

## Capítulo VI

# Formación profesional y tiempo de trabajo

### 1. La formación profesional y el concepto “tiempo de trabajo efectivo”

116. La respuesta para la interrogante referida a si el tiempo que insume el desarrollo de las actividades de formación profesional debe ser asumido por el empleador o por el trabajador, dependerá en gran medida de las características concretas que posean las mismas y, sobre todo, de la posición que se adopte con relación al tema de la existencia o no de una obligación patronal de proporcionar formación a sus dependientes.<sup>216</sup>

Tal como acontece con respecto al resto de los temas que se vienen desarrollando, tampoco en este caso es posible detectar normas positivas que, con carácter general, hagan referencia a esta cuestión.

Uruguay no ha ratificado el convenio internacional de trabajo N° 140, sobre licencia pagada de estudios, que fuera adoptado por la 59ª Conferencia General de la OIT, el 5 de junio de 1974 y solamente abordan tangencialmente algunos aspectos relativos al tiempo destinado a la formación profesional, ciertas normas especiales, relativas a los contratos formativos.

Así, por ejemplo, puede citarse el artículo 17 de la ley N° 16.873 que, refiriéndose al “contrato de aprendizaje” dispone que en aquellos casos en que se prevean horas o jornadas de formación teórica fuera del establecimiento, “los mismos se considerarán como tiempo efectivamente trabajado a todos los efectos, siempre que así hubiera sido previamente convenido”.

Esta norma -que ya fuera comentada *supra*<sup>217</sup>- no parece tener verdadera trascendencia jurídica, pues en definitiva, se limita a delegar en las partes del contrato de aprendizaje, la posibilidad de acordar que el tiempo que insume el desarrollo de las actividades de aprendizaje teórico, pueda ser considerado como tiempo de trabajo efectivo; pacto para cuyo perfeccionamiento no resultaba exigible ningún tipo de autorización legal, en la medida que, siendo favorable al interés

<sup>216</sup> Ver *supra*, Capítulo III, numeral 2.4.

<sup>217</sup> Ver Capítulo III, numeral 2.5: El contrato de aprendizaje tradicional en el Derecho positivo.

del trabajador, se encuentra perfectamente incluido dentro del ejercicio legítimo de la autonomía de la voluntad que poseen los sujetos de la relación de trabajo.

Dado que la norma no dispone imperativamente que dicho tiempo deba ser considerado como “*efectivamente trabajado*”, en ausencia de acuerdo entre las partes, no podría ser considerado de este modo. Por otra parte, no llega a advertirse cuáles podrían ser las motivaciones que inspiraran al empleador a aceptar un acuerdo de este estilo, en la medida que no se deriva para él ningún tipo de atractivo o facilidad.

De este modo, la norma parece tener un destino práctico poco interesante, no siendo posible atribuirle otra finalidad real que la de aparecer como una suerte de “sugerencia” o “buena inspiración”, carente de cualquier virtualidad jurídica real.

117. En consecuencia, resultan de aplicación para la dilucidación de estos temas, las normas que con carácter general regulan las cuestiones relativas al tiempo de trabajo y, en particular, la definición contenida en el artículo 6º del decreto del 29 de octubre de 1957, donde se establece que “A los efectos del cómputo de horas de trabajo se considera trabajo efectivo todo el tiempo en que un obrero o empleado deja de disponer libremente de su voluntad o está presente en su puesto respectivo a la disposición de un patrono ó superior jerárquico...”.

Entonces, cuando el desarrollo de las actividades de formación profesional no supongan una ruptura del estado de “*permanencia a la orden*” que caracteriza a la actividad laboral, los periodos destinados al aprendizaje habrán de considerarse como “*tiempo efectivo de trabajo*”. Esto acontecerá, naturalmente, en aquellos contratos de trabajo en los que el empleador asume a su cargo la obligación de impartir formación específica al trabajador, pues en tales casos las actividades formativas constituyen parte sustantiva del objeto contractual. También se considerará *tiempo efectivo de trabajo* el que insuman las actividades formativas que se realicen durante el desarrollo de relaciones laborales típicas (es decir, donde no existe un pacto formativo específico), cuando en las mismas se encuentre directamente comprometido el interés del empleador.

