

El permiso de formación para el empleo (análisis del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores)

María del Rosario Cristóbal Roncero



Derecho del Trabajo
y Seguridad Social

EL PERMISO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO
(ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 23 DEL ESTATUTO
DE LOS TRABAJADORES)

COLECCIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Director de la colección

Antonio V. Sempere Navarro

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad Rey Juan Carlos (s.e.) y Magistrado de la Sala IV
del Tribunal Supremo

Yolanda Cano Galán, Profesora Titular de la Universidad Rey Juan Carlos.

María Emilia Casas Baamonde, Catedrática de la Universidad Complutense,
presidenta de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social y expresidenta del Tribunal Constitucional.

Susana Rodríguez Escanciano, Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad
Social, Universidad de León.

Joaquín García Murcia, Catedrático de la Universidad Complutense de Madrid.

Antonio Ojeda Avilés, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social,
Universidad de Sevilla.

Lourdes López Cumbre, Catedrática de la Universidad de Cantabria.

Eduardo Rojo Torrecilla, Catedrático de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Carmen Sánchez Trigueros, Catedrática de la Universidad de Murcia.

EL PERMISO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO (ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 23 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

MARÍA DEL ROSARIO CRISTÓBAL RONCERO



COLECCIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
MADRID, 2024

Primera edición en esta colección: abril 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, su autora
- © Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado

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

NIPO BOE:

(Papel): 144-24-115-1

(PDF): 144-24-114-6

(ePUB): 144-24-113-0

ISBN: 978-84-340-2979-8

Depósito legal: M-11176-2024

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

*A mi Maestro,
Alfredo Montoya Melgar*

ÍNDICE

	<u>Páginas</u>
PRÓLOGO	13
I. CUESTIONES PREVIAS	25
II. LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA NORMA INTERNACIONAL, EN ESPECIAL EN LA OIT	31
III. EL DERECHO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA UNIÓN EUROPEA	39
IV. EL DERECHO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL DERECHO ESPAÑOL: LA RELEVANCIA DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA	51
V. LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE FORMACIÓN <i>EX</i> ARTÍCULO 23.3 ET	67
1. La iniciativa empresarial de formación en el marco de un plan de formación profesional	70
1.1 Las acciones formativas en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial	71
1.1.1 Contenido de la acción formativa	73
1.1.2 Desarrollo y disfrute de la acción formativa	77
1.1.3 Modo de impartición de la acción formativa	81
1.1.4 Coste de la acción formativa	83
1.2 Las iniciativas formativas comprometidas en la negociación colectiva	86

	Páginas
1.3 El «permiso individual de formación»	89
1.3.1 Contenido	91
1.3.2 Desarrollo y disfrute del permiso individual de formación	95
1.3.3 Solicitud del permiso	96
1.3.4 Financiación	97
2. El permiso anual de formación	99
2.1 Requisitos para solicitar el permiso	101
2.1.1 Antigüedad en la empresa	101
2.1.2 Contenido de la acción formativa	105
2.2 Duración, modo y concreción del permiso	107
VI. LA INTERVENCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE FORMACIÓN PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 23.3 ET	111
1. Ámbitos sobre los que puede intervenir la negociación colectiva: aspectos sujetos a negociación	113
2. Análisis de lo establecido convencionalmente: aspectos negociados	113
A) Convenios colectivos que solamente contienen una declaración de principios en materia de formación para el empleo o se limitan a realizar una remisión al régimen legal vigente en este aspecto.	114
B) Convenios colectivos que hacen mención o desarrollan alguno de los permisos formativos contenidos en el artículo 23.1 ET, pero que obvian el permiso anual de formación para el empleo previsto en el apartado tercero.	117
C) Convenios colectivos que toman en consideración el permiso anual de formación para el empleo, pero realizando una simple remisión o reproducción del régimen legal.	118
D) Convenios colectivos que contienen un desarrollo convencional de las distintas vías de cumplimiento del artículo 23.3 ET	120
i) Convenios colectivos que delegan la organización de la acción formativa en la comisión paritaria	120
ii) Convenios colectivos que establecen un plan de formación específico o imponen una obligación empresarial de desarrollo de un plan formativo	121

	Páginas
iii) Convenios colectivos que regulan los Permisos Individuales para la Formación.	125
iv) Convenios colectivos que regulan simultáneamente varias vías de cumplimiento del derecho de formación para el empleo.....	127
v) Convenios colectivos que contienen cláusulas que desarrollan la forma de disfrute del permiso anual de formación para el empleo del 23.3 ET	131
VII. CONCLUSIONES	135
VIII. BIBLIOGRAFÍA.....	143

PRÓLOGO

Pese a su innegable relevancia en una sociedad cambiante y a los esfuerzos del legislador, la formación en el ámbito laboral no ha acabado de recibir la atención que merece. De ahí que sea una excelente noticia el que esta Colección albergue la presente monografía. Aprovecharé el privilegio que su autora me regala para, siguiendo las pautas de nuestro común maestro, realizar un recordatorio de cuestiones básicas. A partir de ellas, comentaré con brevedad las características del libro.

I. LA POLÍTICA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

La política de promoción y de formación profesional de quienes trabajan está estrechamente conectada con la política económica y particularmente con las políticas activas de empleo. Comencemos por examinar las líneas básicas de la política de formación y promoción profesionales, recordando que de ella derivan derechos y deberes de los trabajadores y los empresarios.

Esa conexión entre empleo y formación profesional está presente en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que concibe la «estrategia coordinada para el empleo» especialmente «para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable» (art. 145), en consonancia con las necesidades productivas actuales, marcadas por la globalización económica y la revolución tecnológica, que a su vez plantean la exigencia de una mayor cualificación profesional, y, por tanto, de nuevas estrategias formativas y mayores recursos para llevarlas a cabo.

El doble carácter laboral y educativo de la formación (y promoción) profesional se pone claramente de relieve en la regulación de estas materias en el propio Tratado. Por un lado, en el marco de la Política Social, el artículo 156 encomienda a la Comisión la tarea de facilitar la coordinación de las acciones de los Estados miembros sobre empleo y formación profesional, entre otras

materias; el Fondo Social Europeo recibe, precisamente para mejorar las posibilidades de empleo, el encargo de facilitar la adaptación del empleo a los cambios mediante la formación y la reconversión profesionales (art. 162). Por otro lado, en el marco de las disposiciones sobre «educación, formación profesional, juventud y deporte», se determina que la Unión Europea desarrollará una política de formación profesional mediante reconversiones industriales y formación profesional, y estimulará la oportuna cooperación entre países e instituciones (art. 166).

Pasando del plano supranacional¹ al nacional, el reconocimiento de la promoción y formación profesional aparece constitucionalizado en dos preceptos distintos: el artículo 35.1 consagra el derecho de todos los españoles a «la promoción a través del trabajo», y el artículo 40.2 encomienda a los poderes públicos fomentar «una política que garantice la formación y readaptación profesionales».

El legislador ordinario se ocupa repetidamente de traducir en normas la política de promoción y formación profesional. Así ocurre tanto con normas laborales generales como con disposiciones centradas en la ordenación específica de esta materia. En cuanto a lo primero, el Estatuto de los Trabajadores (ET) afronta la dimensión contractual de los correspondientes derechos y deberes de trabajadores y empresarios [arts. 4.2.b), y 23 a 25] y la Ley de Empleo (LE) incluye dentro de las políticas activas de empleo las acciones formativas.

En este sentido, aparecen como fines de la formación en el trabajo (art. 33 LE): 1.º Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, tanto del sector público como del privado. 2.º Consolidar el derecho a la formación y el derecho a la promoción profesional. 3.º Mejorar las competencias profesionales (en especial, las digitales). 4.º Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas. 5.º Garantizar que todo el contenido formativo impartido en la formación en el trabajo esté realizado con perspectiva de género. 6.º Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras. 7.º Valorar las competencias profesionales adquiridas. 8.º Facilitar la transición hacia un empleo de calidad y la movilidad laboral. 9.º Acompañar los procesos de transformación digital y ecológica y favorecer la cohesión social y territorial, así como la igualdad de género. 10.º Impulsar la formación programada por las empresas, con la participación de la RLT.

¹ Del que se pueden encontrar otros ejemplos relevantes; por todos, la Carta Social Europea de 1961 (arts. 9, 10 y 15 en especial). También la OIT ha dedicado atención al tema: Convenio 140 sobre la licencia pagada de estudios; Convenio 142 sobre desarrollo de los recursos humanos.

La base de nuestro ordenamiento en materia de formación profesional ha sido la LO 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional, que creó un Sistema de Formación Profesional ligado al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales que supuso un indudable avance. Los dos sistemas creados desde entonces, la formación profesional del sistema educativo, con sus correspondientes ciclos formativos, y la formación profesional para el empleo, a través de los certificados de profesionalidad, vinieron ofertando dos subsistemas destinados a diferentes colectivos, sin relación entre ellos.

Queriendo acabar con esa situación, la LO 3/2022, de 31.3, de ordenación e integración de la Formación Profesional remodeló íntegramente la materia a partir de diversos principios (flexibilidad, modularidad, diseño y accesibilidad universal, permeabilidad con otras formaciones, corresponsabilidad pública-privada, vinculación entre centros y empresas, participación, evitación de estereotipos profesionales, innovación, investigación aplicada, emprendimiento, evaluación y calidad del sistema, e internacionalización)². El esquema de su extenso contenido, que cuenta con importante desarrollo reglamentario³, es el que sigue:

Título I: disciplina el Sistema de Formación Profesional a lo largo de la vida como un conjunto, por primera vez, articulado y compacto que identifica las competencias básicas profesionales del mercado laboral, asegura las ofertas de formación idóneas, posibilita la adquisición de la correspondiente formación o, en su caso, su reconocimiento, y pone a disposición de la población un servicio de orientación y acompañamiento profesional que permita el diseño de itinerarios formativos individuales y colectivos.

Título II: regula la oferta de formación profesional. Se avanza hacia una integración de la oferta para crear una única oferta acreditable, certificable y accesible, permitiendo con ello a la ciudadanía diseñar y configurar itinerarios propios adaptados a sus necesidades, capacidades y expectativas. Se establece la base de la relación entre formación profesional de grado superior y universidad, ambas constitutivas de la educación superior del país.

Título III: aborda el carácter dual de toda la formación profesional de nuestro país. Se responde con ello al reto de convertir la formación profesional en una formación de excelencia, fruto de la corresponsabilidad y la colaboración de centros y empresas. Se definen por primera vez las reglas de la organi-

² El RD 278/2023 de 11.4 estableció el calendario de implantación de este Sistema de Formación Profesional.

³ Cf. el RD 659/2023, de 18 julio, desarrollando la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

zación de la formación en la empresa, así como el Plan de Formación que cada estudiante ha de tener, con los elementos que lo integran.

Título IV: regula la impartición de la formación profesional, quedando recogido, como rasgo importante, la corresponsabilidad entre el papel de los centros y las empresas en la formación. En lo referido a las empresas, se definen sus derechos y obligaciones en relación con su participación en el Sistema de Formación Profesional, así como el marco de colaboración, inédito hasta ahora.

Título V: aspectos correspondientes al profesorado y formadores que prestan servicios en centros o entidades no pertenecientes al sistema educativo. Se incluyen, por último, otros perfiles colaboradores en el ámbito de la formación profesional, abriendo la opción de que personal experto del sector productivo pueda intervenir en la docencia. Asimismo, recoge las figuras del prospector de empresas y el experto sénior de empresa, como colaboradores en la mejora del sistema.

Título VI: se recogen y actualizan los preceptos relativos a la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral u otras vías no formales o informales.

Título VII: se aborda el proceso de orientación como un servicio de acompañamiento obligado al del aprendizaje a lo largo de la vida. En este sentido, se definen su cometido, objetivos, fines, y condiciones de la prestación, sin perjuicio de las regulaciones que, sobre esta materia, se establecen en la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, y de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Título VIII: se recogen aspectos sobre la innovación, investigación y emprendimiento, refrendando jurídicamente una situación que, por razones diversas, se ha asociado siempre con el ámbito universitario. Buena parte de los procesos de innovación, investigación aplicada y transferencia del conocimiento que permiten la mejora de los diferentes procesos productivos han de residir y formar parte nuclear de la formación profesional y sus centros.

Título IX: se regula el conocimiento de las lenguas extranjeras y la internacionalización del Sistema de Formación Profesional. Se dispone la creación de dobles titulaciones, fruto de acuerdos internacionales, que permitan adquirir simultáneamente el título de los dos países.

Título X: se establece la obligatoriedad de contar con un mecanismo de Evaluación y Calidad del Sistema, de acuerdo con los principios acordados en el ámbito europeo. Y se articulan, por vez primera, los objetivos de la evaluación y calidad del sistema, incorporando la obligatoriedad de un informe anual del estado de la formación profesional.

Título XI: se establece el marco general organizativo, competencial y de gobernanza. Asimismo se incorporan las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a la gobernanza del sistema, cuestión novedosa y muy relevante para la transformación que se pretende.

II. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL CONTRATO DE TRABAJO

Uno de los «principios rectores de la política social y económica» consagrados en la Constitución y que han de inspirar a la legislación y a la actuación de los poderes públicos es el de fomento de «una política que garantice la formación y readaptación profesionales» (art. 40.2 Const.). «Promoción» y «formación profesional» aparecen justamente unidas en la rúbrica del artículo 23 ET: en efecto, el progreso del trabajador en su carrera (sobre todo en empresas medias y grandes) va unido a su mejor preparación profesional, que habrá de repercutir en la clasificación y posibles ascensos. Al empresario corresponde facilitar al trabajador la adquisición de esa formación profesional (que incluye la adaptación del trabajador a las modificaciones del puesto de trabajo) que, a su vez, propicie su progreso o promoción laborales. A tal efecto, el ET [arts. 4.2.b) y 23] establece diversas obligaciones empresariales.

1. Permisos

El trabajador tiene derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional

La empresa debe conceder los permisos necesarios para exámenes a los trabajadores que cursen «con regularidad» (esto es, con continuidad y aprovechamiento) estudios para la obtención de un título académico o profesional; el grado de aprovechamiento exigible y los demás términos del ejercicio del derecho (v. gr.: la posibilidad de que el permiso sea retribuido) son objeto de negociación colectiva (art. 23.2 ET).

En este sentido está el derecho preferente a elegir turno de trabajo, cuando éste fuese el sistema establecido en la empresa; con iguales condiciona-

mientos y previsiones que en el caso anterior. El TC ha entendido, sin embargo, que no puede someterse la autonomía organizativa del empresario a la opción de un trabajador en favor de una determinada carrera, Facultad y horario, entre otros posibles⁴.

2. Adaptación de jornada

El artículo 23.1.b) ET reconoce el derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

3. Reserva del puesto

De manera imprecisa, el artículo 23.1.c) ET reconoce el derecho a la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

4. Adaptación

Muy importante es el reconocimiento del derecho a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo (art. 23.1.d ET).

El trabajador es titular del derecho a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La formación es la que interesa para el adecuado desempeño del puesto (el habitual), pese a la amplitud del sistema de clasificación profesional basado en grupos. El derecho a la formación implica el correlativo deber de la empresa de suministrar y facilitar la formación necesaria, siendo abiertos los caminos para alcanzar el fin querido por la norma; el derecho no puede condicionarse a que ya se hayan producido esos cambios e impedir que *ex ante* se forme al trabajador. La exigencia de que la formación facilitada al trabajador sea «la necesaria para su adaptación» debe interpretarse en términos de paradigma; debe proporcionarse la recapacitación razonablemente adecuada al perfil medio de los emplea-

⁴ STC 129/1989, de 17 julio

dos. Una interpretación literal sería descabellada porque podría conducir a una formación interminable y a la imposibilidad de que se produjera la inadaptación. Los convenios colectivos desempeñan un papel fundamental en la materia. En fin, el tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

5. Permiso retribuido anual

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. 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.

Esquemáticamente, cabe indicar lo siguiente: son titulares del derecho los trabajadores «con al menos un año de antigüedad en la empresa»; se trata de un «permiso retribuido»; su duración es de «20 horas anuales», independientemente del tipo de contrato cabe entender, pero en proporción a la jornada; la formación lo es vinculada al puesto de trabajo; es posible su acumulación por un periodo de hasta tres años; la concreción de su disfrute es de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

La formación del trabajador es ahora más matizada (formación profesional para el empleo) pero de más amplio espectro, porque si antes debía estar vinculada al puesto de trabajo, ahora basta con que lo esté a la actividad de la empresa, lo cual está en línea con una mayor movilidad (el trabajador puede formarse en parcelas heterogéneas) pero también, y al mismo tiempo, limita la discrecionalidad de la empresa a la hora de cuestionar la pertinencia del permiso que ahora puede acumularse por períodos de hasta cinco años (en lugar de tres).

Se despeja una importante incógnita: la de la formación impartida por la empresa. Si ésta es obligatoria, el permiso de formación no puede aplicarse a

ella, pero si la formación se realiza en el marco de un plan desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva «en todo caso» se entenderá satisfecho el derecho, lo cual parece permitir a las empresas canalizar en cierto modo el permiso a través de sus iniciativas formativas o a través de lo querido por los interlocutores sociales. En fin, se hace un llamamiento a los convenios para que regulen la concreción del disfrute del permiso, el cual, en defecto de pauta convencional, se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

La STS 792/2019 de 20 noviembre (rec. 39/2018) advierte que el precepto legal 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. A lo que la empresa está obligada es a dispensar al trabajador de su deber de trabajar y a abonarle, no obstante, el salario por el tiempo de las 20 horas anuales que aquél destine a la formación profesional a la que se refiere el precepto. De ahí que desaparezca el derecho al permiso retribuido -por haberse cubierto el interés por otro cauce-, si la empresa establece sus propios planes de formación, sea por su propia iniciativa o por el compromiso asumido en la negociación colectiva. Dicho de otro modo, 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.

6. **Carácter de deber**

La promoción y formación profesionales constituyen no sólo un derecho sino un deber de los trabajadores. Ello explica que su negativa a participar en «acciones de promoción, formación o reconversión profesional» sea sancionada como infracción administrativa grave (art. 17.2 LISOS).

III. LA MONOGRAFÍA PROLOGADA

Tomando como punto de partida que la formación profesional es uno de los principales instrumentos de que disponen tanto empresarios como trabajadores para adaptarse y adecuarse a las necesidades y exigencias del mercado de trabajo, la presente obra se centra en el análisis de la formación profesional como derecho intrínseco al trabajador en el marco del contrato de trabajo.

También se ocupa de la regulación del derecho de formación profesional de los trabajadores en el Ordenamiento Jurídico alemán⁵.

Desde instancias internacionales y europeas también se ha puesto de manifiesto la relevancia de la adquisición de las competencias profesionales para favorecer las transiciones de ocupación y profesión como un fenómeno definitorio del Derecho del Trabajo. Entre ellas, la atención a la revolución tecnológica se ha convertido en una prioridad de desarrollo y adaptación del derecho de formación como instrumento para favorecer el tránsito profesional que demanda el mercado de trabajo. Ello explica que el estudio de la dimensión jurídica del permiso de formación para el empleo, vinculado a las actividades de acción formativa de la empresa, como una de las manifestaciones que conforman la configuración legal del apartado tercero del artículo 23 ET, sea particularmente apto para la investigación a cargo de una especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, como lo es la profesora Cristóbal Roncero.

Buscando el entronque con los antecedentes, recuerda la autora cómo el derecho a la formación profesional específica ha permanecido inalterado desde 1980 hasta la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Esta reforma transformó el modelo legal previsto hasta la fecha, reconociendo al trabajador no sólo el derecho individual a recibir la necesaria formación profesional para adaptarse a los cambios acontecidos en el puesto de trabajo, sino también a recibir la formación profesional requerida y vinculada a la actividad de la empresa. No obstante, y a pesar de los avances en la materia, hay que esperar a la Reforma de 2021, a través del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo para que, se retome, aunque de forma insuficiente, como indica la Profesora Cristóbal Roncero, la línea iniciada por la reforma de 2012. Observa mejoras en la formación para la empleabilidad de los trabajadores, vinculadas a las necesidades de formación y recualificación profesionales sectoriales (Mecanismo RED) e incluso que afectan a personas concretas (acciones formativas en ERTES), pero considera que, en puridad, la Reforma de 2021 no incide en el avance del desarrollo del derecho individual de formación de la persona trabajadora.

Parece atinada la observación de que hubiera sido oportuno continuar el camino que comenzó el legislador de 2012, vinculando la necesidad de forma-

⁵ Se advierte que el Estado establece los principios y fundamentos sobre los que reposa el sistema de formación profesional alemán, si bien el desarrollo de su ejercicio se recoge, en las legislaciones de los distintos *Länder*, con vocación de favorecer el efecto multiplicador y expansivo de la formación en el cambiante mercado de trabajo y las exigencias de éste.

ción y recualificación profesional real de los trabajadores al ejercicio de un derecho individual de formación continua de las personas trabajadoras; reconociendo legalmente el derecho de formación como un derecho de presencia, ausencia del trabajo o de reducción de su tiempo por decisión única del trabajador para sustituir el trabajo por formación, siguiendo la estela técnica del ordenamiento jurídico alemán que favorece la conciliación y la corresponsabilidad del ejercicio del derecho a la formación. La Ley 3/2023, de 1 de marzo, Ley de Empleo, y Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional se articulan en línea con el Estatuto de los Trabajadores, pero con claras dificultades de conexión entre ellas. Además, presentan, una técnica legislativa, imperfecta e incompleta, que viene a complicar su adecuada aplicación en la práctica y no favorece el objetivo último de avanzar en el ejercicio del derecho a la formación individual del trabajador.

Misión del artículo 23.3 ET es, en definitiva, la de ordenar la configuración de las distintas iniciativas de formación que conforman el permiso de formación profesional para el empleo, vinculado a la empresa, así como la determinación de las obligaciones empresariales en el marco del contrato de trabajo, la estructura de participación y el régimen de funcionamiento y financiación del permiso.

La obra, después de examinar la naturaleza de las obligaciones que recoge el complejo apartado tercero del artículo 23 ET, analiza las cuatro formas de disfrute del derecho a la formación, recogidas tanto en el mencionado precepto como en otras normas ya citadas, atendiendo a sus respectivos conceptos, beneficiarios procedimientos y financiación.

La primera de estas formas de disfrute del derecho a la formación en el contrato de trabajo está constituida por las acciones formativas diseñadas por la empresa. Este grupo de acciones constituye uno de los ejes del modelo formativo, en el que las empresas que organicen acciones formativas a favor de sus trabajadores, por iniciativa propia, podrán ofrecerlas en el marco de un plan de formación profesional acudiendo al sistema de formación profesional para el empleo (art. 9 Ley 30/2015) a través del crédito de formación que se asigna a la empresa. La autora, no obstante, recalca que el crédito de formación no es ilimitado, por lo que propone estímulos para la financiación del derecho de formación de las personas trabajadoras a través de subvenciones o incentivos estatales, en sintonía con en el Derecho de la Unión Europea (Recomendación de 16 de junio de 2022) y empleados con éxito en el ordenamiento jurídico alemán –entre otros, la «ayuda de cualificación» (*Qualifizierungsgeld*), destinada a cubrir los gastos de formación en un porcentaje igual al de un trabajador con jornada a tiempo parcial y con el objetivo de que

consiga una mejora competencial o una promoción profesional y los «talones de formación» (*Bildungsgutscheinen*), concedidos en aquellos supuestos en los que la participación del trabajador en la acción formativa elegida posibilite y facilite su permanencia en el mercado de trabajo—.

La segunda modalidad está integrada por las acciones formativas comprometidas por la negociación colectiva en línea con el mandato que ha configurado el legislador. Sin embargo, la profesora Cristóbal Roncero pone de manifiesto que el compromiso de la negociación colectiva se reduce, en la mayoría de los casos, a una mera declaración de principios en materia de formación para el empleo, o una simple remisión al régimen legal vigente. Y, señala la autora, que hubiera sido un buen momento para incorporar cláusulas convencionales que recogieran estímulos hacia el perfeccionamiento del derecho a la formación del trabajador en el marco del contrato de trabajo es, ciertamente, escaso.

La tercera modalidad de disfrute del derecho a la formación recoge el permiso individual de formación, que constituye el derecho de formación de los trabajadores dirigido a su «desarrollo profesional y personal». Mediante esta iniciativa la empresa concede al trabajador una autorización para realizar una acción formativa que esté reconocida en una titulación oficial, o para acceder a procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes de formación con el fin de favorecer su desarrollo profesional, siempre que no constituya una formación obligatoria para el empresario impuesta por ley. Con todo, puntualiza la profesora Cristóbal Roncero, la autorización del empresario no es automática, para su ejercicio se precisa la correspondiente solicitud del trabajador. De hecho, la denegación del empresario es posible por razones objetivas o productivas, siempre que esté adecuadamente motivada. En estos supuestos, la autora se plantea, si la negativa a la solicitud del trabajador se ajusta a los límites que configuran el ejercicio «regular» de su poder de dirección *ex* artículo 20 ET. A falta de doctrina jurisprudencial sobre la materia, apunta, como causa la posible desaprobación, motivada y ajustada a razones objetivas o productivas del empresario frente al derecho del trabajador, lo que se antepondría al derecho de formación en algunos supuestos (entre otros, apunta «la imposibilidad de sustituir el puesto de trabajo durante las horas lectivas y por entender que la acción formativa no iba dirigida directamente al desarrollo de sus cualidades profesionales» e incluso, la fuerza mayor).

La cuarta y última modalidad que desgana el apartado tercero del artículo 23 ET es el permiso anual de 20 horas, que se constituye como derecho específico del trabajador dentro de la relación laboral y opera facultativamente

respecto de las otras formas de satisfacción de la obligación de formación del empresario.

