

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2688/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

Sentencia núm. 464/2021

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D^a. Concepción Rosario Ureste García

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 29 de abril de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Sindicato de Transportes y Comunicaciones de la Confederación General del Trabajo (CGT), representado y defendido por el Letrado Sr. González del Moral, contra la sentencia nº 392/2018 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 11 de abril de 2018, en el recurso de suplicación nº 94/2018, interpuesto frente a la sentencia nº 299/2017 de 12 de septiembre de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 27 de Madrid, en los autos nº 433/2017, seguidos a instancia de la Confederación General del Trabajo -CGT- contra Avanza Interurbanos SLU, Sindicato Grupo de Trabajadores de Administración Avanza Interurbanos, Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras -CCOO-, Sindicato Libre de Transporte, Sindicato Plataforma Sindical de Avanza Interurbanos, Comité de Empresa de Avanza Interurbanos, Federación de

Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT Madrid, sobre negociación conflicto colectivo.

Han comparecido en concepto de recurridos Avanza Interurbanos SLU, representada y defendida por la Letrada Sra. Martínez-Avial Guerra (en sustitución de la Letrada Sra. Perea Montes, Fes-UGT, representada y defendida por la Letrada Sra. Rodríguez Rodríguez, Fscm-CCOO, representada y defendida por la Letrada Sra. Garrido Bermejo.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 12 de septiembre de 2017, el Juzgado de lo Social núm. 27 de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «Que desestimando la demanda interpuesta por la Confederación General del Trabajo -CGT- contra Avanza Interurbanos SLU, Sindicato Grupo de Trabajadores de Administración Avanza Interurbanos, Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras -CCOO-, Sindicato Libre de Transporte, Sindicato Plataforma Sindical de Avanza Interurbanos, Comité de Empresa de Avanza Interurbanos, Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT Madrid, debo absolver y absuelvo a los demandados de las pretensiones deducidas en su contra».

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

«1º.- El presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores de Avanza Interurbanos SLU que ostenta la categoría profesional de conductores del centro de trabajo de Getafe.

2º.- Las relaciones de trabajo y laborales se regulan en la empresa mediante el Convenio Colectivo del Sector de Transporte de viajeros por carretera de los servicios de transporte regular permanente de uso general urbano o interurbano de la CAM BOCM 17-9-2013.

3º.- Dichos profesionales para realizar sus funciones deben estar en posesión del carnet de conducir y del certificado de aptitud profesional -CAP- con su correspondiente tarjeta de cualificación.

4º.- La empresa proporciona a los trabajadores cursos de formación para la conservación-renovación del CAP pero no sufraga a los trabajadores el importe de las tasas por la expedición por renovación de la tarjeta de cualificación».

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia con fecha 11 de abril de 2018, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada del Sindicato de Transportes y Comunicaciones de la Confederación General del Trabajo (CGT), contra la sentencia de fecha 12 de septiembre de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 27 de Madrid, en autos nº 433/2017, seguidos a instancia del Sindicato de Transportes y Comunicaciones de la Confederación General del Trabajo (CGT), contra Avanza Interurbanos SLU, Sindicato Grupo de Trabajadores de Administración Avanza Interurbanos, Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras -CCOO-, Sindicato Libre de Transporte, Sindicato Plataforma Sindical de Avanza Interurbanos, Comité de Empresa de Avanza Interurbanos, Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT Madrid, en reclamación por conflicto colectivo, confirmando la misma».

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, el Letrado Sr. González del Moral, en representación del Sindicato de Transportes y Comunicaciones de la Confederación General del Trabajo (CGT), mediante escrito de 1 de junio de 2018, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: **PRIMERO.-** Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 20 de mayo de 2016 (rec. 208/2016). **SEGUNDO.-** Se alega la infracción del art. 28 del convenio colectivo del Sector de Transporte de Viajeros por Carretera de los Servicios de Transporte Regular Permanente de Uso General o Interurbanos de la Comunidad de Madrid con Vehículos de Tracción Mecánica de más de 9 plazas, arts. 3, 7.2, 14.5 y 19.2 RD 1032/2007.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 8 de febrero de 2019 se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso.

SEXTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 28 de abril actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Antecedentes y términos del debate.

