

Se ha recibido en esta Institución una petición de intervención de un trabajador de la Universidad de Sevilla, que considera que se le está limitando sistemáticamente su derecho a la formación profesional por parte de la unidad responsable donde está adscrito su puesto de trabajo.

El artículo 5 del Reglamento General del Defensor Universitario dispone en su apartado c) que el Defensor podrá elaborar cuantos informes considere oportuno en relación con sus actuaciones.

El objeto del presente informe es establecer las necesarias conexiones entre el ejercicio del poder de dirección y los derechos profesionales del trabajador, en particular su derecho a la formación profesional. La determinación del ámbito de ambos derechos, debe huir de estrictas prioritizaciones, obligando a una valoración de la eventual lesión del derecho a la formación profesional en el contexto de la necesaria organización empresarial y en atención al fundamento constitucional que avala su ejercicio.

Atendiendo a su contenido se puede concepcionar la formación profesional del trabajador como “ conjunto de acciones formativas desarrolladas por los trabajadores por cuenta ajena durante el transcurso de la relación laboral que les permiten compatibilizar durante la misma períodos de estudio con su prestación laboral, tanto en actividades formativas tendentes a lograr una mayor cualificación o especialización profesional, como aquellas dirigidas a elevar su nivel cultural y social”.

Esta definición acota el ámbito subjetivo de acción del trabajador con lo que permite desvincularla de la formación profesional en sentido estricto a la que puede acceder todo ciudadano que siga los distintos ciclos académicos trazados en la legislación. La expresa concreción del ámbito subjetivo al trabajador vinculado por una relación laboral es el de la Universidad, incluyendo tanto la formación diseñada y desarrollada por la empresa como la que el propio trabajador haya planificado.

La configuración de la formación profesional como derecho del trabajador se produce a partir de su expreso reconocimiento por el ordenamiento jurídico, de la posición jurídica que se le otorga como beneficiario de la misma y de la tutela que se establece frente a comportamientos que pueden vulnerar su ejercicio.

La inserción del trabajador en la organización empresarial conlleva la incorporación de derechos de contenido profesional constitucionalmente relevantes ejercitables en ámbito de organización empresarial, que se configuran como límites externos al poder directivo, exigen su garantía y condicionan su ejercicio, independientemente de su traslación al concreto ámbito de su relación.

El fundamento constitucional de ambos derechos, a la formación y promoción en el trabajo y a la libre empresa, permite predicar un especial refuerzo del derecho a la formación del trabajador frente al ejercicio de poder empresarial que impediría establecer la absoluta primacía de los intereses técnico-organizativos de la empresa. El derecho a la formación, integrante de los derechos profesionales, actúa como límite al poder de dirección empresarial y a la vez encuentra en él sus propios límites en función del margen que se impone legalmente.

La profesionalidad del trabajador viene referida al conjunto de aptitudes personales que el trabajador incorpora a su prestación laboral derivadas de la formación adquirida y de su experimentación que le capacitan para realizar la prestación contratada y que son susceptibles de mejora a través de su ejercicio.

La carrera profesional del trabajador se concreta en los conocimientos adquiridos y las expectativas de promoción y ascensos. Esta posibilidad, como elemento de su progresión durante la relación laboral, es el objeto de la tutela demandada por los trabajadores. Ante ello, no puede predicarse una visión reductiva de la tutela de la profesionalidad a través de una consideración aislada del derecho a la formación del trabajador, sino que debe propugnarse la tutela de la formación profesional como presupuesto para la actuación de otros

derechos profesionales de difícil percepción si se analizan aisladamente, como el derecho a la promoción en el trabajo, que a su vez integra la formación del trabajador como una de sus principales manifestaciones.

No se establece por vía legal una obligada formación ni reaccional ni preventiva, pues la protección de la profesionalidad desde el punto de vista de la formación se reside en las facilidades otorgadas por el art. 4.2 b) del TRLET al trabajador que desee adquirir, mantener o perfeccionar sus conocimientos y en los límites establecidos en el art. 39 frente a las facultades empresariales que pueden incidir tanto en la cualificación que el trabajador posee como en sus posibilidades de actualización.

Al no poder ser excluyentes ambos preceptos resulta necesario establecer la garantía de lo formativo como límite al poder de dirección empresarial sin abandonar la perspectiva de los restantes aspectos que conforman la tutela de la profesionalidad del trabajador.

En la distinta vertiente de la organización empresarial como manifestación del poder directivo de la empresa el derecho a la formación del trabajador aparece, con mayor o menor relevancia, como límite para su ejercicio. Puede mantenerse por tanto que el texto constitucional (art.35.1 CE) y Estatutario (art. 4 TRLET) permiten considerar a la formación profesional como un principio que vincula a los poderes públicos respecto al obligado desarrollado de la política de formación profesional, que necesariamente implica una obligación de tutela individual, pues se configura a su vez como un derecho subjetivo del trabajador, que vincula al empresario a partir del reconocimiento del derecho a la promoción en el trabajo obligándole a abstenerse de actuaciones que puedan vulnerarlo y le impide negar al trabajador el ejercicio de sus derechos.

El Estatuto de los Trabajadores realiza una traducción conjunta de los derechos constitucionales a la formación y promoción en el trabajo en la relación contenida en el artículo 4.2 b), poniendo de relieve su intrínseca vinculación y su importancia para el logro de una mejora social y profesional del trabajador.