Tras al análisis exhaustivo de las cuatro modalidades de disfrute del permiso de formación en el marco del contrato de trabajo, la obra repasa la intervención de la negociación colectiva en la regulación de los derechos y obligaciones de formación previstos en el artículo 23.3 ET. La obra concluye con un análisis detallado del papel que la legislación ha otorgado a la autonomía colectiva en el desarrollo del derecho de formación, bien comprometiéndola en iniciativas formativas en la negociación colectiva, bien interviniendo en la regulación de los derechos y obligaciones de formación previstos en el artículo 23.3 ET. Sin embargo, constata que las referencias al derecho de formación del trabajador en los convenios sectoriales de ámbito a partir de la Reforma Laboral del 2012 son escasas, así como también se comprueba la falta de claridad y orden en los escasos convenios colectivos que hacen referencia al derecho de formación, derivada, quizás, de la complejidad del sistema de formación profesional sobre el que, en cualquier caso, en muy pocas ocasiones contribuye a poner luz.

Con el presente libro, la profesora Cristóbal Roncero ha culminado con éxito el propósito de exponer con claridad y rigor un conjunto de instituciones y normas, tan importantes como complejas, en el que se incluye un esfuerzo encomiable por acercar al lector el análisis del derecho de formación profesional. Sin duda, logra ordenar y sistematizar el estudio del permiso de formación profesional para el empleo *ex* artículo 23.3 ET, aportando la interesante perspectiva del Ordenamiento Jurídico alemán, que maneja con maestría, contribuyendo con ello a la consolidación del cuerpo de doctrina jurídica que tiene por objeto de investigación el permiso de formación profesional para el empleo.

En todo caso, la catedrática y vicerrectora de la Universidad Complutense ofrece un texto completo, claramente estructurado y plagado de atinadas reflexiones. Los convenios colectivos (o el propio legislador) tienen aquí todo un elenco de sugerencias para mejorar los confines de estas instituciones. Merece, por tanto, felicitación por los logros obtenidos y agradecimiento por compartirlos a través de esta Colección de la AEBOE.

ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO
Director de la Colección
Madrid, marzo de 2024

I

CUESTIONES PREVIAS

El empresario tiene una serie de deberes respecto del trabajador, de contenido vario, y que, por tradición, se han venido englobando dentro de la rúbrica «deber de protección». «Con independencia del envejecimiento de doctrinas y de palabras, algunas concretas obligaciones continúan gravitando sobre éste»¹. Entre ellas, se mantiene, como señala Montoya Melgar², el clásico deber de formación profesional.

La formación profesional constituye uno de los principales instrumentos de que disponen tanto empresarios como trabajadores para adaptarse y adecuarse a las demandas y exigencias del mercado de trabajo. La formación es un derecho intrínseco al trabajador en el marco de su contrato de trabajo, además de ser un mecanismo de empleabilidad y mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras³.

¹ MONTROYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos, 41.ª ed., Madrid, 2020, pp. 427-428.

² *Derecho del Trabajo*, cit., p. 428.

³ En este sentido, merece la pena poner en valor la atención que el legislador está atribuyendo a la formación como elemento diferenciador y crecimiento de la empresa, más allá del estricto ámbito del artículo 23.3 ET. Una buena muestra es la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, que se aprueba como consecuencia de la tramitación como proyecto de ley ordinaria del RDL 28/2020, que prevé una regulación integrada del trabajo a distancia en una única norma sustantiva para igualar el tratamiento jurídico de los aspectos más importantes de esta forma de prestación laboral. La norma garantiza al trabajador a distancia los mismos derechos que los que prestan servicios presenciales, incluidos naturalmente los derechos de la persona y los derechos de ejercicio colectivo, con excepción de aquellos derechos inherentes a la prestación presencial. Entre ellos, tienen derecho a participar en acciones formativas adecuadas y específicas –entre otros, planes o programas de formación continua–, así como a recibir la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su trabajo a fin de favorecer su promoción profesional (art. 9 Ley 10/2021). También, la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes declara entre sus objetivos «atraer talento», impulsar el acercamiento entre la formación profesional y la universidad y las empresas emergentes. El propio RD 32/2021 incorpora el elemento formativo en los

Llama la atención, sin embargo, que el derecho a la formación profesional específica, entendida como toda acción vinculada a la actividad de la empresa⁴, haya permanecido inalterable desde 1980 hasta la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medida urgentes para la reforma del mercado laboral⁵. Las modificaciones legislativas que afectaron al artículo 23 ET durante el año 2012 no sólo reconocían al trabajador derechos individuales a recibir la necesaria formación profesional para adaptarse a los cambios acontecidos en el puesto de trabajo, sino también la dirigida a la formación profesional vinculada con la actividad de la empresa. Se trata de incorporar la formación al contrato de trabajo, como elemento inherente a la relación laboral. En esta línea, sin embargo, son escasas las intervenciones legislativas que se han realizado durante los años siguientes para reforzar estos nuevos derechos de formación.

Hay que esperar hasta la Reforma de 2021, a través del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, para observar mejoras, aunque insuficientes, en la formación de los trabajadores. Entre sus objetivos destaca el derecho general a la formación de los trabajadores, que se alza como mecanismo imprescindible para facilitar su cualificación profesional. En efecto, la formación se configura como un derecho cualificado de la persona trabajadora de amplia dimensión, que se despliega durante la relación de trabajo para favorecer y posibilitar la recualificación y/o adaptación a las exigencias del empleo⁶. Se adopta un nuevo enfoque y se apuesta «por el aprendizaje permanente del trabajador y el pleno desarrollo de

contratos formativos, en especial, en el contrato para la formación en alternancia con el trabajo con una alta relevancia en la configuración y desarrollo de su régimen jurídico; en los ERTES, sobre todo, en el mecanismo RED (RD 608/2023, de 11 de julio), en los despido colectivos, vinculado con las medidas de acompañamiento social; en la promoción profesional (art. 51.1 ET) En la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los de los derechos de las personas LGTBI también incluyen la formación como materia a tener en cuenta para la realización del protocolo d actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI (art. 15); la misma exigencia rige para el diagnóstico en materia de formación necesario para elaborar el plan de igualdad [art. 46.2 LOI y art. 7.c) RD 901/2020] en la promoción profesional, ligada a los ascensos y a la propia movilidad funcional. Asimismo, la incorporación del componente formativo alcanza al sistema de clasificación profesional (art. 22 ET), a los ascensos (art. 24 ET), a los supuestos de movilidad funcional (art. 39 ET), también artículo 88 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, así como a la formación dirigida a la adaptación a las modificaciones que se produzcan en el puesto de trabajo para evitar la extinción del contrato de trabajo por este motivo [art. 23.1.d) ET].

⁴ REQUENA MONTES, O., *Los derechos individuales de formación el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores*, Ed. Tirant lo blanc, Valencia 2019, p. 267.

⁵ AGUILERA IZQUIERDO, R., y GARCÍA PIÑEIRO, N. P., «La formación profesional para el empleo: reflexiones para su reforma», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2020, núm. 147.

⁶ CRISTÓBAL RONCERO, R., «El nuevo contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios», en THIBAUT ARANDA, J., y JURADO SEGOVIA, A., *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, Ed. La Ley, 2023, p. 53.

sus capacidades profesionales»; adquiriendo así una mayor relevancia de la que hasta ahora tenía a partir de distintas manifestaciones del derecho a la formación en el marco del contrato de trabajo.

De la amplia dimensión que se otorga a la formación como derecho básico del trabajador en la relación laboral nos centraremos en el análisis de la regulación jurídica del derecho a la formación profesional vinculado a la actividad de la empresa. En concreto, el estudio aborda el análisis del artículo 23. 3 ET, el que se recoge la obligación del empresario de favorecer el derecho a la formación del trabajador en el contrato de trabajo a través de acciones formativas en el marco de un plan de formación, desarrollado por iniciativa suya, o establecido por la negociación colectiva. Estudiaremos también cómo este derecho se entiende compensado mediante el permiso anual de formación o el permiso individual de formación (en adelante, PIF).

Nos situamos dentro del denominado «permiso de formación profesional para el empleo», vinculado a la actividad de la empresa o comprometido por la negociación colectiva» (art. 23.3 ET), que recoge toda acción formativa que pueda vincularse a tales fines, pero siempre ligados a la actividad de la empresa. No obstante, es necesario incluir el estudio del régimen jurídico del PIF porque si la empresa autoriza el disfrute de este permiso, se entiende cumplido el permiso retribuido de 20 horas anuales»⁷, y, por ende, se compensaría, curiosamente, la efectividad de la formación con cargo a la empresa⁸.

Esta concepción del derecho a la formación del trabajador en el Estatuto de los Trabajadores conlleva una implicación directa de la empresa en el proceso formativo del trabajador. El empresario no sólo es ahora «dador de empleo», sino también de formación. Como tendremos oportunidad de estudiar, este compromiso de formación que asume el empresario no es nuevo en los países de nuestro entorno⁹.

El estudio se centra en el derecho individual del trabajador a recibir formación vinculada a la actividad de la empresa, pero también dirigida, por la vía del permiso individual de formación al desarrollo de su empleabilidad, ocupabilidad y profesionalidad. También se ofrecerá, un análisis comparado del estado de la regulación en el Ordenamiento jurídico alemán.

⁷ Artículo 9.6 Ley 30/2015.

⁸ STS 792/2019, 20 de noviembre.

⁹ En el derecho italiano, lo indica, LOFRREDO, A, en: *Diriito a la formazione e lavoro: Realtà e retorica*, Cacucci, Bari, 2021, p. 215, y en el Derecho Francés: AGUILERA IZQUIERDO, R., y GARCÍA PIÑEIRO, N. P., ya señalaban en: «La formación profesional para el empleo: reflexiones para su reforma», *Revista española de Derecho del Trabajo*, 2010, núm. 147, pp. 485-500, la regulación jurídica del derecho individual de formación francés.

En el Ordenamiento jurídico alemán las personas trabajadoras pueden disfrutar, desde el 23 de septiembre de 1976, de un permiso individual de formación retribuido (*Bildungsurlaub*), consecuencia de la ratificación del Convenio núm. 140 OIT sobre Licencia pagada de estudios¹⁰, vinculado a medidas de formación permanente (*Weiterbildungsmassnahme*).

Sin embargo, el ejercicio de este permiso de formación no se ha desarrollado a nivel federal¹¹. El desarrollo y ejecución de la formación del trabajador en la empresa, en virtud del marco competencial establecido en la República Federal alemana se lleva a cabo través de los oportunos desarrollos normativos de los diferentes *Bundesländer*¹². El Estado se limita a establecer los principios y fundamentos sobre los que reposa el sistema de formación profesional alemán, si bien el desarrollo de su ejercicio se recoge, hasta ahora, en las legislaciones de los distintos *Länder*, con vocación de favorecer el efecto multiplicador y expansivo de la formación en el cambiante mercado de trabajo y las exigencias de éste.

El análisis del reconocimiento de la formación profesional como derecho individual del trabajador, partiendo de las normas internacionales, del marco constitucional, legal y convencional permitirá concluir que este derecho, tras su nueva configuración, ha adquirido una relevancia notable en el marco del contrato de trabajo.

Además, el estudio parte de la idea del derecho a la formación profesional como un derecho de amplio espectro, que abarca la formación durante el desarrollo del contrato de trabajo como instrumento de promoción profesional, pero, vinculado, en este caso, a las actividades de acción formativa de la em-

¹⁰ Übereinkommen 140 über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974, en: https://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/ed_norm/normes/documents/normativeinstrument/wcms_c140_de.htm.

¹¹ «Eine Umsetzung dieser vollöckerrechtlichen Verpflichtung in Bundesrecht ist nicht zu erwarten»: POECHTE, S., Bildungsurlaub, 133. 1, en VV. AA., WOLFDIETER, K., *Personaltuch 2023*, 30. Auflage, C. H., Beck, p. 1118.

¹² Excepto Baviera y Sajonia, los *Bundesland* han desarrollado sus propias leyes en aras de favorecer el derecho a la formación de los trabajadores. Así, la Ley alemana del Land de Baja Sajonia sobre Licencia de formación (*Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen* [§ 2 (1)]), la Ley del Land de Berlín sobre tiempo de formación (*Berliner Bildungszeitgesetz*. [§§ 3 y 6.1], Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg, 15 de diciembre de 1988 (§ 16); Bremisches Bildungszeitgesetz (§ 6), de 29 de febrero de 2017, Hamburgisches Bildungsurlaubs-gesetz, 1 de enero de 2004, (§ 6); Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg, 15 de diciembre de 1988 (§ 5); Gesetz zur Freistellung für Weiterbildungen für das Land Mecklenburg-Vorpommern, 13 de diciembre de 2013 (§ 6) Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung – Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen 6 de octubre de 2023 [§ 3 (3)], Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg vom 17. März 2015, Landesgesetz über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung, 30 de marzo de 1993 [§ 2 (6)]; Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein (§ 11), 6 de marzo de 2013, Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz (§ 4), 15 de julio de 2015,

presa. La formación supone, un elemento de conservación del contrato de trabajo que también favorece e incrementa el patrimonio de profesionalidad del trabajador.