En el ámbito de un conflicto colectivo se discute si la empresa transportista (Avanza Interurbanos SLU) debe asumir la tasa que sus empleados abonan para la renovación de la Tarjeta de Aptitud Profesional (CAP).

1. Hechos y antecedentes relevantes.

Se origina el procedimiento como consecuencia de la demanda de conflicto colectivo formalizada por el Sindicato de Transportes y Comunicaciones de la Confederación General del Trabajo (CGT). Tras exponer los datos que consideró relevantes, acababa pidiendo "que se declare el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a que la empresa sufrague las tasas necesarias para la obtención y/o renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP), ya sea directamente o reintegrando a los trabajadores su cuantía en los casos en que abone la tasa el trabajador".

Nos encontramos ante un debate de alcance no solo colectivo sino también genérico, al tiempo que los hechos sobre los que se proyecta son sencillos y pacíficos. Conforme a los mismos, la empresa proporciona a su plantilla cursos de formación para obtener el CAP, pero no sufraga el importe de la tasa que debe abonarse al renovar la tarjeta de aptitud profesional.

2. Sentencia del Juzgado de lo Social.

Con fecha 12 de septiembre el Juzgado de lo Social nº 27 de Madrid dicta su sentencia 299/2917, mediante la que desestima la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la CGT.

A la vista de las previsiones del convenio colectivo aplicable (que habla de "coste económico docente") y del Real Decreto 1032/2007 concluye que la empresa solo está obligada a proporcionar la formación, pero no a soportar el gasto que comporta

la expedición de la tarjeta quinquenal (la cual presupone que el permiso de conducción está vigente).

3. Sentencia de suplicación (recurrida).

Disconforme con el referido fallo, la Confederación demandante interpuso recurso de suplicación alegando la infracción de preceptos convencionales (artículo 28.4 y 5 del convenio aplicable), reglamentarios (artículos 3, 7.2 y 18 del RD 1032/2007) y legales (artículos 14.5 y 19.2 LPRL). Con fecha 11 de abril la Sección Segunda de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó su sentencia 392/2018, desestimatoria. Son tres los argumentos en que se basa tal desestimación:

1º) El convenio colectivo aplicable (artículo 28) es claro: no obliga a la empresa al abono de la tasa sino solo a sufragar el coste formativo y docente.

2º) El beneficiario de la tarjeta en cuestión es el trabajador, pues queda habilitado por cinco años para prestar servicios en cualquier empresa del sector.

3º) La formación contemplada en el artículo 19 LPRL es la referida a esa materia y no a cualquier otra, como es el caso.

4. Recurso de casación unificadora.

Mediante escrito fechado el 1 de junio de 2018 el Abogado y representante de la CGT formaliza su recurso de casación para la unificación de doctrina. Examina la sentencia de contraste, respecto de la cual afirma la concurrencia de los requisitos exigidos a efectos de la contradicción casacional y denuncia las mismas infracciones normativas que en suplicación.

Concluye que la superación del curso de formación continua, que pretende garantizar la cualificación del trabajador, comporta la expedición de la tarjeta de cualificación, sin la cual no se puede trabajar; y en última instancia es la empresa la que se beneficia de la obtención de la misma, sin que las medidas de formación puedan recaer sobre los trabajadores.

5. Impugnación del recurso.

Mediante escrito fechado el 8 de marzo de 2019 la Abogada y representante de la empresa impugna el recurso de casación unificadora. Cuestiona la contradicción porque la sentencia referencial ni incluye como hecho probado que se aplique el mismo convenio colectivo ni lo invoca como decisivo para resolver.

Analiza con detalle el alcance del convenio colectivo y llega a la conclusión de que la interpretación realizada por la sentencia recurrida es acertada. Expone

asimismo que los preceptos reglamentarios no indican a quién corresponde el abono de la tasa de referencia y que quien realmente se beneficia de la tarjeta es el trabajador. Por último, diferencia las medidas de prevención de las medidas de capacitación.

6. Informe de Fiscalía.

Con fecha 11 de abril de 2019 la representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe contemplado en el artículo 226.3 LRJS, en sentido favorable al recurso. Invoca al efecto la doctrina de la STS 11 febrero 2013 (rec. 278/2011), así como el tenor de la Ley 8/1989, de Tasas y Precios Públicos.

SEGUNDO.- Análisis de la contradicción.

