

**TRIBUNAL SUPREMO***Sentencia 39/2025, de 20 de enero de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 5028/2023***SUMARIO:****Despido improcedente. Trabajador designado para ocuparse de la actividad preventiva de la empresa. Derecho de opción entre readmisión o indemnización otorgado a los representantes legales de los trabajadores.**

No se pueden vincular las garantías que ostentan los trabajadores designados por el empresario para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa a que, en caso de despido disciplinario, este lo sea en relación con la actividad desplegada. Una cosa es que el trabajador que ostenta dicha función no pueda ser despedido por razones vinculadas a la misma y otra distinta es que, siendo objeto del despido del artículo 54 del ET, de ser este calificado como improcedente, proceda la aplicación del mandato del artículo 56.4 del ET. Esta garantía opera en todo caso y a favor de quien ostenta la condición de representante legal de los trabajadores o delegado sindical y, como en este caso, del trabajador designado por el empleador para la actividad preventiva, cuyo derecho viene establecido en el artículo 30.4 de la LPRL que, expresamente, se remite al citado artículo 56.4 del ET. En esa línea, debemos hacer mención de la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la que se afirma que, en caso de destitución de un trabajador que ha sido designado por el empleador, como delegado de protección de datos, el régimen jurídico de garantías que la legislación de un Estado miembro, compatible con el Derecho de la Unión, tenga establecido a su favor, en razón a tales cometidos, opera aunque la destitución no esté relacionada con el desempeño de las funciones correspondiente a esa delegación (STJUE, de 9 de febrero de 2023, asunto C-453/21). (Vid. STSJ de Andalucía/Granada, Sala de lo Social, de 21 de septiembre de 2023, rec. núm. 2733/2022, casada parcialmente por esta sentencia).

**PONENTE:***Doña María Luz García Paredes.***SENTENCIA**

Magistrados/as

MARIA LUZ GARCIA PAREDES  
ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO  
JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE  
IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social  
Sentencia núm. 39/2025  
Fecha de sentencia: 20/01/2025  
Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA  
Número del procedimiento: 5028/2023

Síguenos en...



Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 15/01/2025

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes

Procedencia: T.S.J. ANDALUCIA SALA SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: TDE

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 5028/2023

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 39/2025

Excm. Sra. y Excmos. Sres.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 20 de enero de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Ramón Ruiz Medina, en nombre y representación de D. Feliciano, contra la sentencia dictada el 21 de septiembre de 2023, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Granada, en el recurso de suplicación núm. 2733/2022, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Almería, de fecha 13 de julio de 2022, recaída en autos núm. 427/2022, seguidos a instancia de D. Feliciano contra la empresa Plataforma Comercial de Retail, sobre despido.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida la empresa Plataforma Comercial de Retail, ahora Stellantis & you España, SA representada por el letrado D. Jonatán Molano Navarro.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes.

## ANTECEDENTES DE HECHO

### PRIMERO.

Con fecha 13 de julio de 2022, el Juzgado de lo Social nº 5 de Almería, dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«1.- El actor, D. Feliciano, mayor de edad, con DNI núm. NUM000, ha venido prestando sus servicios para la empresa PLATAFORMA COMERCIAL DE RETAIL S.A.U., dedicada a la actividad de Venta y reparación de automóviles y vehículos de motor ligeros, en el centro de trabajo sito en la ciudad de Almería, desde el 7-1-14, con la categoría profesional de Grupo Profesional II-A y percibiendo un salario de 4.242,34 € mensuales, incluida la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias.