Se da por sobreentendido que en estos casos, el temperamento debe ser el propuesto, cuando la formación se imparte concomitantemente con el desempeño laboral cotidiano y coincidentemente con el decurso de la jornada habitual de trabajo. Sin embargo, también debe llegarse a la misma conclusión cuando las actividades formativas se desarrollan de manera más autónoma respecto del desempeño normal del trabajo (fuera del establecimiento, fuera del horario habitual, predominantemente teórica, etc.), siempre que los mismos tengan su origen en el *interés predominante del empleador*.

118. De este modo, cuando la formación profesional es proporcionada por el empleador en cumplimiento de una obligación específica o genéricamente asu-

mida<sup>218</sup> debe concluirse que, en principio, la misma se considerará comprendida dentro de la noción de “*trabajo efectivo*”, pues tanto en la iniciativa que le da origen, como durante su desarrollo, el trabajador no dispone libremente de su voluntad, sino que se encuentra sometido al poder de dirección del empleador.

En cambio, en aquellos casos en los que resulte objetivamente apreciable la presencia de un interés personal del trabajador en el desarrollo de la formación (por ejemplo, cuando ésta no solamente está dirigida a mejorar su desempeño en la empresa, sino que supone la adquisición de ciertas habilidades o conocimientos que puedan considerarse favorables para el desarrollo integral de la persona) deberá admitirse que los lazos de dependencia respecto de la voluntad del empleador se hacen más ligeros y que el trabajador recupera la disponibilidad de su tiempo y decide emplearlo en estas actividades.

119. Según viene de verse, entonces, no es posible afirmar, genéricamente y en abstracto, que en todos los casos en que el empleador haya asumido a su cargo el desarrollo de las actividades formativas, el tiempo que éstas insuman deba considerarse como “tiempo de trabajo”.

Obsérvese que es posible que el empleador acepte asumir a su cargo el costo de una formación profesional en la que no tiene interés directo, pero que beneficia particularmente al trabajador y no sería razonable que en estos casos, el tiempo que la misma absorbe pueda ser considerado como tiempo de trabajo.

Lo que sí parece trascendente a los efectos de resolver estas situaciones, es el análisis del interés prevaleciente que en cada una de ellas esté presente. Cuando la formación profesional interese exclusivamente al empleador, será razonable considerar que el tiempo que insume su desarrollo deba ser tomado como efectivamente trabajado, pero en la medida que pueda apreciarse la presencia de un interés directo del trabajador, será más correcto sostener que el tiempo que la misma insume, no tenga dicha condición.

## **2. Facilidades en materia de tiempo para la formación profesional**

120. Otra perspectiva que ofrece el análisis de la relación existente entre formación profesional y tiempo de trabajo es aquella que tiene que ver con determinar si es exigible al empleador que otorgue facilidades de horario a los dependientes que desarrollan actividades de formación profesional.

Es obvio que la duda solamente habrá de plantearse en los casos en que la formación profesional se desarrolla a raíz del interés exclusivo del trabajador,

---

218 Por ejemplo, en los casos de contratos con objeto formativo, o en las situaciones en las que la formación deviene exigible por la introducción de variantes en la forma habitual de trabajar, según se expresara supra, Capítulo IV, numeral 2.4.

puesto que en aquellas situaciones en las que es el empleador el interesado en que el trabajador se forme, se descarta que aquél no solamente debe facilitar su acceso a estas actividades, sino que asumirá positivamente su promoción.

En este sentido, es relativamente frecuente que en las reglamentaciones dirigidas a la actividad de los funcionarios públicos, se contemplen algunas facilidades en materia de tiempo de trabajo con la finalidad de permitir el desarrollo de actividades de formación profesional.

Estas facilidades pueden consistir en licencias por estudios o por exámenes (con o sin remuneración), horarios reducidos o más flexibles, etc. El artículo 33 de la ley N° 16.104, de 23 de enero de 1990, en la redacción dada por el artículo 30 de la ley N° 16.736 (artículo 347 del TOFUP) establece que la licencia de estudiante corresponde a los funcionarios que cursen estudios en institutos de enseñanza pública y privada habilitados en los ciclos de Enseñanza Secundaria Básica y Superior, Educación Técnico-Profesional Superior, Enseñanza Universitaria, Instituto Normal y de análoga naturaleza pública o privada. Tiene una duración de hasta treinta días hábiles anuales para rendir pruebas o exámenes y puede otorgarse fraccionada. A los profesionales que cursen estudios de grado o posgrado se les podrá conceder dicha licencia cuando los cursos redunden en beneficio directo de la Administración, a juicio del jerarca. Por su parte, el artículo 39 de la ley N° 16.104 (artículo 357 del TOFUP) dispone que la realización de cursos o pasantías de perfeccionamiento, el desempeño de tareas docentes, la concurrencia a congresos o simposios u otros actos similares, dentro o fuera del país, cuando sean declarados convenientes o de interés para la Administración, por el Ministro o jerarca respectivo, serán considerados "actos en comisión de servicio".<sup>219</sup>

