

**INTERPRETACIÓN  
JURÍDICA DE SENTENCIAS  
FORMACIÓN PARA EL  
EMPLEO**



**5 OCTUBRE 2020**



**industria**

**Formación para el Empleo**

**Área de Política Sindical**

## INTERPRETACIÓN JURÍDICA DE SENTENCIAS FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

La formación para el empleo en la empresa no es una cuestión pacífica, debemos tener en cuenta que con nuestra participación en la elaboración de los planes de formación, estamos interviniendo en la organización de la empresa.

Estamos cogobernando tanto el diagnóstico de necesidades formativas, como la propia cualificación de las personas trabajadoras y su derecho a un itinerario formativo que desarrolle la carrera profesional dentro de la propia empresa y fuera de ella.

Con el fin de que tengamos una idea más clara de lo que están considerando los juzgados en relación a la formación para el empleo en las empresas, por parte de CCOO se ha hecho un recopilatorio de las sentencias sancionadas hasta el momento.

Como vamos a comprobar, son acordes a la interpretación que hasta el momento hemos hecho desde CCOO Industria.

Se han agrupado según el contenido o materia que tratan: la formación como tiempo de trabajo, el derecho a la adaptación del horario de trabajo el permiso para acudir a exámenes, el despido por falta de adaptación a los cambios, el permiso anual de 20 horas y el PIF.

Hay un principio presente en todas ellas y es que el derecho a la formación es un derecho constitucional, que lo sitúa en un plano preferente lo que exige una interpretación favorable a su ejercicio siempre que no lesione otro derecho de igual categoría.

Por ello, debemos denunciar su incumplimiento como hacemos con cualquier otro de los que nos otorga la ley, de ello depende la empleabilidad y cualificación de las personas a las que representamos.

*“Vamos a intentar daros pistas para poder hacerlo con las garantías oportunas”.*

## FORMACIÓN COMO TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO

### El resumen de las sentencias indica que la formación se considera tiempo de trabajo cuando:

Sentencia del Tribunal Supremo (11/02/2013) que desestima el recurso de Casación de FENEBUS, ASISNTRA y TU ante el Tribunal Supremo contra la sentencia de la Audiencia Nacional (17/10/2011)  
Sentencia del Tribunal Supremo (11/12/2017) que desestima el Recurso de casación contra la sentencia de la sala de lo Social de la Audiencia Nacional (06/07/2016)

Demanda de la Federación de Comisiones Obreras de Construcción y Servicios frente a Contenedores UTE Madrid. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 09/07/2018. (20) en el que se desestima el recurso suplicación contra la sentencia del Juzgado de lo social número 4 de Madrid.

Demanda de CGT frente al Banco Popular Sentencia de la Audiencia Nacional 23/10/2017 (28) La Audiencia Nacional rechaza la demanda de CGT frente al Banco popular en la que pretendía que todo el tiempo dedicado por los trabajadores para obtener el Certificado en Comercialización de productos de Inversión y Certificado en Asesoramiento Financiero (MIFIDII) sea considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Conflicto colectivo promovido por ASETMA contra BABCOCK, CCOO. UGT, CGT Y SEPLA para el colectivo de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves adscritos al Área Operativa de taller (TMA Taller) sobre interpretación del convenio colectivo. Sentencia de la Audiencia Nacional 18/09/2017

Conflicto colectivo promovido por UGT frente a Asociaciones de Transportistas de la PIMEB, FEBT y FCT-CCOO Sentencia del Tribunal Supremo (08/07/2008) que desestima el recurso de casación contra la sentencia Sala de lo Social de Madrid (15/06/06) interpuesto por la Agrupación Empresarial del Servicio de Mercancía de Mallorca.

Formación organizada por la empresa como tiempo efectivo de trabajo Demanda de Sindicato Regional de Industrias Químicas y afines de CCOO contra “Productos Roche” Sentencia de la Sala de lo Social número 13 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 13/10/1992