Por constituir un requisito de orden público procesal, además de por haberse cuestionado razonadamente en el escrito de impugnación al recurso, debemos comprobar si las sentencias opuestas son contradictorias en los términos que el legislador prescribe.

1. El presupuesto del artículo 219.1 LRJS.

El artículo 219.1 LRJS exige, para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina, que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial; se pide una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales".

Si bien esta labor "normalmente comporta un previo juicio de valor abstracto acerca de la cuestión debatida, hay supuestos en los que la determinación acerca de la igualdad o desigualdad de los presupuestos fácticos requiere simultánea definición sobre el fondo de la cuestión debatida, porque la diversidad o identidad sustancial únicamente se alcanza a determinar si se pone en relación directa con la norma a aplicar, con necesidad de expresar de manera frontal la interpretación que se atribuye a la disposición -legal o convencional- de que se trata. En ese sentido, por ejemplo, SSTS 9 diciembre 2010 (rec. 831/2010); 30 enero 2012 (rec. 2720/2010), 19 marzo 2013 (rec. 2334/2012), 28 noviembre 2019 (rcud. 3337/2017) y 22 enero 2020 (rcud. 2741/2017).

2. Sentencia referencial.

A efectos referenciales el recurso invoca la STSJ Madrid (Sección Tercera) 334/2016 de 20 de mayo (rec 208/2016) que desestima el recurso de la empresa (Valoriza Servicios Medioambientales SA). El Juzgado de lo Social había declarado el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a que la empresa sufrague las tasas necesarias para la realización del examen CAP, ya sea directamente o reintegrando a los trabajadores su cuantía en los casos en que abone la tasa el trabajador.

Se apoya en la argumentación de la STS 11 febrero 2013 (rc. 278/2011) sobre incidencia que tienen los cursos de formación en la retribución de los trabajadores; conforme a ella la formación se podrá impartir por la empresa y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores, pronunciándose implícitamente sobre quién debe abonar la tasa para la obtención del certificado de aptitud profesional (CAP).

Considera que las empresas son quienes se benefician cuando sus empleados obtienen el certificado de aptitud y que, por tanto, sobre ellas debe recaer la tasa. Además, de manera decisiva, recuerda que el coste de la formación no puede recaer sobre los trabajadores (art. 19 LPRL).

3. Consideraciones de la Sala.

A) El Informe de Fiscalía considera concurrente la contradicción entre las sentencias opuestas y esa fue también la decisión adoptada por esta Sala, al decidir la admisión a trámite del recurso, dadas las semejanzas entre ambas:

- En los dos procedimientos aparecen como demandadas empresas radicadas en la Comunidad de Madrid y dedicadas al transporte de viajeros por carretera.
- Al personal que realiza tareas de conducción se le exige tanto estar en posesión del permiso de conducir como del certificado de aptitud profesional (CAP); la validez de este segundo queda supeditada a seguir periódicamente una actividad formativa y a obtener la tarjeta acreditativa de ello.
- La empresa facilita, dentro de su plan de formación anual, los cursos necesarios para la obtención de la tarjeta de aptitud profesional.
- Quienes promueven el conflicto colectivo interesan que sea la empresa quien asuma el coste de la tasa administrativa devengada al renovarse la tarjeta de aptitud profesional.

B) De manera razonada, la empresa impugnante advierte que la resolución recurrida centra su atención en el alcance del artículo 28 del Convenio Colectivo aplicable, mientras que la referencial no da como hecho probado que se aplique dicho convenio y centra su atención en el artículo 26 ET. Siendo cierto lo anterior, sin embargo, debemos advertir lo siguiente:

- La similitud de fundamentos jurídicos que debe examinarse no es la de las normas aplicadas sino la de las normas en que se ha basado la pretensión deducida.
- Siendo diversos los convenios colectivos aplicados en cada caso, si la razón de decidir de las sentencias es ajena a ellos carece de relevancia tal disparidad.
- Siendo diversos los convenios aplicables, si la oposición de doctrinas deriva de la interpretación de normas de rango superior tampoco quiebra la homogeneidad relevante, pues la jerarquía normativa obliga a que el producto de la negociación colectiva se supedite a aquellas.
- Es verdad que el segundo de los hechos probados en nuestro caso indica cuál es el convenio colectivo aplicable, mientras que en el invocado a efectos comparativos está ausente. Pero ni la determinación de qué convenio deba aplicarse constituye un elemento fáctico (en cuanto sujeto a debate jurídico), ni a los efectos del presente recurso resulta imprescindible que concurra la homogeneidad de normas convencionales, por más que tampoco resulte descartable puesto que las dos empresas desarrollan su actividad en el mismo ámbito territorial.