121. En la actividad privada no existen disposiciones similares emanadas del poder normativo estatal,<sup>220</sup> aunque sí pueden detectarse algunas escasas pre-

219 Cfe. Correa Freitas, Ruben y Vázquez, Cristina, Manual de Derecho de la Función Pública, FCU, 1998, p. 185 y 186.

220 En el Derecho comparado existen diversos ejemplos sobre facilidades horarias para los trabajadores que desean realizar actividades de formación profesional. En Argentina, la ley N° 24.467 (23 de marzo de 1995), relativa a pequeñas y medianas empresas, reconoce a los trabajadores el derecho de requerir a su empleador "una adecuación de su jornada laboral a las exigencias de dichos cursos". La ley N° 24.576, que reconoce a la promoción profesional y la formación en el trabajo, como un "derecho fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras", establece el derecho a contar con cierto número de horas en el año -cuya determinación delega a la autonomía colectiva- para realizar actividades de formación "...que juzgue de su propio interés". En Cuba, el decreto N° 91, del 25 de mayo de 1955, reglamenta las facilidades laborales que se brindan a los trabajadores que estudian en la educación superior previendo, entre otras medidas, la concesión de días de licencia, e incluso la exoneración de la obligación de trabajar a los efectos de la realización de cursos en horarios diurno. En Chile, se dispone que los trabajadores que emprendan actividades de formación profesional mantienen íntegramente sus remuneraciones, cualquiera que fuere la modificación de sus jornadas de trabajo (artículo 33 de la ley N° 19.518. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a la capacitación, no generan derecho a remuneración). Sin embargo, en cuanto a las facilidades en materia de horarios, el artículo 69 de la ley N° 19.518, dispone que cuando los cursos de capacitación están dirigidos a trabajadores de baja calificación laboral que tienen por finalidad mejorar las competencias

visiones del estilo en ciertos convenios colectivos, según habrá de exponerse con mayor detalle en el capítulo correspondiente.

El silencio normativo que predomina en la actividad privada no es obstáculo para que por la vía del convenio individual, trabajador y empleador acuerden el establecimiento de ciertas condiciones en referencia a estos temas. Así, por ejemplo, es perfectamente válido que se pacte la reducción de la jornada de trabajo (inclusive con la disminución proporcional del salario) a los efectos de permitir que el trabajador desarrolle sus estudios, así como también, el goce de licencias (retribuidas o no) con la finalidad de realizar cursos o rendir algún examen.

De cualquier forma, cabe realizar un comentario final con relación al desequilibrio que en este tema se detecta entre el régimen aplicable al sector público y el vigente para la actividad privada. El dictado de alguna reglamentación dirigida a los trabajadores de la actividad privada, o la ratificación del convenio internacional de trabajo N° 140, sobre licencia pagada de estudios, se presentan como medidas necesarias, no solamente con la finalidad de promover el acceso de actividades de formación profesional sino además, como una indispensable acción para comenzar a estrechar la brecha entre los beneficios que gozan los funcionarios públicos y los que poseen los trabajadores de la actividad privada.

laborales y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo (artículo 46, literal "d" de la misma ley) los mismos deben "...desarrollarse fuera de las jornadas de trabajo, a menos que el empleador autorice la reducción de la jornada. Con todo, si las exigencias de aquellos hicieren necesaria una disminución de la jornada laboral, los trabajadores seleccionados tendrán derecho a ella, y el empleador deberá reducir la jornada, pudiendo rebajar proporcionalmente las remuneraciones salvo en el caso que el curso tenga relación directa con las funciones y especialidades propias de la respectiva empresa. Para los cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez, los cursos podrán realizarse en cualquier horario".

