJUL

En Zaragoza, a veintiuno de octubre de dos mil veinticuatro.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres/as. indicados al margen y presidida por la primera de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

SENTENCIA

En el recurso de suplicación núm. 795 de 2024 (Autos núm. 302/23), interpuesto por la parte demandada "FCC MEDIO AMBIENTE S.A." contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 7 de Zaragoza de fecha 23 de mayo del 2024, siendo demandante D. Marino en calidad de delegado representante de la Sección Sindical del sindicato "CGT" y codemandados "UNION SINDICAL OBRERA (USO)", "CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF)", "UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)", "SINDICATO SOLIDARIDAD ARAGON, S.A.", "INDEPENDIENTE", "UNION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE ARAGON (CCOO)" y "SINDICATO SOLIDARIDAD" en materia de conflicto colectivo. Ha sido ponente la Ilma. Sra. D^a. MARÍA-JOSÉ HERNÁNDEZ VITORIA.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, se presentó demanda por D. Marino en calidad de delegado representante de la Sección Sindical del sindicato "CGT", contra "FCC Medio Ambiente SAU" y ampliada contra "Unión Sindical Obrera (USO)", "Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)", "Unión General De Trabajadores (UGT)", "Sindicato Solidaridad Aragón, S.A.", "Independiente", "Unión Sindical de Comisiones Obreras de Aragón (CCOO)" y "Sindicato Solidaridad", en materia de conflicto colectivo y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de lo Social nº 7 de Zaragoza, de fecha 23 de mayo del 2024, siendo el fallo del tenor literal siguiente:

"Que estimando en parte la demanda interpuesta por D. Marino en nombre y representación del sindicato CGT contra la empresa FCC MEDIO AMBIENTE SAU, los sindicatos CC.OO, USO, Solidaridad Aragón, CSIF, UGT y Solidaridad y contra D. Armando como independiente, DEBO DECLARAR Y DECLARO el derecho de

los conductores del servicio de limpieza, recogida y puntos limpios de la demandada al abono por ésta de los costes y tasas derivados de la realización de los cursos CAP así como que el tiempo dedicado a esa formación haya de realizarse dentro de la jornada laboral y con cargo a la jornada laboral ordinaria, ostentando también los operarios primera y los peones de tal servicio igual derecho en tanto en cuanto se les permita la posibilidad de conducir vehículos con una MMA superior a 3.500 kilos (o vehículos híbridos que no cumplan con las características anteriormente indicadas), con igual derecho en ambos casos al reintegro de los costes ocasionados a los mismos por la realización de tales cursos a partir del 15/12/2021 y a computar el tiempo empleado en su realización a cargo de la jornada laboral ordinaria realizada a los efectos de su posible compensación como descanso, DEBIENDO CONDENAR Y CONDENANDO a las codemandadas a estar y pasar por el anterior pronunciamiento y a la empresa demandada a las consecuencias jurídicas inherentes al mismo."

SEGUNDO. - En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los del tenor literal siguiente:

"Primero.- El presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores del servicio de limpieza, recogida y puntos limpios de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE SAU (en adelante FCC), que realizan de forma habitual o esporádica labores de conducción de vehículos, bien con la categoría de conductor o de operarios primera o de peón, aproximadamente un total de 300 trabajadores, siendo de aplicación entre las partes el Convenio Colectivo de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE SAU (servicio de limpieza viaria, recogida y transporte de residuos urbanos y explotación de puntos limpios en Zaragoza) de los años 2022 a 2024 (BOPZ 25/03/2023).

Segundo.- La empresa demandada dispone para la recogida de residuos urbanos con vehículos cuya MMA puede o no exceder de 3.500 kilogramos y de vehículos híbridos que excediendo de dicha MMA no superan la de 4.500 kilogramos. No existe en la empresa una asignación concreta de cada vehículo a un específico conductor o a operarios primera o peones que, contando con la habilitación necesaria, realizan labores de conducción de tales vehículos, quienes obtienen a su costa y fuera de la jornada ordinaria de trabajo los Certificados de Aptitud Profesional (en adelante CAP) que la empresa ofrece dentro de su plan formativo.

Tercero.- Por acuerdo de la comisión paritaria del Convenio de fecha de 02/11/2023 las partes negociadoras acordaron que la empresa se haría cargo del pago de las tasas del CAP de los conductores durante la vigencia del Convenio (01/01/2022 a 31/12/2024, sin perjuicio de su prórroga). Igual acuerdo se adoptó para los operarios primera que condujesen vehículos de más de 7.500 kilos.

