

La influencia de los convenios y recomendaciones de la OIT en la legislación social española

Joaquín García Murcia-Dirección



Derecho del Trabajo
y Seguridad Social

LA INFLUENCIA DE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES
DE LA OIT EN LA LEGISLACIÓN SOCIAL ESPAÑOLA

**COLECCIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

Director de la colección
Antonio V. Sempere Navarro

LA INFLUENCIA DE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT EN LA LEGISLACIÓN SOCIAL ESPAÑOLA

Director de la obra

Joaquín García Murcia

Autores que intervienen en esta obra

Raquel Aguilera Izquierdo	Diego Álvarez Alonso
Henar Álvarez Cuesta	Rafael Álvarez Gimeno
Macarena Ángel Quiroga	Marialaura Birgillito
María Antonia Castro Argüelles	Ángeles Ceinos Suárez
Juan Escribano Gutiérrez	José Antonio Fernández Avilés
Óscar Fernández Márquez	Olga Fotinopoulou Basurko
Joaquín García Murcia	Juan Carlos García Quiñones
Alba García Torres	Ignacio González del Rey Rodríguez
José María González del Río	Horacio Guido
Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo	Ana Matorras Díaz-Caneja
Eva María Menéndez Sebastián	Paz Menéndez Sebastián
María Nieves Moreno Vida	Federico Navarro Nieto
Sira Pérez Agulla	Daniel Pérez del Prado
Raquel Yolanda Quintanilla Navarro	Iván Antonio Rodríguez Cardo
Mariola Serrano Argüeso	María José Serrano García
Francisco Javier Torollo González	María Luz Vega Ruíz
Humberto Villasmil Prieto	

LA INFLUENCIA DE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT EN LA LEGISLACIÓN SOCIAL ESPAÑOLA

21

COLECCIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
MADRID, 2024

Primera edición en esta colección: enero de 2024

La presente obra ha sido programada y realizada en el marco de los proyectos de investigación agrupados PID2020-118499GB-C31, C32 y C33



Esta obra está sujeta a licencia Creative Commons-Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional-CC BY-NC-ND 4.0

- © De los contenidos, sus autores
- © Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado

<https://cpage.mpr.gob.es>

NIPO BOE:

(Papel): 144-24-010-6

(PDF): 144-24-011-1

(ePUB): 144-24-012-7

ISBN: 978-84-340-2957-6

Depósito legal: M-1916-2024

IMPRENTA NACIONAL DE LA AGENCIA ESTATAL
BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid

ÍNDICE

	<u>Páginas</u>
PRESENTACIÓN E INTRODUCCIÓN. <i>Joaquín García Murcia</i>	11
TRABAJO FORZOSO. <i>José María González del Río</i>	59
TRABAJO INFANTIL. <i>Raquel Yolanda Quintanilla Navarro</i>	83
TRANSICIÓN A LA ECONOMÍA FORMAL. <i>Daniel Pérez del Prado</i> ...	103
POLÍTICA DE EMPLEO. <i>Federico Navarro Nieto</i>	135
AGENCIAS DE EMPLEO. <i>Juan Carlos García Quiñones</i>	157
FORMACIÓN PROFESIONAL. <i>Mariola Serrano Argüeso</i>	217
RELACIÓN DE TRABAJO: LA IDENTIFICACIÓN Y NOMINACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO COMO VÍA SINGULAR DE PROTECCIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LOS INSTRUMENTOS DE LA OIT. <i>Óscar Fernández Márquez</i>	247
TRABAJO A DOMICILIO. <i>María Antonia Castro Argüelles</i>	281
TRABAJADORES DOMÉSTICOS. <i>Sira Pérez Agulla</i>	315
VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO. <i>Macarena Ángel Quiroga</i>	371
SALARIOS MÍNIMOS. <i>José Antonio Fernández Avilés</i>	399
LA PROTECCIÓN DEL SALARIO. <i>Ángeles Ceinos Suárez</i>	435
LA LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS. <i>María José Serrano García</i> ...	479
CLÁUSULAS DE TRABAJO EN CONTRATAS PÚBLICAS. <i>Marialaura Birgillito</i>	505
TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. <i>Rafael Álvarez Gimeno</i>	531

	Páginas
LIBERTAD SINDICAL. <i>Henar Álvarez Cuesta</i>	553
LOS INSTRUMENTOS DE LA OIT SOBRE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA Y SU INFLUENCIA EN EL SISTEMA ESPAÑOL. <i>Diego Álvarez Alonso</i>	587
LA INFLUENCIA DE LOS CONVENIOS Y LAS RECOMENDACIONES DE LA OIT EN EL SISTEMA ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. <i>Juan Escribano Gutiérrez</i>	629
SOLUCIÓN VOLUNTARIA DE CONFLICTOS LABORALES EN LOS INSTRUMENTOS DE LA OIT Y EN EL SISTEMA ESPAÑOL DE RELACIONES LABORALES. <i>Francisco Javier Torollo González</i> ...	657
LA OIT Y LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: UNA RELECTURA EN CLAVE CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS COLECTIVOS. <i>Alba García Torres</i>	703
TRABAJO ASOCIADO EN COOPERATIVAS. <i>Ignacio González Del Rey Rodríguez</i>	721
EL CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO EN LA NORMATIVA DE LA OIT. POSIBLES INFLUENCIAS EN LA CONSTRUCCIÓN LEGAL Y JURISPRUDENCIAL NACIONAL. <i>Paz Menéndez Sebastián</i>	745
EL IMPACTO DE LA OIT EN LA FORMACIÓN Y EVOLUCIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA. <i>Iván Antonio Rodríguez Cardo</i>	781
PROTECCIÓN DE MATERNIDAD. <i>Raquel Aguilera Izquierdo</i>	811
LA OIT Y LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR AGROPE- CUARIO. <i>Ana Matorras Díaz-Caneja</i>	837
EL TRABAJO MARÍTIMO EN LOS CONVENIOS Y LAS RECOMEN- DACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU IMPACTO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ESPAÑOLA. <i>Olga Fotinopoulou Basurko</i>	877
CONSULTA A LOS AGENTES SOCIALES: LA CONCERTACIÓN TRI- PARTITA Y EL DIÁLOGO SOCIAL COMO MEDIO DE GOBER- NANZA PARA EL PROGRESO ECONÓMICO Y SOCIAL. <i>María Nieves Moreno Vida</i>	899
<i>NEW PUBLIC GOVERNANCE</i> Y OIT: EL DIÁLOGO SOCIAL. <i>Eva María Menéndez Sebastián</i>	939
LA REGULACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN ESPAÑA Y LA INFLUENCIA DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. <i>María Luz Vega Ruiz, Horacio Guido</i>	969

	Páginas
TRABAJADORES MIGRANTES. <i>Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo</i>	989
UNA PERSPECTIVA DE CONTRASTE: EL CONVENIO OIT NÚMERO 169 SOBRE PUEBLOS INDÍGENAS, ANTECEDENTES Y SIGNIFICACIÓN. <i>Humberto Villasmil Prieto</i>	1017

LA LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS

M.^a JOSÉ SERRANO GARCÍA

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid

SUMARIO: 1. *La aparición de la licencia pagada de estudios en los instrumentos jurídicos de la OIT: a) El proceso que conduce a la regulación de la licencia pagada de estudios. b) La inexistencia de un derecho subjetivo de los trabajadores a disfrutar de una licencia pagada de estudios.*—2. *El contexto en el que se desenvuelve la licencia pagada de estudios: a) La idea guía de la OIT: el desarrollo de los recursos humanos como un factor principal del progreso económico y social. b) Los paralelismos OIT-Unión Europea y OIT-Consejo de Europa.*—3. *El concepto de licencia pagada de estudios: a) Delimitación general. b) Los fines educativos. c) Los titulares. d) El elemento temporal. e) La retribución.*—4. *La licencia pagada de estudios en el ordenamiento jurídico español: a) El derecho a la formación de los trabajadores. b) La incompleta configuración de la licencia pagada de estudios realizada en el artículo 23 ET. c) La situación de otras normas respecto a la licencia pagada de estudios.*—5. *Reflexión final.*

1. LA APARICIÓN DE LA LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS EN LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS DE LA OIT

a) **El proceso que conduce a la regulación de la licencia pagada de estudios**

A lo largo del tiempo, un número elevado de los instrumentos jurídicos de la OIT han abordado directa o indirectamente, con una mayor o menor intensidad, la formación de los trabajadores y prestado una atención especial a

determinados grupos, como los jóvenes, las personas mayores, los discapacitados y las mujeres. Para comenzar, la Constitución de la OIT aprobada el 28 de junio de 1919 considera la enseñanza profesional y técnica un medio que sirve para mejorar las condiciones de trabajo, y para garantizar la paz y la justicia social. Por su parte, la Declaración de Filadelfia, adoptada el 10 de mayo de 1944, ofrece a los organismos internacionales la colaboración de la OIT en la mejora de la educación, a la vez que la convierte en titular del deber de fomentar programas que sirvan para garantizar «iguales oportunidades educativas y profesionales», y que concedan «oportunidades de formación profesional» destinadas a «lograr el pleno empleo» y que los trabajadores sean colocados «en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos» (apartado III)¹.