- Es necesaria para la adaptación de los trabajadores y trabajadoras a las modificaciones de su puesto de trabajo, de tal forma que, si no se realizara, no se podría desempeñar dicho puesto de trabajo.
- Incluye el tiempo para la realización de las pruebas de evaluación que sean necesarias superar y acreditar dicha adaptación.
- La empresa obliga a dicha formación. Se considera tiempo de trabajo todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario. Por ello, cuando la empresa obliga a asistir a la formación, el tiempo es considerado tiempo de trabajo.
- Está relacionada con la prevención de riesgos laborales Cuando la materia está relacionada con la prevención de riesgos, la salud y la seguridad en el trabajo, los tribunales consideran que la formación es obligatoria y por tanto a cargo de la empresa el tiempo y el coste.
- Está regulada por norma, no siendo necesario que el convenio colectivo incluya la necesidad de dicha formación ni su régimen horario. La Sentencia sobre los trabajadores y trabajadoras de limpieza hermética de la CAM, aclara que las normas de obligado cumplimiento no pueden ser restringidas a través del convenio colectivo.
- Responde a la formación recogida en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores. El artículo 23.3 recoge derecho a un permiso de 20 horas anuales para la formación de todos los trabajadores y trabajadoras. En el caso de que la empresa esté ofreciendo formación durante el

tiempo de trabajo no se dispone del derecho a un permiso añadido, pues este derecho estaría ya compensado por la formación con cargo a la empresa, salvo que la empresa esté obligada normativamente a ofrecer dicha formación. En tal caso, esta formación no se puede compensar con la recogida en el artículo 23.3 del ET.

- La formación obligatoria no puede excluirse por razones organizativas o productivas, ni quedar pendiente su cumplimiento de decisiones de terceros.
- Ni el convenio, ni la interpretación de la norma pueden transformar la obligación de formación permanente. La empresa no puede financiar los costes salariales de las horas de formación apropiándose del derecho del trabajador o de la trabajadora a solicitar un Permiso Individual de Formación (permiso de 200 horas laborales anuales a instancias del trabajador o trabajadora para realizar formación con acreditación oficial).

***Por lo tanto debemos tener claros varios conceptos, si la formación es obligatoria por ley, necesaria para desarrollar nuestras funciones, se basa en un derecho legislativo sometido a bonificación, es un permiso retribuido, etc., o se contempla como tiempo efectivo de trabajo, o se realiza dentro de la jornada laboral. Como habéis visto, hay un número importante de sentencias al respecto.***

## PREFERENCIA PARA ELEGIR TURNO

### Todas las demandas en este sentido reconocen el derecho a la elección de turno.

Demanda de una trabajadora frente a la Residencia Asistida de la Tercera Edad Sentencia TSJ de la Castilla y León de 22/04/2009 que estima el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social de 02/10/2008 Reconoce el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo por razón de estudios

Demanda de un trabajador contra la Autoridad Portuaria de Melilla Sentencia del TSJ de Andalucía (15/12/2000) que desestima recurso de suplicación contra sentencia del Juzgado. No reconoce el derecho de adaptación o modificación de jornada a un trabajador de la empresa Autoridad Portuaria de Melilla

Demanda de un trabajador frente a RENFE Operadora y ADIF STSJ DEL País Vasco 19/12/2006 que desestima el recurso de suplicación interpuesto por un trabajador contra la sentencia del Juzgado de lo Social de Donostia de 20/04/2006 Se rechaza la concreción horaria solicitada por un trabajador de RENFE al no quedar acreditada la causa que motiva dicha solicitud, no referida a la formación, sino a la existencia de prejuicios no acreditados con el turno fijo asignado.

STSJ Granada (15/10/2002) que desestima el recurso de suplicación interpuesto por HIBAPEMA contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Jaén de 20/12/2001 Condena a la empresa HIBAPEMA a mantener a la trabajadora un turno fijo de mañana de 7 a 15 horas mientras dure la obtención de su título profesional

Sentencia del TSJ de Burgos (19/02/2015) que estima el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora frente a la sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Burgos Reconoce a la trabajadora el derecho a elegir turno de trabajo para poder cursar estudios oficiales para la obtención de título académico.

STSJ de Logroño de 08/10/2015 que estima parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador frente a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de La Rioja de 09/02/2015 Declara el derecho del trabajador a la adaptación de su turno de trabajo para cursar estudios en la Escuela Oficial de Idiomas, en el curso 2013-2014 en horario de 9,30 a 11,30 horas los martes y jueves, y los viernes alternos, éstos en el primer cuatrimestre.

