



Naturaleza jurídica del tiempo dedicado por las personas trabajadoras a las acciones formativas

por Olga Lenzi y Óscar Requena Montes

En el ámbito de las relaciones laborales, la formación se configura como un derecho-deber de la persona trabajadora, constituyendo la jornada legal el único espacio temporal en el que, *a priori*, esta se encuentra contractualmente obligada a poner su tiempo a disposición de su empleadora (STS de 26 de junio de 2003). Sin embargo, la calificación del tiempo dedicado a la formación es una cuestión que, como se intentará reflejar en el presente artículo, no siempre parece estar tan clara, debido a la variedad que presentan las acciones formativas en términos de contenido, origen o finalidad, entre otros aspectos a tener en cuenta.

Por las implicaciones que ello tiene en términos jurídicos y económicos, interesa conocer si el periodo dedicado a participar en tales actividades de formación computa como tiempo de trabajo efectivo. Debemos adentrarnos, pues, en la dicotomía entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, tan controvertida como necesaria, puesto que de ello depende la delimitación de la jornada de trabajo, regulada en España en sus términos más básicos por el artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante). Ello es coherente, además, con la normativa y la jurisprudencia comunitaria, que no prevén una categoría intermedia.

Respecto a la formación, de la jurisprudencia comunitaria puede destacarse la STJUE de 28 de octubre de 2021 (asunto C-909/19), cuyo litigio tiene su origen en la presentación de una demanda por parte de un trabajador rumano que presta su actividad como jefe de departamento de prevención en el servicio voluntario para las situaciones de emergencia, para lo cual la normativa rumana exige “la cualificación o las competencias profesionales específicas” certificadas mediante un dictamen formal de la inspección provincial. Al efecto, la empresa notifica al trabajador que debe realizar un curso de 160 horas de formación profesional, con la particularidad de que éste se impartía en la sede del proveedor de los servicios de formación y, además, fuera de su horario normal de trabajo. Pues bien, pese a que el órgano judicial rumano negase su consideración como tiempo de trabajo, el TJUE concluye que sí debe calificarse como tal porque carece de relevancia que: a) la obligación de efectuar el curso de formación profesional se derive de la normativa nacional; b) estos períodos de formación se realicen, total o parcialmente, al margen del horario ordinario del trabajador; c) durante el desarrollo del curso de formación, no lleve a cabo su actividad ordinaria; d) el lugar donde se desarrolla la formación no coincida con el de trabajo habitual. En concordancia con su doctrina en materia de tiempo de trabajo, lo realmente trascendente para el TJUE es que el trabajador está obligado por su empleador a cursar una formación necesaria para adaptarse a las exigencias de la vida laboral, lo que denota una significativa limitación de su libertad personal.

Y en la misma línea, el artículo 13 de 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, dispone que: “En caso de que la legislación nacional o de la Unión, o los convenios colectivos, requieran que el empleador proporcione formación a un trabajador para que este lleve a cabo el trabajo para el cual ha sido contratado, los Estados miembros velarán por 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”.

Con el fin de seguir allanando el terreno, debe señalarse que en el ordenamiento jurídico español observamos diversas disposiciones legales y reglamentarias que expresamente equiparan a tiempo de trabajo efectivo el tiempo destinado a la formación que han de recibir obligatoriamente los trabajadores, bien para facilitar su adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo (arts. 23.1.d y 52.b ET) o bien en materia de prevención de riesgos laborales (arts. 19.4 ET y 19.1 y 2 LPRL) incluida la recibida por los delegados de prevención de riesgos para el ejercicio de sus funciones (art. 37.2 LPRL).

No obstante, la realidad resulta ser mucho más intrincada, como puede comprobarse, al menos parcialmente, a través del análisis de los conflictos solucionados en sede judicial, que los autores del presente artículo han desarrollado, combinando el orden cronológico, sectorial y temático, en el capítulo titulado “El cómputo del tiempo dedicado a formación como tiempo de trabajo efectivo: supuestos controvertidos”, que se recoge en la obra a la que se hace referencia al final de este documento.

En dicho capítulo se ha intentado abordar, de manera exhaustiva, detallada y crítica, la motivación de la calificación jurídica del tiempo dedicado a la formación en supuestos tan interesantes y variados como, por ejemplo: la formación en prevención de riesgos laborales impartida con carácter previo a la formalización del contrato de trabajo; la recibida en el marco de los *talleres de empleo*, de un contrato formativo -o la formación de especialistas en Ciencias de la Salud- o con ocasión del disfrute de un permiso laboral -permiso de formación-; la exigida por la normativa específica del sector -en especial, el de vigilancia y seguridad y el de transporte en sentido amplio-, o la derivada de un compromiso establecido en el convenio colectivo de aplicación o, en fin, de la publicación de una Directiva que exige cierta formación a una parte del personal del sector bancario o financiero, cuando todavía no ha sido transpuesta al ordenamiento jurídico del Estado miembro.

Olga Lenzi

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de València

Óscar Requena Montes

Profesor Permanente Laboral 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.