

El tiempo dedicado a formación no se retribuye

En esta sentencia se discute si el tiempo empleado por un trabajador en la formación tiene la consideración de horas extraordinarias y por tanto debe ser retribuido como tal por la empresa o si, por el contrario, no debe ser catalogado de esta forma.

En este caso un trabajador reclamaba que debían retribuírsele treinta y siete horas extraordinarias por participar en un congreso celebrado por su empresa y otro posterior de una duración de tres días. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid fue el que resolvió sobre la cuestión. Para ello hizo un interesante análisis en el que vino a concluir que no debía retribuirse ese tiempo empleado en formación como si fueran horas extraordinarias (consulte la sentencia completa en www.expansionyempleo.com/asesor-laboral.html)

El Tribunal parte del tradicional concepto de hora extraordinaria entendida como aquella que sobrepasa la jornada máxima de trabajo legal o convencional. Debía matizarse que debe concurrir como requisito complementario e imprescindible para generar devengo retributivo que ese tiempo se invierta en una actividad laboral real, efectiva y rentable para la empresa, sin que puedan incluirse bajo dicha denominación las actividades de tipo lúdico y recreativo que algunas entidades organizan para sus ejecutivos o para los de aquellos con quienes tienen relaciones comerciales; así como las reuniones cuya finalidad primordial fuese perfeccionar la formación profesional a fin de favorecer su promoción o adaptación a las constantes innovaciones tecnológicas. Esto redundará simultáneamente en beneficio del propio trabajador, tanto en su actual empresa como en otra futura.

La asistencia a congresos, continúa el Tribunal, no debe generar a priori su consideración como horas extraordinarias, puesto que muchas de ellas, aunque formalmente se disfracen de sesiones de trabajo, constituyen auténticas reuniones lúdicas y turísticas tanto para el asistente como, a veces, sus respectivos cónyuges, a fin de facilitarles unas jornadas de esparcimiento que alteren la monotonía laboral.

Idéntico criterio ha de inspirar el tiempo invertido en jornadas de perfeccionamiento profesional, pues los asistentes son los principales favorecidos al asimilar técnicas y métodos que enriquecen su formación cultural y laboral, con lo que logran mayor cotización no sólo en su propia empresa sino respecto a cualquier otra que en el futuro pudiese demandar sus servicios.

Según los criterios expresados, el Tribunal concluye que debe darse la razón a la empresa, que en este caso defendía que no debía pagar al trabajador horas extraordinarias por hacerle asistir a los congresos. Se concluye esto dado que el segundo congreso se produjo en tiempo prenavideño y tuvo un carácter eminentemente lúdico y el otro, más breve, fue para formación profesional del empleado, aparte de que coincidió con días hábiles en que el demandante debería estar en su puesto habitual.

Publicado en Expansión y Empleo. 1 de abril de 2006.