Cuarto.- Se ha agotado la conciliación previa."

TERCERO. - Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandada "FCC Medio Ambiente S.A.U", siendo impugnado dicho escrito por la parte demandante y por la codemandada "Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Se inició el presente proceso de conflicto colectivo mediante demanda promovida por el sindicato "CGT" contra "FCC Medio ambiente SA" (en adelante "FCC") y diversos sindicatos en cuyo suplico formuló las siguientes peticiones:

"PRIMERO. - Reconozca el derecho de los trabajadores de la mercantil en lo sucesivo el derecho a realizar los cursos para la obtención o renovación del CAP en horario laboral ordinario, condenando a la empresa a estar y pasar por esta declaración;

SEGUNDO. - Condene a la mercantil a abonar en lo sucesivo todos los costes y tasas derivados de la realización de los cursos para la obtención del CAP de los trabajadores que realicen labores de conductor, siquiera puntualmente;

TERCERO. - Condene a la mercantil reintegrar a los trabajadores que han realizado el curso para la obtención o renovación del CAP desde el 15 de diciembre de 2021 (12 meses anterior a la interposición de la papeleta de conciliación en el SAMA) las cantidades que hayan tenido que soportar por los costes y tasas de los citados cursos;

PRIMERO. - Reconozca el derecho de los trabajadores de la mercantil en lo sucesivo el derecho a realizar los cursos para la obtención o renovación del CAP en horario laboral ordinario, condenando a la empresa a estar y pasar por esta declaración;

SEGUNDO. - Condene a la mercantil a abonar en lo sucesivo todos los costes y tasas derivados de la realización de los cursos para la obtención del CAP de los trabajadores que realicen labores de conductor, siquiera puntualmente;

TERCERO. - Condene a la mercantil reintegrar a los trabajadores que han realizado el curso para la obtención o renovación del CAP desde el 15 de diciembre de 2021 (12 meses anterior a la interposición de la papeleta de conciliación en el SAMA) las cantidades que hayan tenido que soportar por los costes y tasas de los citados cursos;

CUARTO. - Condene a la mercantil a reconocer y conceder a los trabajadores que han realizado el curso para la obtención o renovación del CAP desde el 15 de diciembre de 2021 (12 meses anterior a la interposición de la papeleta de conciliación en

el SAMA), 35 horas de descanso en compensación con las 35 horas realizadas por el curso del CAP fuera de horario de trabajo ordinario;

QUINTO. - Subsidiariamente al punto CUARTO, condene a la mercantil a abonar a los citados trabajadores, en concepto de horas extraordinarias, la cantidad correspondiente a las 35 horas invertidas en la realización del curso del CAP fuera del horario laboral ordinario".

Esa demanda fue resuelta por sentencia del juzgado de lo social nº 7 de Zaragoza de fecha 23/5/24 en el sentido siguiente:

"Que estimando en parte la demanda interpuesta por D. Marino

en nombre y representación del sindicato CGT contra la empresa FCC MEDIO AMBIENTE SAU, los sindicatos CC.OO, USO, Solidaridad Aragón, CSIF, UGT y Solidaridad y contra D. Armando como independiente, DEBO DECLARAR Y DECLARO el derecho de los conductores del servicio de limpieza, recogida y puntos limpios de la demandada al abono por ésta de los costes y tasas derivados de la realización de los cursos CAP así como que el tiempo dedicado a esa formación haya de realizarse dentro de la jornada laboral y con cargo a la jornada laboral ordinaria, ostentando también los operarios primera y los peones de tal servicio igual derecho en tanto en cuanto se les permita la posibilidad de conducir vehículos con una MMA superior a 3.500 kilos (o vehículos híbridos que no cumplan con las características anteriormente indicadas), con igual derecho en ambos casos al reintegro de los costes ocasionados a los mismos por la realización de tales cursos a partir del 15/12/2021 y a computar el tiempo empleado en su realización a cargo de la jornada laboral ordinaria realizada a los efectos de su posible compensación como descanso, DEBIENDO CONDENAR Y CONDENANDO a las codemandadas a estar y pasar por el anterior pronunciamiento y a la empresa demandada a las consecuencias jurídicas inherentes al mismo".

La empresa condenada ha recurrido mediante un escrito donde efectúa una extensa alegación que denomina "previa", seguida de dos motivos de recurso propiamente dichos y unas conclusiones, tras lo que concluye pidiendo la desestimación de la demanda. Dejamos dicha alegación previa por no constituir propiamente un motivo de recurso y pasamos al análisis de éstos.