STSJ Coruña 21/10/2019 que desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa SPRINTER MEGACENTROS DEL DEPORTE S.L frente a la sentencia del Juzgado de lo Social de Santiago de Compostela. Declara la existencia de vulneración por parte de la mercantil demandada SPRINTER MEGACENTROS DEL DEPORTE S.L. del derecho fundamental del demandante a la educación consagrado en el artículo 27 de la CE en relación con el artículo 23.1.a) del ET. En concreto, se reconoce al trabajador demandante el derecho a la elección de turno de trabajo en los términos del artículo 23.1.a) del ET; y a indemnizarle con 3.000 euros en concepto de daños y perjuicios por vulneración del derecho fundamental citado.

STST de Castilla-La Mancha. (13/07/1992) que estima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa Interclisa-Carrier frente a la sentencia del Juzgado de lo Social de Guadalajara La sentencia admite el recurso de un grupo de trabajadores de la empresa Interclisa-Carrier que se oponen al cambio de turno de un trabajador para facilitar la formación en Técnicas de fotografía, vídeo y televisión por no acreditar el horario del curso.

- El derecho se concede en tanto se estén cursando los estudios correspondientes y hasta la obtención del título académico o profesional.
- Es de eficacia directa, su ejercicio no puede quedar obstaculizado porque no se haya efectuado un desarrollo del mismo en los convenios colectivos.
- El trabajador o trabajadora puede elegir turno fijo de trabajo tanto en el supuesto de turnos fijos como rotatorios.
- Este derecho solo puede quedar limitado o excluido por la concurrencia del interés de proteger un derecho de mayor rango que el derecho a la formación, o por la concurrencia del derecho de otros trabajadores en plano preferente, así como por las exigencias organizativas de la empresa.
- La denegación de elección de turno NO es una facultad discrecional del empresario. Si existen causas organizativas, la empresa tiene que acreditar la concurrencia de dichas circunstancias.
- El trabajador o trabajadora solo debe acreditar que concurren los elementos de hecho que dan lugar al nacimiento del derecho: que curse estudios en los términos legales y que sea preciso el horario solicitado para poder compatibilizar los mismos con el trabajo.
- La empresa no puede obligar a elegir turno de estudios al trabajador, porque la entidad formativa tenga horario de mañana y tarde.

***Como conclusión, la empresa no puede negar el derecho discrecionalmente, deberá justificar las causas para denegarlo y acreditar la imposibilidad.***

## **PERMISO PARA ACUDIR A EXÁMENES**

**En el caso del permiso para exámenes el resultado es acorde también a nuestras recomendaciones y por lo tanto, debemos tomar las sentencias como herramientas de acción sindical.**

Sentencia del TSJ de Burgos de 23/02/2006 que estima el recurso de suplicación frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Segovia de 15 de septiembre 2005. Declara el derecho de la trabajadora a ausentarse del trabajo por tener que realizar exámenes oficiales y públicos en la Jefatura Provincial de Tráfico de Segovia, para la obtención de los permisos de conducir C, D, y E.

Sentencia TSJ de la comunidad Valenciana (12/05/1998) que desestima el recurso de suplicación interpuesto por Ferrocarriles de la Generalitat Valenciana (FGV) contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 13 de Valencia. Condena a una empresa a remunerar la cantidad correspondiente a un día de salario a una trabajadora a quien se le había descontado en la nómina por haber asistido ese día a un examen para el curso de acceso de mayores de 25 años.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (14/11/1995) que estima el recurso y revoca la sentencia del Juzgado de lo Social de Ciudad Real sobre los conceptos retribuíbles el día de

permiso para asistir a exámenes. el derecho del trabajador a que se le abone los días de licencia retribuida por exámenes disfrutados en 1993 con inclusión del complemento por pertenencia a la Brigada de Incidencias.

TSJ Cantabria (21/04/1992) que desestima el recurso interpuesto por el Instituto social de la Marina frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social (18/11/1991) Declara el derecho de la trabajadora a ausentarse del trabajo los días en los que tenga examen, sin necesidad de autorización expresa, bastando la comunicación previa y sin necesidad de que coincidan los horarios.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia (02/05/2001) que desestima el recurso de suplicación interpuesto por RENFE contra la sentencia del Juzgado de lo Social de Valencia. Declara el derecho del trabajador a disfrutar de licencia retribuida durante todo el día en que tengan lugar los exámenes...