El legislador de 2012 realizó un esfuerzo encomiable por incluir este derecho en el artículo 4.2 b) ET y vincularlo con otros derechos conexos tanto en la legislación estatutaria, principalmente, el artículo 23.3 ET, como en normas conexas¹³. Por su parte, el legislador de 2021 ha intentado retomar esta senda de impulso del derecho a la formación en el marco del contrato de trabajo.

El alcance de las reformas incorporadas en los últimos años es, claramente, insuficiente al no haber atendido de forma específica a los grandes cambios que están transformando el mercado de trabajo, y de manera especial, la digitalización.

En el trabajo se analizará cómo ha evolucionado y se ha expandido el alcance y la actividad del derecho a la formación profesional del trabajador –vinculada, con carácter general, a la actividad de la empresa– y se realizará una valoración rigurosa no tanto del reconocimiento del derecho en sí, que ya viene configurado en normas internacionales y nacionales, sino más bien de su contenido.

¹³ Entre otras, cabe citar: Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, Ley 30/2015, 9 de septiembre por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y el RD 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 septiembre, por el que se regula el sistema de formación profesional, que trazan la estructura y contenido del sistema de formación para el empleo. Más adelante se desarrollará esta idea.

II

LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LAS NORMAS INTERNACIONALES, EN ESPECIAL EN LA OIT

La relevancia de las competencias profesionales y de las transiciones de ocupación y profesión constituye un fenómeno definitorio del futuro del trabajo¹. El derecho a la «formación profesional específica» de las personas trabajadoras también se reconoce y se manifiesta en los instrumentos jurídicos e informes de la OIT. Para la Organización Internacional del Trabajo la «formación» se vincula a la «cualificación»; entendida como el conjunto de conocimientos, experiencias y actitudes profesionales necesarias para realizar o desempeñar las funciones laborales exigidas por las características específicas de un determinado puesto de trabajo u ocupación².

Desde esta perspectiva, se desarrolla el derecho del trabajador a formarse en el marco de un plan de formación amplio y transversal, establecido bien por el empresario bien por la negociación colectiva. En la actualidad, además, se presentan nuevos retos y oportunidades derivados de la transformación digital, que requieren de un importante esfuerzo para integrar la tecnología digital en el mundo laboral –y, en concreto, en la actividad de las empresas– y que exigen un esfuerzo formativo para apoyar a los trabajadores y mejorar la productividad de aquéllas a través de iniciativas de formación.

Es evidente que esta transición hacia nuevas formas de trabajo conlleva retos y riesgos para empresarios y trabajadores. En este sentido, el derecho a

¹ CASAS BAAMONDE, M. E. Discurso de investidura Doctor Honoris Causa, Universidad de Málaga, 2022, p. 7.

² SERRANO ARGÜESO, M., «Formación profesional», en GARCÍA MURCIA, J., p. 3

la formación se presenta como un instrumento de promoción profesional, de conservación del puesto de trabajo y del incremento del patrimonio de profesionalidad del trabajador. No en vano la formación es una vía, para incorporarse, permanecer, adaptarse y recualificarse profesionalmente tanto en los supuestos de mantenimiento como de pérdida de empleo. Estas pasarelas de adecuación, que se favorecen y potencian a través de la formación, refuerzan la posición del trabajador en un mercado de trabajo en constante cambio en el que hay algunas funciones, hasta ahora desempeñadas, que desaparecerán y otras muchas se modificarán.

En este contexto de cambios económicos y tecnológicos que obligan a la transformación/transición profesional, merece la pena repasar los instrumentos jurídicos e informes de la OIT que abundan y redundan en la adquisición del conocimiento del trabajador a través de la formación específica vinculada a la empresa para adaptarse a las nuevas situaciones que demanda el mercado de trabajo.

Prueba de ello es, en primer término, el Convenio sobre licencia pagada de estudios³, que significa «una licencia concedida a los trabajadores, con fines formativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuada» (art. 1 Conv. OIT núm. 140), para favorecer de manera general, una «formación permanente y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual» [art. 3 d) Convenio OIT núm. 140]. El contenido de este convenio recoge, en líneas generales, la esencia del permiso retribuido de formación profesional para el empleo vinculado a la actividad de la empresa.

Pero hay que resaltar otros convenios: el Convenio sobre la orientación y la formación profesionales en el desarrollo de los recursos humanos, ratificado por España el 16 de mayo de 1977⁴ que pone en valor la mejora de la «aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social de influir, individual y colectivamente sobre estos (art. 1 Conv. OIT núm. 142); el Convenio sobre la política de empleo de 1964⁵ –sin ser específico de la formación– y el Informe «Observación general sobre política de empleo», en el que también se incide, desde otra perspectiva, en la necesidad de formación permanente y en su utilidad «como herramienta de recolocación en nuevos puestos

³ Convenio núm. 140 sobre licencia pagada de estudios 1974.

⁴ Convenio núm. 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975; instrumento actualizado y citado como convenio sobre el desarrollo de recursos humanos.

⁵ Convenio núm. 122 sobre política de empleo, 1964.

teniendo en cuenta la volatilidad del trabajo y su rápida evolución»⁶. Asimismo, destaca el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente en el trabajo, que recoge «la formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene en el trabajo» de los trabajadores y sus representantes (art. 19 Conv. OIT núm. 155) o el Convenio sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas que reconoce la «readaptación profesional y empleo de personas» con «una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida» y, en concreto, se completa la formación profesional con el fin de que estas personas «puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo», indicando que (...), siempre que sea posible se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general con las adaptaciones necesarias» (arts. 1, 2 y 7 Conv. OIT núm. 159).

Por su parte, la Recomendación OIT sobre el desarrollo de los Recursos Humanos 2004 (núm. 195)⁷, sobre la base del diálogo social, promueve que la formulación y aplicación de políticas nacionales de desarrollo de la formación y el aprendizaje permanente sean compatibles con las políticas adoptadas en el ámbito social. Asimismo, se insiste en el deber de asegurar el conocimiento y las competencias necesarias para adquirir la formación vinculada a la actividad de la empresa; favoreciendo el desarrollo de políticas de formación y aprendizaje permanentes que faciliten el perfeccionamiento de las aptitudes profesionales de los trabajadores⁸.

La OIT en su informe sobre «El futuro del trabajo»⁹ pone también de manifiesto los efectos de las transformaciones económicas, tecnológicas, medioambientales y geopolíticas mundiales, que generan, entre otras consecuencias, riesgos de obsolescencia de competencias y habilidades de las personas trabajadoras, que han de seguir permanentes procesos formativos para su adaptación o la obtención de nuevas competencias. Y, además, exige tanto

⁶ Observación general OIT núm. 122 sobre la aplicación del convenio sobre política de empleo, 1964.

⁷ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:15775152532837:12100:NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312533; Recomendación OIT núm. 145 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004.

⁸ En igual sentido, Declaración tripartita de principios sobre las empresas y política social, revisada en 2017, que dedica los apartados 37 a 39 a la formación, estableciendo que los gobiernos, en cooperación con todas las partes interesadas, deberían elaborar políticas nacionales (...) con el objetivo de alentar la formación profesional, el aprendizaje permanente y el desarrollo de las competencias profesionales como partes de su contribución al desarrollo nacional.

⁹ La Comisión sobre el Futuro del Trabajo elaboró un informe independiente sobre la forma en que se podrá forjar un futuro del trabajo que ofrezca oportunidades de empleo decente y trabajo sostenible para todos. Este informe fue presentado en Ginebra el 22 de enero y se sometió a consideración de la reunión del centenario de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2019, en: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569909/lang--es/index.htm.

la atribución de nuevos derechos a los trabajadores, como la transformación de los ya reconocidos ¹⁰.

En el mismo sentido, España aporta sus conclusiones en la II Conferencia Nacional Tripartita sobre el debate del futuro del trabajo ¹¹. En efecto, se observa como «las grandes tendencias que están configurando nuestro presente y nuestro futuro, como la digitalización y el cambio tecnológico, la transición energética para hacer frente al cambio climático (...), tienen y tendrán un gran impacto en la organización de la producción y del trabajo y abren un escenario de importantes oportunidades y desafíos para el presente y para el futuro». Precisamente, en este contexto, «invita a adoptar un enfoque realista tanto de las oportunidades como de los desafíos, diseñando políticas consensuadas sostenibles que reflejen las necesidades de la sociedad (...), el futuro del trabajo no está escrito (...), dependerá de la voluntad y de las políticas que se adopten para mitigar los efectos adversos de los desafíos, a través del diálogo social (...). Por su parte, «las mencionadas transiciones tendrán efectos en los empleos principalmente en términos de transformación de los empleos existentes, pero también de sustitución; así como de creación de numerosos nuevos empleos. Sectores como la economía digital y la economía verde, el cuidado de las personas, son identificados como nichos de empleos futuros (...). En ese sentido, se considera de enorme relevancia facilitar la formación continua a lo largo de la vida laboral para que los trabajadores pueden hacer frente a las transiciones y mejorar su empleabilidad y las empresas puedan ser más competitivas, y tiene en cuenta las recomendaciones para el establecimiento de un derecho universal al aprendizaje permanente». Se destaca, entre otros, «la importancia de la formación en competencias digitales, de la formación dual y de la participación de las empresas y los trabajadores en su desarrollo, alineando los sistemas educativos y formativos con las demandas del mercado laboral».

De hecho, el reciente Informe sobre el futuro del Trabajo 2023 ha puesto de manifiesto que las transformaciones económicas y tecnológicas pueden ocasionar riesgos de obsolescencia de competencias de las personas trabajadoras. Sus habilidades han de seguir en permanente proceso formativo para su adaptación u obtención de otras nuevas competencias y garantizar así, a pesar de los constantes cambios e incertidumbres, su permanencia en el mercado de

¹⁰ CASA BAAMONDE, M. E. Discurso de investidura Doctor Honoris Causa, Universidad de Málaga, 2022, p. 34.

¹¹ Conferencia internacional del trabajo, celebrada el 22 de junio de 2019, en: https://www.ilo.org/madrid/prensa-y-medios/noticias/WCMS_727110/lang--es/index.htm.

trabajo para no ser desviados hacia nuevas formas de empleo precarias e incluso hacia situaciones de desempleo ¹².

En definitiva, se destaca la formación y el aprendizaje permanente como vías de adquisición y reconocimiento de competencias necesarias para abordar los retos de adaptación y riesgos de obsolescencia ante los que se puede encontrar tanto el trabajador como el empresario. Se trata, por tanto, de incorporar la formación del trabajador al contrato de trabajo, como elemento inherente a la relación laboral. En efecto, la inversión en capital humano incrementa la empleabilidad a través de la formación y recualificación continua. El Informe «Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2023» ¹³ describe un panorama de empeoramiento de la situación del mercado de trabajo, marcada por una situación de estanflación, que conjuga una inflación elevada con un crecimiento económico insuficiente, similar al del decenio de 1970.

En este contexto, la OIT considera que el desarrollo de los recursos humanos y la formación para el empleo constituyen actividades de formación continua y mantienen la empleabilidad y productividad de las personas durante toda su vida ¹⁴. Esta reflexión se plantea por la OIT en una situación de tránsito hacia un tipo de economía basada en el conocimiento, las tecnologías y los servicios; y marcada por el extraordinario impacto de la digitalización en el ámbito del trabajo. Se empiezan a detectar y observar los retos a los que se enfrenta el mundo laboral derivados de la transformación digital, lo que conlleva una creciente demanda por parte de las empresas de más conocimientos y capacitaciones de los trabajadores, consecuencia de los cambios estructurales acontecidos en su organización ¹⁵.

Para ello, se requiere un marco de acción adecuado que oriente y aliente a los empresarios, trabajadores y representantes legales a concebir medidas y actuaciones, encaminadas a aprovechar esas oportunidades y hacer frente a los nuevos retos a través de planes de formación desarrollada por iniciativa empre-

¹² World Economic Fund, en <https://www3.weforum.org>.

¹³ https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_881012/lang-es/index.htm.

¹⁴ La formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes, en <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc88/rep-v.htm>.

¹⁵ Las recomendaciones de la OIT inciden en inversiones en economías verdes, azules, naranjas. Las primeras dan lugar a la mejora del bienestar humano e igualdad social, al tiempo que favorecen la reducción de los riesgos medioambientales y la escasez ecológica, además de conseguir un desarrollo económico y un consumo eficiente de los recursos. Por su parte, la economía azul se define como «la capacidad de responder a las necesidades básicas de todo con lo que se tiene: introduciendo innovaciones inspiradas en la naturaleza, generando múltiples beneficios, incluyendo empleos y capital social, ofreciendo más con menos. La economía naranja abarca todas las actividades económicas relacionadas con el arte, la cultura, la investigación, ciencia, tecnología y, en general, cualesquiera otras en las que la creatividad sea la principal característica.

sarial o en la propia negociación colectiva¹⁶. Se subraya la relevancia del desarrollo y de la planificación de las nuevas competencias que exige el mercado de trabajo vinculadas a la actividad de la empresa. Unas y otras constituyen un par inescindible para favorecer la productividad, el desarrollo sostenible, así como la consecución del pleno empleo y de calidad¹⁷ a través de una metodología de aprendizaje basada en proyectos, como una innovación que favorece el desarrollo de las competencias transversales demandadas por el mercado de trabajo presente y futuro. La Declaración del Centenario para el futuro del Trabajo de la OIT preconiza la promoción y adquisición de competencias y habilidades para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral.

