

LAS GARANTÍAS DEL TRABAJADOR DESIGNADO POR LA EMPRESA PARA ACTIVIDADES PREVENTIVAS EN CASO DE DESPIDO

COMENTARIO A LA STS 133/2025, 20 DE ENERO DE 2025, REC. 5028/2023 **Guarantees for the employee designated by the company for preventive activities in case of dismissal**

Isabel Marín Moral

Abogada. Profesora Titular (Acred.) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Francisco de Vitoria.

Resumen: El Tribunal Supremo resuelve en casación para unificación de doctrina si un trabajador designado por la empresa para actividades preventivas tiene las garantías de los representantes legales de los trabajadores (arts. 68 y 56.4 ET), incluyendo la opción entre readmisión o indemnización tras un despido improcedente.

El caso surge del despido de un trabajador designado en 2014 para prevención que es despedido en 2022. Inicialmente, el Juzgado de lo Social declaró el despido improcedente con derecho de opción, pero el TSJ de Andalucía denegó al trabajador la opción de elección, limitándola a la empresa, basándose en que el despido no se relacionaba con sus funciones preventivas.

El Tribunal Supremo, aplicando el art. 30.4 LPRL y la doctrina del TJUE, estima el recurso, casa parcialmente la sentencia recurrida y reconoce al trabajador despedido, delegado de prevención, el derecho de opción, con salarios de tramitación, sin vincular las garantías a la causa del despido.

Palabras clave: Delegado de prevención; despido improcedente; derecho de opción.

Abstract: The Supreme Court decides in cassation for unification of doctrine whether a worker appointed by the company for preventive activities has the guarantees of the legal representatives of the workers (arts. 68 and 56.4 ET), including the option between reinstatement or compensation after an unfair dismissal.

The case arises from the dismissal of a worker appointed in 2014 for prevention who is dismissed in 2022. Initially the Social Court declared the dismissal unfair with the right of option, but the TSJ of Andalusia denied the worker the option of choice, limiting it to the company, based on the fact that the dismissal was not related to his preventive functions.

The Supreme Court, applying art. 30.4 LPRL and the doctrine of the CJEU, upholds the appeal, partially overturns the appealed judgment and recognizes the dismissed worker, prevention delegate, the right of option, with procedural salaries, without linking the guarantees to the cause of the dismissal.

Keywords: Prevention delegate; unfair dismissal; right of option.

SUMARIO

I. Introducción

II. Delimitación del conflicto resuelto en STS 133/2025: breve historia del caso

III. Contradicción

IV. Contenido de la sentencia que se impugna y revoca

V. Sobre el fin de las garantías previstas en el art. 68 ET

VI. Doctrina de casación

VII. Conclusión

I. Introducción

La STS 133/2024 resuelve sobre si 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, en conexión con el art. 30.4 LPRL.

La cuestión controvertida es si ese derecho de opción entre la indemnización y readmisión cuando se declara un despido improcedente existe en todo caso, con independencia del marco en el que se produjo el despido, o bien solo cuando se haya producido en el marco de las actividades de prevención desarrolladas.

La resolución analiza el alcance de la aplicación del art. 30.4 LPRL en conexión con el art. 64 ET y 56.4 ET.

II. Delimitación del conflicto resuelto en STS 133/2025: breve historia del caso

El art. 30 LPRL contempla, que el empresario, para dar cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, puede optar entre designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, o bien concertar el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa. En la empresa objeto de la sentencia comentada se optó por la designación de trabajadores siendo el trabajador despedido quien asumía las funciones de prevención por designación empresarial.

El despido del trabajador se hizo por motivos ajenos a sus funciones de prevención, que venía desempeñando desde 2014. En concreto, este trabajador, que disponía de un salario de 4.242,34 € mensuales, solicitó varios préstamos conforme al Reglamento de Fondos Sociales de la empresa. En abril y noviembre de 2021 se le concedieron 3.000 € y 1.500 €, respectivamente, pero el 14 de febrero de 2022, el controller del centro le denegó un tercer préstamo de 1.500 € por no haber cancelado los anteriores, según el reglamento que era de aplicación en la empresa. Tras la negativa, el trabajador reaccionó airadamente contra el controller que era en ese momento Delegado de Personal, le amenazó con aplicar estrictamente el reglamento y culparlo ante los trabajadores. El 22 de febrero, ante una diferencia de 7 horas en la reparación de un vehículo, informó a los operarios que las pérdidas afectarían su rendimiento por culpa de del controller, repitiendo esto en otra reparación. Ese mismo día, el trabajador atribuyó públicamente al controller las pérdidas de tiempo de un pintor y un chapista, justificadas por tareas adicionales. Ante esta situación el controller informó a la empresa mediante un escrito sin fecha, denunciando estas conductas como acoso laboral, lo que desencadenó una investigación interna, que concluyó con el despido disciplinario del trabajador el 11 de marzo de 2022, alegándose menoscabo a la dignidad del controller y un clima laboral inadmisibles, con amparo en el art. 54.2.c del ET y el Convenio Colectivo.