El texto estatutario asumió por una parte una función tutelar y por otra una función instrumental para dotar de contenido al derecho a la promoción y formación profesional, estableciendo las garantías o facilidades para que puedan ejercitarse, instrumentándolas a través del artículo 22 y 23 .2 TRLET. Podrá asistir a cursos de formación o perfeccionamiento, solicitando, alternativamente, la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo o la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional.

La inseparable conexión del derecho a la ocupación efectiva con el derecho a la dignidad del trabajador y el ejercicio de sus derechos profesionales se refleja en el TRLET bien de forma negativa, como límite al poder organizativo empresarial, o a modo de cualificadas garantías para el trabajador ante su vulneración. Los mecanismos de tutela de ocupación efectiva del trabajador obtienen por ello unas garantías vinculadas a la tutela del derecho a la dignidad del trabajador y generalmente se amparan en el perjuicio a su formación y promoción profesional, residenciándose en la vía administrativa y en la judicial, englobando ésta la tutela de las acciones dirigidas a la restitución del derecho, la acción extintiva del art.50 (ET) o las posibles acciones penales.

En resumen, la inserción del trabajador en la organización empresarial conlleva la incorporación de derechos de contenido profesional constitucionalmente relevantes ejercitables en ámbito de organización empresarial, que se configuran como límites externos al poder directivo, exigen su garantía y condicionan su ejercicio, independientemente de su traslación al concreto ámbito de la relación de trabajo.

El ejercicio de estos derechos se pactará en los convenios colectivos, reforzándose la relación de complementariedad entre el TRLET y la negociación colectiva. En esta dirección IV Convenio Colectivo del personal laboral de las Universidades Públicas, prevé la creación de una comisión para el desarrollo del artículo 39 del citado convenio, en materia de formación y perfeccionamiento profesional.

La potenciación de la formación y desarrollo del personal de administración y servicios de la Universidad de Sevilla se concreta en la Resolución Rectoral de 18 de diciembre de 2008, por la que se declara aprobado el III Plan de Formación y Desarrollo del Personal de la Universidad de Sevilla, que tendrá eficacia desde el 1 de enero de 2009. La formación, como dice el III Plan, es una eficaz herramienta para facilitar una integración y adaptación plena de la persona a su puesto de trabajo favoreciendo el aumento de su motivación y compromiso. Sigue poniendo de relieve el Plan que el aprendizaje es hoy una parte sustancial del trabajo. Trabajar (en la Universidad de Sevilla) consiste y consistirá cada vez más, en estar en permanente proceso de aprendizaje y actualización. Las organizaciones y las personas que las componen están obligadas a un aprendizaje permanente. En definitiva, el Plan entiende la formación continua como un proceso interactivo y paralelo al desempeño de las tareas profesionales del trabajador.

Las acciones formativas de la Universidad deben extenderse a los trabajadores con garantías e instrumentos de tutela que nuestro ordenamiento ofrece para que la formación no devenga utópica para un trabajador o un colectivo de trabajadores. A tal efecto la organización del trabajo, como manifestación del poder directivo empresarial no puede limitar su ejercicio. Siendo necesario que los informes de los responsables para participar (y compatibilizar) en las acciones formativas organizadas por la Universidad puedan ser revisados y valorados por la Comisión de Formación y Desarrollo del PAS.

En este contexto, es necesario reconocer como informa la Dirección Técnica del Área de Desarrollo del Personal, que “el 76,8% de la plantilla de la Universidad ha asistido a algún curso en el pasado, recibiendo 73.815 horas de formación.

Los sistemas de organización del trabajo en las distintas unidades de la Universidad deben atender a esta demanda formativa racionalizando la tarea introduciendo cambios en la conformación del poder directivo de la empresa. No se puede afirmar que de modo generalizado se dificulte este derecho a la formación profesional, más existe una resistencia, en determinadas unidades, a la promoción profesional. Si reducimos o constreñimos este derecho se puede estar limitando la formación de los trabajadores de la Universidad. En esta línea, la doctrina judicial (STSJ País Vasco, Ar.6864) equipara la relación ocupación efectiva-dignidad del trabajador, cuando dicha actuación empresarial destruye el natural derecho de superación y mejora y ocasiona un perjuicio moral y psíquico al trabajador.

En consecuencia, esta Institución considera oportuno, haciendo uso de la posibilidad contemplada en el Reglamento General del Defensor Universitario, formular a la Dirección de Recursos Humanos la siguiente **Recomendación:**

La intervención de la Dirección de Desarrollo de Personal de la Universidad de Sevilla para compatibilizar la tutela de formación del trabajador frente a los requerimientos que impone la actuación de la unidad administrativa al informar de la disponibilidad del peticionario para “ausentarse del servicio” (desde esta Defensoría diríamos “para formarse en el servicio”). La decisión administrativa debe avanzar al considerar a la formación profesional como un principio que vincula a los poderes públicos respecto al obligado desarrollo de la política de formación profesional, que necesariamente implica una obligación de tutela individual, pues se configura como a su vez como un derecho subjetivo del trabajador, que vincula a la Universidad a partir de reconocimiento del derecho a la promoción en el trabajo obligándole a abstenerse de actuaciones que puedan vulnerarlo y le impida negar al trabajador su derecho a concurrir a las acciones formativas de la Universidad de Sevilla.