Lo cierto es que el entorno laboral se encuentra en constante cambio, influido por los cambios que la digitalización impone en el sistema económico y social. La formación profesional específica en las recomendaciones actuales de la OIT¹⁸ requiere un esfuerzo por partes de los interlocutores sociales y de los trabajadores por identificar y priorizar las necesidades y circunstancias específicas¹⁹ para adaptar las distintas situaciones nacionales y sectoriales al marco de formación propio desarrollado por la iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva²⁰.

La relación de trabajo sigue siendo el instrumento adecuado para proporcionar seguridad y protección jurídica a todos los trabajadores. Ahora bien, las normas de la OIT no reconocen el derecho a la formación directa de los traba-

¹⁶ Conclusiones OIT, en su informe: La formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes, en <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc88/rep-v.htm>, cit.

¹⁷ Resolución «Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva sostenible y resiliente», adoptada en la Conferencia General del Trabajo, 17 de junio de 2012 en https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/texts-adopted/WCMS_806097/lang-es/index.htm.

¹⁸ Decisión relativa al seguimiento de la Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.ª reunión (2021): Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2022-2030, en https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB346/ins/WCMS_857813/lang-es/index.htm. Seguimiento de la de la Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.ª reunión (2021). Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2022-2030. En el presente documento se propone la Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2022-2030, así como un plan de acción para la primera fase de aplicación correspondiente a 2022-2025, a fin de dar curso a las Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en diciembre de 2021. Se invita al Consejo de Administración a proporcionar orientaciones acerca de la estrategia y el plan de acción propuestos (véase el proyecto de decisión en el párrafo 34), en https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB346/ins/WCMS_857813/lang-es/index.htm.

¹⁹ La OIT identifica cinco competencias transversales de formación profesional en las que se debe poner el foco: alfabetización digital; colaboración, comunicación y creatividad, manejo de lenguas extranjeras, pensamiento crítico y resolución de problemas, en: <https://www.oitcinterfor.org/node/7422>.

²⁰ En este sentido, SERRANO ARGÜESO, M., señala que «una formación adecuada podía ser parte importante de la transformación de actividades de supervivencia en las empresa más viables», en: «Formación profesional», cit., p. 12.

jadores, como un derecho subjetivo, sino que generan a los Estados firmantes compromisos para que sea su normativa interna la que diseñe y configure este deber de formación del empresario respecto del trabajador.

De ahí que sea el legislador el que tenga que cubrir las pasarelas o transiciones entre el trabajo y la formación permanente y la movilidad contractual, sin dejarlas al libre juego del mercado, disponiendo un «marco facilitador» para proporcionar el desarrollo de formación como derecho legal de los trabajadores, con independencia de su situación contractual y de su tipo de contrato; derechos que arrastrarían consigo durante un tiempo en caso de movilidad contractual²¹.

²¹ CASAS BAAMONDE, M. E., Discurso de investidura Doctor Honoris Causa, Universidad de Málaga, 2022, p. 7.

III

EL DERECHO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA UNIÓN EUROPEA

Las habilidades y competencias profesionales también han merecido el interés del legislador europeo. Entre ellas, la atención a la revolución de las tecnologías y la transformación económica constituye una prioridad en el desarrollo y la adaptación del derecho de formación como instrumento para favorecer el tránsito profesional que está demandando el mercado de trabajo.

La disposición de las capacidades o habilidades adecuadas proporciona, como siempre ha sucedido, mayores y mejores oportunidades de empleo. La diferencia es que en la actualidad y en el futuro esas capacidades laborales o profesionales requerirán de una readaptación o recualificación continuas, que tendrán que abordarse con enorme esfuerzo por parte de los todos los sujetos concernidos (empresario, trabajador y representantes de los trabajadores) y, por supuesto, con la intervención del legislador no sólo a través del reconocimiento del derecho, sino de la determinación y concreción de los términos de su contenido. En efecto, la formación ha dejado ser un factor meramente instrumental para la obtención de un trabajo y se ha convertido en un derecho básico del trabajador en el marco de su relación laboral.

Desde los inicios de la construcción europea, se ha reconocido «el derecho de toda persona a la libre elección de profesiones u oficio (arts. 1 y 2 Parte Primera); derecho que, genera, a su vez, ciertos deberes para el empresario, entre los que destaca, «el de proporcionar y promover una orientación, formación y readaptación profesionales adecuadas» (Parte II)¹. Para alcanzar este objetivo,

¹ Carta Social Europea, 1961. También, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1946), en su artículo 23.1, se limita a reconocer el derecho de toda persona, «a condiciones equitativas y satisfac-

la Comisión ha fomentado la coordinación de acciones entre los Estados miembros en materia de «formación y perfeccionamiento profesionales» (art. 156 TFUE) «para facilitar la inserción y la reinserción en el mercado laboral» de los trabajadores (art. 166 TFUE)². De este modo, se destaca la idoneidad de la formación en el trabajo como medida de mejora de la empleabilidad de los trabajadores. La formación profesional se enmarca, así, dentro del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en las políticas de flexiseguridad integradas para facilitar la transición al mundo laboral y la mejora de la capacidad de las personas y se configura, por ende, como «un factor de seguridad en el empleo y competitividad en las empresas»³. El derecho a la formación profesional vincu-

torias de trabajo». Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) reconoce el derecho al trabajo y, entre las medidas que propone, figura «la orientación y formación técnico-profesional». Especialmente el artículo 7 c) reconoce el derecho a «igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría profesional superior que les corresponda sin más consideraciones que los factores de tiempo y servicio y capacidad». Asimismo, el artículo 13.1.º del Pacto Internacional reconoce el derecho de toda persona a la educación, orientada al «pleno desarrollo de la personalidad humana, del sentido de su dignidad, (al tiempo que) debe fortalecer el respeto de los derechos humanos y libertades».

² En efecto, estos derechos tardaron en tener un reconocimiento como política propia en el marco constitucional europeo. Fue el Tratado de Maastricht de 1992, el que propició el paso de la formación profesional de una «política común a una verdadera política comunitaria». El punto de inflexión fue la incorporación del artículo 127 en el Tratado de Roma, que venía a disponer que la Comunidad desarrollaría una política de formación profesional que reforzara y completara las acciones de los Estados miembros, respetando plenamente la responsabilidad de estos en lo relativo al contenido y a la organización de dicha formación. El respeto a la esfera de decisión de los Estados se reflejaba también en el apartado 4 del artículo 127, en el que, tras fijar el procedimiento para la actuación comunitaria, se reconocía la «exclusión de toda armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros». En el Acuerdo de Política Social anejo a este Tratado se mantuvo esta restricción, limitando las posibilidades de intervención comunitaria o de los interlocutores sociales europeos a «la integración de las personas excluidas del mercado laboral», y esto «sin perjuicio de las disposiciones del artículo 127». Era evidente la voluntad de los Estados firmantes de mantener su competencia en esta materia, reduciendo la capacidad de la Comunidad Europea de establecer una reglamentación común. La reforma de los Tratados operada en Ámsterdam en 1997 no supuso grandes cambios en esta materia. Por un lado, la integración del Acuerdo de Política Social en el articulado del Tratado, como su nuevo capítulo de Política Social, supuso que las previsiones de aquél en la materia pasarán a éste. Así, el nuevo artículo 118 C establecía que «con el fin de alcanzar los objetivos expuestos en el artículo 117, y sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado, la Comisión fomentará la colaboración entre los Estados miembros y facilitará la coordinación de sus acciones en los ámbitos de la política social tratados en el presente capítulo, particularmente en las materias relacionadas con [...] la formación y perfeccionamiento profesionales», en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., «La política de formación profesional», en CASAS BAAMONDE, M. E.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; GIL ALBURQUERQUE, R.; GÓMEZ GARCÍA BERNAL, A., y SEMPERE NAVARRO, A. V., *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Vol. II, BOE, 2023, pp. 1744-1746.

³ MONEREO PÉREZ, J. L., y MORENO VIDA, N., «Las políticas de formación profesional: su centralidad para el trabajo decente y la inclusión social», cit., pp. 100-103. Repárese, no obstante, en que la «múltiple naturaleza de la formación profesional» como política educativa, laboral y de empleo (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.) hace que enlace con distintas políticas de los tratados, en las que se ubicará en sus diversas vertientes. De ahí su doble ubicación dentro del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea: a) artículo 6 TFUE de proyección de política educativa, y b) artículo 145 TFUE, que se incardina dentro de la política de empleo y c) arts. 4, 151 y 156 TFUE, que representan la vertiente laboral. En todo caso, el precepto fundamental del Tratado en esta materia es el artículo 166 del TFUE, que mantiene en lo

lado a la necesaria formación para el desarrollo del empleo también se reconoce en la Carta Comunitaria de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores⁴, como derecho social de la Unión Europea, a pesar de las escasas competencias que, teóricamente, el Tratado de Funcionamiento de la UE otorga a este derecho básico de las personas trabajadoras⁵.

También ha de indicarse que en la Parte II de la Carta se señala que las partes contratantes se comprometen a considerarse vinculadas por una serie de obligaciones, entre ellas, se dispone el derecho al «acceso y a la formación profesional permanente» (art. 14). El trabajo es esencial para la condición humana; «es más que ganarse la vida», como ha dicho la Comisión Europea, pues ofrece «relaciones sociales y un lugar en la sociedad, así como oportunidades de desarrollo personal y profesional». Sin embargo, esto sólo es así, si el trabajo «tiene unas condiciones de trabajo justas y dignas»⁶, si es un trabajo decente que permite una vida digna, que conlleva «obtener el apoyo necesario para buscar un empleo, tener acceso a (...) una educación y formación decentes (...)»⁷.

esencial la ordenación de esta política comunitaria, estableciendo que la Unión desarrollará «una política de formación profesional que refuerce y complete las acciones de los Estados miembros, respetando plenamente la responsabilidad de los mismos en lo relativo al contenido y a la organización de dicha formación»; sin llegar a la armonización, favoreciendo la cooperación con terceros países y con las organizaciones internacionales competentes en materia de formación profesional, «La política de formación profesional», en CASAS BAAMONDE, M. E.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; GIL ALBURQUERQUE, R.; GÓMEZ GARCÍA BERNAL, A., y SEMPERE NAVARRO, A. V., *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, cit., pp. 1746-1747.

⁴ «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. En las condiciones de acceso a dicha formación no podrá darse ninguna discriminación basada en la nacionalidad», añadiendo que «las autoridades públicas competentes, las empresas o los interlocutores sociales, cada uno en el ámbito de su competencia, deberían establecer los mecanismos de formación continua y permanente que permitan a toda persona reciclarse, en particular mediante permisos de formación, perfeccionamiento y adquisición de nuevos conocimientos, teniendo en cuenta, particularmente, la evolución técnica» (art. 15 Carta Comunitaria de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores). Este reconocimiento lo vincula con las diversas prohibiciones de discriminación que el ordenamiento europeo prevé, tanto en el ámbito de la libre circulación de personas como en el de la armonización de las legislaciones laborales nacionales. Esto es así porque es una condición de trabajo y un derecho para los trabajadores, que debe ser disfrutado por todos sin que pueda existir ninguna discriminación en su ejercicio. La tutela antidiscriminatoria por los diversos motivos presentes en este ordenamiento se extiende también a ésta, particularmente en lo relativo a no discriminación por razón de nacionalidad y de género.

⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., «La política de formación profesional», en CASAS BAAMONDE, M. E.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; GIL ALBURQUERQUE, R.; GÓMEZ GARCÍA BERNAL, A., y SEMPERE NAVARRO, A. V., *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, cit., p. 1748.

⁶ V. DER LEYEN, U., *Una Europa social fuerte para unas transiciones justas*, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, COM (2020) 14 final, Bruselas, 14 de junio de 2020, 3. «Condiciones de trabajo justas».

⁷ V. DER LEYEN, U., *Una Europa social fuerte para unas transiciones justas*, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, cit., 4. «Protección e inclusión social».

El Pilar Europeo de Derechos Sociales, iniciativa de la Unión Europea más relevante en materia social, contiene importantes referencias al derecho a la formación de los trabajadores. En efecto, «toda persona tiene derecho a una (...) formación y un aprendizaje permanente inclusivos (...) a fin de mantener y adquirir competencias que le permitan (...) gestionar con éxito las transiciones laborales»⁸. Se apuesta por el aprendizaje permanente como eje inclusivo del crecimiento sostenible e inclusivo europeo⁹; vinculado a las transiciones y cambios en el mercado de trabajo. En la Recomendación de la Comisión 2017/761, de 26 de abril¹⁰ se reconoce expresamente que toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanentes (...) a fin de mantener, adquirir capacidades (...), y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral, aludiendo también al derecho a recibir formación como medida de apoyo activo al empleo¹¹.