El trabajador, no estando conforme con el despido, presentó papeleta de conciliación, celebrándose el acto sin avenencia, por lo que se presentó demanda judicial.

El Juzgado de lo Social nº 5 de Almería declaró el despido improcedente el 13 de julio de 2022, condenando a la empresa a optar entre readmisión o indemnización de 37.971,85 €. Ambas partes recurrieron en suplicación. El TSJ Andalucía, sede en Granada, en sentencia de 21 de septiembre de 2023, rec. 2733/2022 ajustó la indemnización a 40.538,03 €, pero negó al trabajador la opción de elección, lo que motivó el recurso de casación.

La cuestión de fondo no es la valoración del despido disciplinario, que en ambas instancias es considerado improcedente, sino el alcance de aplicación del art. 30.4 LPRL que establece que “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. Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente”.

La piedra angular de la controversia es, por tanto, si el trabajador que asume funciones de prevención designado por el empleador tiene las garantías previstas en el art. 68 ET, para lo que debe analizarse la letra de la ley, pero también la jurisprudencia sobre las garantías.

Los preceptos en juegos son: artículo 30.4 de la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales así como el artículo 56.4 del Estatuto de los trabajadores y el artículo 7.2 de la Directiva 1989/391/CEE de 12 de junio del Consejo, de aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores.

III. Contradicción

Si bien parece claro el tenor del art. 30.4 LPRL y, por tanto, el derecho de opción entre la indemnización y readmisión en el caso de despido disciplinario improcedente por ser una garantía prevista para la representación de los trabajadores, lo cierto es que a lo largo de los años se ha producido jurisprudencia diversa y es la razón por la que se admite el recurso de casación para unificación de doctrina.

El trabajador aporta como sentencia contradictoria la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Cantabria, de 29 de junio de 2010, rec. 534/2010, en la que se resuelve una demanda por despido de una trabajadora que fue despedida por la empresa por trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo, habiendo sido designada y encargada por la empresa para el desarrollo de tareas preventivas y de seguridad. En ese caso, la Sala estimó parcialmente el recurso de la actora en aplicación del art. 30.4, 56.4 y 68.a) del ET argumentando: “En consecuencia, aceptando que la actora fue designada por la empresa para ocuparse de la actividad de prevención de riesgos laborales, en el sentido del art. 30.1 LPRL, era necesario el expediente contradictorio, conforme al art. 30.4 LPRL, lo que no se llevó a cabo. Ahora bien, el incumplimiento de tal requisito únicamente puede llevar consigo la improcedencia del despido, conforme a los apartados 1 y 4 del art. 55 ET.

Por otra parte, dada la remisión del art. 30.4 de la Ley 30/1995, al art. 56.4 ET, la opción por la readmisión o la indemnización corresponde a la trabajadora. En consecuencia, la consignación efectuada por la empresa, una vez reconocida la improcedencia del despido, no puede surtir efectos de liberarle del abono de los salarios de tramitación; lo que conduce a la estimación parcial del recurso”.

IV. Contenido de la sentencia que se impugna y revoca

En la sentencia impugnada en casación y revocada (Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada, Sala de lo Social, Sección 1a, Sentencia 1648/2023 de 21 Sep. 2023, Rec. 2733/2022) no se cuestiona la necesidad de expediente contradictorio sino solamente si existe el derecho de opción del trabajador porque estaba designado por la empresa para las funciones de prevención, considerando la sentencia

que difícilmente se podría considerar que el despido fuera como consecuencia de una represalia empresarial ligada con su actividad de prevención. En este sentido la sentencia decía expresamente que «Dejando inalterado el relato de hechos probados de la sentencia en el cual se viene a recoger en el hecho probado noveno que el actor “fue designado por la entidad demandada para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa en fecha 14 de julio de 2014 de conformidad con el artículo 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 despido” pone de manifiesto que precisamente 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».

Para llegar a esta conclusión, el TSJA se basó en la sentencia 1244/2021 de 9 de diciembre de 2021 del Tribunal Supremo recurso 1253/2019 dictada en unificación de doctrina, en la que dice: “2.- Hay que diferenciar:

- a) los delegados de prevención disfrutan de las garantías de los representantes legales de los trabajadores previstas en el art. 68 del ET (art. 37.1 de la LPRL);
- b) 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);
- c) los representantes del empleador en el comité de seguridad y salud no tienen atribuidas dichas garantías por el ordenamiento jurídico”. En esa sentencia, dado que el actor fue designado por el empleador como miembro del comité de seguridad y salud, en el que representó a la empresa y defendió sus intereses, se consideró que el ejercicio de su función no estuvo condicionado por el temor a represalias por parte del empresario, es decir, “no existió el riesgo de que pudiera sufrir perjuicios por el desempeño reivindicativo de su cargo frente al empleador, ya que era el representante de la empresa y defendió sus intereses”.