En fecha muy temprana, en 1921, se aprobó la Recomendación núm. 12, sobre la enseñanza técnica (agricultura), a la que siguieron otras que se encargaron también de abordar la formación de los trabajadores. Ahora bien, la adopción de la Recomendación núm. 117 sobre la formación profesional (1962) materializa el primer indicio del cambio de concepción que se encuentra detrás de la aprobación del Convenio núm. 140 y la Recomendación núm. 148, ambos sobre la licencia pagada de estudios (1974), así como del Convenio núm. 142 y la Recomendación núm. 150, sobre al desarrollo de los recursos humanos (1975), que se refieren a la orientación profesional y a la formación profesional. Como destaca el Estudio General de la OIT denominado *Desarrollo de los recursos humanos*², estos instrumentos dejaron atrás la concepción tradicional que «atribuía a la formación profesional la sola función de equilibrar el mercado del trabajo» (párrafo 9), para sustituirla por otra más amplia y dinámica que afirma que el desarrollo de los recursos humanos es «un factor principal del desarrollo económico y social» (párrafo 9). Como resultado de este cambio, la formación y la orientación se unen a «un proceso continuo de ensanchamiento de las posibilidades de educación de la persona a lo largo de la vida, tanto en su propio beneficio como en el de la comunidad; (y contribuyen) a la consecución de un objetivo de justicia social y de equidad» (párrafo 9).

La posibilidad de adoptar un instrumento sobre la licencia pagada de estudios se afirmó, en 1965, en la 49.^a reunión de la Conferencia Internacional

¹ Tras la creación de la ONU (1945), la OIT se convirtió en su primera agencia especializada (1946) y la Declaración de Filadelfia se incorporó a la Constitución de la OIT (1947).

² Estudio general de las memorias relativas al Convenio núm. 140 y a la Recomendación núm. 148, sobre la licencia pagada de estudios, 1974, y al Convenio núm. 142 y a la Recomendación núm. 150, sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975. 1991. (Ginebra): OIT.

del Trabajo. El 7 de junio de 1973 se dio el visto bueno a la creación de la Comisión de la Licencia Pagada de Estudios. Inicialmente, algunos de los miembros de esta comisión que representaban a los empleadores y a ciertos Estados se opusieron a que la licencia fuera regulada a través de un convenio, inclinándose en favor de la fórmula de la recomendación, porque consideraban que, en ese momento, no era realista imponer a los Estados obligaciones precisas en una esfera que era relativamente nueva para la mayoría de ellos. Finalmente, el Convenio núm. 140 fue aprobado el 24 de junio de 1974, en la 59.^a reunión de la Conferencia General de la OIT, y completado por la Recomendación núm. 148 OIT, que, actualmente, se encuentra en situación provisoria. El Convenio núm. 140 entró en vigor el 23 de septiembre de 1976; y, para España, el 18 de septiembre de 1979, tras su ratificación por instrumento de 16 de agosto de 1978³.

En la construcción de la regulación de la licencia pagada de estudios, se tuvieron en cuenta anteriores recomendaciones de la OIT en materia de formación profesional y de protección de los representantes de los trabajadores, así como el deseo de contribuir a hacer efectivo el derecho a la educación consagrado en el artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, dentro del que se hace referencia a que «la instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada» (art. 26.1). Destacadamente, se quiso atender a «la necesidad de educación y formación permanentes en relación con el desarrollo científico y técnico y la transformación constante del sistema de relaciones económicas, (dando respuesta) a los nuevos objetivos, aspiraciones y necesidades de carácter social, económico, tecnológico y cultural, (y actuando) como un medio que (permite) responder a las necesidades reales de cada trabajador en la sociedad contemporánea, (dentro) de una política de educación y de formación permanentes» (Preámbulo Convenio 140 y Recomendación núm. 148). En todo caso, la licencia pagada de estudio no es «un sustitutivo de una educación y formación adecuadas de la juventud, sino solamente uno entre los diversos medios de lograr la educación y la formación permanentes» (Recomendación núm. 148, apartado 6).

Además del ya citado Convenio núm. 142, en el ámbito específico de la formación, también actúa la Recomendación núm. 195, sobre el desarrollo de los recursos humanos (2004), que sustituye a la Recomendación núm. 150 (1975), sobre la misma materia; y la Recomendación núm. 208, sobre los

³ BOE núm. 261, de 31 de octubre de 1979. Para comprobar todos los países que han ratificado el Convenio núm. 140, *vid.* https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312285:NO.

aprendizajes de calidad (2023)⁴. Está en situación provisoria la Recomendación núm. 136, sobre los programas especiales para los jóvenes (1970), y un número elevado de las recomendaciones aprobadas inicialmente por la OIT han sido derogadas o sustituidas⁵.

b) **La inexistencia de un derecho subjetivo de los trabajadores a disfrutar de una licencia pagada de estudios**

Los redactores de Convenio núm. 140 persiguieron que esta norma internacional tuviera la capacidad de adaptarse a las necesidades y peculiaridades de cada uno de los Estados parte que la ratificaran, configurando la política destinada a fomentar la licencia pagada de estudios como lata, dinámica, progresiva y, por lo tanto, flexible⁶. De ahí que sean los Estados los que poseen la capacidad de precisar las características de la licencia pagada de estudios, los fines a los que puede atender, sus titulares, su duración, la cuantía de las prestaciones económicas que deben acompañarla y las condiciones a las que se encuentra sometido su disfrute; eso sí, respetando los límites marcados en el Convenio núm. 140. Esta norma internacional no consagra el derecho de los trabajadores a disfrutar de una licencia pagada de estudios como un derecho subjetivo, sino que impone a los Estados que lo ratifican la obligación de establecer medidas que articulen ese derecho dentro del marco de naturaleza programática que ella misma diseña⁷.

⁴ Esta última recomendación entiende «por aprendizaje una forma de educación y de formación que se rige por un contrato de aprendizaje, que permite a un aprendiz adquirir las competencias requeridas para ejercer una ocupación mediante una formación estructurada con una remuneración u otra compensación financiera, en el trabajo y fuera del trabajo, y que conduce a la obtención de una cualificación reconocida» [apartado 1 a)].

⁵ Así, ha sido derogada la Recomendación sobre la enseñanza técnica (agricultura), 1921 (núm. 15) y la Recomendación sobre la enseñanza profesional (edificación), 1937 (núm. 56). Y reemplazadas las siguientes: Recomendación sobre la formación profesional, 1939 (núm. 57); Recomendación sobre el aprendizaje, 1939 (núm. 60); Recomendación sobre la orientación profesional, 1949 (núm. 87); Recomendación sobre la formación profesional (adultos), 1950 (núm. 88); Recomendación sobre la formación profesional (agricultura), 1956 (núm. 101); Recomendación sobre la formación profesional, 1962 (núm. 117); y Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150).

⁶ Un sector de la doctrina científica ha puesto de manifiesto que «al referirse al carácter lato cabe señalar que la licencia pagada de estudios se define por concederse por un tiempo determinado durante las horas de trabajo, por el pago de las prestaciones económicas inherentes a la misma y por unos fines educativos cuyo orden de presentación no refleja ninguna clasificación de carácter prioritario y ningún tipo de jerarquía»; *vid.* POQUET, R.: «El derecho a la formación profesional del trabajador», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 8/2013 (BIB 2013\2374), versión electrónica.

⁷ En similar dirección, se ha señalado que las disposiciones del Convenio núm. 140 son programáticas, ya que piden «a los Estados miembros que adopten una determinada política social sobre el tema regulado, indicando los fines que deben alcanzar a través de acciones de diversa naturaleza»; *vid.* LANTARÓN BAR-

Concretamente, el Convenio núm. 140 se dirige a los Estados que lo ratifican, al objeto de que adopten, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y, si fuera necesario, por etapas, todas las medidas a su alcance para llevar a cabo una política destinada a fomentar la licencia pagada de estudios (arts. 2 y 3 Convenio, y párrafos 2 y 3 Recomendación). Para la articulación de esta licencia, el Convenio núm. 140 llama a la legislación nacional, a los convenios colectivos, a los laudos arbitrales y a cualquier otro instrumento que sea compatible con la práctica nacional (art. 5 Convenio y párrafo 5 Recomendación). La posibilidad de que intervengan instancias que no son el legislador nacional parece razonable, pero corre el peligro de que pueda servir «de excusa a la heteronomía estatal para dejar de establecer unos mínimos siempre necesarios»⁸. Repárese en que el Convenio núm. 140 no impone la intervención supletoria del legislador nacional, para atener a aquellas situaciones en las que las otras instancias a las que llama se mantengan pasivas.