Las transformaciones de la economía y de la sociedad, en concreto la doble transición verde (Green New Deal) y digital (Digital Compass) promovidas por la Unión Europea, impulsan una cuarta revolución industrial¹², que, como las anteriores, impactará significativamente sobre el trabajo, la estructura productiva, las competencias profesionales, convirtiéndolas, a su vez, en factores de transformación y de futuro, «de nuestra vida personal y del funcionamiento y garantías de las propias instituciones democráticas»¹³. De modo que el ajuste y reajuste competencial y la adquisición de competencias clave

⁸ El Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión proclamaron en la Cumbre Social de Gotemburgo, 14 de diciembre de 2017, el pilar europeo de derechos sociales, que establecía «el derecho a una educación y una formación inclusivas y de calidad y un aprendizaje permanente para todos como primer principio, el derecho a una asistencia oportuna y personalizada para mejorar las perspectivas de empleo o de trabajo por cuenta propia, que incluye la formación y el reciclaje profesional, como cuarto principio (...)», *The European Pillar of Social Rights in 20 principles*, en <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1607&langId=en>.

⁹ Resolución del Consejo relativo a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030), en DOUE núm. 66, de 26 de febrero de 2021.

¹⁰ Sobre el pilar europeo de Derechos Sociales, DOUE, L113, 29 de abril de 2017, pp. 56-61.

¹¹ Esta Recomendación tendrá su reflejo posterior en el diseño y desarrollo de distintas iniciativas europeas. Destaca la Resolución 2020/2012 del Parlamento europeo -con recomendaciones a destinadas a la Comisión sobre un marco de aspectos éticos de la inteligencia artificial, la robótica y las tecnologías conexas-, por cuanto dedica un apartado al «empleo, derechos de los trabajadores, competencias digitales, y lugar de trabajo, en el que se subraya la necesidad de desarrollar competencias e a través de la formación y educación de los trabajadores, en Resolución 2020/2012 (INL), Parlamento Europeo de 20 de octubre de 2020, DOCE C 404/63 de 6 de octubre de 2021.

¹² ÁLVAREZ CUESTA, H., «El empleo verde y la industria 4.0: hacia una transición justa», en García Novoa, C., y Santiago Iglesias, D. (Dir); *4.ª Revolución industrial: impacto de la automatización y la inteligencia artificial en la sociedad y economía digital*, Aranzadi, 2018, p. 658. En concreto, la autora entiende que la formación en competencias digitales y consciente del medio ambiente exige «apostar por estrategias integrales de formación permanente y sistemas de formación que incorporen el desarrollo sostenible y garanticen que se proporcionan las competencias y habilidades a las herramientas tecnológicas utilizadas».

¹³ *II Informe de situación de la ejecución del Plan de Recuperación*, abril 2022, pp. 15-16.

deban adecuarse a las necesidades de los cambios del trabajo, facilitando las transiciones laborales en momentos de intensa transformación e incertidumbre. El cambio se presenta como una oportunidad, pero también como una necesidad, por lo que el aprendizaje permanente debe ser una realidad.

La formación es un derecho del trabajador vinculado a su relación laboral, y como derecho, se deben reclamar acciones de política legislativa que reconozcan la formación como instrumento imprescindible para protagonizar y facilitar el tránsito tecnológico que surge de las transformaciones sociales y económicas que están aconteciendo¹⁴. Una década antes del COVID la Unión Europea ya venía insistiendo en la necesidad de los Estados miembros de fomentar el aprendizaje permanente. La Decisión del Consejo 2010/707/UE, de 21 de octubre de 2010, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros, en concreto, la número 8, ya propuso la consecución de una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y la promoción del aprendizaje permanente, acción prioritaria que, hoy en día, continúa en el foco de atención de la Unión Europea¹⁵.

El conocimiento es un factor estratégico para el ser humano y para su trabajo. La formación, incluida la formación por las empresas, vinculada también a los procesos de transformación digital, está llamada a proporcionar los conocimientos y cualificaciones necesarias para la ocupabilidad futura¹⁶. En este sentido, hay que destacar que el vertiginoso proceso de automatización, digitalización y robotización de la economía mundial, en general, y europea, en particular, impacta sobre el mercado de trabajo, y plantea un sinnúmero de retos en el ámbito de la formación, cualificación y reconversión profesional de los

¹⁴ Recomendación del Consejo de 24 de noviembre de 2020 sobre educación y formación profesionales para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia (2020/C 417/01) y Resolución del Parlamento Europeo sobre educación y formación profesionales para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia (2020/2767/RSP). Muchas de las cuestiones que se enumeran en la Recomendación han sido adoptadas por la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación de integración de la Formación Profesional, destacando, además, la importancia de la formación profesional en el mercado laboral, en particular, y en el debate del futuro del trabajo, en general.

¹⁵ En el contexto posterior a la pandemia de COVID-19, la Unión Europea continúa en la senda de las reformas ya iniciadas garantizando «que las economías y sociedades europeas sean más sostenibles y resilientes y estén mejor preparadas para las transiciones ecológica y digital (...)», a través del acceso y promoción de los trabajadores a la oportunidades de perfeccionamiento y reciclaje profesional el aprendizaje permanente y la calidad y la formación de alta calidad para todos, incluidas (...) las capacidades digitales, con el fin de capacitarlos con los conocimientos y cualificaciones necesarios para una economía digital», en Decisión (UE) 2022/2296 del Consejo de 21 de noviembre de 2022 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, DOUE núm. L 304, de 24 de noviembre de 2022, Orientación núm. 6.

¹⁶ Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad (2022/ C 243/02).

trabajadores¹⁷. Por ello, se están desarrollando, en el ámbito europeo, múltiples planes y programas de actuación orientados a potenciar esa formación en estas nuevas competencias y habilidades necesarias para el trabajo¹⁸.

Uno de esos planes es la Agenda de Capacidades Europea 2020 (en adelante, Agenda 2020) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia, que se aprueba con vistas a la mejora de las capacidades existentes, así como de reciclaje profesional, mediante la formación en nuevas capacidades, con un horizonte temporal de cinco años. La Agenda 2020 insiste en garantizar que el derecho a la formación y al aprendizaje permanente, consagrado en el Pilar europeo de derecho sociales, se convierta en una realidad en toda Europa. La creación de la Agenda 2020 supone, además, la materialización tangible de la voluntad de las instituciones europeas por situar las capacidades en el centro político de la Unión Europea, orientando la inversión a las personas y sus competencias para conseguir la formación adecuada para prosperar¹⁹.

También cabe citar, a modo de ejemplo, el Plan de Educación Digital (2021-2027), que contribuye a la consecución de los objetivos de la mencionada Agenda de Capacidades Europea, y complementa a otros planes que tienen carácter transversal entre sí, como el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Digitales²⁰ y la «Brújula digital 2030: el enfoque europeo para la década digital»²¹.

¹⁷ Como ya señaló, PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «Intentar un análisis de las repercusiones que la introducción de las nuevas tecnologías está provocando en la relación de trabajo continúa siendo arriesgado porque persisten las dificultades de primera hora», en *Nuevas tecnologías y relación individual de trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, 1990, p. 1. En todo caso, de lo que no cabe duda es que, en un contexto, como el actual, dominado por la tecnología, el trabajador tendrá que adaptarse a la flexibilidad y a la innovación como pautas y criterios que caracterizan la nueva cultura empresarial. El debate sobre la cualificación profesional de los trabajadores orientada a la digitalización es, sin duda, una cuestión de indudable interés.

¹⁸ MUNÍN SÁNCHEZ, L., «La adquisición de competencias digitales en el sistema de formación profesional como instrumento para el impulso de la igualdad de género en el empleo», en Mella Méndez, L. (Dir): *La formación profesional, para la empresa y la sociedad del siglo XXI*, Aranzadi, 2023, p. 275.

¹⁹ GARCÍA QUIÑONES, J. C., «Nuevas competencias laborales para las nuevas profesiones del siglo XXI: el aprendizaje permanente a lo largo de la vida», en Mella Méndez, L. (Dir): *La formación profesional, para la empresa y la sociedad del siglo XXI*, cit., p. 146.

²⁰ Este Plan se diseña para hacer realidad los «principios» como verdaderos «derechos» del Pilar Europeo de Derechos Social y conseguir una recuperación justa, inclusiva y resiliente de la crisis del coronavirus, estableciendo tres grandes ejes: 1) Más y mejores empleos, 2) Habilidades e igualdad, 3) Protección Social e inclusión. En este Plan de Acción uno de los ejes fundamentales lo constituyen las medidas de mejora de las cualificaciones y reclasificación, como la formación de corta duración para mejorar las cualificaciones de los desempleados o inactivos, en MONEREO PÉREZ, J. L., y MORENO VIDA, N., «Las políticas de formación profesional: su centralidad para el trabajo decente y la inclusión social», *Temas Laborales*, cit., p. 108.

²¹ El Plan de acción de educación digital es un factor clave para materializar el objetivo de lograr un Espacio Europeo de Educación de aquí a 2025, en MUNÍN SÁNCHEZ, L., «La adquisición de competencias digitales en el sistema de formación profesional como instrumento para el impulso de la igualdad de género en el empleo», en Mella Méndez, L. (Dir): *La formación profesional, para la empresa y la sociedad del siglo XXI*, cit., p. 276.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización 2020²², suscrito al amparo del artículo 155 TFUE, para hacer frente a los retos de la digitalización en el mundo laboral, aboga por favorecer el aprendizaje permanente a través de una transición consensuada que integre, de forma satisfactoria, las tecnologías digitales en el lugar de trabajo, aprovechando las oportunidades, reduciendo al mínimo los riesgos y garantizando el mejor resultado posible para trabajadores y empresarios.

A diferencia de otros Acuerdos, que han sido adoptados como Directivas obligatorias, este Acuerdo se encuadra dentro los acuerdos europeos de carácter autónomo suscritos, en virtud de lo dispuesto en el artículo 155.2 TFUE²³. Ello significa que sólo es obligatorio para las organizaciones empresariales y sindicales pertenecientes a las organizaciones europeas firmantes del Acuerdo Marco²⁴.

El Acuerdo Marco advierte que la transformación digital de la economía es un «tema multifacético con grandes repercusiones en los mercados laborales, el mundo laboral y la sociedad en general», e «indica que la cualificación es un elemento básico en los procesos de transformación digital de las empresas, por lo que la identificación de las necesidades de cualificación es un desafío clave de interés común para los interlocutores sociales». Se presenta, por tanto, como un marco general que ha de ser promocionado y desarrollado por las organizaciones miembros de las partes firmantes, conforme a los procedimientos y prácticas específicas de los interlocutores sociales en los Estados miembros²⁵.

²² El pilar europeo de derechos sociales también se ha hecho eco de los retos que la digitalización plantea en desde la perspectiva social (apartado 9, Preámbulo, Cumbre Social de Gotemburgo, 14 de diciembre de 2017, el pilar europeo de derechos sociales, en: «*The European Pillar of Social Rights in 20 principles*», cit., <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1607&langId=en>).

²³ Se trata de un «proceso circular dinámico conjunto» que se muestra sobre tres círculos concéntricos sobre los que incide la tecnología digital. Círculo exterior, que muestra el impacto de la digitalización y e identifican riesgos, oportunidades y estrategias; círculo intermedio, que recoge las cuatro áreas de la organización del trabajo que han de ser afrontadas: el contenido del trabajo y las competencias necesarias para desarrollarlo, las condiciones de trabajo- términos y condiciones de empleo, conciliación de la vida laboral y familiar, por un lado y por otro, el entorno laboral, la salud y la seguridad. El círculo interior que contienen los temas que han de ser contemplados en los diferentes niveles para afrontar la digitalización. El Acuerdo Marco se configura sobre cuatro pilares: «competencias digitales», «modalidades de conexión y desconexión», «inteligencia artificial y garantía del principio de control humano» y «respeto de la dignidad humana y sistema de vigilancia». El primer pilar se mueve en el ámbito de las competencias digitales, mientras que los otros tres aspiran a garantizar los derechos de los trabajadores en el ámbito de la digitalización. GOERLICH PESET, J. M., «El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización», *Documentación Laboral*, núm. 122, 2021, pp. 53-55.

²⁴ BusinessEurope, SMEUnited, CEEP y CES (y al comité de enlace EUROCADRES/CEC).

²⁵ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.; GARCÍA PIÑEIRO, N. P., y CRISTÓBAL RONCERO, R., «Automatización, transformación digital y brechas competenciales: propuestas en materia de formación», *Digitalización, recuperación y reformas laborales*, Comunicación presentada al XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2022, pp. 111-127, en: <https://www.aedtss.com/comunicaciones-al-congreso-xxx-de-la-aedtss/>.