2.- En la empresa demandada existe un Reglamento Regulador de Fondos Sociales, que permite entre otras cuestiones, el que los trabajadores puedan solicitar diferentes tipos de préstamos a la empresa. En base a lo anterior el actor solicitó y le fue concedido un préstamo de 3.000 € el 21-4-21 a devolver en 24 mensualidades y antes de que

Síguenos en...



estuviera cancelado el mismo volvió a pedir otro préstamo por importe de 1.500 € que también le fue otorgado. Finalmente el Sr. Feliciano volvió a interesar el 14-2-22 un tercer préstamo en cuantía de 1.500 €, diciéndole D. Jacobo, Controller del centro de trabajo de Stellantis & You en Almería, que no se lo podía conceder porque ya tenía concedido con anterioridad un préstamo de 4.500 € que todavía no estaba cancelado; todo ello después de haber comentado esta cuestión con D. Isidro, Delegado de Personal del centro de trabajo de Almería.

3.- Ante dicha negativa el demandante se enfadó y le dijo al Sr. Isidro que no se preocupara que a partir de ahora se trabajaría a Reglamento y que el se ocuparía que todos los trabajadores supieran que el cambio se había producido por culpa de D. Isidro.

4.- Tras dicho incidente el Sr. Isidro informó al actor el día 22 de febrero de que en la reparación del vehículo matrícula .... NUM001 (NUM002 se había registrado la diferencia de 7 horas. Ante esta información el demandante manifestó "¡Qué mala suerte, que pierde tiempo!, no lo digo yo, lo dice el reglamento", asimismo, le dijo que iba a informar al operario responsable de la reparación que él era el responsable de que esta pérdida de horas le repercutiera en su rendimiento. Asimismo, el actor comentó a Dña. Adela que si los operarios tienen 7 horas perdidas es por culpa de D. Isidro.- Además el mismo día 22 de febrero, en un trabajo de reparación de carrocería del vehículo matrícula .... NUM003 (NUM004), un Pintor y un Chapista registraron una pérdida de horas con respecto de la peritación, esta pérdida estaba justificada ya que el Pintor tuvo que realizar dos veces el trabajo de pintura del capó del vehículo y el chapista además de realizar los trabajos de chapa tuvo que atender a los peritos que acudieron ese día al centro y ayudar en la realización de los presupuestos de carrocería, de estos hechos fue usted informado por la señora Adela y usted le contestó 'Que las pierdan y dile a Isidro que él sabe por qué es'. Asimismo, en presencia de la señora Adela usted se dirigió a estos operarios y les indicó "Tú pierdes 5 horas y tú pierdes 7 horas, darle las gracias a Isidro".

5.- Todos los anteriores extremos fueron puestos en conocimiento a los responsables de la empresa demandada por parte del Sr. Isidro mediante un escrito que no lleva fecha (documento nº 7 de la parte demandada que se da aquí por reproducido)

6.- La empresa demandada entregó al actor una carta en fecha 11-3-22 en la que le comunicaba su despido disciplinario con efectos desde ese mismo día y cuyo contenido es el siguiente: "Estimado señor Feliciano, Mediante la presente la Dirección de Plataforma Comercial de Refait, S.A.U., (en adelante PCR o la Empresa) le comunica la decisión de proceder a su despido disciplinario por los hechos que se describen en la presente carta. Como usted sabe, la actividad de PCR consiste en la venta de vehículos nuevos de las marcas Peugeot, Citroën, Opel y DS, así como a la venta de vehículos de ocasión y a la prestación de servicios de postventa de reparación mecánica y de carrocería, desempeñando usted un puesto de Jefe de Taller en el centro de trabajo que la Empresa tiene ubicado en la Avenida del Alcalde Juan Francisco Megino López, 72, de Almería, esto es Stellantis & You Almería. El pasado 24 de febrero del presente año la Dirección de la Empresa recibió un escrito por parte del trabajador D. Isidro mediante el cual ponía en conocimiento una serie de conductas que habían tenido lugar por su parte que podrían ser constitutivos de acoso laboral, a raíz de la recepción de este escrito la Dirección de la Empresa inició una investigación y raíz de la misma ha podido constatar los hechos que se detallan a lo largo de la presente carta. Pues bien, mediante el artículo 42 del Convenio Colectivo de Plataforma Comercial de Retail, S.A.U. se establece un Fondo de Prestamos que esta disposición de las personas trabajadoras de la Empresa, el funcionamiento de este se encuentra regulado por un Reglamento, mediante el cual se establecen los supuestos en los cuales las personas trabajadoras pueden solicitar estos préstamos, así como los requisitos para su solicitud. En este sentido, el pasado 14 de febrero del presente año usted solicitó a D. Jacobo, Controller del centro de trabajo de Stellantis & You Almería, un préstamo por un importe de 1.500 euros con cargo a este Fondo. Asimismo, con anterioridad a esta solicitud ya le había sido otorgado otro préstamo por valor de 4.500 euros que aún no había sido cancelado. Ante esta solicitud el señor Jacobo pidió a D. Isidro, Delegado de Personal del centro de trabajo de Stellantis & You Almería, una copia