Las políticas nacionales han de tener en cuenta el grado de desarrollo y las necesidades particulares de cada Estado y de los diferentes sectores de actividad. El Convenio núm. 140 exige que estas políticas se coordinen con las generales en materia de empleo, educación y formación profesional, y con las relativas a la duración del trabajo; y que tomen en consideración, en los casos apropiados, las variaciones estacionales en la duración o en el volumen del trabajo (art. 4 Convenio y párrafo 4 Recomendación). Si bien, no indica cómo y en qué grado debe llevarse a cabo la coordinación y la consideración a la que se refiere. Similar laxitud se observa, cuando el Convenio núm. 140 señala que «las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones u organismos dedicados a la educación o a la formación deberán aunar sus esfuerzos, según modalidades adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales, para la elaboración y puesta en práctica de la política destinada a fomentar la licencia pagada de estudios» (art. 6 Convenio y párrafo 7 Recomendación).

Por lo demás, la Recomendación núm. 148 enumera algunas medidas que considera que deberían elaborarse para facilitar la implantación de la licencia pagada de estudios (apartado 8). Y afirma la conveniencia de establecer sistemas adecuados de información y de asesoramiento sobre posibilida-

QUÍN, D.: «El Convenio núm. 140 OIT y la retribución del permiso para concurrir a la realización de exámenes: ¿Derecho virtual?», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 47, 2003, versión electrónica.

⁸ PÉREZ AMORÓS, F.: «Convenio sobre la licencia pagada de estudios 1974 (núm. 140)», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, 2019 (número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019), p. 1115.

des de disfrutar de una licencia pagada de estudio (párrafo 9), así como de garantizar que la educación y la formación impartidas sean de buena calidad (párrafo 10).

2. EL CONTEXTO EN EL QUE SE DESENVUELVE LA LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS

a) **La idea guía de la OIT: el desarrollo de los recursos humanos como un factor principal del progreso económico y social**

Los documentos básicos de la OIT que van más allá del funcionamiento interno de esta organización y que poseen carácter general contienen referencias a la educación y a la formación a lo largo de la vida de los trabajadores que ratifican y refuerzan el cambio de concepción que estuvo detrás de la aprobación de los Convenios núms. 140 y 142, y de las Recomendaciones núms. 148 y 150. Este reforzamiento también se encuentra apuntalado por otro tipo de documentos. Si bien, dado los límites del presente estudio, en las siguientes líneas, únicamente se presta atención a los más destacados.

Para comenzar, la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, adoptada en 1998, parte de que la OIT «debe hoy más que nunca movilizar el conjunto de sus medios de acción normativa, de cooperación técnica y de investigación en todos los ámbitos de su competencia, y en particular (en) la formación profesional [...], a fin de que en el marco de una estrategia global de desarrollo económico y social, las políticas económicas y sociales se refuercen mutuamente con miras a la creación de un desarrollo sostenible de base amplia» (Preámbulo)⁹.

La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada el 10 de junio de 2008 y actualizada en 2022, institucionaliza el concepto de trabajo decente que venía utilizando la OIT desde 1999. Y sitúa en el primero de los objetivos estratégicos a través de los que se construye el Programa de Trabajo Decente¹⁰ la oportunidad de «promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible en cuyo marco [...] las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan

⁹ Esta declaración fue modificada en 2022, para añadir las condiciones de trabajo seguras y saludables como quinto principio y derecho. De modo que este principio y derecho se unió a la libertad sindical y la negociación colectiva, a la erradicación de toda forma de trabajo forzoso, a la abolición efectiva del trabajo infantil y a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

¹⁰ Tales objetivos son generación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social.

para poder trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común»¹¹.

La *Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo*, adoptada el 21 de junio de 2019¹², pretende hacer frente a los importantes cambios tecnológicos, al cambio medioambiental y climático, a la globalización y a las transformaciones demográficas, sin dejar de lado su mandato constitucional de lograr la justicia social. De acuerdo con ello, parte de un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas. Respecto a lo que en este lugar interesa, en su apartado II, afirma que «la OIT debe orientar sus esfuerzos a [...] promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral como responsabilidad compartida entre los gobiernos y los interlocutores sociales» (apartado II. A.3). Y, de otro lado, considera que sus esfuerzos también deben alcanzar a «facilitar la transición de la educación y la formación al trabajo» (apartado II. A.3). En el apartado III, la Conferencia exhorta a los países miembros de la OIT a colaborar en «el fortalecimiento de las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en transición, a través de (ii) un sistema eficaz de aprendizaje permanente y una educación de calidad para todos» (apartado III.a)).

El documento *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante* (2020)¹³ considera básica la coordinación de la educación y las políticas de formación con las políticas de empleo. Señala que la formación a lo largo de la vida y la capacitación profesional son elementos claves para incrementar la flexibilidad y la productividad económicas, y para garantizar la competitividad económica internacional. Asimismo, destaca que sirven para que las personas entren, se adapten y permanezcan en un mercado de trabajo que está sometido a continuos cambios, como los tecnológicos, el medioambiental y climático, los que afectan a los patrones de la globalización o la evolución demográfica, y los generados por crisis como la generada por la COVID-19. En un mercado de trabajo cambiante, la OIT estima imprescindible proporcionar apoyo a los trabajadores en los procesos de transición a los que se verán sometidos a lo largo de su vida laboral, así como facilitar la libre

¹¹ «La educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente son los pilares fundamentales de la empleabilidad, el empleo de los trabajadores y el desarrollo empresarial sostenible en el marco del Programa de Trabajo Decente y, consiguientemente, contribuyen a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio relativos a la reducción de la pobreza», *vid. Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. 2008.(Ginebra): OIT*, párrafo 3.

¹² Esta declaración constituye el resultado del trabajo desarrollado en el marco de la Iniciativa de la OIT sobre el Futuro del trabajo, dentro del que destaca la labor realizada por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (octubre de 2017 a noviembre de 2018).

¹³ Este estudio se encuentra acompañado de una adenda vinculada a la COVID-19.

elección de empleo. Dándose la circunstancia de que «el objetivo del empleo libremente elegido comprende dos elementos: en primer lugar, la ausencia de coacción para desempeñar un trabajo que uno no ha elegido o aceptado libremente y para dejar el trabajo, si la persona así lo desea. En segundo lugar, la posibilidad de adquirir formación y de utilizar las propias habilidades y facultades sin discriminación alguna» (párrafo 69).

Los documentos destinados a atender a situaciones de crisis particulares también prestan atención a la formación de los trabajadores. Para ratificar esta afirmación, cabe citar, entre otros, el *Pacto Mundial para el Empleo*, adoptado el 19 de junio de 2009 y enmendado en 2022, que está vinculado a la crisis financiera y económica internacional¹⁴; y el *Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19*, adoptado el 17 de junio de 2021. Además, la OIT sigue idéntico criterio, cuando se acerca a prestaciones de servicios que poseen especiales que convierten a los trabajadores que las desarrollan en acreedores de una mayor protección. Como ejemplo, cabe traer a este lugar la *Declaración sobre las Empresas Multinacionales*, aprobada en noviembre de 1977 (modificada en 2000, 2006, 2017 y 2022). Esta declaración alude a la orientación y a la formación profesionales, y convierte a las empresas multinacionales en sujetos que participan en el proceso de formación de los trabajadores que ellas emplean en un país anfitrión.

La Conferencia Internacional del Trabajo, en su 109.^a reunión, adoptó la Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente (2021). En ella, se declara que la OIT debería elaborar una estrategia para 2022-2030 que estuviera en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS) –especialmente, con los ODS 4, 5 y 8–, con la *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo* y con el *Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19*. Además, lo que es especialmente importante en este lugar, considera necesario que se preste atención, entre otras normas, al Convenio núm. 140; y afirma la necesidad de que la OIT identifique los obstáculos que dificultan la ratificación y aplicación de este convenio, y proporcione la asistencia técnica que sea necesaria para superarlos. Estas peticiones son acogidas en la Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje

¹⁴ Este documento parte de la exigencia de invertir en la formación en competencias de los trabajadores, el perfeccionamiento y la readaptación profesionales. Considera fundamental «potenciar la igualdad de acceso y las oportunidades en cuanto al desarrollo de competencias laborales y a la participación en actividades de formación y educación de calidad, en el marco de la preparación para la recuperación» (párrafo 9).

je Permanente 2022-2030 (2022), que se encuentra destinada a que los Estados adopten medidas en cinco pilares básicos¹⁵, a través de cinco componentes operativos¹⁶, entre los que sitúa las actividades normativas. Siendo estas últimas en las que acoge las referencias al Convenio núm. 140. Por lo demás, entre otros, también hace referencia a este convenio el documento titulado *Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo* (2021).