En España, este marco de actuación se ha configurado a través del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC 2023-2025), que sigue la línea marcada por sus predecesores no sólo en su naturaleza jurídica y duración, sino también en cuanto a las materias de las que se ocupa.

Los retos y oportunidades que presenta la digitalización otorgan, en este proceso de cambio, un papel fundamental a los interlocutores sociales en el refuerzo de los derechos sociales durante este proceso de transición laboral. De hecho, el Acuerdo Marco se presenta como «el compromiso compartido de los interlocutores sociales europeos para optimizar los beneficios y hacer frente a los retos en de la digitalización en el mundo laboral». Se arbitra un método para afrontar los efectos de la digitalización en las relaciones laborales y se articulan los medios y posibilidades que los interlocutores sociales disponen en su ámbito nacional de diálogo social para abordar la transición digital. De los contenidos que se abren al diálogo social interesa destacar el referido a «competencias digitales», en concreto, al terreno de la adaptación de las empresas en estas competencias en el nuevo entorno de competitividad y productividad.

El Acuerdo Marco fomenta, por tanto, estrategias de transformación digital que apoyan el empleo, y alienta a las empresas a introducir este tipo estrategias en un enfoque de asociación. Se favorecen las transiciones de empleo de los trabajadores en las empresas, mediante una inversión en competencias que garantice la actualización de los conocimientos y la capacidad de empleo continuo de la mano de obra, así como de recuperación de las empresas.

La digitalización presenta beneficios tanto a los empresarios como a los trabajadores que buscan empleo en la medida que suponen nuevas oportunidades de trabajo. Ahora bien, esta transición conlleva esfuerzos por parte de todos, ya que algunas funciones desaparecerán, lo que obliga a anticipar el cambio, «ofreciendo los conocimientos para que los trabajadores y empresarios triunfen en la era digital». Se impone una tarea de adaptación de «nuestro mercado laboral (...) y de la capacitación (...) con la finalidad de garantizar que la transición digital sea beneficiosa para los empleadores y los trabajadores, así como también un esfuerzo por parte de las estructuras de diálogo social, integradas por representantes de los empleadores y los trabajadores, para que apoyen un análisis compartido y un compromiso conjunto de acción para evaluar e identificar las necesidades de formación relacionadas con la digitalización para la empresa o el sector y su mano de obra.

Se apuesta, decididamente, por la formación continua de las personas trabajadoras, presentes y futuras, para aprovechar las oportunidades y hacer frente a los retos que conlleva la transformación digital en el mundo laboral. En efecto, el acceso a una formación y a un desarrollo de aptitudes digitales de

calidad y eficaces constituye un interés común. Éste debe suponer, a su vez, un compromiso conjunto de empleadores por utilizar la tecnología digital de manera positiva, tratando de mejorar la innovación y la productividad para una viabilidad duradera de las empresas, dar seguridad en el empleo a las plantillas, así como mejorar sus condiciones de trabajo, y de los trabajadores por apoyar el crecimiento y el éxito de las empresas y de reconocer el papel potencial de la tecnología digital para que las empresas sigan siendo competitivas en el mundo moderno. En este sentido, el V AENC manifiesta su compromiso por potenciar la formación, a través de la negociación colectiva, como elemento estratégico para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y de la competitividad de las empresas. En concreto, propone adoptar medidas dirigidas a garantizar la igualdad de acceso de las personas trabajadoras a la formación» y «promover la corresponsabilidad de las empresas y personas trabajadoras en los procesos de formación» (Capítulo V).

De lo expuesto se deduce que tanto los interlocutores sociales al nivel que correspondan como los departamentos de recursos humanos, los supervisores directos y los representantes de los trabajadores y los comités de empresa europeos han de estar presentes en todas las fases del proceso de mejora de las competencias de digitalización. Es fundamental que la tecnología digital se introduzca en negociación y consulta con los trabajadores y sus representantes en el marco de los sistemas de relaciones laborales para generar confianza en el proceso²⁶.

Las estrategias deben garantizar que tanto la empresa como los trabajadores se beneficien de la introducción de la tecnología digital, respecto, por ejemplo, a las condiciones de trabajo, la innovación, la productividad y la participación en los beneficios de la productividad, la continuidad de las empresas y la empleabilidad. La corresponsabilidad de todos los sujetos concernidos en los procesos de formación destinados a implantar iniciativas formativas para facilitar la transición digital es un requisito básico para la introducción de las nuevas tecnologías en la organización de trabajo.

Entre las medidas a considerar para lograr los objetivos descritos, el Acuerdo Marco hace referencia a los fondos de capacitación/fondos sectoriales, cuentas de aprendizaje, planes de desarrollo de competencias o vales. Es más, el Acuerdo deja claro que cuando un empleador solicita a un trabajador que participe en una formación relacionada con el trabajo que esté directamen-

²⁶ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.; GARCÍA PIÑEIRO, N. P., CRISTÓBAL RONCERO, R., «Automatización, transformación digital y brechas competenciales: propuestas en materia de formación», *Digitalización, recuperación y reformas laborales*, Comunicación presentada al XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2022, cit., p. 122.

te vinculada a la transformación digital de la empresa, la asunción de dicha formación concreta recaerá sobre el empresario, si bien se realizará atendiendo a la requerida corresponsabilidad o de conformidad con el convenio colectivo o la práctica nacional.

Avanzando en la línea de dotar contenido al derecho de formación profesional, la Recomendación de 16 de junio de 2022, relativa a las cuentas de aprendizaje individuales²⁷ constituye un nuevo paso para alcanzar el objetivo de formación a nivel europeo. Estas cuentas individuales de formación están dirigidas, en principio, a los trabajadores adultos en edad de trabajar para facilitar su participación en actividades de formación. Pero su objetivo es también «aumentar los incentivos y la motivación de las personas para buscar actividades de formación» y reducir los déficits de capacidades y participar en formaciones pertinentes para el mercado laboral, revisadas periódicamente para su adaptación a sus necesidades, y para las transiciones profesionales, independientemente de su situación laboral o profesional» [1.a) y 1b)].

Además, en un intento positivo de concreción, la Recomendación dedica un apartado para definir, entre otros, los conceptos «derecho de formación individual» y «cuenta de aprendizaje individual», que ya se había introducido en España en la Reforma 2012²⁸, estableciendo recomendaciones concretas para los Estados miembros vinculados con las cuenta de aprendizaje individual, comenzando por su propia implementación y continuando con la determinación de orientaciones concretas sobre instrumentos referidos a la formación profesional para el empleo, tales como: el permisos de formación remunerado²⁹. Se apuesta de manera decidida por la formación, en general, y, en particular, por la promoción de competencias digitales avanzadas como una de las cinco áreas prioritarias del programa Europa Digital 2021-2027.

La Declaración Europea de Derechos Digitales y Principios para la Década Digital presentada por la Comisión Europea en 2022³⁰ también fija como objetivo el de asegurar «una transformación digital centrada en las personas», y se reconoce en los procesos de transformación digital, de forma expresa, el deber de proporcionar a los trabajadores una formación adecuada que permita su adaptación a las nueva condiciones laborales, recogidos en España en la

²⁷ 2022 C 243/03, DOUE núm. 243, de 27 de junio de 2022.

²⁸ AGUILERA IZQUIERDO, R. GARCÍA PIÑEIRO, N. P., «La formación profesional para el empleo: reflexiones para su reforma», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2020, núm. 147, p. 14.

²⁹ GARCÍA QUIÑONES, J. C., «Nuevas competencias laborales para las nuevas profesiones del siglo XXI: el aprendizaje permanente a lo largo de la vida», en Mella Méndez, L. (Dir): *La formación profesional, para la empresa y la sociedad del siglo XXI*, cit., p. 155.

³⁰ 2023/C 23/01, DOUE de 23 de enero de 2023.

Carta de los Derechos Digitales [XVII, 1.3 a)]³¹, y que supone «dar a todos la posibilidad de adaptarse a los cambios que conlleva la digitalización del trabajo mediante la mejora y el reciclaje de las competencias».

Ahora más que nunca, la formación y la recualificación han de ser exigidas en la relación de trabajo a través de una formación polivalente y un aprendizaje permanente que permita que los trabajadores se adapten a las necesidades formativas vinculadas a las empresas, entre las que se encuentran, los avances tecnológicos que se están produciendo, en especial en materia de digitalización³².

³¹ La Carta no tiene carácter normativo. Su objetivo es reconocer los retos de aplicación e interpretación que plantea la adaptación de los derechos al entorno digital y «contribuir a los procesos de reflexión que se están produciendo a nivel europeo y liderar un proceso imprescindible a nivel global para garantizar una digitalización humanista, que ponga a las personas en el centro».

³² SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.; GARCÍA PIÑEIRO, N. P., y CRISTÓBAL RONCERO, R., «Automatización, transformación digital y brechas competenciales: propuestas en materia de formación», *Digitalización, recuperación y reformas laborales*, Comunicación presentada al XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2022, cit., pp. 115-127.

IV

EL DERECHO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL DERECHO ESPAÑOL: LA RELEVANCIA DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA

El contrato de trabajo sigue siendo el instrumento adecuado para proporcionar seguridad y protección jurídica a todos los trabajadores. En efecto, su configuración normativa evidencia un acentuado crecimiento de los derechos del trabajador y las obligaciones empresariales.

En el marco de la relación sinalagmática del contrato de trabajo se desarrollan nuevos derechos (entre otros, la protección eficaz de los trabajadores frente a los riesgos de trabajo, el reconocimiento efectivo de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras) y en particular, el derecho a la formación profesional del trabajador, entendiendo la formación como un elemento intrínseco del contrato de trabajo que ha de ser promocionado y facilitado por el empresario.

En efecto, como nos recuerda magistralmente Montoya Melgar¹, el deber de formación del empresario, de corte y tenor tradicional, ha adaptado su enfoque hacia un nuevo derecho de formación, caracterizado por «el aprendizaje permanente del trabajador y el pleno desarrollo de sus capacidades», ampliando su contenido hacia nuevas manifestaciones en el marco del contrato de trabajo.

Desde una perspectiva constitucional, el artículo 1.1 de nuestra Constitución determina que «España es un Estado social y democrático de Derecho (...) que propugna como valores superiores de su Ordenamiento Jurídico (...) la libertad, (...) y la igualdad», a través de las legislaciones laborales, de Segu-

¹ *Derecho del Trabajo*, cit., p. 428.

ridad Social y del diálogo social, dirigidas a procurar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y la promoción de los principios rectores de la política social y económica. El artículo 35.1 CE confirma la significación constitucional de un estatuto de los trabajadores y la garantía institucional de otras realidades y objetivos sociales. Entre ellos, el de la adquisición de las competencias profesionales.

La relevancia de la formación profesional y el desarrollo y facilitación de las transiciones de ocupación y profesión es un fenómeno definitorio del futuro del trabajo. En este sentido, el artículo 40.2 CE reconoce el derecho a la formación profesional como uno de los principios rectores de la política económica y social. En esta línea, se encomienda a los poderes públicos «que garanticen la formación y readaptación profesionales»; es decir, que adopten medidas de formación, en general, destinadas a los trabajadores de forma que sea la empresa el contexto en el que se desarrolle la formación. Desde esta perspectiva, el trabajador aparece como titular del derecho de formación que se lleva a cabo en la empresa y son los poderes públicos los que han de adoptar las medidas adecuadas para facilitar el ejercicio de este derecho².

En el marco de nuestro ordenamiento laboral el contrato de trabajo se presenta como el instrumento apropiado para facilitar y proporcionar el desarrollo de la formación como derecho legal de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral, de la que surgen derechos y obligaciones para ambas partes que se recogen y garantizan en el Estatuto de los Trabajadores³. Esta situación no es idéntica en el Derecho alemán. El trabajador no tiene, como tal, un derecho a la formación en el contrato de trabajo. Sin embargo, dispone de los instrumentos que impulsan y posibilitan las iniciativas formativas.

En efecto, en el Ordenamiento jurídico alemán los trabajadores disfrutan de un permiso individual de formación retribuido (*Bildungsurlaub*) que no se ha desarrollado a nivel federal. Lo que significa, como ya se ha adelantado, que el ejercicio de este permiso de formación se desarrolla y ejercita a través de las normas de los diferentes *Bundesländer*⁴. El Estado se limita a establecer

² SEMPERE NAVARRO, A. V.; CANO GALÁN, Y.; CHARRO BAENA, P., y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., *Políticas Sociolaborales*, Ed. Tecnos, 2005.

³ MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, cit., p. 282.

⁴ *Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen* [§ 2 (1)], la Ley del Land de Berlín sobre tiempo de formación (*Berliner Bildungszeitgesetz*. [§§ 3 y 6.1], *Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg*, 15 de diciembre de 1988 (§ 16); *Bremisches Bildungszeitgesetz* (§ 6), de 29 de febrero de 2017, *Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz*, 1 de enero de 2004, (§ 6); *Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg*, 15 de diciembre de 1988 (§ 5); *Gesetz zur Freistellung für Weiterbildungen für das Land Mecklenburg-Vorpommern*, 13 de diciembre de 2013 (§ 6); *Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung – Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen* 6 de octubre de 2023

los principios y fundamentos sobre los que reposa el sistema de formación profesional alemán y el desarrollo de su ejercicio se recoge, hasta ahora, en las legislaciones de los distintos *Länder* para favorecer el efecto de la formación en el mercado de trabajo.