- ❖ El permiso para asistir a exámenes es para cualquier tipo de estudios o formación, sin necesidad de que tenga carácter oficial. Ya que el ET no limita el tipo de estudios que se tienen que cursar para la obtención de este permiso.
- ❖ El contenido de los convenios colectivos debe quedar subordinado al conjunto de derechos que corresponden a los trabajadores de acuerdo con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.
- ❖ El permiso para acudir a exámenes tiene carácter retribuido. La cantidad y los conceptos deben ser los mismos que si hubiese trabajado.
- ❖ El permiso se concede para toda la jornada laboral, aunque no coincida con el horario del examen. El trabajador o la trabajadora deben acudir con la debida preparación y aptitud tanto física como mental, que podría verse severamente mermada por una inmediata anterior prestación del trabajo.
- ❖ No es necesaria la autorización expresa, es un derecho de aplicación directa que debe ser comunicado previamente a la empresa para la organización del trabajo.

***En cualquier caso, es un permiso retribuido que se debe abonar en las mismas condiciones y por los mismos conceptos que si la persona afectada estuviese trabajando y se da por toda la jornada, sin necesidad de autorización expresa, ya que es un derecho de aplicación directa.***

## **DESPIDO POR NO ADAPTARSE A LAS MODIFICACIONES OPERADAS EN EL PUESTO DE TRABAJO**

**En las dos sentencias analizadas se declara improcedente el despido. Para que el despido sea procedente es necesario que concurren todas las circunstancias que se detallan:**

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Burgos (28/09/2011) en el que admite el recurso de suplicación de la trabajadora y revoca la sentencia del Juzgado de lo Social de Burgos. Declara despido improcedente por tratarse de un cambio de puesto y no de una adaptación al puesto de trabajo.

STSJ Madrid 10/10/2006 que estima el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora y revoca la sentencia del Juzgado de lo Social de Móstoles. Declara la improcedencia del despido de fecha 29/03/05, condenando a que opte entre la readmisión con reintegro de la cantidad percibida por la trabajadora o el abono de una indemnización cifrada en 66.094,98 € (tope máximo de 42 mensualidades de salario).

- Que se produzca modificación técnica del puesto de trabajo.
- Que este sea el puesto habitual del trabajador o trabajadora. Las modificaciones no pueden afectar al objeto de la prestación, lo único que cambia es que la prestación se realice con nuevos medios técnicos. No puede tratarse de falta de adaptación por movilidad funcional, aunque sea de la misma categoría. No cabe invocar las causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
- En alguna sentencia expresan literalmente que la movilidad funcional no puede ser utilizada torticeramente por los empresarios provocando la extinción contractual por causas objetivas.
- La carga de la prueba en el despido le corresponde a la empresa: la empresa debe demostrar que no ha sido posible la adaptación al cambio.
- Que las modificaciones técnicas sean razonables.
- Que hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que finalizó la formación o desde que se introdujo la modificación.

***En este caso, debemos tener en cuenta que se trata de que concurran todas las causas, la movilidad funcional no es motivo de despido y que las modificaciones además de ser razonables, la empresa debe demostrar que no ha sido posible la adaptación después de transcurridos dos meses desde que finalizó la formación.***

### **EL DERECHO A 20 HORAS DE FORMACIÓN ANUALES RECOGIDO EN EL ARTÍCULO 23.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

**Hay una sentencia de Valencia donde se reconoce el derecho de toda la plantilla de la Empresa Municipal de Transportes a 100 horas de formación acumuladas durante el periodo 2012 a 2016. En otra, ya mencionada en el apartado de tiempo formación como tiempo de trabajo, confirma que no se puede utilizar este derecho para la formación que resulte obligatoria.**

Demanda de conflicto colectivo promovido por la Confederación Sindical de CCOO del País Valenciá y Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de UGT del PV sobre reconocimiento acumulación de horas del artículo 23.3 del ET en la Empresa Municipal de Transportes, S.A. Sentencia el Juzgado de lo Social de Valencia (06/06/2017) Declara la obligación de la empresa de convocar a la Comisión Paritaria para el desarrollo y seguimiento de los Planes de Formación de forma anual y reconoce la existencia de una acumulación a favor de los trabajadores y trabajadoras de la empresa de un total de 100 horas de formación correspondientes al periodo 2012 a 2016.

- ✓ Procede reconocer con carácter general la obligación de la empresa de convocar a la comisión paritaria de formación a los efectos del artículo 23.3 de ET y del artículo 45 del convenio colectivo.
- ✓ El reconocimiento de un crédito horario en materia formativa de 100 horas correspondientes al periodo 2012 a 2016 a razón de 20 horas anuales se trata de un derecho reconocido en el artículo 23.3 del ET que la empresa no ha atendido.
- ✓ No puede analizarse si los cursos que ha ofrecido la empresa son acciones formativas del art. 23.3 del ET o son para el desempeño del puesto de trabajo ni qué trabajadores han participado.