No se puede dar por concluido el presente epígrafe sin recordar que, en 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, destinada a sustituir a la Agenda de Desarrollo del Milenio. Como puede deducirse en parte de lo ya señalado, entre los ODS y la labor desarrollada por la OIT existen relaciones recíprocas y coincidencias que actúan en ambas direcciones. Lo que se desprende, por ejemplo, de que aspectos clave del concepto de trabajo decente hayan sido recogidos en los ODS y en sus metas, y de que estos objetivos constituyan uno de los elementos inspiradores del contenido de la Declaración del Centenario de la OIT. Y, aunque el ODS 8, «Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos», no hace una referencia expresa a la formación, se encuentra implícita en muchas de las metas que engloba. Esto es lo que sucede, por ejemplo, con las que están destinadas a lograr el empleo pleno y productivo, el trabajo decente, la protección de los derechos laborales y la aplicación del *Pacto Mundial para el Empleo* elaborado por la OIT. Además, el ODS 4, «Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos», identifica una de sus metas con el aumento del número de personas «que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento»¹⁷.

¹⁵ Estos pilares son políticas, gobernanza y mecanismos de financiación mejorados para lograr sistemas eficaces de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente; en segundo lugar, información mejorada sobre las necesidades de competencias; en tercer lugar, programas e itinerarios de aprendizaje innovadores y flexibles; en cuarto lugar, programas de desarrollo de competencias inclusivos que responden a las diversas necesidades de los mercados de trabajo; y, en quinto lugar, aprendizajes y formación basada en el trabajo de calidad en aras de la empleabilidad, la productividad y la sostenibilidad de las empresas.

¹⁶ Los cinco componentes son asesoramiento en materia de políticas, capacitación y apoyo técnico; investigación, gestión de los conocimientos y difusión; movilización de recursos; actividades normativas; y liderazgo y alianzas de la OIT en materia de competencias y aprendizaje permanente.

¹⁷ El estudio *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante* (2020) destaca que «las conclusiones de la CIT de 2014 coinciden con el ODS 8 en proponer un conjunto de iniciativas de política coordinadas, dirigidas a promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido [...]. Unas políticas de este tipo (entre otros) contribuirían al logro del ODS 4 sobre educación, a través de la impartición de formación y capacitación profesionales de calidad» (párrafo 88).

b) Los paralelismos OIT-Unión Europea y OIT-Consejo de Europa

Los documentos elaborados en el seno de la Unión Europea parten de que la cualificación de los trabajadores a lo largo de la vida, el reciclaje y el perfeccionamiento profesional resultan cruciales para hacer frente a cambios de muy diversa naturaleza, como, entre otros, los demográficos, los técnicos o los derivados de la COVID-19. Simultáneamente, pretenden contribuir a procurar la justicia social y la igualdad, prestando una atención especial a determinados grupos, a la vez que favoreciendo la competitividad, el crecimiento económico y la creación de empleo de calidad, con la ayuda del diálogo social. Estos paralelismos con los documentos elaborados por la OIT encuentran base, en el papel de observador que cada una de estas organizaciones posee sobre la otra y en las reuniones de alto nivel que ambas mantienen.

En particular, el TFUE, tras reconocer el derecho a la educación (art. 165 TFUE, antiguo art.149 TCE), recoge el derecho a la formación profesional (art. 166 TFUE, antiguo art. 150 TCE)¹⁸. La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea declara que «toda persona tiene derecho a la educación y al acceso a la formación profesional y permanente» (art. 14.1). La Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores afirma que «todo trabajador de la Comunidad Europea debe poder tener acceso a la formación profesional y poder beneficiarse de la misma a lo largo de su vida activa». Además, acercándose algo a la licencia pagada de estudios, señala que deben establecerse «los mecanismos de formación continuada y permanente que permitan a toda persona reciclarse, en particular mediante permisos de formación, perfeccionamiento y adquisición de nuevos conocimientos» (punto 15).

Un paso más en cuanto a paralelismos, da la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, en la medida en la que establece que «en caso de que el Derecho nacional o de la Unión, o los convenios colectivos, requieran que el empleador proporcione formación a los trabajadores para que estos lleven a cabo el trabajo para el que fueron contratados, los Estados miembros deben velar por que dicha formación se les proporcione

¹⁸ Concretamente, el artículo 166 del TFUE dispone que «la acción de la Unión se encaminará a: –Facilitar la adaptación a las transformaciones industriales, especialmente mediante la formación y la reconversión profesionales, –mejorar la formación profesional inicial y permanente, para facilitar la inserción y la reinserción profesional en el mercado laboral, –facilitar el acceso a la formación profesional y favorecer la movilidad de los educadores y de las personas en formación, especialmente de los jóvenes, –estimular la cooperación en materia de formación entre centros de enseñanza y empresas, –incrementar el intercambio de información y de experiencias sobre las cuestiones comunes a los sistemas de formación de los Estados miembros».

gratuitamente, se compute como tiempo de trabajo y, a ser posible, tenga lugar durante el horario de trabajo» (art. 13).

A pesar de que podrían traerse a este lugar otros muchos instrumentos de la Unión Europea, debido a los límites del presente trabajo, se puede concluir mencionando uno de los más importantes y actuales. Nos estamos refiriendo a la Decisión (UE) 2023/936, de 10 de mayo, relativa al Año Europeo de las Competencias, que sucede al Año Europeo de la Juventud 2022, y tiene en cuenta documentos anteriores tan significativos como el Pilar Europeo de derechos sociales¹⁹ y su correspondiente Plan de Acción²⁰. Concretamente, esta decisión posee el objeto general de «fomentar una mentalidad más centrada en el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales» (art. 2.1). Y, entre otros extremos, recuerda que el principio núm. 1 del Pilar Europeo de derechos sociales «dispone que toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral». De igual modo, recuerda el principio núm. 3, que subraya que toda persona tiene derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, incluso en el ámbito de la educación y la formación. El principio núm. 4, que se refiere al apoyo activo para el empleo, y recoge el derecho de toda persona a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o de trabajar por cuenta propia, pudiendo recibir ayuda para la formación y el reciclaje. Y, en fin, el principio núm. 5, que versa sobre un empleo seguro y adaptable, y dispone que los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en el acceso a la formación.

En el plano regional europeo, la Carta Social Europea se refiere al derecho a la formación técnica y profesional de todas las personas, y obliga a los Estados a favorecer la articulación de medidas que sirvan para satisfacer este derecho. Además, sitúa entre estas medidas «la inclusión, dentro de las horas normales de trabajo, del tiempo dedicado a los cursos suplementarios de formación seguidos por el trabajador, durante su empleo, a petición de su empleador» (art. 10). Y, por otro lado, vincula el ejercicio efectivo del derecho al trabajo a la orientación, la formación y la readaptación profesional (art. 1.4). Para comprender el origen del cierto paralelismo que estas previsiones poseen con las elaboradas por la OIT, debe tenerse en cuenta que el proyecto de la Carta

¹⁹ Comisión Europea, Secretaría General, *Pilar europeo de derechos sociales*, Oficina de Publicaciones, 2017, <https://data.europa.eu/doi/10.2792/506887>.

²⁰ Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, *Plan de acción del pilar europeo de derechos sociales*, Oficina de Publicaciones, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/977602>.

Social Europea fue sometido al estudio de una Conferencia Tripartita convocada por la OIT a petición del Consejo de Europa. Y que esta conferencia elaboró dos informes, uno que alcanzó a las «cláusulas de fondo» y otro a las «cláusulas de aplicación», presentando una serie de mejoras que acercaron el proyecto al contenido de los convenios y de las recomendaciones de la OIT²¹.

3. EL CONCEPTO DE LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS

a) Delimitación general

Partiendo de lo dispuesto en el artículo 1 del Convenio núm. 140, «la expresión licencia pagada de estudios significa una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas» (art. 1 Convenio y párrafo 1 Recomendación). Durante su disfrute, se suspenden «ciertas obligaciones dimanantes del contrato de trabajo que vienen a sustituirse por otras nuevas: se exonera al beneficiario de la obligación de efectuar el trabajo que normalmente debería ejecutar en virtud de su contrato de trabajo, pero sólo para quedar sujeto a la obligación de asistir efectivamente a los cursos de formación y educación previstos al concederle la licencia. Y, a los efectos de vigilar el cumplimiento de esta obligación, el empleador conserva cierto poder disciplinario con respecto al trabajador mientras disfrute la licencia»²².