SEGUNDO.- El primero lleva por título "SOBRE LA INFRACCIÓN DE NORMAS DEL PROCEDIMIENTO EN LO QUE RESPECTA A LOS REQUISITOS DE LA PROPIA SENTENCIA Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICAS. Art. 193 a) de la L.R.J.S. PRINCIPIO DE JUSTICIA ROGADA, INCONGRUENCIA EXTRA-PETITUM." Examen del Derecho Aplicado: Art. 24 de la Constitución española ; Arts. 209 , 216 y 218 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil , (en adelante, L.E.C., de aplicación supletoria a la materia por mor de la disposición final 4ª. de la Ley ritaria); Arts. 80 "c" y "d", 97 y 157 de la L.R.J.S. ; y en relación a todo ello, Jurisprudencia interpretativa del PRINCIPIO DE JUSTICIA ROGADA y de la INCONGRUENCIA EXTRA PETITUM". Siguen unas consideraciones que, en síntesis, vienen a sostener que la primera de las peticiones del suplico de demanda sólo consistió en que se reconociese el derecho de los trabajadores a realizar el curso de capacitación profesional (en adelante "CAP") dentro del horario laboral ordinario, sin plantear que caso de realizarse fuera de la jornada laboral se considerase tiempo efectivo de trabajo, de tal forma que, en la medida que el art. 69 del convenio colectivo que rige la relación laboral estipula que dicha actividad formativa ha de realizarse fuera de la jornada laboral, esto determina que la indicada primera petición de demanda deba ser directamente desestimada.

Indicaremos respecto al motivo que es objeto de examen que, aun cuando su encabezamiento cita el apdo. a) del art. 193 LRJS, ninguna petición de nulidad se formula a lo largo del desarrollo del mismo ni en el suplico de recurso. Los argumentos que contiene se dirigen a solicitar la revocación de la decisión de instancia en cuanto al momento en el cual los trabajadores tienen que realizar el curso de CAP, discutiendo si tiene que ser parte de la jornada de trabajo, como ha entendido el juzgador de instancia, o fuera de ésta, como sostiene el escrito de suplicación en función de dos argumentos: (i) el art. 69 del convenio así lo establece, (ii) no hay base legal ni convencional para sustentar la tesis contraria a la que defiende la empresa. Así pues, veamos si tales argumentos han de compartirse.

TERCERO.- El convenio colectivo de la empresa "FCC medio ambiente, S.A.U. (limpieza viaria, recogida y transporte de residuos urbanos en el término municipal de Zaragoza y en los de explotación de los puntos

limpios ubicados en Zaragoza) para los años 2022 al 2024" (BOP ZARAGOZA 25/3/23) aplicable a la relación entre las partes procesales acuerda en su artículo 69:

"Formación.

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa impulsará al menos tres iniciativas formativas al año, que redunden en una mayor cualificación del personal, en concordancia con los diferentes acuerdos de formación continua para trabajadores bien de ámbito estatal, territorial, etc.; en concordancia con el Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua y normas que lo desarrollan, procurándose dar preferencia a los cursos de capacitación de conductores dirigidos a otro personal de la plantilla.

La comisión de formación elaborará un plan anual de formación en el que se detallarán las acciones formativas a desarrollar durante dicho período, y del cual se dará cumplida información al Comité de empresa o comisión que éste designe. La Comisión de Formación tendrá cumplido conocimiento de las acciones formativas que vayan a tener lugar en relación con el personal afecto al presente convenio. El personal de taller y alcantarillado que sea requerido obligatoriamente fuera de horas de trabajo a realizar cursos de formación, se le abonará como si de horas extraordinarias se tratara. En el caso de que estos cursos se realicen fuera de Zaragoza se regirá por los parámetros acordados en la comisión de formación.

El plan de formación contempla acciones dirigidas a incrementar la cualificación profesional y personal del trabajador, para un mejor desempeño de las funciones asignadas y facilitar su promoción dentro de la empresa.

La financiación de la formación será a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de solicitar las ayudas que reglamentariamente se establezcan en cada momento para este fin".

La dirección de la empresa podrá considerar la autorización y financiación total o parcial de otros cursos o estudios no incluidos en el plan de formación continua.

La empresa, en su caso, podrá facilitar periódicamente la información global necesaria para el adecuado seguimiento por el comité de empresa, o miembros que éste designe, del desarrollo y ejecución del plan de formación.

