

FORMACIÓN OBLIGATORIA EN LA EMPRESA Y FORMACIÓN VOLUNTARIA. Parte II.

Como consecuencia de diversas consultas a nuestra asesoría jurídica, sobre la formación en la empresa, impartida a los trabajadores y trabajadoras, hemos dedicado dos boletines especiales, al estudio de esta materia. El primero de ellos, publicado el 30 de noviembre de 2018, 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 en este segundo Boletín, analizamos la formación obligatoria, en materia de Prevención de Riesgos Laborales y la formación voluntaria. Para ello, tomamos como referencia las **Sentencias de la Audiencia Nacional núm. 120/2017 de 25 de julio y núm. 128/2017 de 18 de septiembre**. En ambas, 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 de 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 obligatoria por necesidad o conveniencia de la empresa e impuesta por la misma, en materias distintas a la prevención de riesgos laborales. Y, por otro 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

(RCL 1995, 3035), de PRL, en cuyo apartado 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.

OTRAS SENTENCIAS EN MATERIA DE FORMACIÓN VOLUNTARIA.

Audiencia Nacional Sala de lo Social, Sección 1ª Sentencia núm. 120/2017 de 25 de julio.

En este caso, la AN rechaza la pretensión de los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico, en lo relativo a la realización de curso con cargo a la empresa y durante su jornada de trabajo. En relación a la formación, la AN señala que la realización de cursos de formación relacionados con las funciones que se desempeñen o conexas, es obligatoria. Y, en caso de ser programada fuera de la jornada de trabajo, la asistencia será voluntaria.

En caso de tratarse de cursos de formación requeridos para la progresión o promoción, conforme a lo establecido en los distintos ordenamientos laborales, deben realizarse fuera de la jornada laboral. Para el curso en cuestión, la AN declara que se trata de un curso voluntario, y por tanto estamos ante un supuesto, sin imposición de la empresa. En este supuesto, el trabajador dentro de sus legítimas aspiraciones y relacionado con su puesto de trabajo, pretende desarrollar actividades formativas para la obtención de licencia de mantenimiento de aeronaves, y por tanto es de aplicación, el artículo 23 del ET.

Tribunal Supremo Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia de 26 de septiembre 2006.

En esta Sentencia el TS resuelve a cerca del descanso compensatorio por asistencia voluntaria a los cursos de formación, y reconoce la compensación, con un día y no dos.

El TS señala, en relación con el artículo 31 del convenio colectivo de referencia, que el precepto establece el beneficio de compensar cada día trabajado por dos de descanso, *“cuando el trabajador tenga que prestar sus servicios en su día de descanso semanal”*.

La Sala afirma, que no es posible aplicarlo para el caso concreto, ya que se refiere sólo a la prestación de servicios que el trabajador venga obligado a realizar en festivos, y por tanto, el TS señala que, aunque se admitiese que la formación está incluida en ese artículo del convenio, sólo podría alcanzar a la formación obligatoria, nunca a la voluntaria, como es en este caso.

OTRAS SENTENCIAS SOBRE FORMACIÓN OBLIGATORIA EN MATERIA DE PRL.

Audiencia Nacional Sala de lo Social, Sección 1ª Sentencia núm. 92/2006 de 21 de noviembre.

En esta Sentencia la AN resuelve que los cursos de formación impartidos por la empresa, en materia de PRL, realizados fuera de la jornada laboral deben compensarse a los trabajadores y trabajadoras con dos días de libranza. La AN remite a la Sentencia del TS de 18 de abril de 2002 (RJ 2002, 6765), para unificación de la doctrina, donde se afirma: *“El trabajador estará obligado a seguir los cursos correspondientes”*.

El TS señala que no se trata de un tiempo de formación que responda a la libre decisión del trabajador, 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. Y añade, que, la obligación formativa se establece a cargo de las empresas en el art. 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tribunal Supremo Sala de lo Social, Sección 1ª Sentencia de 12 de febrero de 2008.

En esta Sentencia, el TS declara que, los cursos de formación a distancia realizados fuera de la jornada laboral en materia de prevención de riesgos laborales, deben compensarse con días de libranza.

El TS remite a lo dispuesto en el artículo 19.1 de la LPRL 31/95, el cual establece: *“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”. Y añade: *“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”*.

El TS recuerda la Sentencia de 25/02/02 (Rec. 174/01), cuya doctrina se reitera en la de 18/04/02 (Rec. 2362/01), que impone la obligación de garantizar la asistencia de su personal a los cursos de formación permanente, dice que *“es una institución que presenta identidad de razón que la obligación formativa que establece a cargo de las empresas el art. 19.2 de la Ley 31/1995 y debe tener una solución análoga a la prevista en este precepto”*, sentando como doctrina que el problema consiste en determinar si la garantía comprende la compensación del tiempo invertido por el trabajador en formación, considerándolo tiempo de trabajo si se realiza durante la jornada laboral, o remunerando esa dedicación si la formación tiene lugar fuera de la jornada.

El TS señala que no se trata de un tiempo de formación que responda a la libre decisión del trabajador, y, añade también la referencia a la sentencia del TS de 26/6/03 (Rec. 124/02), que elimina la obligatoriedad de asistir fuera de la jornada laboral a cursos de formación.

En relación con la fijación de la duración máxima de la jornada de trabajo y la voluntariedad de la prestación del trabajo en el tiempo que supere la jornada, cuya regulación se encuentra en los artículos 34.1 párrafo segundo y 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, el TS señala que el tiempo máximo de puesta a disposición que la empresa puede exigir al trabajador o trabajadora, con la consiguiente subordinación a sus poderes de dirección y disciplinarios, coincide con el tiempo de la jornada pactada en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo. Fuera de ella, la empresa no puede exigir la prestación profesional, ni desplegar su poder disciplinario.

El TS concluye, que las horas invertidas en la realización obligatoria del curso de referencia fuera de las horas de trabajo, sea por imposición legal o por decisión empresarial, deben ser compensadas, mediante el descuento de la jornada de trabajo.