La delimitación de cada uno de los elementos que componen la definición de licencia pagada de estudios y, por ende, la definición en sí misma considerada posee una gran amplitud. De hecho, el *Examen diferido del Convenio sobre la licencia pagada de estudios*, realizado en marzo de 2001, destaca que este convenio delimita la licencia en «sentido muy amplio de cualquier tipo de exoneración del trabajo con fines educativos», permitiendo a quienes ya trabajan «completar su educación y su formación sin perder dicho empleo»²³. Además, la generosidad de la definición ha permitido que los Esta-

²¹ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M: «La Carta Social Europea y la problemática de su aplicación», *Revista de Política Social*, núm. 118/1978, p. 26.

²² Estudio general de las memorias relativas al Convenio núm. 140 y a la Recomendación núm. 148, sobre la licencia pagada de estudios, 1974, y al Convenio núm. 142 y a la Recomendación núm. 150, sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975. 1991. (Ginebra): OIT (párrafo 428).

²³ Examen diferido de los convenios a) Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140) (Estudio breve). 2001. (Ginebra): OIT (párrafo 3). Los entrecomillados pertenecen a la reproducción que realiza este documento del citado en la anterior nota a pie de página (párrafos 348 y 428).

dos hayan utilizado una gran variedad de mecanismos para poner en marcha la licencia. Así, entre otros, han acudido al permiso para asistir a exámenes, a la reducción de la duración diaria o semanal del tiempo de trabajo para acudir a cursos nocturnos, a la autorización para asistir a cursos durante las horas de trabajo –bien sea dentro o fuera de la empresa–, al permiso para concurrir a sesiones formativas o ciclos de enseñanza, a las reducciones de la jornada de trabajo con fines similares o, entre otros, al permiso sabático. Asimismo, han utilizado diferentes expresiones en su identificación, como, por ejemplo, privilegio, licencia especial, licencia suplementaria, licencia pagada de estudios o simplemente licencia pagada²⁴.

b) Los fines educativos

La amplitud a través de la que el Convenio núm.140 delimita los «fines educativos» a los que tiende la licencia que está siendo analizada fue rechazada inicialmente por algunos miembros gubernamentales y del grupo de los empleadores que formaron parte de la Comisión de la Licencia Pagada de Estudios. Para basar su rechazo, entre otros extremos, afirmaron que esta licencia debería favorecer, sobre todo, la formación relacionada con el empleo, que la formación sindical y las licencias concedida para atender a este tipo de formación consituyen una cuestión sindical en la que los empresarios no deben participar, que la educación general o cultural de los trabajadores incumbe a los gobiernos, no a los empleadores, y que la OIT solo ha de ocuparse de la formación profesional²⁵.

A pesar de esta oposición, finalmente, dentro de los fines educativos, quedó situado, en primer lugar, el fin de proporcionar formación profesional a todos los niveles. Esta formación está vinculada al empleo. Con ella, se pretende contribuir a la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo, en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural (arts. 2 y 3 Convenio, y párrafos 2 y 3 Recomendación). La referencia a la seguridad en el empleo hace viable acudir a la licencia pagada de estudios, en el ámbito del Convenio núm. 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981), dado que ordena que «deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales [...] los trabajadores y sus repre-

²⁴ *Ibidem*, párrafo 54.

²⁵ Al respecto, *vid.* Informe IV (1) Licencia Pagada de estudios. 1974. (Ginebra): OIT.

sentantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo» (art. 19 Convenio núm. 155)²⁶.

En segundo lugar, entre los fines educativos, también se sitúa el fin de proporcionar educación sindical, para promover la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad (arts. 2 y 3 Convenio, y párrafos 2 y 3 Recomendación). Este fin constituye, aunque no solo, una garantía fundamental del ejercicio real y efectivo de un derecho que es básico en el ámbito del trabajo, principalmente por su vinculación con la libertad sindical; y que no es otro que el derecho a la participación de los trabajadores en la empresa²⁷. Además, podría permitir que la licencia pagada de estudios se utilizara para atender a lo señalado en la Recomendación núm. 143, sobre los representantes de los trabajadores (1971), en tanto en cuanto dispone que, con el objeto de que estos representantes desempeñen eficazmente sus funciones, «deberían disfrutar del tiempo libre necesario para asistir a [...] cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales. (Este) tiempo [...] debería ser otorgado sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales» (apartado 11 Recomendación núm. 143).

En tercer lugar, dentro del concepto de fines educativos, queda el fin de facilitar la educación general, social o cívica, al objeto de favorecer la promoción humana, social y cultural de los trabajadores (arts. 2 y 3 Convenio, y párrafos 2 y 3 Recomendación). Si bien, no podemos olvidarnos de que la licencia pagada de estudios no es «un sustitutivo de una educación y formación adecuadas de la juventud, sino solamente uno entre los diversos medios de lograr la educación y la formación permanentes» (Recomendación núm. 148, apartado 6). Precisamente, a las tres finalidades educativas que acaban de ser señaladas, el Convenio núm. 140 añade la necesidad de que esta licencia atienda, de manera general, a favorecer una educación y una formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual (art. 3 Convenio y párrafo 3 Recomendación). Este cuarto elemento «recoge los otros tres objetivos, a la vez que permite la utilización con otros fines de la licencia pagada de estudio»²⁸.

²⁶ El Convenio núm. 159, sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (1983), señala que «las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales» (art. 7).

²⁷ PÉREZ AMORÓS, F.: «Convenio sobre la licencia pagada de estudios 1974 (núm. 140)», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, 2019 (número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019), p. 1115.

²⁸ Estudio general de las memorias relativas al Convenio núm. 140 y a la Recomendación núm. 148, sobre la licencia pagada de estudios, 1974, y al Convenio núm. 142 y a la Recomendación núm. 150, sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975. 1991. (Ginebra): OIT (párrafo 352).

La amplitud de la definición de los fines educativos hace posible que tengan la consideración de licencia pagada de estudios herramientas destinadas a satisfacer las necesidades de la empresa y/o las aspiraciones de los trabajadores, que la iniciativa de su disfrute pueda partir del empleador o del trabajador y que la formación sea proporcionada en la empresa o fuera de ella²⁹. Además, los distintos fines educativos que enumera el Convenio núm. 140 no guardan ningún orden de preferencia o jerarquía, estando en manos de los Estados la decisión de establecerlo o no. De igual modo, son los Estados los que tienen la facultad de concretar los fines educativos a los que puede servir la licencia, dentro de los delimitados por el Convenio núm. 140. De modo que no existe un derecho de los trabajadores a disfrutarla para atender a un fin educativo elegido por ellos partiendo del Convenio núm. 140, pero al margen de los recogidos en los instrumentos encargados de desarrollar la licencia a nivel nacional.

c) **Los titulares**

Las personas que pueden disfrutar de una licencia pagada de estudios son los trabajadores, con independencia de que pertenezcan al sector público o al privado. El Convenio núm. 140 no prevé obligaciones específicas de las autoridades nacionales, respecto a los trabajadores del sector público. Lo que significa que éstas no tienen por qué articular necesariamente los mecanismos de aplicación directa de que disponen, al tomar medidas para la concesión de la licencia pagada de estudios en el ámbito del empleo público. Además, el Convenio núm. 140 no fija en detalle las condiciones que deben satisfacer los trabajadores del sector público y privado, para disfrutar de una licencia pagada de estudios.

Ahora bien, lo que sí hace esta norma internacional es recordar un principio general recogido en otras muchas normas, al señalar que la licencia pagada de estudios no puede negarse a los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (art. 8 Convenio y párrafo 13 Recomendación). Sin embargo, es posible atribuir prioridad a determinadas categorías de trabajadores o a determinadas ocupaciones o funciones en las que las necesidades de educación o de formación son especialmente urgentes, siempre que lo aconsejen las condiciones nacionales y locales, o bien las circunstancias de la empresa (art. 19 Recomendación). Asi-

²⁹ *Ibidem*, párrafo 359.

mismo, se permite la existencia de reglas especiales, para atender a las categorías de trabajadores y empresas que tienen dificultades en ajustarse al sistema general, como los empleados de pequeñas empresas, los rurales, los que viven en zonas aisladas, los que prestan servicios a turnos o poseen responsabilidades familiares; y las empresas estacionales o pequeñas (art. 9 Convenio y párrafo 15 Recomendación).