La empresa continuará ofreciendo dentro de su plan formativo la renovación del CAP, para los conductores que lo necesiten en su puesto de trabajo, esta renovación se hará fuera de la jornada laboral, no computándose como horas extraordinarias".

No vemos en este precepto que el convenio colectivo establezca que la actividad dirigida a la obtención del CAP deba realizarse fuera de la jornada ordinaria laboral. La única referencia que hace a la jornada de trabajo se refiere al personal de taller y alcantarillado que sea requerido obligatoriamente fuera de horas de trabajo a realizar cursos de formación, siendo evidente que a los trabajadores afectados por el presente conflicto (conductores, operarios de primera y peones) no les alcanza aquella previsión.

En la hipótesis de que realmente el convenio hubiera establecido que el tiempo de la actividad formativa se desarrollase sin computarse como parte de la jornada laboral no por ello sería vinculante si chocase con una disposición legal, como claramente establece el art. 85.1 ET, al fijar que el contenido de los convenios colectivos se debe determinar con respecto a la ley.

CUARTO.- En cuanto a si hay base legal o convencional en función de la cual acordar que la actividad precisa para la obtención del CAP se realice dentro de la jornada laboral ordinaria: La sentencia atacada se basa en la STS de 29/14/22, indicando que en ella se impone a las empresas el deber de abonar las tasas para obtener el CAP, y que "Conforme a la STS 11 febrero 2013 (rc. 278/2011) la realización de los cursos de 35 horas para obtenerlo se encuadra en el ámbito del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por ello el tiempo dedicado a esa formación ha de llevarse a cabo con cargo a las empresas en las que se prestan los servicios que exigen la posesión de ese certificado, **dentro de la jornada laboral y considerado ese tiempo como de trabajo efectivo con cargo a la jornada laboral ordinaria**".

Visto este fundamento jurisprudencial de la sentencia atacada en cuanto a la razón por la que entiende que el tiempo preciso para la obtención del CAP debe computarse como tiempo de la jornada laboral ordinaria, nos detendremos en algunas precisiones a propósito de la STS de 29/4/21.

QUINTO.- La primera precisión es que esa resolución judicial va referida a la empresa "Avanza Interurbanos SLU" y que los trabajadores afectados por el conflicto colectivo suscitado en ese litigio eran conductores de transporte de viajeros por carretera a quienes se les exigía estar en posesión del permiso de conducir y de certificado de aptitud profesional (CAP) cuya validez estaba supeditada a obtener una acreditación de haber realizado una actividad formativa periódica. La sentencia de referencia determina que a dichos conductores

les resulta aplicable el RD 1032/07, disposición reglamentaria que adapta al ordenamiento interno español la Directiva 2003/591 CE, del Parlamento europeo y del Consejo, relativa a la cualificación inicial y la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte de mercancías o de viajeros por carretera. Por tanto, las indicaciones que hace la citada STS de 29/4/21 en función de la especificidad de los trabajadores de conducción por carretera no serían extensibles a los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo, pues la actividad de éstos consiste en la recogida de residuos urbanos en la ciudad de Zaragoza. Tampoco se pueden aplicar las normas sobre formación y capacitación contenidas en el art. 28 del convenio colectivo autonómico aplicable a esos conductores por carretera en cuanto preveía que las horas de formación que integran el permiso para alcanzar la formación obligatoria no supondrán reducción de la jornada efectiva de trabajo contratada.

Ahora bien, sí son extrapolables al presente supuesto las consideraciones que lleva a cabo el TS en relación con el vínculo entre la obtención del CAP y las medidas de prevención laboral que establece la Ley 31/95. Al respecto, la STS de 29/4/21 se apoya en la previa sentencia del mismo Alto Tribunal de 11/2/13 (rec 271/21), diciendo:

*"Por ello, la realidad es que indudablemente la incidencia que la realización del proceso formativo para la obtención del CAP regulado en el RD 1032/07 tiene sobre la salud y la seguridad del trabajador ha de integrarse en la formación exigible en cumplimiento del deber de protección del empleador y por ello encaja normativamente en el número 2º del artículo 19 LPRL, con arreglo al que, por un lado, **el tiempo invertido en esa formación tendrá la consideración de trabajo efectivo**, y por otro, como consecuencia de ello, deberá ser retribuido como tal".*

(...)

