

A vueltas con la formación en materia de prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras: aspectos críticos

In returns with the training in safety and healthy of workers: critical aspects

RAQUEL POQUET CATALÁ

Universidad de Valencia, España

Resumen:

La formación de las personas trabajadoras constituye un eje clave, tanto para el desarrollo profesional y la promoción de la persona trabajadora en su carrera profesional, como para la productividad y la competitividad empresarial. De ahí, que la formación sea reconocida como un derecho de las personas trabajadoras, pero también como una obligación de las mismas. En este trabajo se lleva a cabo un análisis legal, doctrinal y judicial de los aspectos más problemáticos de la formación de las personas trabajadoras. Por un lado, su consideración como obligación, especialmente, en materia de prevención de riesgos laborales, y todo lo que ello conlleva. Por otro lado, su catalogación como tiempo de trabajo, lo cual supone tanto la obligación de que se realice, principalmente, en horario de trabajo, y en el supuesto de que así no sea posible, su compensación, así como también la retribución correspondiente.

Palabras clave: Formación, derecho, obligación, tiempo de trabajo.

Abstract:

The training of workers is a key axis, both for the professional development and promotion of the worker in his professional career, as well as for productivity and business competitiveness. Therefore, training is recognized as a right of workers, but also as an obligation of them. In this work, it is carried out a legal, doctrinal and judicial analysis of the most problematic aspects of the training of workers. On the one hand, its consideration as an obligation, especially in terms of occupational risk prevention, and everything that this entails. On the other hand, its classification as working time, which implies both the obligation that it be carried out, mainly, during working hours, and in the event that it is not possible, its compensation, as well as the corresponding remuneration.

Keywords: Training, right, obligation, work time

Correspondencia a: Raquel Poquet Catalá, Passeig De Les Germanies, 104, 5-9, 46702, Gandia, Valencia (España).

Email: raquel.poquet@uv.es – ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9606-8832>

Recibido: 05-04-2023; aceptado: 05-06-2023.

ISSN 1575-7048 - e-ISSN 2444-5819 / © 2021 UPV/EHU



2021 CC BY Autor/a o Autores/as y UPV/EHU Press

1. Introducción

La formación constituye un principio que acompaña a cualquier persona a lo largo de su vida con el fin de adquirir competencias y habilidades profesionales, así como también competencias personales y sociales. Es decir, desarrollarse como persona, tanto profesional como personal y socialmente.

De hecho, uno de los ODS de la Agenda 2030 se centra en el aprendizaje permanente. Concretamente, el ODS núm. 4 se titula “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. Íntimamente relacionada la formación con el trabajo decente se halla el ODS núm. 8 que trata de “promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”.

Asimismo, la CEOE ha advertido que

la globalización, el impacto de las redes sociales, el trabajo en movilidad, el internet de las cosas, el big data, la cuarta revolución de la industria (Industria 4.0), la fabricación inteligente, la personalización de productos y servicios o la economía colaborativa, son tendencias dominantes que afectan a la esencia del sistema productivo y que, entre otras cosas, difuminan el horizonte de trabajo e impiden anticipar cómo serán la mayor parte de los próximos empleos. La educación permanente y la formación continua, bajo fórmulas flexibles de respuesta más o menos inmediata a las necesidades que surgen y, por tanto, con una perspectiva no reglada, resultan imprescindibles (Comisión de formación de CEOE, 2016: 136).

Además, en la actual revolución industrial 5.0, donde se han llevado a cabo importantes cambios tecnológicos, especialmente, la introducción de la inteligencia artificial, la robótica y los robots en el ámbito laboral, ha supuesto la necesidad de adaptarse a estas nuevas formas de organización del trabajo. En este sentido, es necesario que todos los agentes sociales se involucren en mejorar la gestión preventiva.

En este sentido, la formación de las personas trabajadoras se convierte en un instrumento clave para la prevención de riesgos laborales. De hecho, la VI Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo pone de manifiesto que la formación costeada por las empresas ha alcanzado uno de los niveles máximos desde 1995, pues el 31,9 % de las personas trabajadoras han recibido formación en los meses anteriores a la encuesta. Se invierte así una tendencia anterior en la que la formación a cuenta del empleador era casi inexistente. Respecto a la formación en el puesto de trabajo, en España se sitúa en un 22,9 %. Nueve de cada diez personas trabajadoras declaran estar bien o muy bien informados sobre los riesgos para la salud y la seguridad relacionados con el desempeño de sus tareas.

2. Marco normativo

La formación profesional en general ha sido objeto de una atención específica por la OIT y por la UE. Así, la Recomendación núm. 117¹ ya señalaba que “la formación es un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad; la formación debería tender a desarrollar la personalidad, sobre todo cuando se trata de adolescentes”, y es en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2000, en su Resolución III referida al desarrollo de los

¹ De 27 de junio de 1962.

recursos humanos donde se pone de relieve la correlación que existe entre la formación profesional y el empleo, donde se resalta que la formación no resuelve por sí misma el problema del empleo, pero contribuye a mejorar la empleabilidad de las personas en unos mercados internos y externos que cambian rápidamente.

Asimismo, el Convenio núm. 142 OIT, de 1975, sobre orientación y formación profesional para el desarrollo de los recursos humanos, promueve la organización por parte de los Estados de sistemas de formación profesional flexibles, versátiles, complementarios y vinculados a la realidad del empleo, así como la ampliación de los sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de este.

En el ámbito comunitario, las primeras manifestaciones de la formación profesional se sitúan en los arts. 128 y 57 del Tratado de Roma, de 25 de marzo de 1957. De cualquier forma, la íntima conexión entre la formación profesional y el Fondo Social Europeo explica, en parte, el progresivo protagonismo que ha tenido la formación profesional en la actuación de la Unión Europea, a la vez que es sintomática de la vinculación de aquella con la política de empleo. Tras el Tratado de Roma, y en desarrollo del art. 128, se dicta la Decisión del Consejo 63/266/CEE, de 2 de abril, por la que se establecen los principios generales para la elaboración de una política común de formación profesional, donde se invita a la formación a lo largo de la vida activa de la persona trabajadora, si bien limitada a la “formación de los jóvenes y adultos que puedan ejercer una profesión o que la ejerzan ya, hasta el nivel de cuadros medios”. Es decir, como una herramienta de trabajo al servicio de la economía y con un campo de visión tan estrecho que aparentaba obviar la formación superior y permanente (Requena Montes, 2020: 52). La Decisión, además, establece un mandato dirigido a la Comisión a fin de que redacte una descripción armónica de las cualificaciones básicas requeridas para acceder a los diferentes niveles de formación, lo cual facilitará en el futuro el reconocimiento mutuo de títulos y demás méritos. También prevé que los Estados miembros, además de estructurar y actualizar las aptitudes y capacidades requeridas para el ejercicio de los distintos oficios, podrán adoptar, en colaboración con la Comisión, iniciativas dirigidas a la rápida formación profesional de adultos y la reconversión profesional, teniendo en cuenta las características especiales de ciertas personas o actividades, las fases económicas y los cambios tecnológicos y estructurales.