C) Pese a lo manifestado por el escrito de impugnación, lo cierto es que la sentencia referencial no se basa de manera decisiva en el tenor del artículo 26.4 ET, cuya infracción descarta, sino que se apoya de manera principal y decisiva en el tenor de la LPRL; esta es la norma que, sostiene, impide que el coste de la tasa recaiga sobre el trabajador. Esas previsiones de la LPRL son las que, en su segunda línea argumental, la resolución recurrida toma de la citada STS 11 febrero 2013 (rc. 278/2011).

4. Concurrencia de contradicción.

Por cuanto antecede, consideramos que concurre la contradicción relevante. Desde luego, los fallos son contradictorios puesto que la recurrida considera que no

existe el derecho reclamado (por no preverlo el convenio y ser ajeno a la LPRL) y la referencial lo reconoce (con base en la LPRL).

TERCERO.- Normas relevantes.

La comprensión de nuestra respuesta al recurso requiere un recordatorio sobre el alcance de las normas cuya infracción denuncia.

1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A) El artículo 14 de la LPRL (“Derecho a la protección frente a los riesgos laborales”) establece las características básicas del deber empresarial de seguridad y en su apartado 5 extrae las consecuencias patrimoniales de ello:

“5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.”

B) Por su lado, el artículo 19 (“Formación de los trabajadores”), integrado en el mismo Capítulo que el anterior (“Capítulo III: Derechos y obligaciones”) dispone lo siguiente:

“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.”

2. Real Decreto 1032/2007, de 20 de julio.

A) El RD 11032/2007, de 20 de julio regula la cualificación inicial y la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte por carretera. Su examen resulta imprescindible para aquilatar el tipo de formación a la que se aplica la tasa en litigio.

Se trata de una norma que surge por la necesidad de adaptar nuestro ordenamiento a las exigencias del Derecho Comunitario (de manera inmediata, la Directiva 2003/59/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de

2003). En esencia, persigue “regular las condiciones para la obtención del certificado de aptitud profesional, acreditativo de la correspondiente cualificación inicial, y de la realización de los cursos de formación continua, necesario para la conducción” de ciertas categorías de vehículos.

B) Pieza básica de la regulación es el certificado de aptitud profesional (CAP), acreditativo de haber superado los cursos y exámenes exigidos para la obtención de la cualificación inicial de los conductores. El artículo 3º precisa lo siguiente:

“Este certificado se expedirá sin plazo de validez predeterminado, si bien su vigencia quedará subordinada a que su titular siga, dentro de los plazos previstos en este real decreto, los cursos de formación continua que resulten pertinentes.

El certificado de aptitud profesional será expedido por los órganos competentes para el otorgamiento de autorizaciones habilitantes para la realización de transporte público discrecional de viajeros y mercancías por carretera.”

C) Además del CAP, quien desee conducir los vehículos de referencia debe “profundizar y revisar los conocimientos adquiridos“ (art. 7.1) del modo previsto en el artículo 7.2:

“2. A fin de dar cumplimiento a la exigencia de formación continua, los conductores deberán superar un curso de una duración de 35 horas cada cinco años, que versará sobre el contenido de las materias que integran el programa señalado en el anexo I.

No obstante, dicho curso podrá realizarse en períodos discontinuos, siempre que éstos se impartan por un mismo centro autorizado, dentro de un mismo año natural y ninguno de ellos tenga una duración inferior a 7 horas. En este supuesto, cada período efectuado por el conductor deberá ser tenido en cuenta en el cómputo total de su formación continua”.

D) El contenido de la formación a cursar de cara a esa actualización continua aparece detalladamente descrita en el invocado Anexo I del Real Decreto (especialmente en su apartado B).