Síguenos en...



del Reglamento de Fondos Sociales firmado por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo antes mencionado. Ambos procedieron a la lectura de este Reglamento y se determinó que no correspondía la aprobación del segundo préstamo solicitado por usted ya que este Reglamento establece que "No podrá concederse un préstamo a un/a mismo/a beneficiario/a hasta que no haya transcurrido al menos seis meses desde la cancelación de otro anterior." Este mismo día 14 de febrero, el señor Jacobo procedió a comunicarle que no podía aprobar el préstamo solicitado y usted salió de su despacho muy alterado y con muy malas formas se dirigió al señor Isidro y le dijo: "Muchas gracias, por lo de Jacobo". Ante estas manifestaciones el señor Isidro le explicó los motivos por los cuales no se le podía aprobar el préstamo solicitado, al estar los requisitos establecidos en un Reglamento y no cumplir usted estos requisitos, Ante estas explicaciones usted manifestó de muy malas formas que a partir de este momento también aplicada el Reglamento y que se encargaría personalmente de que todo el personal del taller supiera que las posibles consecuencias eran por su culpa. Como consecuencia de este Incidente se suceden los siguientes hechos: - En fecha 18 de febrero usted manifestó a D. Balbino, chapista, y a D. Ernesto, mecánico, ambos trabajadores bajo su dependencia jerárquica, que iban a tener consecuencias gracias a su compañero Isidro. - Como usted sabe, el señor Isidro es el encargado de cuadrar las peritaciones con las horas de trabajo invertidas en cada reparación y, normalmente, en el desarrollo normal de su puesto de trabajo, le informa a usted en los casos en los cuales hay diferencias en las horas invertidas en cada reparación con las que se deberían haber invertido según la naturaleza de las mismas. - En este sentido, el pasado día martes 22 de febrero, el señor Isidro le informó de que en la reparación del vehículo matrícula .... NUM001 (NUM002 se había registrado la diferencia de 7 horas. Ante esta información usted manifestó "¡Qué mala suerte, que pierde tiempo!, no lo digo yo, lo dice el reglamento", asimismo, le manifestó que iba a informar al operario responsable de la reparación que él era el responsable de que esta pérdida de horas le repercutiera en su rendimiento. Asimismo, usted manifestó a Dña. Adela que si los operarios tienen 7 horas perdidas es por culpa de D. Isidro. Como usted sabe, la diferencia entre el tiempo invertido en cada reparación y el tiempo fijado por la marca para cada una de ellas impacta de manera negativa en el rendimiento de los operarios de taller y tiene un impacto negativo en la retribución variable que estos trabajadores perciben. - También en fecha 22 de febrero, en un trabajo de reparación de carrocería del vehículo matrícula .... NUM003 ( NUM004), un Pintor y un Chapista registraron una pérdida de horas con respecto de la peritación, esta pérdida estaba justificada ya que el Pintor tuvo que realizar dos veces el trabajo de pintura del capó del vehículo y el chapista además de realizar los trabajos de chapa tuvo que atender a los peritos que acudieron ese día al centro y ayudar en la realización de los presupuestos de carrocería, de estos hechos fue usted informado por la señora Adela y usted le contestó 'Que las pierdan y dile a Isidro que él sabe por qué es'.