Por su parte, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores² reconoce en sus arts. 14 y 15 “el derecho a la educación y al acceso a la formación profesional y permanente, así como el derecho a trabajar y a ejercer una profesión libremente elegida o aceptada”. Además, la estrategia de aprendizaje permanente impulsada a través de varios documentos comunitarios, principalmente el Memorándum sobre el aprendizaje permanente³, y la Comunicación de la Comisión Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente⁴, se destina inicialmente a los sistemas de educación y formación para favorecer procesos de educación y formación para facilitar el seguimiento por una persona de procesos formativos a lo largo de su vida.

En nuestro ordenamiento, el derecho a la formación de las personas trabajadoras viene reconocido en el art. 35.1 CE que recoge el derecho a la promoción a través del trabajo; en el art. 40.2 CE que establece el mandato dirigido a los poderes públicos de

² De 7 de diciembre de 2000.

³ De 30 de octubre de 2000.

⁴ De 21 de noviembre de 2001.

fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesionales; y ya más concretamente, en el art. 4.2 b) ET, siendo desarrollado en el art. 23 ET, que lo configuran como un derecho individual, pero específico de los trabajadores. Y el reconocimiento como un verdadero derecho subjetivo conlleva que necesite, para su efectividad, un conjunto de instrumentos e instituciones jurídicas legalmente previstas en el ET. Asimismo, el art. 19 ET recoge la formación como una obligación de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud laboral.

La política social de la Unión europea se sustenta, entre los diferentes ejes, en la necesidad de que la formación han de acompañar a la persona trabajadora durante toda su vida activa. Por ello, se requiere de instrumentos que faciliten el acceso a la misma y proporcione alternativas que permitan a la persona trabajadora compatibilizar su prestación laboral con la formación.

El punto de partida se halla en el art. 27 CE que reconoce a “todos” el derecho fundamental a la educación. Como desarrollo del mismo se han aprobado diversas leyes orgánicas que regulan este derecho, sustentándose todas en la consideración de la educación “como un aprendizaje permanente, que se desarrolla a lo largo de toda la vida”⁵. Igualmente, han reiterado que el derecho a la educación “tiene en la formación profesional una vertiente de significación individual y social creciente”⁶.

Asimismo, el art. 40.2 CE recoge el mandato dirigido a los poderes públicos de fomentar una política que garantice la formación y la readaptación profesional. Como desarrollo de este precepto, se hallan los arts. 4.2 b) y 23 ET, que se traduce en una manifestación de dicho principio informador (Conde Martín de Hijas, 1994: 214). Estos preceptos recogen el derecho a la formación profesional continua como un derecho básico del contrato de trabajo.

Concretamente, el art. 23 ET contiene diversas medidas que tienen, como fin último permitir y facilitar el seguimiento de las acciones formativas por parte de la persona trabajadora al mismo tiempo que presta servicios. Se trata, en fin, de compatibilizar la vida personal con la vida profesional, pues en este ámbito entra en juego la problemática conciliación del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso, especialmente, la afectación del tiempo de formación sobre el de descanso.

En primer lugar, cabe señalar que el art. 23 ET se relaciona íntimamente con el derecho a la promoción a través del trabajo ex art. 35.1 CE, y el derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo del art. 4.2 b) ET. Por ello, se declara que el contenido del art. 23 ET instrumentaliza única y exclusivamente los derechos formativos de la persona trabajadora, de manera que gracias a poder flexibilizar sus condiciones de trabajo podrá compatibilizar sus intereses formativos con la prestación laboral, y así promocionar profesional y socialmente de forma permanente tanto dentro como fuera de la empresa (Baylos Grau, 1987: 192).

En segundo lugar, cabe señalar que del art. 23 ET destaca la rotundidad con la que se declara como “derechos” de la persona trabajadora las seis manifestaciones que se recogen en el precepto⁷, lo que indudablemente lleva a confirmar que esta podrá ejercerlo conforme le convenga, salvo que ello se oponga un derecho de mayor rango. Ello conlleva, pues, que las diversas medidas que son consideradas como “derecho” de dicho precepto acota su ámbito de aplicación a las actividades formativas que tienen su origen

⁵ Art. 1d) LOE

⁶ Preámbulo de la LO 5/2002, de 19 de julio, de las cualificaciones y de la formación profesional.

⁷ STCT de 10 de marzo de 1987.

en el interés de la persona trabajadora, quedando fuera de este ámbito las obligaciones formativas que vengan impuestas por una norma legal, por la empresa o la autoridad laboral (Requena Montes, 2019: 64).

En tercer lugar, las diferentes medidas que se prevén en el art. 23 ET para la formación afectan, de una u otra forma, al tiempo de trabajo, ya sea adaptando el horario de trabajo para que no coincida con las necesidades formativas al poder elegir el turno de trabajo, o bien dejando libre una parte del tiempo de trabajo mediante una reducción de jornada o reconociendo permisos para concurrir a exámenes, para formación o perfeccionamiento profesional (Lleó Casanova, 2015: 4871).

En cuarto lugar, se remite a la negociación colectiva para que concrete y desarrolle los términos de ejercicio de este derecho.

Por otro lado, en materia de prevención de riesgos laborales, la LPRL, regula en su art. 19 la formación de las personas trabajadoras, estableciendo la obligación empresarial de garantizar que todas las personas trabajadoras reciban una formación adecuada en la materia.

Todo ello sin olvidar a la LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación de integración de la formación profesional, que recoge en su art. 3 los principios generales del sistema de formación profesional, entre los que se hallan, el “desarrollo personal y profesional de la persona y mejora continua de su cualificación profesional a lo largo de la vida”, la “satisfacción de las necesidades formativas de las personas en edad laboral que son de alto valor para el sistema productivo y el empleo”, o la “promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer la empleabilidad”, tal y como establece el art. 4.2 ET.

Asimismo, la L 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en cuyo art. 12, donde se define la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, establece que su eje 2, dedicado a la formación, incluye aquellas actuaciones de formación profesional “dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral”, con el fin todo ello, de que la persona beneficiaria adquiera competencias o mejore su experiencia profesional, y así poder mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral. Asimismo, el art. 33, dedicado a la formación en el trabajo, señala que los fines y principios de la formación en el trabajo son:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, tanto del sector público como privado.
- b) Consolidar el derecho a la formación, exigible por cualquier persona trabajadora en cualquier momento de su vida laboral, y el derecho a la promoción profesional de los artículos 4.2.b) y 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y, entre ellos, el desarrollo del ejercicio del permiso de veinte horas anuales de formación, acumulables por un período de hasta cinco años, así como cualquier otro permiso de formación que pudiera acordarse.
- c) Mejorar las competencias profesionales de las personas trabajadoras y sus itinerarios de empleo y formación, especialmente las competencias digitales y de sostenibilidad, que inciden en su desarrollo profesional y personal.
- d) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- e) Garantizar que todo el contenido formativo impartido en la formación en el trabajo esté realizado con perspectiva de género.
- f) Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

g) Promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de procesos de aprendizaje informales, sean objeto de un proceso de valoración en el marco de la formación en el trabajo, que aporte valor profesional y curricular a la persona trabajadora, pactado en el seno de la negociación colectiva.

h) Facilitar la transición hacia un empleo de calidad y la movilidad laboral.

i) Acompañar los procesos de transformación digital y ecológica y favorecer la cohesión social y territorial, así como la igualdad de género.

j) Impulsar la formación programada por las empresas, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades específicas de formación más inmediatas y cercanas a empresas y personas trabajadoras.