Parte de ese programa alude a la "Salud, seguridad vial y medioambiental, servicio, logística" estableciéndose que el objetivo de esa formación se contrae a "Tener conciencia de los riesgos de la carretera y los accidentes de trabajo...". También debe abordar la "Tipología de los accidentes de trabajo en el sector del transporte ... los accidentes de tráfico, la magnitud del problema; estadísticas de los accidentes de circulación; implicación de los vehículos pesados; dinámica de un impacto y consecuencias humanas, materiales y económicas del accidente; los grupos de riesgo; los factores de riesgo (la velocidad, el alcohol, las drogas tóxicas, las enfermedades y los fármacos, el sueño, la fatiga, el estrés); la conducción preventiva; conducción en condiciones adversas; contaminación y accidentes" (apartado 3.1).

En el punto 3.2 se regula el objetivo de la formación relativo la conciencia de la importancia de la aptitud física y mental, enfocado el contenido hacia "la conducción,

una tarea de toma de decisiones; actitudes y capacidades básicas para una conducción segura; estado físico del conductor; principios de una alimentación sana y equilibrada, efectos del alcohol, los medicamentos o cualquier otra sustancia que pueda modificar el comportamiento; síntomas, causas y efectos de la fatiga y el estrés; papel fundamental del ciclo básico actividad/reposo". El 3.3 se refiere a la "seguridad activa y pasiva; comportamiento en situaciones de emergencia, actuación en caso de accidente de tráfico; intervención, sensibilización y educación vial (formación individualizada); las normas de tráfico y la seguridad vial ... evaluación de la situación; prevención del agravamiento de accidentes ... auxilio a los heridos y aplicación de los primeros socorros; reacción en caso de incendio; evacuación de los ocupantes del vehículo ...".

E) Distinto del CAP es la tarjeta de cualificación del conductor, regulada en el artículo 18 del RD 1032/2007. Recordemos su primer apartado.

"1. Junto al certificado de aptitud profesional, el órgano competente expedirá a cada uno de los aspirantes que hubiesen aprobado el examen de cualificación inicial la correspondiente tarjeta de cualificación, ajustada a las características señaladas en el anexo VI de este real decreto.

Dicha tarjeta se expedirá con un período de vigencia máximo de cinco años.

El órgano competente procederá a sustituir la referida tarjeta por otra de idéntica duración cada vez que el conductor acredite haber superado un curso completo de formación continua, conforme a lo previsto en este real decreto, dentro de los doce meses anteriores, previa comprobación de que su permiso de conducción se encuentra vigente.

La expedición de una nueva tarjeta de cualificación del conductor requerirá la retirada de la anterior."

3. Convenio Colectivo.

En el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid nº 221 de 17 septiembre de 2013 apareció publicado el Convenio Colectivo de transporte de viajeros por carretera de los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos de la Comunidad de Madrid con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el/la conductor/a. Interesa revisar el tenor de su artículo 28:

Artículo 28 Formación y capacitación

Con efectos 1 de enero de 2011 y durante la vigencia del presente Convenio, las empresas incluidas en su ámbito concederán a cada uno/a de sus conductores/as en activo con al menos un año de antigüedad en la empresa o con contrato indefinido, una licencia para formación destinada a la obtención por aquellos del Certificado de Aptitud Profesional (CAP), debiendo el/la trabajador/a para tener derecho a ella, justificar el haber empleado la misma para su efectiva asistencia a los cursos, estando obligado/a a su aprovechamiento.

La referida licencia consistirá en 35 horas o 5 días de formación obligatoria a realizar en cinco años y se articulará de la forma siguiente:

1.- Las horas de formación que integran el permiso no supondrán reducción de la jornada efectiva de trabajo contratada.

2.- El permiso para formación será retribuido por los conceptos de salario base, plus convenio y antigüedad.

3.- La organización y asignación del disfrute de la licencia para la formación se llevará a cabo en todo caso por la Dirección de la Empresa, que comunicará a los/las conductores/as y a sus representantes el método a seguir, el calendario, la asignación de los respectivos días y los/las conductores/as adscritos a cada ciclo o período formativo, con un preaviso mínimo de un mes al momento de su ejecución.

4.- El/la trabajador/a, tras recibir la correspondiente formación, deberá de entregar copia del Certificado obtenido a la Empresa.