Esto llevó al Tribunal Supremo a considerar que no procedía el derecho de opción por parte del trabajador, dado que “no está previsto por el ordenamiento jurídico que los trabajadores que representan al empleador en el citado órgano consultivo disfruten de aquellas garantías” y, por tanto resolvió que el trabajador designado por el empleador para estar en el comité de seguridad y salud con la condición de representante de la empresa no disfruta de las garantías previstas en el art. 68 ET consistentes en la tramitación de expediente contradictorio previo al despido y en la atribución al trabajador de la opción entre readmitir o extinguir la relación laboral en caso de improcedencia del despido.

Por tanto, la razón para no conceder el derecho de opción es que el despido del trabajador no fue como consecuencia ni con la ocasión de sus funciones de prevención en la empresa.

Esta doctrina de unificación de doctrina se tiene como referencia en la reciente sentencia de 133/2025, 20 de enero de 2025, Rec. 5028/2023, que se comenta, tal y como se dirá.

V. Sobre el fin de las garantías previstas en el art. 68 ET

La Directiva 1989/391/CEE, de 12 de junio, regula los servicios de protección y prevención contempla que la empresa debe designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de actividades de protección y de actividades de prevención de los riesgos

profesionales de la empresa y/o del establecimiento, añadiendo que los trabajadores designados no podrán sufrir un perjuicio derivado de sus actividades de protección y de sus actividades de prevención de los riesgos profesionales.

Por otro lado, el art. 37.1 LPRL establece que "Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores", aunque expresamente no dice lo mismo para los trabajadores que realizan las funciones preventivas designados por la empresa.

La finalidad de estas garantías se ha establecido, entre otras, en la STS de 16 noviembre 2016 (rec. 3757/2014) donde dice que 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, añadiendo que 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".

VI. Doctrina de casación

La STS 133/2024 resuelve sobre si es ajustado a derecho el no reconocimiento del derecho de opción en caso de despido improcedente a un trabajador que ha sido designado por el empresario para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa, a pesar de lo previsto en el art. 68 ET y 56.4 ET, en conexión con el art. 30.4 LPRL.

La sentencia comentada elabora su razonamiento jurídico al hilo de la STS 1244/2021, de 9 de diciembre (rcud 1253/2019), considerando que "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".

Llama la atención que el Tribunal Supremo acoge el argumento previsto en la STS 1244/2021 que diferencia entre a) los delegados de prevención, que disfrutaban de las garantías de los representantes legales de los trabajadores previstas en el art. 68 del ET (art. 37.1 de la LPRL); y 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).

Sin embargo, obvia la c) que decía que *"los representantes del empleador en el comité de seguridad y salud no tienen atribuidas dichas garantías por el ordenamiento jurídico"*.

De hecho, en esa sentencia de 2021 se deniega el derecho a disfrutar de las garantías del art. 68 ET porque el actor fue designado por el empleador como miembro del comité de seguridad y salud, en el que representó a la empresa y defendió sus intereses, y "no existió el riesgo de que pudiera sufrir perjuicios por el desempeño reivindicativo de su cargo frente al empleador, ya que era el representante de la empresa y defendió sus intereses". Añadió de forma tajante que "no está previsto por el ordenamiento jurídico que los trabajadores que representan al empleador en el citado órgano consultivo disfruten de aquellas garantías".

Pues bien, la sentencia actual cambia esta doctrina puesto que el trabajador, que también está designado por la empresa, pasa a tener reconocido el derecho de opción en caso de despido improcedente, una garantía prevista por aplicación del art. 30.4 ET,

diciendo que: “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”. Por tanto, ya no se trata de si el trabajador ha sido designado o no por la empresa, o del fin de la garantía, sino que todos quedan cubiertos por las garantías del art. 68 ET.

Para llegar a este argumento final el Tribunal Supremo trae para aplicación analógica, la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de sentencia de 9 de febrero de 2023 (C-453/21), comentada ya en VLEX, 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”.

VII. Conclusión

La STS 133/2024 introduce un cambio doctrinal respecto de la STS de unificación de doctrina 1244/2021, de 9 de diciembre (rcud 1253/2019), dado que se aclara que el 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, al ser declarado improcedente el despido, procede otorgarle el derecho de opción entre readmisión o indemnización.

No cabe condicionar las garantías previstas en el art. 68 y 56.4 a que el despido del trabajador esté relacionado con las funciones específicas que estuviera desarrollado, ni al hecho de que esté designado por la empresa.