Partiendo de estas bases, vamos a centrarnos en los aspectos más polémicos de este derecho como es su afectación al tiempo de trabajo vs tiempo de descanso, y la formación como obligación para las personas trabajadoras.

3. Formación en materia de prevención de riesgos laborales como derecho y deber de las personas trabajadoras

En principio, la formación se configura como un derecho de la persona trabajadora que está íntimamente relacionado con su promoción profesional, y así lo reconocen los arts. 4.2 d) y 23 ET.

No obstante, al constituir la formación un elemento clave para adquirir las competencias exigidas por un sistema productivo en continua transformación, la formación continua es innata a la relación laboral, convirtiéndose no sólo en un derecho, sino también en un deber de las personas trabajadoras. Siguiendo los deberes de obediencia, de diligencia en el trabajo y de buena fe contractual ex arts. 5 y 20.1 ET, la empresa podrá obligar a las personas trabajadoras a realizar aquellos cursos de formación profesional ofertados por la empresa, siempre que estén relacionados con su puesto de trabajo y se realicen dentro de la jornada laboral ordinaria.

De hecho, el art. 19 ET, referido a la formación en materia de seguridad y salud laboral, se recoge como derecho y como deber de las personas trabajadoras. Literalmente, señala que

el empresario está obligado a 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. El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación.

Como ya se ha comentado, a pesar de que la LPRL sólo recoja la formación como obligación empresarial y como derecho de las personas trabajadoras, y no aparezca recogida la obligación de las personas trabajadoras en materia de formación en el art. 29 LPRL, no significa que las personas trabajadoras no tengan una obligación de formarse en materia preventiva.

La confirmación de que sobre las personas trabajadoras pesa la obligación de formación en materia de seguridad y salud laboral se sustenta en el art. 19 LPRL, el cual

hace referencia al deber que recae sobre la empresa de garantizar a la persona trabajadora una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, y como correlativo a este deber existe, para que ésta tenga eficacia, la obligación de formación para la persona trabajadora, pues sin esta contrapartida obligación, la primera no tendría sentido. A la postre, puede entenderse que la obligación de formación se halla implícita dentro de la genérica de obediencia de la persona trabajadora en materia de seguridad y salud, siendo una expresión de las facultades de organización de la prestación laboral de la empresa, o incluso entenderse dentro del deber genérico de buena fe. Por otro lado, como se ha señalado, el propio art. 19 ET establece expresamente la obligación de la persona trabajadora de seguir la formación y realizar las prácticas correspondientes.

La formación viene a cumplir la función de transformar a la persona trabajadora en sujeto activo de la prevención, con derecho a ser formada suficientemente para estar capacitada para participar en las decisiones de la empresa en materia de prevención, de forma tal que resulte desechada definitivamente la concepción de la persona trabajadora como sujeto pasivo de la prevención y que únicamente se limitaría su participación al mero hecho de ser receptora de las medidas de protección previstas, convirtiéndola así en un sujeto activo al desarrollar sus capacidades y aptitudes para el correcto desarrollo de las funciones que se le encomienden (Meléndez Morillo-Velarde, 2004: 73; Ruiz Frutos, 1999: 165; Martínez Barroso, 2006: 118).

Es más, parte de la doctrina (Cano Galán, 2004: 208) considera que queda encuadrada dentro de los derechos y deberes generales de seguridad y salud al derivar del mandato del art. 40.2 CE dirigido a los poderes públicos de promover la seguridad y salud laboral, siendo la formación uno de los medios idóneos para alcanzar dicho fin. Es decir, si se considera como deber derivado del genérico del art. 40.2 CE, la seguridad y salud laboral se convierte según dicho precepto en un objetivo básico que ha de conseguirse a través de la instauración de una estructura de derechos y deberes, que se ha plasmado todo ello en nuestra LPRL. De esta forma, la promoción de la seguridad y salud laboral es el fin, mientras que la prevención sería el medio para alcanzarla a través del establecimiento de derechos que, a su vez, tienen una vertiente obligacional frente al titular del mismo y frente a otros (García Ninet y Vicente Palacios, 1998: 153), y si bien en la LPRL se tutelan los derechos de las personas trabajadoras

en el bien entendido que tales derechos se reconocen frente a la contraparte contractual, y frente a los poderes públicos (...), aunque pueda resultar paradójico, la misma normativa impone, en beneficio del mismo trabajador, otra serie de obligaciones que éste debe seguir, y cuyo incumplimiento puede ser sancionado por el empresario en virtud de lo dispuesto en el artículo 58.1 del ET.

Siendo la promoción de la seguridad y salud laborales objetivo básico de la LPRL, se instituye, por mandato del art. 14 LPRL, en derecho de las personas trabajadoras y deber tanto para ellas como para las empresas. Esta dualidad como derecho y deber que caracteriza a la seguridad y salud en el trabajo, se va a extender a la prevención y a los derechos y deberes en que deriva. De esta forma, la formación se convierte, por la construcción misma del sistema, en derecho y en deber de las personas trabajadoras.

Por otro lado, la obligación de formación se constituye en un instrumento previo para que nazcan las obligaciones de las personas trabajadoras, pues para cumplir con la obligación fundamental que les incumbe, las empresas deben planificar las acciones preventivas que van a llevar a cabo en su empresa, para lo cual se requiere antes evaluar los riesgos existentes. Por tanto, sólo cuando se hayan evaluado los riesgos se podrá planificar la prevención, y organizar así los recursos, y ejercer los derechos y obligaciones de las partes. Además, sin evaluación no podrá haber formación en prevención, ya que sin conocimiento previo de los riesgos no podrán cumplirse las obligaciones derivadas que configuran la general de prevención de riesgos laborales. De esta forma, la formación pasará a ser un deber sólo cuando el empresario haya cumplido con deberes generales y satisfecho derechos básicos de las personas trabajadoras, concretamente la evaluación de riesgos y la planificación preventiva.

