

Edita: Secretaría Confederal de Acción Sindical y Salud Laboral

· Plaza de Santa Bárbara, 5, 6º - 28004 - Madrid · Telf.: + 34 577 41 13

· www.uso.es · Facebook: Acción Sindical USO · Twitter: @AccionsindUSO

## LA FORMACIÓN OBLIGATORIA EN LA EMPRESA DEBE REALIZARSE DENTRO DE LA JORNADA LABORAL.

Como consecuencia de diversas consultas a nuestra asesoría jurídica, sobre la formación en la empresa, impartida a los trabajadores y trabajadoras, dedicaremos dos boletines especiales, al estudio de esta materia.

En éste, el primero de ellos, lo dedicamos a la formación obligatoria por necesidad o conveniencia de la empresa e impuesta por la misma, en materias distintas a la prevención de riesgos laborales.

Y, posteriormente dedicaremos el segundo, a la formación obligatoria, en materia de Prevención de Riesgos Laborales y la formación voluntaria.

Para ello, tomamos como referencia la **Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 128/2017 de 18 de septiembre**. En ella, encontramos una clasificación de las diferentes modalidades de formación. De este modo, podemos distinguir:

### FORMACIÓN VOLUNTARIA.

Cuando el trabajador o trabajadora desea, por su propia voluntad y sin imposición de la empresa, desarrollar actividades formativas, sea por interés particular o incluso si dichas actividades tienen conexión con su actividad laboral y le permiten aspirar a algún tipo de mejora o ascenso.

En este caso, es de aplicación el régimen regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, podrá tener derecho a permisos para concurrir a exámenes o para actividades formativas, preferencia a elegir turno de trabajo, o a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, todo ello, en los términos pactados para su ejercicio en la negociación colectiva.

### FORMACIÓN OBLIGATORIA.

En este supuesto tenemos a su vez, dos tipos de formación obligatoria.

Por un lado, la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, la cual, cuenta con expresa regulación legal en el artículo 19 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo número 2, por una parte nos dice que esta formación debe 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 y, por otra parte, que el coste de esta formación no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores, tanto si se imparte por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

Y, por otro lado, la formación obligatoria por necesidad o conveniencia de la empresa e impuesta por la misma, en materias distintas a la prevención de riesgos laborales. Es precisamente, esta última modalidad de formación, la que analizamos en este boletín.

Siguiendo como hilo conductor, la referida sentencia, la Audiencia Nacional establece que existen unos principios generales del Derecho del Trabajo que lleva a que, en esos supuestos, la solución deba ser la misma que en la formación en materia de prevención de riesgos laborales.

Así, por un lado, el art. 23.1.d del Estatuto de los Trabajadores, contempla que el trabajador tiene derecho a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo y que la misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación, afirmando también que el tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Y, por otro, el artículo 52.b del Estatuto de los Trabajadores, afirma que el tiempo de trabajo destinado a la formación empleada a la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y la empresa abonará al trabajador o trabajadora, el salario medio que viniera percibiendo.

Es decir, cuando la formación es obligatoria por razones inherentes a la actividad empresarial, la regulación legal siempre viene a establecer la misma solución, acorde a unos principios generales del Derecho.

El primero de esos principios, es que la prestación debida por el trabajador o trabajadora a la empresa en el marco de este tipo de contrato es exclusivamente la prestación de servicios personales, el trabajo personal, lo que resulta de la propia definición contenida en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Y, por consiguiente, cuando por las circunstancias concurrentes el trabajador se vea, obligado a aportar otros elementos distintos con valor patrimonial, tal aportación carece de justa causa (puesto que excede de los términos lícitos del contrato laboral) y es la empresa quien deberá reintegrar al trabajador o trabajadora dicha aportación (reintegro que puede realizarse en especie, si es posible o mediante el equivalente pecuniario en los demás casos. Así ocurre, por ejemplo:

-cuando el trabajador se ve obligado a desplazarse por motivo del trabajo e incurrir en gastos de desplazamiento, pernocta en hoteles, etc.;

-cuando tiene que adquirir instrumentos de trabajo o prendas;

-cuando ha de soportar el pago de las indemnizaciones a terceros por razón de su actividad laboral;

-cuando ha de asumir pagos de formación profesional obligatoria empresarial.

En todos estos supuestos, existe la obligación de la empresa, de compensar al trabajador o trabajadora por sus aportaciones.

