



La obligación de formación de las personas trabajadoras: consecuencias de su incumplimiento

por Fernando Fita Ortega

La formación viene adquiriendo una importancia cada vez mayor en el seno de las relaciones laborales, tanto como en su dimensión de derecho como de deber de las personas trabajadoras. De este modo, en la triple vertiente en la que la normativa laboral establece previsiones sobre esta materia (esto es, salud laboral, fomento de la “empleabilidad” de las personas trabajadoras, y defensa de la eficiencia productiva de las empresas) puede apreciarse esta doble perspectiva: derecho a formarse y obligación de obtener formación.

El texto al que esta sinopsis se refiere aborda exclusivamente la institución formativa desde su vertiente obligacional para la parte contractual débil, incidiendo en las consecuencias que para las personas trabajadoras puede acarrear el incumplimiento de los deberes formativos que pesan sobre ellas.

En este sentido, la consecuencia más grave que se deriva del incumplimiento de las obligaciones formativas consistiría en la extinción del contrato de trabajo, ya sea por causas objetivas o bien por razones disciplinarias, planteándose la cuestión de la posible exigencia de la devolución de los importes invertidos por parte de la empresa en la formación -desaprovechada- de las personas trabajadoras.

Comenzando por la última de las repercusiones apuntadas, la cuestión que se analiza consiste en la posibilidad -o no- de exigir una indemnización de daños y perjuicios a las personas trabajadoras que incumplan sus obligaciones formativas derivadas de cursos de especialización o formación costeados por las empresas. A este respecto, lo primero que conviene dilucidar consiste en determinar cuál sea la obligación que asumen las personas trabajadoras cuyas empresas invierten en formación. Sobre el particular, los tribunales laborales han consagrado la doctrina según la cual las faltas de asistencia y puntualidad a los cursos de formación son equiparables a las que se produzcan respecto de la actividad productiva, de modo que resulta exigible que se atienda, con regularidad y puntualidad, a las sesiones formativas, manteniendo una conducta acorde con los dictados derivados del principio de buena fe contractual para considerar satisfecha su obligación formativa.

Sobre semejante deber resulta pacífico, pues, que su incumplimiento en semejantes términos permite a la empresa el ejercicio de sus facultades disciplinarias, alcanzando, incluso, el despido disciplinario cuando las personas trabajadoras incurran en faltas de asistencia o puntualidad a estos cursos de formación, siempre que alcancen las notas de gravedad y culpabilidad exigibles para imponer la máxima sanción disciplinaria.

En cuanto a la posibilidad de reclamar, en concepto de daños y perjuicios, los importes de la formación no seguida, cabe señalar que ni la doctrina laboralista ni los tribunales laborales,

cuestionan, con carácter general, la existencia de una responsabilidad por daños derivada de los incumplimientos contractuales por parte de las personas trabajadoras siempre que cupiera apreciar la concurrencia de dolo o negligencia por su parte. Tampoco lo han venido cuestionando los tribunales de la jurisdicción civil cuando admitieron su competencia sobre las reclamaciones. Así ha sucedido, por ejemplo, al reconocer responsabilidad extracontractual en los casos de competencia desleal o de accidentes de trabajo.

No cabría considerar que la exigencia de esta indemnización supusiera incurrir en una violación del principio *non bis in idem*, en caso en que la persona trabajadora resultase, además, despedida. Mientras que el ejercicio del poder disciplinario sanciona un incumplimiento contractual, la imposición de una indemnización en favor de la empresa persigue compensar a ésta de un perjuicio sufrido. Tampoco se puede compartir el argumento relativo a que, al imponer esta indemnización, se estuviese afectando a la ajenidad que caracteriza al contrato de trabajo, pues aquélla se refiere, entre otros aspectos, a los frutos del trabajo, pero no a la responsabilidad con la que quienes prestan servicios deben asumir sus obligaciones contractuales.