5.- El coste económico docente para la obtención del CAP será por cuenta de la empresa. En el caso de que el/la trabajador/a no obtuviera el Certificado, la empresa no estará obligada a costear nuevamente la formación ni a retribuir las horas necesarias para su realización, si bien dará al/la trabajador/a un permiso no retribuido, siendo a cargo del/la trabajador/a, en ese caso, la formación correspondiente para la obtención del CAP.

CUARTO.- La formación para obtener y renovar el CAP.

1. Planteamiento de la cuestión.

Como queda expuesto, ahora no se discute si el tiempo de formación continua a efectos de renovar el CAP debe considerarse como de trabajo efectivo (con cargo a la jornada laboral ordinaria), sino que, presuponiendo respuesta afirmativa, lo debatido versa sobre la posición empresarial respecto de la tasa que grava la tarjeta acreditativa de esa formación.

Sin embargo, una respuesta adecuada a la cuestión requiere que nos detengamos en el tipo de formación gravado por el polémico tributo. Y es que, en el ámbito de un litigio entre empresa y personas que trabajan por su cuenta, resulta decisiva la determinación de la naturaleza predicable de la formación a que se aplica la tasa litigiosa. Recordemos que la sentencia recurrida la ha situado extramuros de la prevención de riesgos laborales y, como derivación, descartado que pueda beneficiarse de las previsiones de los artículos 14.5 y 19.2 LPRL.

2. Doctrina implícita de la STS 12 junio 2012 (rec. 188/2011).

Aunque solo se pronuncia sobre el tema de la competencia funcional en materia de conflictos colectivos, nuestra STS 12 junio 2012 (rec. 188/2011) confirma la competencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña conforme a la cual el RD 1032/2007 establece una formación continua obligatoria con alto contenido de prevención de la salud personal y viaria, en relación con la obligación empresarial

del deber de garantizar la formación adecuada y suficiente en materia preventiva que establece el art. 19.1 y 2 de la LPL. La STSJ Cataluña de 9 de mayo de 2011 (confl. 5/2011), a su vez, reconoció el derecho de los conductores de vehículos de transporte de viajeros acogidos al Convenio Colectivo a recibir la formación a cargo de las empleadoras para la obtención inicial y posterior del CAP establecido en el RD 1032/2007, necesario para seguir desplegando la actividad profesional, así como la obligación de las empresas de otorgar la licencia al efecto con cargo a la jornada laboral o a realizar la formación dentro de la jornada laboral como trabajo efectivo.

3. Doctrina de la STS 11 febrero 2013 (rec. 27/2011).

Digamos ya que nuestra citada STS 11 febrero 2013 (rec. 27/2011) abordó un asunto directamente enfocado a despejar tal interrogante. El conflicto colectivo se centraba, como ahora, “únicamente en determinar el alcance de la regulación que el RD contiene en relación con la formación continua de los conductores que ya están prestando servicios como tales en las distintas empresas, y no en la formación inicial para obtener el CAP, que sería en ese caso un verdadero requisito previo para el desempeño de las funciones, una exigencia de acceso al contrato de trabajo, como lo es el propio carnet de conducir”.

El problema de la tasa aplicable a la expedición de la tarjeta acreditativa de la formación continua cursada no aparece afrontado en nuestra STS de 2003, pero sí se aclara la ontología que le resulta predicable.

La sentencia examina el alcance del RD 1032/2007, cuyos trazos fundamentales hemos reproducido en el Fundamento anterior, argumentando que “los deberes que impone esa norma al trabajador se encuadran evidentemente dentro del contrato de trabajo, pues se le exige una formación que incide directamente sobre su actividad, y que en una media importante se proyecta sobre el deber de salud y seguridad de los trabajadores que le impone al empresario el artículo 14 de la LPRL, cuya vertiente específica en el ámbito de la formación se contiene en el artículo 19”.

Esa resolución también subraya que la formación obligatoria para el personal de conducción se proyecta sobre varias facetas de la actividad de conducción de vehículos de transporte de viajeros por carretera, pero con una importante vertiente en el área de la salud y la seguridad en el trabajo. Consecuencia de ello es que operan las exigencias del artículo 19 LPRL sobre esta formación, sin que su coste pueda recaer sobre quienes la reciben. Recordemos otros dos pasajes del hilo argumental seguido:

“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.