A ello, cabe añadir su integración dentro del deber general de cooperación con la empresa recogido en el art. 29 LPRL, pues el listado del art. 29 LPRL no es cerrado, sino abierto. Ello tiene su razón de ser en que, si la empresa debe formar en prevención a las personas trabajadoras, estas a su vez deben cooperar con aquella para garantizar la seguridad y salud propia y la de otras, lo que se traduce en la obligatoriedad de seguir dicha formación cuando la empresa haya implantado medidas formativas en la empresa. De esta forma, la formación se convierte en una obligación crediticia, es decir, depende del previo cumplimiento empresarial de obligaciones específicas integrada en la general de cooperación y delimitada por la concreción del cómo, cuándo y dónde haya de otorgarse y recibirse dicha formación (Vida Fernández, 2008: 284).

Por otro lado, el derecho-deber de formación de las personas trabajadoras debe ser distinguido del derecho de información que tienen sobre los riesgos a los que están expuestas. Ambos derechos, el de formación y el de información, aunque están íntimamente relacionados y generalmente se suelen confundir y solapar, se trata de dos aspectos totalmente diferentes, lo cual se hace necesario para delimitar el alcance de la obligación formativa de las personas trabajadoras (Cano Galán, 2004: 210). La información, regulada en el art. 18 LPRL, se configura como un deber empresarial específico derivado del genérico deber de protección que incumbe a la empresa, con carácter de originario, puesto que se cumple la obligación únicamente con el suministro de datos por parte de la empresa acerca de los riesgos que se pueden derivar del hecho de trabajar en ese concreto ámbito; como simple, por cuanto basta con comunicar a las personas trabajadoras los riesgos del trabajo y las medidas preventivas; y como meramente pasivo desde la perspectiva de los sujetos a los que va dirigido. Por su parte, la formación, regulada en el art. 19 LPRL, es igualmente un deber específico, aunque derivado y diferenciado del deber de información, puesto que supone un estadio más de la previa información que la empresa debe haber dado a las personas trabajadoras, y se caracteriza por ser completo, por cuanto pretende, a diferencia de la información, la modificación de los comportamientos, a través de intervenciones globales (Cano Galán, 2004: 210); y activo desde la perspectiva de los sujetos a los que va dirigido. Por tanto, la información tiene un único sentido unidireccional, sin esperar respuesta de la parte receptora –personas trabajadoras-, mientras que la formación va más allá teniendo un sentido bidireccional para confirmar la recepción y el entendimiento por la parte receptora, esto es, el feedback. La formación, en definitiva, supone un plus (Cano Galán,

2004: 210) del deber de informar. En otros términos, informar supone dar a conocer los posibles riesgos del trabajo y la forma de evitarlos, mientras que formar supone, además de ello, principalmente fomentar el interés por la prevención, propiciar la adquisición de una serie de conocimientos que contribuyan a eliminar o reducir los riesgos, modificar los comportamientos de las personas trabajadoras hacia el trabajo en unas condiciones más seguras, y, en definitiva, crear una cultura preventiva.

4. El tiempo de formación en prevención de riesgos laborales como tiempo de trabajo efectivo

Uno de los aspectos problemáticos de la formación es si el tiempo dedicado a la misma se considera, en todo caso, como tiempo de trabajo o no. En este sentido, debe indicarse que no existe en el ordenamiento jurídico una definición de tiempo de trabajo efectivo. Según un sector doctrinal, el concepto de tiempo de trabajo alude al “encuadramiento temporal de la deuda de actividad a cargo del trabajador” (Pérez de los Cobos Orihuel y Monreal Bringsvaerd, 2005: 57), es decir, al “tiempo que cada día invierte el trabajador en cumplir sus obligaciones para con el empresario, derivadas del contrato de trabajo” (Iglesias Cabero, 1991: 291).

El art. 2 Directiva 2003/88/CE señala en su apartado 1 que el tiempo de trabajo efectivo es “todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales”. A continuación, los arts. 3 a 7 Directiva regulan los descansos mínimos que en cómputo diario, semanal y anual deberán respetarse, si bien, el art. 17 abre la posibilidad de que los Estados miembros prevean excepciones a dichos descansos cuando las “características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores”. En estos casos, los Estados miembros podrán establecer excepciones sobre el régimen general de descanso diario y semanal, pausas, duración máxima del tiempo de trabajo semanal, así como la duración máxima del trabajo nocturno.

Por su parte, la doctrina judicial comunitaria señala que, en base al art. 2 Directiva, se establecen tres requisitos en la definición del concepto de trabajo efectivo, cuales son permanecer en el trabajo, permanecer a disposición de la empresa y permanecer en el ejercicio de la actividad o funciones que desarrolla la persona trabajadora⁸. El tribunal comunitario considera que es tiempo de trabajo

todo período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales, matizando que dicho concepto se concibe en contraposición al de período de descanso, al excluirse mutuamente ambos conceptos, o es tiempo de trabajo o lo es de descanso.

En definitiva, según la Directiva comunitaria y la doctrina judicial comunitaria, para hallar el concepto de tiempo de trabajo debe acudirse a la legislación y la práctica nacional

⁸ STJUE de 3 de octubre de 2000, C-303/1998, Asunto *SIMAP*, en la que se plantea “si el tiempo invertido por los médicos afectados que realizan turnos de atención continuada mediante sistema de localización, debe estimarse todo este tiempo como de trabajo o solo aquél tiempo efectivamente invertido en la relación de la actividad para la que sean llamados según la práctica nacional española”.

del Estado miembro, siempre que no se aparte de los requisitos previstos por la citada Directiva, anteriormente señalados.

Asimismo, la Directiva parte de la base de que todo tiempo de prestación deberá incardinarse como tiempo de trabajo o bien tiempo de descanso, no siendo posible encontrar tiempos intermedios. Como señala nuestro alto tribunal “este sistema binario descarta las categorías intermedias (tiempos de espera, tareas preparatorias, funciones de apertura y cierre, etc.) y obliga a determinar si toda unidad cronológica pertenece a una u otra modalidad”⁹.

En el ámbito interno, el art. 34 ET, cuando fija la duración máxima de la jornada de trabajo, lo hace en relación a horas de “trabajo efectivo”, de modo que sólo aquel tramo temporal que tenga tal consideración se computará dentro de los límites máximos previstos para la jornada de trabajo, quedando excluidos aquellos espacios de tiempo que no tengan tal consideración. Indica en su apartado 1 que “la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo”. Asimismo, en su apartado 5 establece que “el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo”.

Es decir, desde el punto de vista cuantitativo, esto es, en relación con la determinación del momento inicial y final para computar las horas de trabajo efectivo, el art. 34.5 ET señala que el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Así, el inicio del cómputo de la jornada no comenzará hasta que la persona trabajadora esté en su puesto de trabajo y concluirá cuando todavía se encuentre prestando sus servicios. El tiempo de trabajo ha de computarse de modo que, tanto al comienzo, como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Se trata del trabajo efectivamente realizado, comprendido desde la llegada hasta el abandono del puesto de trabajo. Queda limitado, en definitiva, al tiempo útil, a aquél en el que se realiza una actividad productiva. De ahí, que se plantee la problemática en relación con las actividades relacionadas ex ante o ex post con la prestación laboral, pero independientes de ella, que, en principio, quedan eliminadas del cómputo de la jornada (Roqueta Buj, 2008: 80). Se trata del tiempo dedicado, por ejemplo, al desplazamiento desde y hasta el lugar de trabajo, el cambio de ropa o el tiempo invertido en el aseo personal. Estas actividades, en principio, quedan fuera de la consideración de tiempo de trabajo efectivo, pero no se cierra la puerta a que sea la negociación colectiva o el contrato de trabajo, quienes acuerden su retribución e, incluso, considerándolo como tiempo de trabajo efectivo.