Así pues, en definitiva, desde mi punto de vista, sí resultaría posible exigir dicha responsabilidad por daños a los trabajadores que, de forma dolosa o concurriendo culpa grave, dejaran de asistir a los cursos de formación costeados por el empresario, pudiendo dicha conducta ser susceptible, de forma concurrente, de una sanción disciplinaria.

Junto a la posibilidad de exigir una indemnización por daños en el caso de incumplimiento de las obligaciones formativas por parte de las personas trabajadoras, procede valorar los efectos extintivos que, simultánea o alternativamente, puede conllevar esta circunstancia. Desde esta perspectiva, y una vez afirmada la posibilidad de sancionar disciplinariamente a la persona infractora de la obligación formativa, incluso con el despido, la primera de las cuestiones a estudiar son las opciones extintivas que por despido objetivo cabría aplicar.

Debe tenerse en cuenta, en este sentido, que la formación guarda una relación estrecha con la ineptitud como causa de extinción del contrato de trabajo, al incluirse dentro de este concepto la falta de actualización de los conocimientos profesionales necesarios para el desarrollo de las funciones esenciales objeto del contrato, formando parte del *implícito deber del trabajador al perfeccionamiento profesional* al que se ha referido la doctrina en relación con la causa extintiva del contrato de trabajo por falta de adaptación a los cambios técnicos operados en su puesto de trabajo¹. En efecto, el deber de formación de las personas trabajadoras no solamente se encuentra en el artículo 52.b del Estatuto de los trabajadores (falta de adaptación a las innovaciones tecnológicas introducidas) sino que también se encuentra presente, implícitamente, en el artículo 52.a ET (ineptitud sobrevenida). En ambos casos se trata de dar respuesta a la necesidad objetiva de la empresa de reaccionar ante la presencia de personal que no alcanza la productividad mínima exigible.

En el caso de la extinción por falta de adaptación a los cambios técnicos operados en su puesto de trabajo (*ineptitud tecnológica*) esta relación entre deber formativo (acompañado del correspondiente derecho formativo, pues la empresa viene obligada a proporcionar formación que facilite aquella adaptación) y causa extintiva resulta evidente: en caso de que no se alcance la formación suficiente que permita la adaptación a la nueva tecnología introducida en el período establecido para ello, concurrirá causa de despido. Sin embargo, también en el caso del despido por ineptitud es dable apreciar esa estrecha relación entre deber de formación y pérdida de la capacidad productiva.

¹ Alzaga Ruiz, I., El despido del trabajador por falta de adaptación a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo. *Revista de Derecho Social*, núm. 104, 2023, p. 109.

Dado que no existe una definición legal de ineptitud sobrevenida en la normativa laboral, han sido los tribunales laborales y la doctrina científica quienes la han proporcionado. Así, identificada con la incapacidad para realizar determinada labor, la ineptitud se materializa en la producción de un rendimiento defectuoso, ya sea cualitativa o cuantitativamente, que afecte las tareas esenciales del trabajador -repercutiendo en su rendimiento- de forma prolongada en el tiempo. Dentro del este concepto de ineptitud no solamente se ha incluido la ineptitud por motivos físicos o psíquicos, sino también la ineptitud por incumplimiento sobrevenido de los requisitos legales para prestar los servicios. Es en esta última vertiente donde se aprecia la conexión entre el deber de formación (necesario para obtener o mantener un determinado título habilitante normativamente impuesto) y la extinción del contrato de trabajo.

Una de las diferencias entre las causas de despido objetivo analizadas reside que mientras en una, la del art. 52.b ET, la demanda de formación se produce a raíz de una iniciativa empresarial (la de introducir innovaciones tecnológicas en el puesto de trabajo) en la contemplada en el art. 52.a la exigencia de formación trasciende la voluntad empresarial, siendo que la persona trabajadora debe realizar los esfuerzos formativos necesarios para obtener -en caso de exigencia sobrevenida- o mantener el título habilitante que le permita desempeñar la actividad productiva contratada. Ciertamente no todos los supuestos de ineptitud técnica van a tener una vertiente formativa, pues, en última instancia, la pérdida o no obtención del título habilitante puede deberse a motivos físicos o psíquicos. Sin embargo, en muchos otros casos así será.