4. Conclusión.

Como hemos expuesto, nuestra doctrina ya había examinado las características de las previsiones del Real Decreto 1032/2007, de 20 de julio, por el que se regula la cualificación inicial y la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte por carretera, en relación con la exigencia de obtener el Certificado de Aptitud Profesional (CAP). Conforme a la STS 11 febrero 2013 (rc. 278/2011) la realización de los cursos de 35 horas para obtenerlo se encuadra en el ámbito del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por ello **el tiempo dedicado a esa formación ha de llevarse a cabo con cargo a las empresas en las que se prestan los servicios que exigen la posesión de ese certificado, dentro de la jornada laboral y considerado ese tiempo como de trabajo efectivo con cargo a la jornada laboral ordinaria**".

SEXTO.- En coherencia con la doctrina que acabamos de transcribir, si la sentencia de instancia indica que a los conductores incluidos en el ámbito de afectación del presente colectivo les resulta exigible un CAP y el recurso no lo niega, hay que entender que la obtención de ese certificado constituye una medida de seguridad laboral a la que, como tal, le es aplicable el art. 19 LPRL, a tenor del cual:

"Formación de los trabajadores.

1. 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.

2. 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".

En suma, la cualificación técnica especial para personas que conducen vehículos de ciertas características es requisito preceptivo desde la perspectiva de la salud laboral para el trabajador que realiza esa actividad profesional, lo que también se refuerza desde la perspectiva de la seguridad vial puesta de relieve en la sentencia del TJUE de 21/3/24 (C-703/22). Esto implica que el tiempo preciso para la obtención del CAP forma parte de la jornada de trabajo y debe impartirse dentro de la jornada ordinaria; de no ser posible, computando el tiempo destinado a esa actividad formativa como tiempo de trabajo real y horas extraordinarias.

La empresa recurrente alega que la naturaleza de su actividad no permite que la indicada actividad formativa se lleve a cabo dentro de la jornada de trabajo porque realiza *"un servicio público y esencial que imposibilita el abandono del puesto de trabajo para recibir esa formación"*. Sin embargo, no vemos que el hecho de realizar

la limpieza viaria de la ciudad de Zaragoza sea un obstáculo que imposibilite la obtención de la indicada cualificación profesional durante un tiempo computable como jornada (ordinaria o extraordinaria de trabajo) y, por tanto, no compartimos las críticas de fondo que se dirigen a la sentencia que así lo declara.

Tampoco las críticas de carácter formal. Como hemos visto, la demanda solicitó que el tiempo destinado a formación para obtención del CAP se considerase a efectos de cubrir la jornada ordinaria de trabajo y esto es lo que se ha concedido en la sentencia de instancia, sin incurrir en incongruencia "extra petitem" alguna.

Se desestima el primer motivo de recurso.

SÉPTIMO. - El siguiente cuestiona qué trabajadores deben verse afectados por el reconocimiento del derecho que antes hemos referido. Indica que el art. 69 del convenio aplicable acuerda que la empresa continuará ofreciendo dentro de su plan formativo la renovación del CAP para los conductores que lo necesiten en su puesto de trabajo, de donde la recurrente deduce que, si la cuestión de referencia controvertida ya fue negociada colectivamente en un determinado sentido, no cabe que después se ignore lo acordado en esa negociación. Se dice al respecto que lo pactado fue que el CAP fuese realizado solo por los conductores que lo necesitasen para su actividad laboral, lo que no siempre es preciso, sino que depende de las características del camión que conduzcan, siendo exigible solo en aquéllos cuya masa máxima autorizada supone 3000 Kgs o se trate de vehículos híbridos con determinadas singularidades, de tal forma que solo cuando se use los vehículos que respondan a esas condiciones será preciso el contar con el CAP, y no todos los vehículos de la empresa reúnen esas características. De aquí deduce el escrito de suplicación que no todos los conductores deben contar con el CAP y menos los operarios de 1ª ni los peones, que no precisan realizar tareas de conducción, conforme resulta del sistema de clasificación profesional que les resulta aplicable.