De hecho, por un lado, el ET computa como tiempo de trabajo determinados períodos en los cuales no existe, en realidad, ningún trabajo efectivo, como son los permisos del art. 37.3 ET, las vacaciones anuales o los períodos de tiempo no trabajados por causas imputables a la empresa. Por otro lado, el citado art. 34.5 ET ha señalado que no se considera tiempo de trabajo aquel período de tiempo anterior o posterior que tiene como fin preparar a la persona trabajadora para el inicio o fin de su actividad. Es decir,

⁹ STS de 19 de noviembre de 2019, rec. núm. 1249/2017.

ello significa que no se considera tiempo de trabajo aquel período de mera presencia, espera, acceso o salida del trabajo, el tiempo dedicado al cambio de ropa, o al aseo posterior, salvo que se trate de actividades presencialmente peligrosas, tóxicas, irritantes o infecciosas. En principio, pues, se parte de un sistema binario por el que se descarta la existencia de categorías intermedias, esto es, tiempo de espera, tareas preparatorias, funciones de apertura y cierre, obligando a determinar si toda unidad cronológica pertenece a una u otra modalidad (Morales Vállez, 2020).

En relación con la formación, la doctrina judicial estima que, a pesar de su finalidad preparatoria o instrumental, se contabiliza como tiempo de trabajo los períodos de formación de la persona trabajadora relativos a la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales, pues deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla y del tiempo invertido en la misma (art. 19.2 LPRL), y los correspondientes a la formación necesaria para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. Así, se ha considerado tiempo de trabajo el período dedicado fuera del horario habitual a la obtención del certificado de formación necesario para renovar el ADR, pues el tiempo invertido en dichas actividades formativas ha de considerarse tiempo de trabajo efectivo y ha de ser remunerado como tal¹⁰.

En esta misma línea, nuestro alto tribunal¹¹ y la doctrina judicial¹² han extendido que el tiempo de formación, cuando es obligatoria, debe ser considerado tiempo de trabajo efectivo de trabajo, con las consecuencias que ello conlleva, tales como que debe ser tiempo remunerado, que debe quedar registrado dentro del horario de trabajo, que debe ser computado como horas extraordinarias si se realiza fuera de la jornada de trabajo y, en tal caso, deberá ser retribuido como tal o bien compensado con tiempo de descanso.

Por la misma razón, se ha estimado¹³ que no se considera tiempo de trabajo y, por tanto, no es obligatorio realizarse dentro del horario laboral ni a cargo de la empresa, aquella formación que tiene como fin obtener la licencia de mantenimiento de aeronaves, exigida por la legislación europea, correspondiente. Esta legislación establece un esquema de categorías que facultan para la realización y la certificación de diversas tareas de mantenimiento. La normativa europea permite que, junto con el personal con licencia, coexistan TMA sin licencia que pueden seguir realizando sus funciones en el mismo puesto, pero sin realizar funciones de certificador. Por esta razón, la AN considera que no se trata de un supuesto de adaptación al puesto de trabajo, ya que la empresa no impone a las personas trabajadoras la obtención de la citada licencia, debiendo estar, por tanto, a las previsiones del convenio colectivo que establece que los cursos requeridos para la progresión o promoción laboral se deben realizar fuera de la jornada laboral. Se trata de un supuesto en que, sin imposición de la empresa, la persona trabajadora dentro de sus

¹⁰ STS de 11 de diciembre de 2017, rec. núm. 265/2016. En el mismo sentido, STSJ Madrid, de 16 de diciembre de 2016, rec. núm. 891/2016, que estima que el curso formativo que realizan los conductores para obtener un certificado de aptitud profesional es tiempo de trabajo, aunque no la pausa de descanso de media hora.

¹¹ STS de 7 de mayo de 2020, rec. núm. 200/2018. Así ya lo declaró también la STS de 25 de febrero de 2002, rec. núm. 174/2001.

¹² STSJ comunidad Valenciana, de 16 de septiembre de 2016, rec. núm. 2672/2015.

¹³ SAN de 25 de julio de 2017, proc. núm. 29/2016.

legítimas aspiraciones y relacionado con su puesto de trabajo, pretende desarrollar actividades formativas para la obtención de la Licencia de Mantenimiento de Aeronaves correspondiente. Se aplican los derechos para concurrir a exámenes, para actividades de formación, la preferencia a elegir turno de trabajo o la adaptación de la jornada ordinaria, pero no el derecho a realizarlos dentro de la jornada laboral y a cargo de la empresa.

Es más, nuestra doctrina judicial¹⁴ ha declarado que la formación en materia de prevención de una empresa de Contact Center, como obligación por parte de la empresa con carácter previo a la contratación, debe impartirse a cargo íntegramente de esta, dentro de la jornada laboral y debiéndose considerar como tiempo efectivo de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero también computables como tiempo de trabajo efectivo, con cargo a la jornada laboral, y al margen del tiempo de duración del contrato. Por ello, la AN declara que

por lo que se refiere a las horas invertidas en formación en materia de prevención de riesgos laborales con anterioridad a la contratación de los trabajadores de nuevo ingreso no concurren los presupuestos del artículo 1.1 del ET por cuanto no hay prestación de servicios, ya que solamente se imparte formación y no existe retribución, con independencia de que la empresa decida abonar el curso al trabajador que luego es contratado y supera el periodo de prueba, ahora bien, la realización de formación en prevención llevada a cabo por imposición legal o por decisión del empresario, debe efectuarse dentro de la jornada de trabajo o si los cursos se imparten fuera de las horas de trabajo, deben ser compensadas las horas por la empresa mediante el oportuno descuento en la jornada de trabajo, y la empresa debe abonar las horas empleadas al valor tipo hora convenio que corresponda al nivel salarial del trabajador.