Asimismo, en presencia de la señora Adela usted se dirigió a estos operarios y les indicó "Tú pierdes 5 horas y tú pierdes 7 horas, darle las gracias a Isidro ". A raíz de estas situaciones el señor Isidro decide acudir a su despacho con el fin de aclarar esta situación y usted le contesta "Me has despertado la bestia, voy a aplicar la norma y me voy a encargar de que la gente sepa el por qué se aplica la norma y no tengo por qué darte ninguna explicación "En este momento el señor Isidro intentó explicarle de nuevo la razón por la cual no se le concedió el préstamo solicitado y que esta decisión no dependía de él, a pesar de esto usted de muy malos modos le solicitó que saliera en ese momento de su despacho y que no quería hablar más con él. Estos hechos son inadmisibles por cuanto ponen de manifiesto la forma habitual que usted tiene de dirigirse a D. Isidro , así como los comentarios que usted realiza sobre el señor Isidro a las personas que se encuentran bajo su dependencia jerárquica de forma continuada, habitual y recurrente provocando un grave menoscabo de su dignidad y consideración profesional frente al resto de sus compañeros de trabajo. De todo ello resulta un clima laboral inadmisibles en el centro de Stellantis & You Almería, especialmente respecto del señor Isidro, al menoscabar su autoestima personal y su confianza profesional. Por todo, tenidos en cuenta todos los hechos descritos en su conjunto, así como la gravedad de los mismos, la Dirección de la Empresa ha decidido

procederá su DESPIDO DISCIPLINARIO, al amparo de lo dispuesto en el artículo 54.2. c) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 54 n) y q) del Convenio Colectivo de Plataforma Comercial de Retail, S.A.U. (Código de Convenio NUM005), con fecha de efectos de la entrega de la presente carta. Junto a lo anterior, le informamos que se le pone igualmente a su disposición la liquidación de saldos y haberes, cuyo importe le hará efectivo mediante transferencia bancaria a su cuenta habitual. Por último, le rogamos que firme por duplicado la presente carta que consta de tres (3) páginas, a los meros efectos de acreditar su recepción. Sin otro particular." 7.- A la relación laboral entre la partes le es de aplicación el Convenio Colectivo Plataforma Comercial de Retail S.A.U. (BOE 25-9-21).

8.- En el Convenio Colectivo de la Empresa PSA Groupe 2020-2022 (empresa matriz) contiene un Plan de Igualdad para el centro de Vigo de Peugeot-Citroën que regula en su punto 6 un procedimiento de actuación en caso de contravención de los derechos humanos y acoso. Además en el Código Ético del Grupo PSA Peugeot Citroën al que pertenece la empresa demandada tiene establecido un procedimiento de actuación en caso de contravención de los derechos humanos y del acoso.

9.- El demandante no ostenta ni ha ostentado cargo de representación sindical alguno, aunque fue designado por la entidad demandada para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa en fecha 14-7-14, de conformidad con lo dispuesto en el art 12 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; cargo en el que continuaba en la fecha de su despido.

10.- Intentada la preceptiva conciliación ante el CMAC en fecha 27-4-22, la misma concluyó con el resultado de intentada sin avenencia."

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: «Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por D. Feliciano frente a la empresa PLATAFORMA COMERCIAL DE RETAIL S.A.U. debo declarar y declaro la improcedencia del despido del que ha sido objeto el actor y en consecuencia condeno a la empresa demandada a optar en el plazo de cinco días a partir de la notificación de sentencia, entre readmitir al demandante en su puesto de trabajo con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que la readmisión tenga lugar, o extinguir la relación laboral, en cuyo caso deberá pagar al trabajador una indemnización por despido de 37.971,85 €».