De igual modo, pueden existir diferencias en las condiciones de elegibilidad de los trabajadores, en función de que la finalidad de la licencia sea la formación profesional, la educación general, social o cívica, o bien la educación sindical (art. 10 Convenio y párrafo 16 Recomendación). En la determinación de estas condiciones, deberían valorarse los tipos de programas educativos o de formación de los que se dispone en cada país, las necesidades de los trabajadores, de sus organizaciones y de las empresas, así como el interés público (párrafo 17 Recomendación). Con estos criterios tan amplios, se pretende dar respuesta a las peculiaridades nacionales y a la exigencia de que la puesta en práctica de la licencia en cada uno de los Estados que han ratificado el Convenio núm. 140 atienda a dichas peculiaridades³⁰.

Por otra parte, también tiende a otorgar flexibilidad la recomendación en virtud de la cual la manera en la que se otorgue la licencia a los trabajadores que cumplan las condiciones de elegibilidad sea objeto de un acuerdo entre las empresas o las organizaciones de empleadores y, de otro lado, las organizaciones de trabajadores interesadas, para garantizar el funcionamiento continuo y eficaz de las empresas. En los supuestos en los que la licencia tenga como fin la educación sindical, la selección de los candidatos para disfrutarla debería recaer en las organizaciones de trabajadores implicadas (párrafo 17 Recomendación).

En cualquier caso, los empleados han de tener garantizada la libertad, a la hora de decidir en qué programas de educación o de formación desean participar, entre aquellos en los que cumplan los requisitos establecidos a nivel nacional (art. 14 Recomendación).

Fuera del Convenio núm. 140 y de la Recomendación núm. 148 OIT, se encuentran referencias que afectan a categorías particulares de trabajadores. Así, el *Estudio general sobre los instrumentos relativos al empleo a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa* (2010) se centra en seis instrumentos entre los que no están el Convenio

³⁰ LANTARÓN BARQUÍN, D.: «El Convenio núm. 140 OIT y la retribución del permiso para concurrir a la realización de exámenes: ¿Derecho virtual?», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 47, 2003, versión electrónica.

núm. 140 y la Recomendación núm. 148³¹. Si bien, se refiere al Convenio núm. 140, en el ámbito de la protección de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal, para situarlo entre aquellos en los que es exigible controlar su cumplimiento en relación con los arts. 11 y 12 del Convenio núm. 181, sobre las agencias de empleo privadas (1997). Estos artículos obligan a los Estados a adoptar las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por esas agencias gozan de una protección adecuada, limitándonos a lo que aquí interesa, en materia de acceso a la formación. Y, en esta misma materia, les otorga la misión de determinar y atribuir responsabilidades a las empresas usuarias y a las agencias de colocación privadas.

El estudio general *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante* (2020) se centra en un conjunto de instrumentos jurídicos dentro del que tampoco están el Convenio núm. 140 y la Recomendación núm. 148³². A pesar de ello, pone de manifiesto que los trabajadores a tiempo parcial deben tener acceso, en condiciones equitativas y, en la medida de lo posible, equivalentes, a las mismas licencias que los empleados a tiempo completo que están en una situación comparable. Y, entre estas licencias, coloca a la licencia pagada de estudios, a la par que trae a colación la Directiva 97/81/CE del Consejo de la Unión Europea, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial.

Para terminar con esta lista ejemplificativa, cabe traer a colación el documento titulado *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas* (2022), ya que declara que el personal de enfermería, siempre que sea posible, debería disfrutar de unas licencias pagadas de estudios de conformidad con el Convenio núm. 140.

d) El elemento temporal

La licencia pagada de estudio debe ser disfrutada por los trabajadores, durante un periodo determinado de tiempo, dentro de la jornada de trabajo. No

³¹ Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142); Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88); Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181); Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189); y Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193).

³² Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159); Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177); Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168); Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169); Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184); Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198); y Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

se puede perder de vista que lo que se pretende a través de esta licencia «es fomentar el desarrollo de la formación continua, a la vez que permitir a los trabajadores completar su educación o formación sin que el esfuerzo particular que llevan a cabo al respecto se añada a la fatiga inherente a su carga habitual de trabajo y reduzca su tiempo libre»³³.

Precisamente, a fomentar la utilización de la licencia contribuye que el tiempo de su disfrute deba asimilarse a tiempo de trabajo efectivo, «a efectos de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven de la relación de empleo con arreglo a lo previsto por la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o cualquier otro método compatible con la práctica nacional» (art. 11 Convenio). Lo que significa que el trabajador, durante el disfrute de la licencia, debe beneficiarse de las prestaciones sociales y de otros derechos que hubiera percibido en el supuesto de que no hubiera estado disfrutando de ella; y, de otro lado, que el tiempo de su disfrute ha de valorarse como de trabajo efectivo, en la concreción de la protección a la que puede tener derecho tras su conclusión.

El Convenio núm. 140 y la Recomendación núm. 148 no prevén límites al elemento temporal de la licencia pagada de estudios, es decir, no establecen un porcentaje mínimo o máximo de la jornada de trabajo al que pueda afectar. De ahí que sea factible que alcance a un marco concreto de horas o fracción de horas dentro de una misma jornada de trabajo o de varias, o bien a períodos de tiempo de una mayor extensión que abarquen toda una jornada de trabajo o algunas jornadas de trabajo. La determinación de las concretas modalidades de disfrute y de la duración de la licencia corresponde a los Estados que han ratificado el Convenio núm. 140.

e) **La retribución**

Al igual que los aspectos señalados en el anterior apartado, la retribución constituye un elemento que contribuye a fomentar la utilización de la licencia que está siendo analizada. Si bien, no es necesario que los trabajadores reciban una retribución idéntica a la que venían recibiendo con anterioridad, ya que solo se exige el «pago de prestaciones económicas adecuadas (art. 1 Convenio y párrafo 1 Recomendación). De manera que la retribución puede hacerse efectiva, a través del pago de la remuneración y otras prestaciones que vinieran

³³ Estudio general de las memorias relativas al Convenio núm. 140 y a la Recomendación núm. 148, sobre la licencia pagada de estudios, 1974, y al Convenio núm. 142 y a la Recomendación núm. 150, sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975. 1991. (Ginebra): OIT (párrafos 348 y 349).

percibiendo los trabajadores, o mediante el abono de una compensación adecuada por dichos conceptos (párrafo 20 Recomendación). La naturaleza flexible y programática del Convenio núm. 140 hacen que sean los Estados los encargados de determinar la cuantía de las prestaciones económicas y los elementos que las componen, debiendo asegurar, en todo caso, que el trabajador mantiene su nivel de ingresos, a la vez que valorar el coste adicional importante que, en su caso, conlleve la educación o la formación que reciba. Para el desarrollo de esta tarea, pueden acudir a la legislación nacional, a los acuerdos colectivos, a los laudos arbitrales o a otro medio compatible con la práctica nacional (párrafo 20 Recomendación).

De igual forma, son los Estados los encargados de determinar a quién corresponde hacer frente al coste de las prestaciones. Al efecto, poseen una variedad de posibilidades: la financiación procedente de los empleadores, sea colectiva o individualmente; la financiación de las autoridades públicas y las instituciones o centros educativos y de formación; la financiación que tiene origen en las organizaciones de empleadores y de trabajadores; y, en fin, la financiación mixta, en la que pueden participar todos o algunos de los sujetos mencionados (párrafo 12 Recomendación). Repárese en la circunstancia de que no se menciona a los trabajadores a título individual, entre los posibles responsables de financiar el sistema de licencia pagada de estudios. Lo que deja ver que no se desea sobrecargarles, con el sacrificio económico que ello implicaría.

El Convenio núm. 140 y la Recomendación núm. 148 repiten una cláusula de estilo que suele utilizar la OIT cuando aborda temas de financiación. Concretamente, disponen que la financiación del sistema de licencia pagada de estudios debe realizarse en forma regular, adecuada y de acuerdo con la práctica nacional (art. 7 Convenio, y párrafos 11 y 12 Recomendación). Además, a fin de garantizar la igualdad efectiva de los trabajadores para beneficiarse de la licencia, es posible que se establezcan regímenes especiales de financiación que atiendan a categorías particulares de trabajadores o de empresas en los términos en los que son identificadas en el artículo 9 del Convenio núm. 140 y en el párrafo 15 de la Recomendación núm. 148.

Por lo demás, el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo titulado *Trabajar para un futuro más prometedor*, presentado el 22 de enero de 2019, contiene medidas que se acercan a la licencia pagada de estudios y concreta el sistema a través del cual podrían financiarse³⁴. Así,

³⁴ Además, en su apartado 2, pide que se reconozca formalmente un derecho universal al aprendizaje permanente y, correlativamente, que se establezca un sistema eficaz de aprendizaje permanente. Entien-

tras hacer responsable de la creación de las condiciones que hacen posible el aprendizaje permanente a los gobiernos, a las instituciones educativas, a los empleadores y a los trabajadores, propone «que se establezca un sistema de derechos de formación mediante un sistema rediseñado de «seguro de empleo» o de «fondos sociales» que permita a los trabajadores tomarse tiempo libre remunerado de sus trabajos para participar en la formación. Se podría reconocer a los trabajadores el derecho a un determinado número de horas de formación, independientemente del tipo de trabajo que hagan. Este sistema tiene la ventaja de apoyar a los trabajadores más vulnerables mediante su formación continua, en particular a los trabajadores por cuenta propia o los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, que tienen menos posibilidades de beneficiarse de la formación financiada por el empleador»³⁵. Ahora bien, estas ideas no fueron recogidas, en la *Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo* (2019).