En el marco del contrato de trabajo, lo que la empresa compra mediante el salario es el tiempo de trabajo personal.

La atribución patrimonial en favor de la empresa que puede suponer la realización de otras aportaciones distintas, como las anteriores descritas, está fuera del Derecho del Trabajo.

Y, en Derecho Civil, supone que estas atribuciones a favor de la empresa, constituyen un enriquecimiento injusto, cuya compensación puede ser exigida por el trabajador o trabajadora.

Esta conclusión, sólo puede predicarse de aquellas aportaciones del trabajador o trabajadora, que se integren directamente en el patrimonio de la empresa, por la vía de su incorporación a la empresa, lo que en el caso de la formación profesional solamente ocurre cuando ésta sea obligatoria por razón de actividad empresarial (lo que sucede en el caso de la formación obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales). O bien, por ser impuesta con tal carácter por la empresa como parte de las obligaciones laborales del trabajador o trabajadora.

En tales casos existe la obligación empresarial de compensar los gastos en que por tal causa ha incurrido el trabajador o trabajadora (desplazamientos y dietas, comidas fuera del domicilio, pernocta en hoteles u hostales, pago de matrículas o de material, etc.).

Todo ello sin perjuicio de que, en interés de la empresa, la impartición y financiación de dicha formación por la empresa pueda llevar al nacimiento de una obligación de permanencia en la empresa durante un tiempo mínimo en los términos del art. 21.4 del Estatuto de los Trabajadores y si así se establece expresamente.

El segundo de estos principios generales del Derecho lleva a que las horas de formación obligatoria en estos supuestos (sin incluir los tiempos de desplazamiento necesarios para las mismas, como ocurre en el caso de desplazamientos por razón de actividad laboral) hayan de ser considerados como tiempo de trabajo.

Pues bien, el trabajo debido por el trabajador o trabajadora a la empresa consiste, antes que en actividad, en tiempo.

Lo que es propio del contrato de trabajo y lo diferencia de otras figuras, es que la deuda del trabajador o trabajadora es antes que nada, una deuda de tiempo.

## JURISPRUDENCIA DEL TJUE.

De acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sentencia de 3 de octubre de 2000 **Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas 2000, 234**), dictada en asunto C-303/1998, de 3 de julio de 2001 (**Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas 2001, 219**) dictada en el asunto C-241/1999, de 9 de septiembre de 2003 (**Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas 2003, 250**), dictada en asunto C-151/2002, el tiempo prestado en régimen de presencia física debe considerarse tiempo de trabajo en su totalidad, independientemente de que el trabajador tenga o no la obligación de realizar durante su presencia actividad laboral.

Por consiguiente, el tiempo de formación obligatoria durante el cual, el trabajador o trabajadora debe estar presente en el centro de trabajo, o en cualquier otro lugar determinado por la empresa para llevar a cabo tal actividad, es tiempo de trabajo.

Fuera del tiempo de trabajo, el trabajador o trabajadora, no está a disposición de la empresa y es libre para decidir cuáles son sus actividades y cómo organiza su tiempo, algo que pertenece a su total esfera de libertad y dignidad personal y cuyo desconocimiento vulnera los más elementales derechos fundamentales de la persona.

En conclusión, no puede entenderse legítimo que la empresa pueda obligar al trabajador o trabajadora a realizar unas determinadas acciones formativas fuera de su tiempo de trabajo, en el tiempo de descanso no retribuido.

## JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO.

Otros ejemplos, de formación obligatoria por necesidad o conveniencia de la empresa e impuesta por la misma, en materias distintas a la prevención de riesgos laborales, los encontramos en las **Sentencias del Tribunal Supremo de 18 de abril y de 25 de febrero, ambas del año 2002**, y relativas al ámbito de la Vigilancia y Seguridad.

En ellas, el Tribunal Supremo, establece como principal argumento que el trabajador estará obligado a seguir los cursos correspondientes.

Y añade, que el problema consiste en determinar si la garantía comprende la compensación del tiempo

invertido por el trabajador o trabajadora en formación, considerándolo tiempo de trabajo si se realiza durante la jornada laboral o remunerando esa dedicación si la formación tiene lugar fuera de aquélla.