Por su parte, la doctrina judicial comunitaria¹⁵ ha estimado que los periodos de formación profesional completados por una persona trabajadora que presta su actividad en el servicio voluntario para las situaciones de emergencia concretamente, como jefe de departamento de prevención, para el que es necesario, según dispone la normativa rumana “la cualificación o las competencias profesionales específicas, certificados de conformidad con las normas vigentes”, es tiempo de trabajo aunque se realice fuera de su jornada laboral ordinaria. Es decir, estima que el periodo durante el cual una persona trabajadora cursa una formación profesional que le impone su empresa y que se desarrolla fuera de su lugar habitual de trabajo, en los locales del proveedor de los servicios de formación y durante el cual no ejerce sus funciones habituales constituye tiempo de trabajo en el sentido del art. 2.1 Directiva 2003/88/CE. El órgano judicial recuerda que la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, recoge en su art. 13, dedicado a la formación obligatoria, que

¹⁴ SAN de 23 de diciembre de 2016, rec. núm. 198/2016, que enjuicia el caso de una empresa que con anterioridad a la contratación de las personas trabajadoras de nuevo ingreso, la empresa lleva a cabo un procedimiento de selección y formación de las personas que quieren optar a un puesto de trabajo, fundamentalmente en la categoría de teleoperadores. En el citado procedimiento de selección y formación también se lleva a cabo la formación en materia de prevención de riesgos laborales. Ello significa, pues que dicha formación se realiza con anterioridad a la selección de la persona trabajadora. Por lo que se refiere a la retribución de la india formación en materia de seguridad y salud laboral, la empresa tiene establecido que, si la persona trabajadora no es contratada, no se le abona la formación preventiva. Dicha formación preventiva se abona con posterioridad a la contratación de la misma una vez superado el periodo de prueba.

¹⁵ STJUE de 28 de octubre de 2021, C-909/1919, Asunto Unitatea Administrativ Teritoriala.

en caso de que la legislación nacional o de la Unión, o los convenios colectivos, requieran que el empleado proporcione formación a un trabajador para que este lleve a cabo el trabajo para el cual ha sido contratado, los Estados miembros velarán para que dicha formación se proporcione gratuitamente al trabajador, se compute como tiempo de trabajo y, a ser posible, tenga lugar durante el horario de trabajo.

En definitiva, considera el órgano judicial comunitario que el art. 2, punto 1, de la Directiva 2003/88/CE

debe interpretarse en el sentido de que el periodo durante el cual un trabajador cursa una formación profesional que le impone su empresario y que se desarrolla fuera de su lugar habitual de trabajo, en los locales del proveedor de los servicios de formación, y durante el cual no ejerce sus funciones habituales constituye “tiempo de trabajo”, en el sentido de dicha disposición.

En conclusión, el tiempo de formación computa como tiempo de trabajo efectivo, y ello no puede ser neutralizado por medio de la negociación colectiva, ni mucho menos por decisión unilateral de la empresa. Será nula cualquier cláusula que establezca que la formación deba realizarse fuera de la jornada de trabajo (Trigo Párraga, 2016: 40), o la que exija a la persona trabajadora la recuperación sin compensación económica del número de horas durante las que se encuentre formándose, ya que, como se ha indicado, las horas de formación computan como horas de trabajo¹⁶, ya sea hora ordinaria o, en caso de significar un exceso de la jornada ordinaria, como hora extraordinaria (Escudero Rodríguez, 2012: 56; Martín Puebla, 2012: 235)¹⁷.

En el caso de que se imparta a distancia o en modalidad online será difícil contabilizar el tiempo empleado por la persona trabajadora en la misma cuando no se haga durante el tiempo de trabajo. Nuestro alto tribunal¹⁸ ha señalado que las horas invertidas en formación en prevención, siempre que resulte obligatoria conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente o por exigencia de la empresa, deben descontarse del tiempo de trabajo. Por ello, las horas de formación a distancia que dediquen las personas trabajadoras deben ser computadas a todos los efectos dentro de la jornada laboral. El criterio determinante para que la formación sea a cargo de la empresa se halla en que la persona trabajadora tenga que realizar la formación por estar trabajando en una empresa y no responda a la libre decisión de la persona trabajadora. Eso incluye todos los cursos de formación dirigidos a mantener al día el nivel de aptitud de las personas trabajadoras o dirigidos a una mayor especialización de las mismas, entre los que se encuentra el curso de prevención de riesgos laborales de nivel básico, aunque sea de carácter voluntario para la persona trabajadora¹⁹. Así, la jurisprudencia²⁰ ha señalado que uno de los pilares sobre los que se sostiene el Derecho del Trabajo es el establecimiento de una clara línea divisoria entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. El primero,

¹⁶ STSJ País Vasco, de 20 de septiembre de 2011, rec. núm. 1762/2011, que rechaza que la cláusula convencional a la jornada laboral anual deba corresponderse con la jornada efectivamente trabajada, considerando que, a efectos de calcular la jornada laboral anual, se computan los permisos y se descuentan las vacaciones.

¹⁷ También la SAN de 18 de septiembre de 2017, rec. núm. 193/2017, que estima que cuando existen excesos de jornada por motivo de realización de la formación, la empresa debe compensarlos con descansos o abonando horas extraordinarias.

¹⁸ STS de 12 de febrero de 2008, rec. núm. 6/2007.

¹⁹ SAN de 21 de noviembre de 2006, rec. núm. 128/2006.

²⁰ STS de 26 de junio de 2003, rec. núm. 124/2002, recogida por STS de 12 de febrero de 2008, rec. núm. 6/2007.

entendido no en su concepción estricta de tiempo de actividad laboral, sino como el tiempo en que la persona trabajadora pone a disposición de la empresa su capacidad productiva y queda sometida a su círculo organizativo y disciplinario. El segundo, como aquel que pertenece en exclusiva a la persona trabajadora y del que sólo ella puede disponer, de modo que queda preservado de toda posible intromisión unilateral por parte de la empresa. Ese principio básico ha sido incorporado en nuestro Derecho mediante la fijación de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la voluntariedad de la prestación del trabajo en el tiempo que supere dicha jornada. Por tanto, el tiempo máximo de puesta a disposición que la empresa puede exigir a la persona trabajadora, con la consiguiente subordinación a sus poderes directivos y disciplinarios, coincide con el de la jornada pactada, y fuera de ella la empresa no puede requerirle la realización de su prestación profesional.

Además, se plantea el problema de que, como se ha indicado, la formación debe ser teórica y práctica, y en este supuesto de formación a distancia no se cumpliría²¹, por lo que para poder entenderse como suficiente debería ser complementada con una actividad que ponga en práctica los conocimientos adquiridos a través de la instrucción teórica.

De cualquier forma, con el fin de evitar conflictos y procesos judiciales, sería recomendable que el legislador equiparase la regulación de la formación a la del art. 19.2 LPRL prevé en materia de prevención de riesgos laborales, es decir, estableciendo la prioridad de que sea impartida dentro de la jornada de trabajo y, sólo en el supuesto de que ello no fuera posible, se realizase en otras horas de trabajo, pero dentro de la jornada ordinaria de trabajo²².