4. LA LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

a) El derecho a la formación de los trabajadores

En el momento en el que se buscan las bases sobre las que puede anclarse la licencia pagada de estudios en el ordenamiento jurídico español, aparecen diversos derechos constitucionales. Una particular importancia posee el derecho a la formación de los trabajadores, que constituye una de las dimensiones del derecho a la promoción a través del trabajo (art. 35.1 CE) y se encuentra relacionado con el derecho general a la educación (art. 27.1 CE). Tampoco puede dejarse a un lado el principio rector de la política social y económica en virtud del cual los poderes públicos han de fomentar «una política que garantice la formación y readaptación profesionales» (art. 40.2 CE).

A nivel de la legislación ordinaria, las últimas reformas laborales han tenido entre sus objetivos mejorar la formación de los trabajadores, especialmente a partir de la reforma de 2012. Los cambios han afectado, incluso, al artículo 4.2 b) ET; y han hecho que este precepto señale que los trabajadores

de que este tipo de aprendizaje «engloba el aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y la educación básica, así como todo el aprendizaje adulto, y combina competencias básicas, sociales y cognitivas (como el aprendizaje para aprender), al igual que las competencias necesarias para trabajos, ocupaciones o sectores específicos» (p. 30).

³⁵ *Trabajar para un futuro más prometedor*, 2019. (Ginebra): OIT (p. 31).

tienen derecho «a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad». Nos encontramos, ante un derecho genérico que requiere ser concretado a través de instrumentos que faciliten su efectividad, entre los que podría situarse la licencia pagada de estudios en los términos en los que es configurada en el Convenio núm. 140 OIT.

La importancia que ha ido adquiriendo la formación de los trabajadores a lo largo del tiempo también se desprende de otro tipo de documentos, como la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030, que, por ejemplo, alude a ella, en el campo del ODS 8, centrado, como sabemos, en el trabajo decente y el crecimiento económico. Por su parte, el IV Acuerdo Nacional de Formación³⁶ declara que «debe incentivarse la iniciativa del trabajador para mejorar su cualificación profesional» y «se facilitará la autorización por la empresa de permisos individuales de formación para la realización de acciones formativas reconocidas mediante acreditación oficial» (art. 3). Además, entre los ejes del sistema de formación para el empleo, sitúa la «potenciación de la formación de demanda: formación en la empresa y permisos individuales de formación» (art. 8.3). De igual modo, cabe citar el Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas de 9 de marzo de 2018³⁷. Y, para terminar con la muestra de documentos, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva³⁸, que, en su Capítulo V, presta atención a la formación y a la cualificación profesional, y señala que es necesario contribuir a través de la negociación colectiva a la formación de los trabajadores a lo largo de la vida laboral.

A grandes rasgos, puede decirse que los documentos elaborados a nivel nacional, al igual que los creados en el seno de la OIT, vinculan la formación de los trabajadores a las transformaciones que sufre el mundo del trabajo, a las políticas de empleo, a la mejora de las condiciones de trabajo y a los derechos humanos. Y no olvidan la incidencia que posee sobre la mejora de la productividad, el crecimiento económico, la sostenibilidad de las empresas y la iniciativa empresarial.

³⁶ Resolución de 3 de marzo de 2006 de la Dirección General de Trabajo (BOE núm. 73, de 27 de marzo de 2006). La vigencia de este acuerdo ha sido prorrogada.

³⁷ Resolución de 21 de marzo de 2018 de la Secretaría de Estado de Función Pública (BOE núm. 74, de 26 de marzo de 2018).

³⁸ Resolución de 19 de mayo de 2023 de la Dirección General de Trabajo (BOE núm. 129, de 31 de mayo de 2023).

b) La incompleta configuración de la licencia pagada de estudios realizada en el artículo 23 ET

En la búsqueda de las normas de la legislación ordinaria que pueden servir para comprobar si España ha dado cumplimiento al Convenio núm. 140, el protagonismo lo ocupó en su momento el antiguo artículo 22 ET (Ley 8/1980, de 10 de marzo) y actualmente el vigente artículo 23 ET –que sustituye al primero, aunque con importantes modificaciones–. De hecho, en todos los documentos que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en adelante, CEACR) ha elaborado con relación al Convenio núm. 140, se menciona uno u otro precepto, partiendo de las explicaciones dadas por el Gobierno, así como del análisis efectuado por los agentes sociales. Para una mayor concreción, sirve el dato de que las solicitudes directas de la CEACR son de 2019, 2001, 1992 y 1991, mientras que las observaciones de 1995 y 1993³⁹.

El vigente artículo 23 ET atribuye a los trabajadores derechos que, por su solo ejercicio, no ponen fin al contrato de trabajo, al igual que sucede con la licencia pagada de estudios regulada en el Convenio núm. 140. Concretamente, respecto a lo que aquí interesa, los apartados 1.º y 2.º de este precepto están dedicados al permiso para concurrir a exámenes –cuyo disfrute se encuentra condicionado a que el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional–, al permiso de formación o perfeccionamiento profesional y, por último, al derecho de los trabajadores a recibir la formación necesaria para adaptarse a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo. Por otro lado, el apartado 3.º del artículo 23 ET recoge el derecho de los trabajadores a disfrutar de un permiso de formación profesional para el empleo vinculado a la actividad de la empresa.

Los destinatarios y las finalidades de cada uno de estos derechos caben dentro de los que son mencionados en el Convenio núm. 140. Así, los destinatarios son los trabajadores asalariados y la finalidad precisamente que éstos reciban formación profesional, a la que se añade la formación académica, en el ámbito de la licencia para concurrir a exámenes. El artículo 23 ET no incluye, sin embargo, referencias a la formación social o cívica ni a la educación sindical, debiendo tenerse en cuenta que esta última puede dirigirse, tanto a los trabajadores, como a los representantes de los trabajadores (arts. 2 y 3 Convenio); estos últimos pueden eventualmente tenerla cubierta, a través del denominado crédito horario.

³⁹ Vid. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:3999115,102847.

Por otro lado, existen discrepancias doctrinales, en torno a si este conjunto de derechos es de aplicación directa, o bien si cada uno de ellos ha de ser concretado a través de la negociación colectiva o los pactos individuales. Y ello, a causa de que el artículo 23 ET deja incompleta su configuración y remite su concreción a la negociación colectiva; y, en el permiso de formación profesional para el empleo vinculado a la actividad de la empresa (art. 23.3 ET), subsidiariamente a los acuerdos individuales. Con el añadido de que no hay jurisprudencia que haya resuelto frontalmente esta cuestión.

En este orden de ideas, debe tenerse en cuenta que el artículo 23.1 a) ET omite si el derecho de los trabajadores a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes ha de estar unido a una retribución, así como a la consideración del tiempo de su disfrute como tiempo de trabajo efectivo, a efectos de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven del contrato de trabajo –como señala el artículo 11 del Convenio 140–. Tampoco indica si existe reserva de puesto de trabajo, aunque, dada la corta duración del permiso ha de entenderse implícita. En segundo lugar, el derecho de los trabajadores a disfrutar de permisos de formación o perfeccionamiento profesional se vincula en el artículo 23.1 c) ET a la reserva de puesto de trabajo, pero es dueño del resto de los silencios que afectan al permiso para concurrir a exámenes. En tercer lugar, el artículo 23.1 d) ET⁴⁰ une el derecho de los trabajadores a recibir la formación necesaria para adaptarse a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo a que el tiempo de su disfrute tenga la consideración de tiempo de trabajo efectivo, pero omite cualquier referencia a la presencia de una retribución. El artículo 52 b) ET sí ordena que el empresario ha de abonar al trabajador el salario medio que viniera percibiendo; si bien, este mandato se vincula a una causa de despido objetivo y se refiere solo a las modificaciones técnicas. Por último, respecto a lo que en este lugar interesa, el artículo 23.3 ET liga el derecho de los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa a disfrutar de un permiso de formación profesional para el empleo solo a la presencia de una retribución⁴¹.

⁴⁰ Sobre este derecho, se pronuncian, entre otras, las SSTS, Sala 4.ª, de 7 de mayo de 2020 (rcas. núm. 200/2018), de 3 de noviembre de 2020 (rcas. núm. 61/2019) y de 11 de diciembre de 2017 (rcas. núm.: 265/2016); y la SAN, Sala 4.ª, de 23 de octubre de 2017 (sen. núm.: 147/2017).