El Tribunal Supremo declara que la respuesta debe ser afirmativa, porque no se trata en estos supuesto de un tiempo de formación que responda a la libre decisión del trabajador, ni a una relación de éste con la Administración que quede al margen de su trabajo en la empresa, sino de una formación que tiene lugar precisamente porque se está trabajando para la empresa, que ésta tiene que garantizar y de la que resulta beneficiada porque, aparte de cumplir con una obligación legal, le permite desarrollar su actividad con mayor seguridad y con un personal más capacitado.

Por último, otro ejemplo de formación obligatoria por necesidad o conveniencia de la empresa e impuesta por la misma, en materias distintas a la prevención de riesgos laborales, lo encontramos en la **Sentencia del Tribunal Supremo número 979/2017 de 11 de diciembre** relativa al Transporte de Mercancías Peligrosas.

En ella, se reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras, a que se les compute como tiempo efectivo de trabajo, el necesario para la obtención del certificado de formación o renovación del ADR (Acuerdo Europeo sobre transporte de mercancías peligrosas, por sus siglas en inglés **European Agreement concerning the International Carriage of Dangerous Goods by Road**), por tratarse de una actividad formativa imprescindible para el desempeño del puesto de trabajo.

De este modo, el Tribunal Supremo afirma, que la renovación del ADR obliga a los trabajadores y trabajadoras a superar con aprovechamiento el curso de reciclaje, así como los exámenes correspondientes, de conformidad con lo dispuesto en el art. 28.3 del Real Decreto 818/2009, por lo que reconoce que se trata de una actividad formativa, de la que el art. 23.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, señala como necesaria.

Y concluye, que, el tiempo dedicado a estas actividades formativas, tiene la consideración de tiempo efectivo y, por lo tanto, ha de ser remunerado, pues conforme al art. 23.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y al art. 42 del III Convenio, las actividades formativas deben realizarse preferentemente durante la jornada de trabajo, corriendo a cargo de la empresa, cuando no sea posible impartirlas dentro de la jornada de trabajo.

## IMPUGNACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO.

Finalmente, cabe destacar, la **Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de junio de 2003**, la cual declara la ilegalidad de la cláusula contenida en Convenio colectivo para el Personal de Tierra de Iberia, que impone a los trabajadores y trabajadoras, la formación obligatoria fuera de la jornada laboral.

La Sentencia afirma que el tiempo dedicado a la formación no puede considerarse tiempo de trabajo en sentido estricto. Si bien es cierto que, la jornada laboral no tiene porqué comprender sólo el tiempo de trabajo efectivo.

Y señala, que prueba de ello es que nuestro Derecho reconoce expresamente la posibilidad de que, durante la jornada laboral se puedan llevar a cabo determinadas actividades sin ser estrictamente laborales, si se integran en la jornada laboral porque están directamente relacionadas con la posición profesional del trabajador o trabajadora (por ejemplo reconocimientos médicos obligatorios, pausa para el bocadillo cuando así se pacte, tiempo de inactividad no imputable al trabajador, permisos retribuidos, realización de funciones sindicales, etc.).

De este modo, establece que la formación profesional, cuya finalidad es facilitar la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual, tal y como establece el Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo de 1974, constituye una actividad íntimamente vinculada a la posición profesional del trabajador.

Por ello, el Tribunal Supremo destaca las iniciativas desde asociaciones empresariales y sindicales en los Acuerdos Nacionales de Formación Continúa, en línea con la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1980, y el punto 13 del Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva del 97.

Y añade, que, las partes negociadoras de un convenio colectivo, pueden, en ejercicio de la autonomía colectiva, imponer a los trabajadores y trabajadoras, la asistencia obligatoria a los cursos de formación profesional, siempre y cuando éstos se impartan durante su jornada laboral.

Así lo propone el art. 8 de la Carta Social Europea de 27 de abril de 1978, ratificada por España el 6 de mayo de 1980, conforme a la cual:

*“para afianzar el ejercicio del derecho a la formación profesional, las Partes Contratantes se comprometen a [...] la inclusión, dentro de las horas normales de trabajo, del tiempo dedicado a los cursos suplementarios de formación seguidos por el trabajador, durante su empleo, a petición de su empleador”.*

Sin embargo, esa facultad de negociación tiene un límite infranqueable, que no es otro que la duración de la jornada máxima legal. De lo contrario, estaríamos ante un supuesto que vulneraría directamente el art. 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, sobre duración de la jornada, fuera de los supuestos del art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las horas extraordinarias.