Si se asimila el tiempo de formación al tiempo de trabajo efectivo en sentido estricto se refuerza, además, la naturaleza obligacional de la realización de la acción formativa (González Ortega, 1987: 156; Cruz Villalón, 1995: 72). Según el deber de buena fe contractual y teniendo presente la necesidad empresarial de acomodarse a los cambios y el esfuerzo económico que asume con este fin, la persona trabajadora no puede negarse injustificadamente a asistir al curso de formación programada por la empresa, arriesgándose a que esta ejerza sus facultades disciplinarias si la persona trabajadora no asiste a la formación²³, o lo realiza de forma inadecuada, pero no por el simple hecho de no superar el curso de formación.

5. La formación en la negociación colectiva

La negociación colectiva, como concreción de las condiciones de trabajo, puede regular el derecho y la obligación de formación de la persona trabajadora, pero no puede restringir la regulación contenida en la normativa legal, ni en el ámbito de la formación de prevención de riesgos laborales, ni en el ámbito de la formación obligatoria por interés empresarial.

La regulación que contienen los convenios colectivos sobre los aspectos analizados sobre la formación, esto es, su obligatoriedad y su consideración como tiempo de trabajo,

²¹ STSJ Castilla y León, de 13 de octubre de 2007, rec. núm. 1595/2007.

²² SAN de 17 de octubre de 2011, proc. núm. 172/2011.

²³ STSJ Castilla y León, de 1 de octubre de 2008, rec. núm. 1024/2008.

es escasa. Son pocos los que contienen declaraciones al respecto. La mayoría se limitan a reproducir que el derecho del permiso de formación individual ex art.23 ET.

Así de los convenios colectivos encontrados que tratan la materia, son pocos los que reconocen de forma expresa la consideración de tiempo de trabajo del tiempo de formación y el derecho a su compensación, en su caso. Así, por ejemplo, el art. 62 XX Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio, Resol. de 27 de febrero de 2023, señala que

al objeto de potenciar la formación de las personas trabajadoras se acuerda que ésta se realice preferentemente dentro de la jornada de trabajo y sea o bien ofertada por la empresa o requerida para su formación profesional, en el caso de realizarse la formación fuera de la jornada laboral se compensará el tiempo empleado en otro día y se abonarán los gastos que se generen.

También el art. 67 Convenio laboral para 2022, 2023, 2024 y 2025 de las empresas y personas trabajadoras de Perfumería y Afines, Resol. de 16 de enero de 2013, que señala que “la formación 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. Su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras”²⁴. Algún convenio especifica que

la formación se impartirá, según los casos, tanto dentro como fuera de la jornada laboral o bien de una forma mixta. En este último caso, el tiempo destinado a formación se distribuirá de manera que la mitad se lleve a cabo dentro de la jornada laboral y la otra mitad fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro del horario de trabajo²⁵.

En otro caso se indica de forma expresa que

cuando la convocatoria se realice fuera de dicha jornada, y no genere los derechos regulados en el artículo 20 de este convenio, el tiempo destinado a la formación será compensado como efectivamente trabajado. En todas las convocatorias serán respetados los descansos y licencias contemplados en este convenio. En el caso de los agentes vendedores, si la asistencia a estos cursos de formación significara una reducción de la venta diaria, se les compensará como venta equivalente, según lo previsto en la normativa de desarrollo sobre retribución de los trabajadores. Se abonarán los gastos de locomoción a los agentes vendedores si el curso se celebrara en municipios distintos al de residencia, punto de venta principal, o centro de adscripción de los cursillistas. En cuanto a la formación a distancia, a los agentes vendedores se les compensará el tiempo estimado para el estudio del temario mediante una reducción proporcional de su jornada. El tiempo invertido por el trabajador en el transporte imprescindible para asistir a convocatorias de formación, fuera de su centro de trabajo y de su jornada laboral, podrá ser tenido en cuenta a efectos de su compensación en los términos previstos en la correspondiente convocatoria²⁶.

²⁴ En sentido similar, art. 78 Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines, que establece que “con carácter general, la formación programada por la empresa se realizará en horario laboral. Podrá acordarse con la representación legal de las personas trabajadoras la realización de acciones formativas fuera de dicho horario”. Así también el art. 13 Acuerdo marco del grupo FerroAtlántica en España, Resol. de 26 de octubre de 2022, establece que “la formación se desarrollará prioritariamente dentro del horario normal de trabajo. Cuando, con carácter excepcional, las circunstancias de tipo organizativo requieran el desarrollo de la formación fuera de la jornada laboral, la persona trabajadora que voluntariamente acceda a realizarla podrá optar entre disfrutar tiempo equivalente de descanso o la compensación económica correspondiente”

²⁵ XXV Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia, Resol. de 22 de diciembre de 2022.

²⁶ Art. 21 XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal, Resol. de 22 de noviembre de 2022.

Además, en algunos se especifica la retribución²⁷, incluyéndose también el desplazamiento, pues se indica que “cuando, en este caso, deba el trabajador desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista en los artículos 58 y 59”.

En cuanto a la obligatoriedad de la formación, en algunos -los menos- se declara de forma expresa que “la formación es un derecho y un deber de todas las personas trabajadoras de la empresa”²⁸.

De hecho, según el Informe sobre el Diálogo Social 2022 de la OIT²⁹, “el ámbito de la formación se presta a una negociación más integradora”. En el Informe se propone llevar a cabo una negociación sobre esta materia para el desarrollo de las competencias profesionales, y así las empresas podrán conseguir que las personas trabajadoras adquieran competencias adecuadas a las necesidades de la empresa. Y ello también redundará a favor de las personas trabajadoras, ya que así estas “pueden labrarse caminos de progresión y disfrutar de una mayor estabilidad laboral.”

Además, en el citado Informe se cuantifica que aproximadamente el 65 % de los convenios se refieren al desarrollo de competencias. Dichos convenios incluyen, entre otras cosas, disposiciones que establecen comisiones paritarias en el ámbito del grupo empresarial y de la empresa para examinar cuestiones relacionadas con la formación y formular recomendaciones; establecen las responsabilidades de las empresas y las personas trabajadoras en relación con la adquisición de competencias, incluidos los aspectos relativos a la financiación, la convalidación y la certificación; estipulan un número de días al año que deben dedicarse a la formación; ofrecen ayuda financiera para cursar estudios avanzados o proporcionan financiación para el desarrollo profesional, y apoyan la readaptación o el perfeccionamiento de las competencias profesionales cuando se introduce una nueva tecnología.

Por tanto, el convenio colectivo se configura como una herramienta clave en la regulación de la formación, ya que la negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual, además de convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales. En este sentido, la formación es una materia importante que debe ser tratada con la debida atención para satisfacer los intereses de ambas partes.

6. Conclusión

Como conclusión, se puede señalar, por un lado, que no cabe duda de que el tiempo de formación de toda persona trabajadora se considera tiempo de trabajo. Según la doctrina judicial comunitaria, que declara de forma expresa que los conceptos de “tiempo de trabajo” y “periodo de descanso” se excluyen mutuamente, el tiempo de formación debe ser catalogado de trabajo, pues según la Directiva 2003/88 no existe una “categoría intermedia”.