## **SEGUNDO.**

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación de la empresa Plataforma Comercial de Retail SAU, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, la cual dictó sentencia en fecha 21 de septiembre de 2023, en la que consta el siguiente fallo: «Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la empresa PLATAFORMA COMERCIAL DE RETAIL S.A.U. y estimando parcialmente el presentado por Feliciano contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 5 DE ALMERÍA, en fecha 13/7/22, en Autos núm. 427/22, seguidos a instancia de Feliciano, en reclamación sobre DESPIDO, contra PLATAFORMA COMERCIAL DE RETAIL S.A.U, se revoca la sentencia sólo y exclusivamente en cuanto a la indemnización que le pudiera corresponder por despido improcedente que sería de 40.538,03 €, confirmándose en todo lo demás la sentencia dictada en instancia. Procede la pérdida de los depósitos y consignaciones en su caso, efectuado por la empresa recurrente para interponer el presente recurso de Suplicación, a los que se dará el oportuno destino legal, condenándosele al abono de 300 € en concepto de honorarios al letrado impugnante de recurso».

## **TERCERO.**

Por la representación de D. Feliciano, se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se invoca como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 29 de junio de 2010. Rec. Sup. 534/2010.

Síguenos en...



#### **CUARTO.**

Por providencia de esta Sala de 12 de septiembre de 2024, 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.

La parte recurrida ha impugnado el recurso alegando que no procede su admisión por cuanto que no existe identidad en los hechos de las sentencias comparadas, dado que en la recurrida el despido lo es por causa ajena a la función de protección y prevención de riesgos profesionales en la empresa. siendo declarado improcedente por no ser proporcional la sanción impuesta con los hechos cometidos, lo que no ocurre en la sentencia de contraste en la que se analiza un despido fraudulento al imputarse una trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza sin aportar datos al respecto y la causa de despido es distinta a la indicada en la carta. Respecto a la infracción normativa, insiste en que las garantías que otorga el art. 30.4 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales (LPRL) lo son solo para cuando estén desempeñando sus funciones atendiendo dicha actividad para la que han sido designados, a diferencia de lo que disponen los art. 68 y 56.4 del ET para los representantes legales de los trabajadores.

#### **QUINTO.**

Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser estimado porque, partiendo de la existencia de contradicción, la STS de 9 de diciembre de 2021, rcud 1253/2019, viene a dar respuesta al debate ya que, claramente, indica que los trabajadores designados por el empresario para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa, tienen reconocidas las garantías de los representantes legales de los trabajadores de los arts. 68.a), b) y c) y 56.4 ET ( art. 30.4 LPRL) lo que no ha sido atendido en la sentencia recurrida.

#### **SEXTO.**

Instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 15 de enero de 2025, fecha en que tuvo lugar.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

#### **PRIMERO.**

1. La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si el demandante, trabajador designado por el empresario para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa, tiene reconocidas las garantías de los representantes legales de los trabajadores de los arts. 68 y 56.4 ET y, por tanto y al ser declarado improcedente el despido, procede otorgarle el derecho de opción entre readmisión o indemnización.

La parte actora ha interpuesto el citado recurso contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Granada, de 21 de septiembre de 2023, rec. 2733/2022 que, desestimando el de suplicación interpuesto por la empresa demandada y estimando parcialmente el formulado por el demandante, revoca parcialmente la dictada por el Juzgado de lo Social núm. 5 de Almería, de 13 de julio de 2022, en los autos núm. 427/2022, en el importe indemnizatorio que, por el despido improcedente, deja fijado en 40.538,03 euros, y no el reclamado por el actor en vía de recurso, confirmándola en el resto de sus pronunciamientos.

Síguenos en...