⁴¹ En el ámbito de las empresas de seguridad y vigilancia, la STS, Sala 4.ª, de 20 de noviembre de 2019 (rcas. núm.: 39/2018) declara que el artículo 23.3 ET «reconoce un derecho «a un permiso». En ninguna de las frases del mismo se impone a la empresa la obligación de ofrecer/impartir la formación. (Si bien), la obligada contribución de la empresa a la formación profesional de sus trabajadores se plasmará, bien en el ofrecimiento mismo de la formación a sus expensas, bien en el salario correspondiente a la ausencia por el disfrute del permiso» (FJ 4.º).

Para cubrir los silencios que contiene y que impiden afirmar que otorga una configuración completa a los derechos que regula, el artículo 23.2 ET obliga a la negociación colectiva a elaborar convenios colectivos que dediquen atención a tales derechos, en tanto en cuanto señala que, en su seno, «se pactarán los términos de su ejercicio»⁴². De modo que si la negociación colectiva concluye la configuración de los derechos que recoge el artículo 23.1 ET y establece medidas que permiten su ejercicio en los términos señalados en el Convenio núm. 140 OIT, podrá afirmarse que España ha atendido a los mandatos de esta norma internacional, claro está, solo en el ámbito de aplicación del respectivo convenio colectivo. Las dificultades surgirán, en aquellas situaciones en las que suceda todo lo contrario o los convenios colectivos se limiten a reproducir los mandatos del artículo 23.1 ET, salvo que los trabajadores y los empresarios pacten una licencia que siga los dictados del artículo 140 OIT. La norma no remite expresamente a este pacto individual, pero nada impide que los protagonistas de las relaciones laborales lo alcancen. Además, idénticas consecuencias se unen al régimen contenido en el artículo 23.3 ET; aunque, en este caso, el legislador ordena expresamente que «en defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario».

Ahora bien, el silencio total o parcial de la negociación colectiva, en determinados casos, puede estar justificado. Para avalar esta afirmación, sirve que el Convenio núm. 140 parte de que su implantación debe, de un lado, ser progresiva –aunque lo cierto es que ya ha pasado mucho tiempo desde que España lo ratificó, para que esa implantación no se haya completado–. Y, de otro lado, tener en cuenta, entre otros elementos, el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de los diferentes sectores de actividad, pudiendo, por ejemplo, atribuirse prioridad a determinadas categorías de trabajadores o a determinadas ocupaciones o funciones en las que las necesidades de educación o de formación son especialmente urgentes (art. 4 Convenio y párrafo 4 Recomendación).

En resumidas cuentas, a pesar de la creciente importancia que se ha otorgado a la formación de los trabajadores a nivel nacional e internacional, al igual que sucedía con el antiguo artículo 22 ET, por sí solo, el artículo 23 ET no permite afirmar que España ha dado cumplimiento al Convenio núm. 140. El respecto de los dictados de esta norma internacional depende básicamente de lo pactado vía convenio colectivo o acuerdo individual. No obstante, recuérdese que el Convenio núm. 140 llama a la legislación nacional, a los convenios colectivos, a los laudos arbitrales y a cualquier otro instrumento que sea compatible con la prác-

⁴² En cambio, el antiguo artículo 22 ET (Ley 8/1980, de 10 de marzo) indicaba que «en los convenios colectivos podrá pactarse los términos concretos del ejercicio de estos derechos».

tica nacional, para articular la licencia pagada de estudios a nivel nacional (art. 5 Convenio y párrafo 5 Recomendación). Y se da la circunstancia de que, en el seno de esta fórmula, difícilmente podrían haber los acuerdos individuales.

c) La situación de otras normas respecto a la licencia pagada de estudios

Al igual que el artículo 23 ET, el Estatuto Básico del Empleado Público, por sí solo, no permite afirmar que España ha cumplido el Convenio núm. 140 en el ámbito al que resulta aplicable. Ciertamente, entre los derechos de los empleados públicos, sitúa el derecho «a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral (art. 14 g) EBEP); y también el derecho a disfrutar de «permisos y licencias» (art. 14 m) EBEP). Si bien, limitándonos a lo que en este lugar interesa, simplemente concreta que los funcionarios públicos tienen derecho al permiso «para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración» (ar. 48 d) EBEP). Además, para determinar el régimen de permisos del personal laboral, precisa que se estará a lo establecido en el EBEP para los funcionarios públicos y en la legislación laboral (art. 51 EBEP).

El legislador tampoco configura completamente los permisos individuales de formación a los que se refiere el artículo 29 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, que desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre de 2015, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en conexión con lo ordenado en el artículo 8.1 d) de esta ley.

En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que los permisos que atiendan a las finalidades de la licencia pagada de estudios definidas en el Convenio núm. 140 que no son mencionados por ninguna de las normas a las que se ha prestado atención en el presente estudio –por ejemplo, aquellos que pueden surgir en el ámbito de la prevención de riesgos laborales– cabrán en la categoría de licencia pagada de estudios, siempre que hayan sido concretados respetando las exigencias del Convenio núm. 140.

5. REFLEXIÓN FINAL

La circunstancia de que el Convenio núm. 140 llame a la legislación nacional, a los convenios colectivos, a los laudos arbitrales y a cualquier otro instrumento que sea compatible con la práctica nacional (art. 5 Convenio y

párrafo 5 Recomendación), unida a que no impone la intervención supletoria de la legislación nacional para atener a aquellas situaciones en las que las otras instancias a las que ha llamado se mantengan pasivas, ha permitido que el legislador español se haya despreocupado de elaborar la configuración completa de los instrumentos que ha destinado a dar cumplimiento al Convenio núm. 140. Con ello, también ha renunciado a establecer unos mínimos que, como tales, deban ser respetados por los convenios colectivos y los acuerdos individuales; y que, además, podrían convertir el derecho a disfrutar de los citados instrumentos en un derecho de aplicación directa. Con el añadido de que esta renuncia del legislador contribuye a facilitar que las políticas destinadas a fomentar la licencia pagada de estudios queden incompletas, posean incorrecciones y se coordinen inadecuadamente con las generales en materia de empleo, educación y formación profesional, en contra de lo ordenado en el Convenio núm. 140.

Por otro lado, consciente o inconscientemente, el legislador español parece estar de acuerdo con los Estados y grupos de empleadores que formaron parte de la Comisión de la Licencia Pagada de Estudios y que se opusieron a la fórmula amplia a través de la que el Convenio núm. 140 delimita los fines educativos, porque entendieron que la licencia no debería atender a la educación general, social o cívica ni a la sindical. Téngase en cuenta que la finalidad de las medidas que diseñan las normas que han sido analizadas en el presente estudio se encuentra unida a la formación profesional de los trabajadores, salvo en el ámbito de licencia para la realización de exámenes, en la que se añade la formación académica. Sin embargo, se omite cualquier referencia a la formación social o cívica y a la educación sindical.

La situación que se acaba de describir es especialmente preocupante, no solo porque significa que lo previsto en el Convenio núm. 140 no ha sido atendiendo adecuadamente por el Estado español, sino también porque contradice la línea marcada por las normas internacionales y las grandes declaraciones de principios en las que se destaca que los trabajadores y empresarios se ven obligados a enfrentarse a cambios científicos y tecnológicos, al cambio climático, a los cambios demográficos, a las crisis sanitarias y, entre otros elementos, a la globalización. Y, partiendo de todo ello, consideran fundamental la formación de los trabajadores a lo largo de la vida laboral.

AUTORES QUE INTERVIENEN EN ESTA OBRA

Raquel Aguilera Izquierdo	Diego Álvarez Alonso
Henar Álvarez Cuesta	Rafael Álvarez Gimeno
Macarena Ángel Quiroga	Marialaura Birgillito
María Antonia Castro Argüelles	Ángeles Ceinos Suárez
Juan Escribano Gutiérrez	José Antonio Fernández Avilés
Óscar Fernández Márquez	Olga Fotinopoulou Basurko
Joaquín García Murcia	Juan Carlos García Quiñones
Alba García Torres	Ignacio González del Rey Rodríguez
José María González del Río	Horacio Guido
Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo	Ana Matorras Díaz-Caneja
Eva María Menéndez Sebastián	Paz Menéndez Sebastián
María Nieves Moreno Vida	Federico Navarro Nieto
Sira Pérez Agulla	Daniel Pérez del Prado
Raquel Yolanda Quintanilla Navarro	Iván Antonio Rodríguez Cardo
Mariola Serrano Argüeso	María José Serrano García
Francisco Javier Torollo González	María Luz Vega Ruíz
Humberto Villasmil Prieto	