Uno de los criterios determinantes para considerar que se dan los elementos característicos del concepto de “tiempo de trabajo”, en el sentido de la citada Directiva,

²⁷ Así también, art. 21 Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026, Resol. de 30 de noviembre de 2022, prevé que “la formación de carácter obligatorio, incluidos los ejercicios de tiro, se retribuirá en los términos que se recogen en este artículo”.

²⁸ Acuerdo marco del grupo FerroAtlántica en España, Resol. de 26 de octubre de 2022.

²⁹ Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_857318.pdf

es el hecho de que dicha persona trabajadora está obligada a hallarse físicamente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de este para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad. En este sentido, debe señalarse que lugar de trabajo es todo lugar en el que la persona trabajadora deba ejercer una actividad por orden de su empresa, incluso cuando ese lugar no sea el lugar en el que ejerce habitualmente su actividad profesional.

Ello significa, por consiguiente, que cuando una persona trabajadora recibe de su empresa instrucciones expresas de cursar cualquier tipo de formación para poder ejercer las funciones que ocupa, durante los períodos de formación, dicha persona trabajadora está a disposición de su empresa.

En definitiva, el hecho de que la formación se desarrolle en otro lugar diferente al habitual de trabajo o que la actividad que lleve a cabo la persona trabajadora durante los períodos de formación sea distinta de la que ejerce en el marco de sus funciones habituales, no son obstáculo para calificar dichos períodos como “tiempo de trabajo”.

Por otro lado, la formación en materia de prevención de riesgos laborales constituye una obligación para la persona trabajadora, la cual está obligada a seguir las enseñanzas que le facilite la empresa en cualquier momento de su vida laboral. Es más, la persona trabajadora tiene la obligación de aprovechar la formación poniéndola en práctica, ya que ello va implícito en su deber de diligencia y buena fe. La imposibilidad que tiene la persona trabajadora de negarse a recibirla, deja bien claro que la formación está integrada en la relación laboral, siempre que, ello sí, se cumpla con los requisitos y exigencias vistas anteriormente, pues, en caso contrario, no constituiría una obligación para la persona trabajadora.

Sin embargo, no toda formación otorgada por la empresa pasará a formar parte de la obligación formativa que tienen que asumir las personas trabajadoras, sino que sólo aquella que se otorgue siguiendo las directrices marcadas por el legislador pasará a ser obligatoria, de tal forma que las personas trabajadoras sólo tienen la obligación de formación en prevención cuando la empresa haya cumplido escrupulosamente con la obligación formativa que a ella le incumbe. Es decir, el elemento clave a tener en cuenta para considerar si la formación debe ser a cargo de la empresa se halla en que la persona trabajadora tenga que realizar la formación por estar trabajando en una empresa y no responda a la libre decisión de la persona trabajadora.

No cabe duda de que los convenios colectivos pueden jugar también un papel importante en este punto, pues cabe recordar que la negociación colectiva puede concretar el contenido de la formación en materia de prevención, así como las modalidades. De hecho, a diferencia de otras materias, el deber de formación es un tema que preocupa a los negociadores colectivos, pues son numerosos los convenios que se refieren a este deber, estableciendo como obligación de las personas trabajadoras seguir la formación al respecto y realizar las prácticas que se determinen, clarificando además que se realizará dentro de la jornada de trabajo y no se reducirán sus retribuciones.

7. Bibliografía

BAYLOS GRAU, Antonio (1987) “La carrera profesional del trabajador: promoción y ascensos en el Derecho del Trabajo”, *Documentación Administrativa*, 210-2011.

CANO GALÁN, Yolanda (2004) “La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores”, *RMTAS*, 52.

COMISIÓN DE FORMACIÓN DE CEOE (2016) *Libro blanco sobre el sistema de formación en el trabajo*. Madrid: CEOE.

CONDE MARTÍN DE HIJAS, Vicente (1994) “Clasificación profesional, promoción profesional y económica y movilidad funcional”, en BORRAJO DACRUZ, Efrén (Dir.) *Comentarios a las leyes laborales: La reforma del Estatuto de los Trabajadores*. Madrid: Edersa.

CRUZ VILLALÓN, Jesús (1995) “Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo tras la reforma de 1994”, en CALVO IBARLUCEA, María Milagros (Coord.) *La nueva regulación de la contratación temporal: modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo*. Madrid: CGPJ.

ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo (2012) “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, *RL*, 23-24.

GARCÍA NINET, José Ignacio; VICENTE PALACIOS, María Arántzazu, (1998) “Derechos y obligaciones”, en AA.VV., *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*, Castellón: UJI.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago (1987) “El progreso en la capacidad profesional como obligación del trabajador en el Estatuto de los Trabajadores”, en RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; MARTÍN VALVERDE, Antonio (Coords.), *Contrato de trabajo y formación profesional: consecuencias laborales y sociales de la integración de España en la Comunidad Europea*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

IGLESIAS CABERO, Manuel (1991) “Cómputo de la jornada efectiva de trabajo”, en AA.VV., *Estudios sobre la jornada de trabajo*. Madrid: ACARL.

LLEÓ CASANOVA, Beatriz (2015) “La formación profesional en el trabajo”, en GOERLICH PESET, José María (Coord.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*. Valencia: Tirant lo Blanch.

MARTIN PUEBLA, Eduardo (2012) “Derechos formativos y políticas activas de empleo”, en AA.VV. *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*.

MARTÍNEZ BARROSO, María de los Reyes (2006) “Información y formación de los trabajadores”, en AA.VV., *La seguridad y salud en el trabajo a través de los convenios colectivos de Castilla y León*. León: Universidad de León.

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, Lourdes (2004) *La Prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva*. Pamplona: Aranzadi.

MORALES VÁLLEZ, Esther (2020) “Sobre si el tiempo empleado para desplazarse desde determinadas instalaciones aeroportuarias hasta su puesto de trabajo debe computarse o no a efectos retributivos. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 784/2019, de fecha 19/11/2019 (Recurso nº. 1249/2017)”, *AD*, 2.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco; MONREAL BRINGSVAERD, Erik José (2005) “La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores”, *RMTI*, 3.

REQUENA MONTES, Oscar (2019) *Los derechos individuales de formación en el art. 23 del ET*. Valencia: Tirant lo Blanch.

REQUENA MONTES, Oscar (2020) *La formación continua de los trabajadores*. Madrid: Cinca.

ROQUETA BUJ, Remedios (2008) “La jornada de trabajo y su determinación”, en GOERLICH PESET, José María (Dir.), *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

RUIZ FRUTOS, Carlos (1999) “Formación en Prevención de Riesgos Laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 14.

TRIGO PÁRRAGA, Francisco (2016) *Jornada de trabajo, descansos, permisos y vacaciones*. Albacete: Bomarzo.

VIDA FERNÁNDEZ, Raquel, (2008) “La figura del empresario: obligaciones”, en VIDA SORIA, José (Dir.), *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales*. Valladolid: Lex Nova.