Llegados a este punto, tenemos que acudir a cuanto razona el fundamento de derecho único de la sentencia de instancia para dirimir qué clase de trabajadores requieren estar en posesión del CAP y, por tanto, a quiénes les tiene que permitir la empresa el acceso a esa clase de formación como tiempo de trabajo. Dice al respecto la fundamentación de sentencia, con valor de hecho declarado probado, que existe un acuerdo de la comisión paritaria del convenio de fecha 2/11/23, posterior a la interposición de la demanda que se encuentre en la base de este litigio, por el cual la empresa se haría cargo del pago de las tasas del CAP de los conductores con efectos de 1/1/22, adoptándose igual acuerdo respecto de los operarios primera que condujesen vehículos de más de 7000 Kgs. Este acuerdo se considera insuficiente por el juzgador de instancia para entender que responde de forma plena a los deberes de formación profesional vinculados al derecho a la salud laboral de los trabajadores de la demandada, lo que se razona del siguiente modo: el referido acuerdo de la comisión paritaria deja fuera de su ámbito a los operarios de primera que conduzcan vehículos de menos de 7000 Kgs y a todos los peones y ello pese a que quedó acreditado, mediante interrogatorio del legal representante de la empresa, que ambas clases de trabajadores realizan labores de conducción de forma voluntaria cuando cuentan con la habilitación precisa establecida. Con esta base la sentencia atacada concluye:

"Independientemente de esa voluntariedad, si el CAP forma parte de la necesaria formación en materia de PRL para el desempeño de un determinado puesto de trabajo, cualquiera que sea su duración temporal, y esa formación en materia de PRL es exigible y obligatoria para el trabajador, aquellos debieron estar igualmente incluidos en el acuerdo, al menos en tanto en cuanto se les permita la posibilidad de conducir vehículos con una MMA superior a 3.500 kilos (o vehículos híbridos que no cumplan con las características expuestas)."

Ciertamente, si queda acreditado que en las tareas de conducción de vehículos para las que se requiere estar en posesión del CAP intervienen tanto conductores como operarios de primera y peones, haciéndolo voluntariamente estas dos últimas categorías de trabajadores, la conclusión es que siempre que cualquiera de los 3 colectivos de trabajadores indicados que conduzcan los vehículos que requieren contar con tal formación deben estar preceptivamente en posesión del CAP. Es facultad organizativa de la empresa decidir qué clase de sus vehículos asigna a cada trabajador para realizar su actividad y qué categoría tiene ese trabajador, pero, si asigna a cualquiera de ellos un camión cuya conducción requiere contar con el CAP, ya no es libre de determinar qué trabajador es ése, pues, por aplicación de la imperativa normativa en materia de prevención de riesgos laborales, ese trabajador debe haber realizado dicha formación.

Esto es lo que viene a decir la parte dispositiva de la sentencia de instancia cuando indica que el coste y las tasas derivadas de la realización de los cursos CAP y el tiempo dedicado a esa formación como tiempo computable como parte de la jornada laboral ordinaria no sólo se ha de aplicar a los conductores que fueron incluidos en el citado acuerdo de la comisión paritaria de 2/11/23 sino también a los operarios de primera y peones en cuanto se les asigne conducir vehículos con una masa superior a 3500 Kgs o vehículos híbridos cuya masa no supere 4500 Kgs.

Todo ello nos lleva a desestimar el recurso que pende ante esta Sala.



OCTAVO. - No por ello acogemos la petición del escrito de impugnación referida a que se impongan costas a la parte recurrente conforme al art. 235.1 LRJS, pues en materia de conflicto colectivo rige la regla del apdo 2 de dicho precepto, que es la que aplicamos y determina que cada parte procesal se haga cargo de las costas causadas a su instancia.

En atención a lo expuesto,

FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por "FCC Medio Ambiente S.A." contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 7 de Zaragoza de fecha 23 de mayo del 2024, dictada en autos nº 302/2023, correspondiente a juicio promovido contra dicha empresa y "Unión Sindical Obrera (USO)", "Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)", "Unión General De Trabajadores (UGT)", "Sindicato Solidaridad Aragón, S.A.", "Independiente", "Unión Sindical de Comisiones Obreras de Aragón (CCOO)", "Sindicato Solidaridad. En consecuencia, confirmamos la sentencia de instancia.

Cada parte procesal se hará cargo de las costas causadas a su instancia.

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que:

- Contra la misma pueden preparar recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo por conducto de esta Sala de lo Social en el plazo de diez días desde la notificación de esta sentencia.
- El recurso se preparará mediante escrito, firmado por Letrado y dirigido a esta Sala, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.
- En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá, al momento de preparar el recurso y en el plazo de diez días señalado, consignar la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por esa cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de formalizar el recurso de casación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 600 euros, IBAN: ES55 00493569920005001274, CONCEPTO: 4873-0000-00-0795-24, en la cuenta de este órgano judicial abierta en el Banco Santander, debiendo hacer constar en el campo "observaciones" la indicación de "depósito para la interposición de recurso de casación".

Así, por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.