

RELACIÓN DE SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO

Índice: Formación trabajadores

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 12 de febrero de 2008

Cursos de Nivel Básico de Prevención de Riesgos Laborales: las horas invertidas por los trabajadores en la realización del Curso Básico de PRL (30 O 50 horas de duración) fuera de las horas de trabajo bien por imposición legal bien por decisión del empresario deben ser compensadas por éste mediante el descuento en la jornada de trabajo.

COMENTARIO

Durante el primer semestre de 2005, la empresa notificó a directivos de zonas la necesidad de que todos los operarios y supervisores realizaran el Curso Básico de PRL y, en especial, los trabajadores con contratos temporales o en proceso de ascenso. Estos cursos, de 50 horas, tenían como fin el efectuar un curso de Nivel Básico de Prevención. Las clases para obtener el título eran impartidas a distancia, no existiendo enseñanza presencial, ni al comienzo del curso ni al efectuar la evaluación. El curso consistía en la entrega de documentación en el centro de trabajo, donde se incluye un cuestionario cuya contestación sirve como examen para la obtención del curso.

La empresa, el 10 de Mayo del 2006, notifica a la representación legal de los trabajadores que va a remitir a los directores de centro o de fábrica un nuevo comunicado en el que se señala que los cursos deben ir precedidos de una solicitud voluntaria e individual de cada trabajador, si bien se siguen realizando fuera de las horas de trabajo sin compensación alguna del tiempo empleado. Finalmente, ambas partes llegan a un acuerdo, acordando que las acciones formativas organizadas por la empresa, en el año 2006, al menos un 65% de la formación se realizará dentro del horario laboral y, en el año 2007, un 70%; siendo voluntaria la formación fuera de horas de trabajo.

Ya la STS de 25 de Febrero de 2002, en relación con la obligación de garantizar la asistencia del personal de una empresa a los cursos de formación permanente, sentó doctrina al respecto manifestando que no estamos aquí ante un tiempo de formación que responda a la libre decisión del trabajador ni a una relación de éste con la Administración que quede al margen de su trabajo en la empresa sino de una formación que tiene lugar, precisamente, porque se está trabajando para la empresa, que ésta tiene que “garantizar” y de la que resulta beneficiada porque, aparte de cumplir con una obligación legal, le permite desarrollar su actividad con mayor seguridad y con un personal más capacitado.



Por su parte, la STS de 26 de Junio de 2003, en un caso de si es obligatorio o no asistir a cursos de formación fuera de la jornada laboral, sostuvo que existe una clara línea divisoria entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. El primero, entendido no en su concepción estricta de tiempo de actividad laboral sino como el tiempo en que el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad productiva y queda sometido a su círculo organizativo y disciplinario. El segundo, como aquel que pertenece, en exclusiva, al trabajador y del que sólo él puede disponer, de modo que queda preservado de toda posible intromisión unilateral por parte del empresario.

Los artículos 34.1, párrafo 2, y 35.4 del Estatuto de los Trabajadores fijan 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, dice la sentencia que comentamos de 12 de febrero de 2008, el tiempo máximo de puesta a disposición que el empleador puede exigir al trabajador, con la consiguiente subordinación a los poderes directivos y disciplinarios de aquél, coincide con el de la jornada pactada en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo. Fuera de ella, el empleador no puede requerirle la realización de su prestación profesional ni puede desplegar sobre él su poder disciplinario.

Antonio Sánchez-Cervera
Socio director ACERVERA Abogados

AVISO LEGAL

Queda expresamente prohibidos al Usuario la reproducción, transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, extracción, reutilización, reenvío o la utilización de cualquier naturaleza, por cualquier medio o procedimiento, de este contenido, salvo en los casos en que esté legalmente permitido o sea autorizado por el titular de los correspondientes derechos.

El Usuario podrá visualizar y obtener una copia privada temporal de los Contenidos para su exclusivo uso personal y privado en sus sistemas informáticos (software y hardware), siempre que no sea con la finalidad de desarrollar actividades de carácter comercial o profesional.