2. Según recoge la sentencia recurrida, y en lo que ahora interesa, el demandante presta servicios para la empresa Plataforma Comercial de Retail, SAU, dedicada a la actividad de venta y reparación de automóviles y vehículos de motor ligero, siendo la categoría profesional del actor de Grupo profesional II-A. La relación laboral se rige por el Convenio Colectivo de la Empresa PSA Groupe 2020-2022, que contiene un plan de igualdad para el dentro de Vigo de Peugeot-Citroën. El 14 de julio de 2014, el trabajador fue designado por la demandada para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa. Manteniendo ese cargo, el trabajador fue despedido disciplinariamente, con efectos del 11 de marzo de 2022. Frente a dicha decisión empresarial el trabajador presentó demanda que fue estimada parcialmente, declarando el Juzgado de lo Social el despido improcedente, condenando a la demandada a que opte entre la readmisión o la indemnización que cuantifica en su fallo. Ambas partes interpusieron recurso de suplicación.

La Sala de lo Social de TSJ desestimó el recurso de la empresa y estimó parcialmente el del trabajador. En relación con la cuestión suscitada en el presente recurso, la Sala de suplicación desestimó el motivo que formulo el demandante, sobre la infracción del art. 30.4 de la LPRL y art. 56.4 del ET, con base en la doctrina recogida en la STS de 9 de diciembre de 2021, rcud 1253/2019, sosteniendo que "el despido no fue como consecuencia ni con ocasión de la labor de prevención que venía ocupando luego por lo tanto no puede ostentar las garantías a las que hace referencia por el ejercicio de dichas funciones que nada tenían que ver con el despido", razón por la que desestimó el motivo.

3. En el recurso de unificación de doctrina se formula el punto de contradicción expuesto anteriormente para el que se identifica como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Cantabria, de 29 de junio de 2010, rec. 534/2010.

En dicha sentencia se resuelve una demanda por despido de una trabajadora que, con la categoría profesional de delineante, fue despedida por la empresa por trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo. La actora fue designada y encargada por la empresa para el desarrollo de tareas preventivas y de seguridad. El Juzgado de lo Social desestimó la demanda que fue recurrida en suplicación por la demandante.

La Sala de suplicación estimo parcialmente el recurso de la actora porque, partiendo de que aquella fue designada por el empresario para ocuparse de la actividad de prevención de riesgos laborales, por lo que siendo improcedente el despido, la opción por la readmisión le corresponde a la trabajadora, en aplicación del art. 30.4, 56.4 y 68.a) del ET.

4. Entre las sentencias existe la identidad necesaria para apreciar que sus pronunciamientos son contradictorios ya que se están ante pretensiones similares y hechos coincidentes en orden a dicha pretensión.

Y a ello no se opondrá lo que se alega por la parte recurrida dado que resulta irrelevante que en un caso el despido improcedente lo sea por su carácter fraudulento - caso de la sentencia de contraste- o que los hechos constatados como sancionables no tengan la gravedad y culpabilidad propia para aplicar la sanción de despido -caso de la sentencia recurrida- ya que, tanto en un caso como otro, la calificación es de improcedente y lo que aquí se está cuestionando es si el derecho de opción que lleva aparejada dicha calificación corresponde a la empresa o al trabajador.

## SEGUNDO.

1.La parte recurrente formula un motivo de infracción normativa en el que denuncia como preceptos legales infringidos los arts. 30.4 de la LPRL, 68 a) y 56.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Síguenos en...



Según sostiene la parte recurrente, es la sentencia de contraste la que contiene la doctrina correcta al otorgar al trabajador, designado por el empresario para ocuparse de la actividad preventiva, el derecho de opción ante un despido calificado como improcedente, al ser las garantías que le otorga la normativa en la materia, sin que solo opere ésta cuando el despido disciplinario lo sea en relación con aquella función.

2. El art. 30 de la LPRL dispone lo siguiente: "1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

[...]

4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [...]"

El art. 56.4 del ET, en relación con el despido improcedente, establece que "Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2".

El art. 68 del ET señala que "Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

[...]