- ✓ El término “acumulables” del artículo 23.3 no es imperativo, sino potestativo, por lo que se reconoce el derecho de los trabajadores a 100 horas de formación en virtud del artículo 23.3 del ET pero no a que todo el crédito obligatoriamente tenga que emplearse en un año.

***En este caso además de tratarse de una sentencia de un caso concreto, nos debemos quedar con lo siguiente: que la acumulación no es obligatoria, que en este caso que el convenio determina se debe convocar a la comisión paritaria de formación, esta convocatoria debe hacerse efectivo y que no puede analizarse si la formación que ha dado la empresa se corresponde con la del Artículo 23.3 del ET.***

### **PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN (PIF)**

**En este caso, hay varias sentencias también, pero hemos elegido esa porque toca todos los temas relacionados con el Permiso Individual de Formación y refleja claramente, que es un derecho indisponible de la persona trabajadora y por lo tanto no discrecional para la empresa.**

**Conflicto colectivo promovido por la Federación Estatal de Actividades Diversas de CCOO contra la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Seguridad y otras. Sentencia del Tribunal Supremo (25/02/2202) estimando el recurso de casación interpuesto por la Federación Estatal de Actividades Diversas de CCOO contra la sentencia de la Audiencia nacional. La empresa pretendía que los trabajadores y trabajadoras solicitaran un PIF con el fin de sacar un título profesional que en el momento de la contratación no era obligatorio y después administrativamente sí. El Permiso Individual de Formación regulado en el artículo 13 del Acuerdo Nacional de Formación Continua se aplica a petición del trabajador, la empresa no puede disponer de ellos.**

- Declara la obligación de las empresas de seguridad de abonar a los trabajadores las horas empleadas en la formación permanente obligatoria fuera de la jornada y que no se compensen con reducciones de ésta a través de la utilización de los Permisos Individuales de Formación regulados en el artículo 13.7 del Acuerdo Nacional de Formación Continua sobre Permisos Individuales de Formación.
- Esta sentencia además de reconocer como tiempo efectivo de trabajo el de la formación obligatoria, introduce un elemento más y es que la empresa no puede usurpar el derecho que tiene el trabajador al Permiso Individual de Formación para sufragar el coste del tiempo de formación.
- El convenio no puede transformar la obligación de formación permanente a cargo de las empresas de seguridad privada en un permiso de formación que es derecho del trabajador y a su costa si no obtiene financiación pública.

*En este caso hemos puesto la sentencia porque crea jurisprudencia, ya ha quedado patente que el uso del PIF es potestad exclusiva de la persona trabajadora, nunca de la empresa y por lo tanto, ésta no puede obligar a la plantilla a su utilización para formación permanente que debe ser a cargo de la empresa.*

---

Como habéis podido ver, hay múltiples sentencias que avalan nuestra acción sindical en temas de formación.

Por lo aquí expuesto, queremos insistir en la necesidad de denunciar el incumplimiento de la ley en temas formativos, al igual que en cualquiera de las otras materias en las que incidimos en nuestra acción sindical diaria, de nada nos sirven leyes que nos otorguen derechos constitucionales, laborales, etc si no los hacemos cumplir.

Está en nuestras manos que los y las trabajadoras se cualifiquen a lo largo de su vida profesional y además que los fondos públicos de los que todos participamos para ello, se repartan para lo que es necesario y con la rigurosidad que requiere.

En este enlace podéis ver el informe completo, con el análisis de todas las sentencias, hemos hecho este resumen para que podáis acceder rápido a ver si hay sentencias relacionadas con los casos que se os vayan dando.

[https://www.ccoo.es/Publicaciones%C2%B7y\\_documentos/Publicaciones\\_de\\_las\\_secretarias/Empleo\\_y\\_Cualificacion\\_Profesional/Mas\\_informacion/Informes\\_y\\_publicaciones&18299#](https://www.ccoo.es/Publicaciones%C2%B7y_documentos/Publicaciones_de_las_secretarias/Empleo_y_Cualificacion_Profesional/Mas_informacion/Informes_y_publicaciones&18299#)