Por otra parte, el anterior pronunciamiento encaja y se complementa también con las previsiones del artículo 4.2 b) ET, que establece más genéricamente el derecho de los trabajadores a la promoción y formación profesional en el trabajo, redacción del precepto que ha visto muy ampliada y mejorada en la modificación introducida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, posterior a la demanda que dio origen al presente conflicto colectivo; formación que en este caso revierte en beneficio de las propias empresas, que han de prestar el servicio de transporte de viajeros en las condiciones generales que exige el RD, y en las particulares que se refieren a la formación de sus empleados”.

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.

QUINTO.- Obligación empresarial de asumir el coste de la tasa.

Por las expuestas razones, a la vista del RD 1032/2007, debemos reiterar que la realización de los cursos de 35 horas para obtener o renovar el CAP se encuadra en el ámbito del artículo 19 LPRL. Ahora vamos a completar esa doctrina especificando que la obtención de la tarjeta que acredita esa formación continua, en cuanto necesaria para poder desarrollar las tareas productivas, forma parte de la propia formación y su coste debe ser asumido por el empleador.

1. Argumentación lógica.

A partir de cuanto antecede estamos en condiciones de abordar de manera directa la resolución del recurso. Su estimación, en concordancia con el Informe del Ministerio Fiscal, deriva del siguiente razonamiento encadenado:

Primero.- La formación precisa para que el CAP siga siendo válido es subsumible en la contemplada por la LPRL (STS 11 febrero 2013, rec. 27/2011).

Segundo.- La formación de referencia solo es útil si va acompañada de la expedición de la correspondiente Tarjeta administrativa que la acredite (art. 18.1 11032/2007).

Tercero.- El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores (art. 14.5 LPRL).

2. Papel del convenio colectivo.

Es la Ley (de Prevención de Riesgos Laborales), como acertadamente sostiene la sentencia referencial, la fuente que ampara la pretensión de CGT.

Desde esa perspectiva, carece de relevancia práctica la interpretación que posea el convenio colectivo aplicado puesto que deberá ajustarse a las exigencias contenidas en la norma de rango superior (art. 85.3 ET).

3. Sujeto beneficiado por la formación.

Consideramos desacertada la expuesta argumentación acerca de que quien debe abonar la tasa es quien se beneficia de la formación, pretendiendo que ello exime a la empresa.

Primero, porque la formación “en este caso revierte en beneficio de las propias empresas, que han de prestar el servicio de transporte de viajeros en las condiciones generales que exige el RD, y en las particulares que se refieren a la formación de sus empleados” (STS 11 febrero 2013, rec. 278/2011).

Segundo, porque el argumento choca de frente con la taxativa prescripción del artículo 14.5 LPRL. Se trata, además, de previsión que concuerda con la muy explícita de la Directiva 89/391, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Su artículo 6.5 (“ Las medidas relativas a la seguridad, la higiene y la salud en el trabajo no deberán suponer en ningún caso una carga financiera para los trabajadores”), desde luego, desaconseja una interpretación como la asumida por la sentencia aquí recurrida.

Tercero, porque estamos resolviendo un conflicto colectivo, no un litigio individual en el que haya habido una actuación abusiva o fraudulenta por parte de quien cursa la formación y acto seguido abandona la empresa para competir con ella. Eventuales conductas de ese tipo, en su caso, deberían examinarse de manera individual.

Cuarto, porque se trata de argumento genéricamente trasladable a todo gasto referido a la formación del personal al servicio de determinada empresa; sin embargo, tanto la formación referida a riesgos laborales cuanto la necesaria para adaptarse a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo (art. 23.1.d ET) han de ser sufragadas por el empleador.

4. Imperatividad de las obligaciones tributarias.

La empresa recurrida invoca en favor de su posición el artículo 26.4 ET conforme al cual “Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario”. Sin embargo, tampoco consideramos acertada esa línea argumental.

Primero, porque aquí no estamos ante un pacto en contrario, sino ante una expresa disposición con rango de Ley que hace recaer sobre la empresa el coste de la tasa.

Segundo, porque la eventual discordancia entre el ET y la LPRL habría de resolverse buscando su interpretación ajustada a las exigencias del Derecho de la UE (“interpretación conforme”).