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

3. Como recoge la doctrina de esta Sala, como la que contiene la STS 1244/2021, de 9 de diciembre (rcud 1253/209019), que se cita precisamente en la sentencia recurrida y por el Ministerio Fiscal y resuelve un despido disciplinario por conductas en relación con la actividad laboral de quien, además, era miembro del Comité de Seguridad y salud de la empresa, "Las garantías establecidas a favor de los representantes legales de los trabajadores en el art. 68.a), b) y c) y en el art. 56.4 del ET tienen como finalidad garantizar el ejercicio libre de sus competencias, protegiéndolos de las represalias empresariales derivadas del ejercicio de sus funciones.

La sentencia del TS de 16 de noviembre de 2016, recurso 3757/2014, explica que las garantías del art. 68 del ET persiguen "evitar que puedan sufrir perjuicios adicionales por el desempeño independiente y reivindicativo de esa actividad que puede llevarles a desencuentros importantes con su empleador".

Más concretamente, como refiere esa doctrina, ha de distinguirse de entre las personas vinculadas a la prevención de riesgos, a: "b) los trabajadores designados por el empresario para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa, [que] tienen reconocidas las garantías de los representantes legales de los trabajadores de los arts. 68.a), b) y c) y 56.4 ET (art. 30.4 LPRL)".



4. La aplicación de la anterior doctrina al caso que nos ocupa nos lleva a entender que es la sentencia de contraste la que contiene la que es correcta.

En efecto, la sentencia recurrida parece vincular las garantías que ostentan los trabajadores designados por el empresario para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa a que, en caso de despido disciplinario éste lo sea en relación con la actividad desplegada, pero ello no es así. Una cosa es que el trabajador que ostenta dicha función no pueda ser despedido por razones vinculadas a la misma y otra distinta es que, siendo objeto del despido del art. 54 del ET, de ser éste calificado como improcedente, proceda la aplicación del mandato del art. 56.4 del ET. Esta garantía opera en todo caso y a favor de quien ostenta la condición de representante legal de los trabajadores o delegado sindical y, como en este caso, de trabajador designado por el empleador para la actividad preventiva, cuyo derecho viene establecido en el art. 30.4 de la LPRL que, expresamente, se remite al citado art. 56.4 del ET.

En esa línea, debemos hacer mención de la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la que se afirma que, en caso de destitución de un trabajador que ha sido designado por el empleador, ese supuesto, como delegado de protección de datos, el régimen jurídico de garantías que la legislación de un Estado miembro, compatible con el Derecho de la Unión, tenga establecido a su favor, en razón a tales cometidos, opera aunque la destitución no esté relacionada con el desempeño de las funciones correspondiente a esa delegación (STJUE, de 9 de febrero de 2023 (C-453/21)).

Por tanto, como refiere la parte recurrente, el derecho de opción debe serle otorgado y, cualquiera que sea ésta, tiene derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2 del art. 56 del ET.

### TERCERO.

Lo anteriormente razonado, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, permite concluir en el sentido de entender que el recurso debe ser estimado, casar parcialmente la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, otorgar la opción por despido improcedente al trabajador y condenar a la empresa demandada, tanto si se opta por la readmisión o por la indemnización y a tenor del art. 56.2 del ET, al pago de los salarios de tramitación hasta la notificación de nuestra sentencia o hasta que hubiera encontrando otro empleo, si tal colocación fuese anterior, manteniendo la sentencia de suplicación en el resto de sus pronunciamientos.

Todo ello sin imposición de costas en el presente recurso, a tenor del art. 235 de la LRJS.

### FALLO

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

1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Ramón Ruiz Medina, en nombre y representación de D. Feliciano, contra la sentencia dictada el 21 de septiembre de 2023, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Granada, en el recurso de suplicación núm. 2733/2022.

2.- Casar parcialmente la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, otorgar el derecho de opción entre readmisión o indemnización a la parte actora, condenando a la empresa demandada, cualquiera que sea la opción, al pago de los salarios de dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de esta sentencia o hasta que hubiera encontrando otro empleo, si tal colocación fuese anterior, manteniendo la aquí recurrida en el resto de sus pronunciamientos.

3.- Sin imposición de costas en el presente recurso.

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

Síguenos en...



Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