De otra parte, a efectos prácticos, la principal diferencia que puede apreciarse entre ambas causas extintivas radica en el hecho de que mientras en el supuesto *ineptitud tecnológica* la norma establece obligaciones formativas para el empresario, así como de concesión de un tiempo de adaptación, no sucede lo mismo en el caso de *ineptitud técnica*. Sería razonable y deseable que, en la aplicación de esta segunda causa extintiva, regulada en el art. 52.a ET, cupiese exigir ciertas obligaciones a la empresa, ya fuesen formativas o, cuando menos, temporales, requiriendo a la empresa la concesión de un tiempo para la obtención de dicha titulación. Sin embargo, no parece que los tribunales laborales españoles estén exigiendo ese plazo al margen de los casos en los que la propia normativa lo establezca.

Por último, cabe analizar la posibilidad de que de las personas trabajadoras puedan negarse a realizar una formación exigida por la empresa. Como punto de partida, resulta innegable que las empresas pueden imponer a sus plantillas el seguimiento de procesos de formación con objeto de mantener o mejorar su posición en el mercado, protegiendo de este modo la eficiencia productiva de las empresas. Como consecuencia, una negativa de las personas trabajadoras compelidas a su actualizar su formación podría conducir a la aplicación del régimen disciplinario. No obstante, cabría plantearse la posibilidad de que la persona trabajadora, más allá de los casos de cursos planteados con vulneración de los derechos laborales (obligando, por ejemplo, a realizarlas fuera de la jornada laboral, o contraviniendo las obligaciones impuestas por convenio colectivo) esgrima otros intereses en juego que pudieran justificar su negativa. Así sucedería, por ejemplo, cuando cupiese apreciar una colisión con el derecho a la conciliación entre vida laboral y familiar, o en los casos de órdenes manifiestamente abusivas. En este último sentido cabe referirse a los pactos de permanencia vinculados a aquella especialización, cuando las empresas reiteran periódicamente este tipo de medidas. De este modo, el límite temporal fijado en el artículo 21 del ET a los pactos de permanencia quedaría soslayado al reiterarse cíclicamente una necesidad formativa vinculada a los mismos, vulnerando el art. 35 de la Constitución al impedir, o cuando menos obstaculizar, el derecho a la libre elección de la profesión u oficio. E igualmente cabría plantearse la posibilidad de negativas por motivos de objeción de conciencia. En un momento en el que se está demandando un esfuerzo por parte de todos a contribuir para paliar los efectos del cambio climático, podría suceder que la empresa exigiese el seguimiento de cursos de formación con esta finalidad, al margen, pues,

de motivaciones conectadas con la productividad empresarial. Dado que hay un sector de la sociedad negacionista del cambio climático, o escéptico respecto de la posibilidad de subvertirlo, cabe plantearse las consecuencias de una eventual negativa de la persona trabajadora a seguir este tipo de formación.

Desde mi punto de vista, este, al igual que cualquier otro caso de colisión de intereses, debe resolverse desde su adecuada ponderación y, desde luego, atendiendo a las reglas derivadas de la buena fe contractual.

Fernando Fita Ortega

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de València

*El presente artículo se encuentra más desarrollado en: AA.VV. (Fita Ortega, Fernando y Requena Montes, Óscar, dir.), *La formación permanente en el ámbito laboral: cuestiones de actualidad*, Tirant Lo Blanch, 2025.

Esta publicación es resultado del Proyecto de investigación “La regulación de la formación para el empleo ante el reto de la transición digital, ecológica, territorial y hacia la igualdad en la diversidad” (CIGE/2022/171), financiado por la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo de la Generalitat Valenciana.