Tercero, porque aquí no se trata de discutir quién sea sujeto pasivo de la tasa desde la perspectiva tributaria (tarea acometida por el artículo de la Ley 8/1989 de 13 abril, de tasas y precios públicos) sino de precisar si la empresa debe pechar con su coste cuando se trata de expender una tarjeta para renovación del CAP a quienes le prestan servicios remunerados y han cursado al efecto la formación que les proporciona el propio empleador.

5. Síntesis conclusiva.

Puesto que la tasa grava la expención de una tarjeta imprescindible para acreditar que se ha cursado la formación exigida para desempeñar la tarea de conducción, esa exacción final forma parte de los costes que no pueden recaer sobre quienes trabajan.

Tanto la interpretación de nuestras normas de conformidad con las exigencias del Derecho de la UE cuanto su conjunción lógica y sistemática abocan a que quien asume el coste principal de la formación (tempo considerado como trabajo efectivo; material docente; profesorado; infraestructura; consumibles, etc.) también deba pechar con el accesorio (asociado a la emisión de la tarjeta acreditativa).

SEXTO.- Estimación del recurso.

A) Al contener doctrina errónea la sentencia recurrida, debemos resolver conforme a las previsiones legales para los casos de estimación del recurso. Procede, por tanto, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la estimación del recurso de casación para la unificación de la doctrina y la consiguiente anulación de la sentencia recurrida.

B) El artículo 228.2 LRJS comienza disponiendo que si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada. En nuestro caso, eso significa que el recurso de suplicación interpuesto por CGT debe ser estimado.

Así lo requiere la interpretación sistemática de los preceptos cuya infracción denuncia el recurso de orden convencional (artículo 28.4 y 5 del convenio aplicable), reglamentario (artículos 3, 7.2 y 18 del RD 1032/2007) y legal (artículos 14.5 y 19.2 LPRL). No es que el convenio aplicable resuelva el problema, sino que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige que la empresa afronte todo coste formativo de tal índole y, por las razones que hemos expuesto, el abono de la tasa ha de integrarse en tal concepto: sin ella no se renueva el CAP, el cual resulta imprescindible para poder desarrollar las tareas profesionalmente contratadas.

C) Consecuentemente, debemos revocar la sentencia desestimatoria dictada por el Juzgado de lo Social y estimar la demanda en sus propios términos. Esa es la justificación de los términos alternativos de nuestro fallo, remitiendo la obligación empresarial al abono directo o al reintegro..

D) También prescribe el artículo 228.2 LRJS que en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se resolverá lo que proceda sobre consignaciones, aseguramientos, costas, honorarios y multas, en su caso, derivados del recurso de suplicación de acuerdo con lo prevenido en esta Ley. Si se hubiere constituido depósito para recurrir, se acordará la devolución de su importe.

Dada a modalidad procesal seguida y el modo en que ha discurrido el procedimiento, resulta innecesario que adoptemos este tipo de medidas.

E) Por otro lado, las previsiones del artículo 235 LRJS comportan que no debamos realizar pronunciamiento alguno imponiendo las costas derivadas de los recursos de casación o de suplicación, ahora estimados.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1º) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Sindicato de Transportes y Comunicaciones de la Confederación General del Trabajo (CGT), representado y defendido por el Letrado Sr. González del Moral.

2º) Casar y anular la sentencia 392/2018 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 11 de abril de 2018.

3º) Resolviendo el debate suscitado en suplicación, estimar el recurso de tal clase (nº 94/2018), interpuesto por el citado Sindicato.

4º) Revocar la sentencia 299/2017 de 12 de septiembre de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 27 de Madrid, en los autos nº 433/2017, seguidos a instancia de la Confederación General del Trabajo -CGT- contra Avanza Interurbanos SLU, Sindicato Grupo de Trabajadores de Administración Avanza Interurbanos, Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras -CCOO-, Sindicato Libre de Transporte, Sindicato Plataforma Sindical de Avanza Interurbanos, Comité de Empresa de Avanza Interurbanos, Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT Madrid, sobre negociación conflicto colectivo.

5º) Estimar la demanda iniciadora del procedimiento y declarar el derecho de quienes trabajan para Avanza Interurbanos SLU a que la empresa les abone el importe de las tasas necesarias para la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP), ya sea directamente o reintegrándoles su cuantía si la hubieren satisfecho directamente.

6º) No adoptar acuerdo especial sobre costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.



Así se acuerda y firma.