Así, la Ley Federal de Formación Profesional (*Berufsbildungsgesetz*, BBiG)⁵ dispone el marco regulador de los principios de formación, posibilitando «el mantenimiento y la ampliación de los conocimientos profesionales, la adaptación al desarrollo técnico y la promoción profesional» (§§ 53 y ss BBiG). Completan la regulación sobre formación continua la Ley Federal para la promoción de la Formación Profesional (*Berufsbildungsförderungsgesetz* BerBiFG)⁶ y La ley de Promoción para el Empleo (*Arbeitsförderungsgesetz*, AFG)⁷, así como también la Ley federal alemana para reforzar la formación profesional continua y la cobertura del seguro desempleo (*Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung*, AWStG)⁸.

Recientemente, se ha publicado en el Boletín Oficial de la República Federal de Alemania la Ley nacional de potenciación de la formación continua (*Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung*)⁹, cuya finalidad consiste, ahora, en ampliar el alcance de las oportunidades de financiación en el ámbito de la formación continua, dada la repercusión que la transformación digital y climática están ocasionando en el mercado de trabajo alemán.

Precisamente, la necesidad de integrar las tecnologías digitales e incorporar el empleo verde a las exigencias y cambios estructurales que plantea la economía han generado la preocupación del legislador alemán por establecer

[§ 3 (3)], Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg vom 17. März 2015, Landesgesetz über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung, 30 de marzo de 1993 [§ 2 (6)]; Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein (§ 11), 6 de julio de 2013, Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz (§ 4), 15 de julio de 2015, *Berliner Bildungszeitgesetz*. [§§ 3 y 6.1] Baden-Württemberg (BzG BW) Vom 17. März 2015 (§ 4), Saarländisches Bildungsfreistellungsgesetz, 10 de febrero de 2010, Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung Sachsen-Anhalt 4 de marzo de 1998, Landesgesetz über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung, Rheinlab- Pfalz 30 de marzo de 1993.

⁵ Aprobada el 14 de agosto de 1969, y modificada el 25 de septiembre de 1996.

⁶ Aprobada el 23 de diciembre de 1981 y modificada el 26 de abril de 1994, que regula los aspectos de la planificación y documentación estadística de la formación profesional y el trabajo del Instituto Federal de la Formación Profesional. También, hay que destacar la *Handwerksordnung* (HwO; Código de los Artesanos de 28.12.1965), modificada, por última vez en el *Sozialgesetzbuch* de 7.8.1996, y que controla la formación continua en el sector de los artesanos junto con la Ley de la FP, así como la Ley de Protección en la Formación a distancia (*Fernunterrichtsschutzgesetz*), aprobada el 14 de agosto de 1976.

⁷ Aprobada el 25 de junio 1969, modificada el 14 de abril de 1997.

⁸ BGBlatt, 18 de julio de 2016.

⁹ BGBlatt, Teil 1, Nr. 191. 20 de julio de 2023. Se presentó como proyecto de Ley el 16 de diciembre de 2022, se aprobó el 17 de julio y fue publicada el pasado 20 de julio de 2023. La entrada en vigor del texto, en su integridad, será el 1 de julio de 2024.

un marco general para que atienda a los constantes cambios e incertidumbres del mercado de trabajo. Su objetivo consiste en articular medidas que favorezcan la readaptación y recualificación de los trabajadores a las mencionadas transformaciones, facilitando las transiciones de ocupación y profesión.

En nuestro ordenamiento jurídico, el derecho a la formación profesional se configura, a la vez, como un derecho del trabajador, pero también como una obligación del empresario en el marco de la relación de trabajo. Encuentra su acomodo legal en el artículo 4. 2 b) ET, al disponer que «en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a la promoción y formación en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación y a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como el desarrollo de planes y acciones formativos tendentes a favorecer su empleabilidad» [art. 4.2 b)]. Se trata de un derecho de contenido complejo con dos ingredientes principales: la promoción a través del trabajo, que tiene rango constitucional (art. 35.1 CE) y la formación profesional que conecta con el derecho al trabajo y con los objetivos del pleno empleo que debe perseguir la política de los poderes públicos¹⁰.

Con anterioridad, la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones de Trabajo hacía referencia «a la formación del trabajador» (art. 9) y en 1980, con la aprobación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, se recoge también este derecho en el artículo 4.2 b) ET y más tarde, se confirma en los mismos términos en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Más allá de este reconocimiento genérico, el derecho a la formación se reconoce en el artículo 23 ET, que dispone el derecho a la formación profesional del trabajador como un derecho intrínseco en el marco de su contrato de trabajo. Pues bien, el régimen jurídico de este precepto ha permanecido inalterado, y con escasa repercusión en el ámbito de las relaciones laborales, hasta la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que vino a ampliar su contenido y vincular la formación a las actividades desarrolladas «por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva» (art. 23.3 ET)¹¹.

En esta línea, la formación y recualificación profesional se configuran como derechos individuales de formación continua de las personas trabajadoras para incrementarla e incluso prevenir su obsolescencia profesional. El establecimiento de un sistema de formación profesional eficaz que permita a los trabaja-

¹⁰ MARTÍN VALVERDE, A., y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 32.ª ed., Ed. Tecnos, 2023, p. 763.

¹¹ También se amplió el contenido del derecho a la formación del trabajador a las actividades derivadas de las «modificaciones operadas en el puesto de trabajo» [art. 23 d) ET].

dores el reciclaje permanente, el pleno desarrollo de sus capacidades y facilite sus transiciones y mano de obra cualificada con la que dar respuesta a los tránsitos tecnológicos y de digitalización ha de ser uno de los objetivos de las acciones de política del derecho con la participación de los interlocutores sociales.

El Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo incorpora, entre sus objetivos, el derecho general a la formación de los trabajadores, que se alza, además, como mecanismo imprescindible para facilitar su cualificación profesional. Se apuesta también por la formación como vía para afrontar «el intenso proceso de digitalización y cambio tecnológico» al que se enfrenta la empresa. A estos efectos, el derecho a la formación se configura como un derecho cualificado de la persona trabajadora de amplia dimensión, que adopta un nuevo enfoque y apuesta «por el aprendizaje permanente del trabajador y el pleno desarrollo de sus capacidades profesionales»¹².

Vale la pena recordar que la situación de crisis sanitaria, provocada como consecuencia de la COVID-19, aceleró el debate sobre la formación en el proceso de la digitalización para la mejora de la empleabilidad y ocupabilidad de las personas trabajadoras. La legislación de emergencia¹³ recogió

¹² También, como ya se ha adelantado, la Reforma del 21 dota los instrumentos que acompañan la transición y cualificación de las personas trabajadoras en los sectores más afectados, con el fin de que dispongan de las capacidades necesarias para ocupar los puestos de trabajo de calidad que se crearán en el futuro en sus empresas actuales o en otras empresas o ámbitos de actividad. Entre ellos, destacan, por ejemplo, la relevancia que ha adquirido la formación en los expedientes temporales de regulación temporal de empleo de los artículos 47 y 47 bis ET, mecanismo RED.

¹³ Así, el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, exige a las empresas la adopción de medidas de trabajo a distancia que técnica y razonablemente sean posibles como alternativa a la suspensión del contrato o el despido; medidas que se ven prorrogadas en el artículo 15 del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, ampliando el carácter preferente del trabajo a distancia. En suma, la era post-COVID 19 apuesta por el teletrabajo y reitera su prioridad frente al trabajo presencial, consolidándose como medida organizativa preferente, cuando sea posible. Esta prioridad del trabajo a distancia frente al presencial y/o frente a otras medidas de flexibilidad interna o de salida de la empresa, se mantiene en disposiciones posteriores hasta la publicación en el BOE del RDL 28/2020. Entre otras: Real Decreto Ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial (BOE 27 de junio de 2020) Correc. de error: (BOE 16 de julio de 2020). En este contexto, y fruto del acuerdo de trabajo a distancia entre los interlocutores sociales y el gobierno, se aprueba el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre (BOE 23 de septiembre de 2020.), de trabajo a distancia, que sustituye la regulación precedente del trabajo a distancia (art. 13 ET), al considerar que el contenido de dicho precepto resultaba insuficiente para canalizar el fenómeno del teletrabajo. Este Real Decreto Ley fue tramitado como proyecto de ley ordinaria a través de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE 10 de julio de 2021), manteniendo íntegramente la literalidad del texto, sin apenas introducir cambios en el régimen jurídico del trabajo a distancia establecidos en el RDL 28/2020.

distintas medidas vinculadas a fines formativos, todas ellas construidas en el marco del diálogo social y materializadas en sucesivos Acuerdos de Defensa del Empleo¹⁴.

La participación de los interlocutores sociales en la conformación del derecho a la formación profesional de las personas trabajadoras, vinculada a la empresa, e incluso ejercida a través de los permisos individuales de formación, es de absoluta relevancia para el adecuado desarrollo del mencionado derecho.

Tanto el artículo 4.2 b) ET como el artículo 23.3 ET invitan a los sujetos negociadores para intervenir en el desarrollo de las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo. Serán, por tanto, los interlocutores sociales los que deban intervenir en el desarrollo del mencionado plan de formación establecido por iniciativa empresarial o en su propia negociación colectiva, incluido también la fijación de los términos del permiso anual de formación y, en su caso, del permiso individual de formación [art. 8.1d) ET]. En efecto, el legislador otorga a los interlocutores sociales un protagonismo activo en el desarrollo de la regulación del contenido del derecho de formación, recogido en el artículo 23.3 ET y en sus normas concordantes.

Este marco de actuación se ha configurado a través del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC 2023-2025), que recoge los criterios y recomendaciones que los sujetos negociadores en ámbitos inferiores deben atender en los procesos de negociación colectiva sobre las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras. Desde la negociación colectiva se busca la mejora de la situación de las empresas y el mantenimiento del empleo y de las condiciones de trabajo, así como también la adaptación a los cambios y realidades que se van produciendo en la sociedad, en la economía y en el mercado de trabajo.

El AENC 2023-2025 arrastra las materias tradicionales, pero incorpora otras nuevas que atienden, sobre todo, a la irrupción de fenómenos que están cambiando el modo y la manera de afrontar el trabajo. Se apuesta, decididamente, por el funcionamiento ágil de los mecanismos participativos para afrontar los importantes desafíos que suponen las grandes transformaciones tecnológica, digital y ecológica y las consecuencias disruptivas que tienen en el seno de las empresas y su actividad, y, por ende, en el empleo y sus condi-

¹⁴ VI Acuerdo Social en Defensa del Empleo, en RDL 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo (BOE 29 de septiembre de 2021).

ciones. En esta «transición justa»¹⁵ se promueve la anticipación y participación proactiva de los sujetos negociadores, en el ejercicio de su autonomía colectiva, a través de la formación continua y la recualificación.

Para las organizaciones firmantes del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva es fundamental «la adaptación permanente de las plantillas a las nuevas realidades a las que se enfrenta el mundo del trabajo tanto en los procesos productivos como organizativos»; «son imprescindibles los planes de formación permanente que, con las necesarias actualizaciones, capaciten a las trabajadoras y trabajadores para responder a las nuevas realidades, marcadas, entre otras, por la transición digital y ecológica y el envejecimiento de la población trabajadora». La formación continua resulta imprescindible para fomentar la «nueva cultura del aprendizaje permanente, que haga frente a la actualización constante de los trabajadores también el lugar de trabajo.

El AENC 2023- 2025 manifiesta su compromiso por potenciar la formación, a través de la negociación colectiva, como elemento estratégico para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y de la competitividad de las empresas. En concreto, propone adoptar medidas dirigidas a» garantizar la igualdad de acceso de las personas trabajadoras a la formación» y «promover la corresponsabilidad de las empresas y personas trabajadoras en los procesos de formación» (Capítulo V).

Como novedad, incluye una referencia expresa a la «transición tecnológica, digital y ecológica» en línea con el contenido del Acuerdo Marco de Digitalización Europeo (V AENC Capítulo XVI). En desarrollo de este Acuerdo se considera oportuno que se «establezcan procedimientos concretos de información previa a la representación legal de las personas trabajadoras de los proyectos empresariales de digitalización y de sus efectos sobre el empleo, las condiciones de trabajo y las necesidades de formación y adaptación profesional de las plantillas, apostando por la formación continua para la mejora de las competencias digitales de las personas trabajadoras que facilite esta transición en la empresa».

Se considera prioritario que se «potencie la formación a lo largo de la vida laboral como elemento estratégico para la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y de la competitividad de las empresas». Para ello, se apuesta por el convenio colectivo como la vía más eficaz para adaptar el empleo y las condiciones de trabajo a las realidades de sectores y empresas.

¹⁵ MONEREO PÉREZ, J. L., y MORENO VIDA, N., «Las políticas de formación profesional: su centralidad para el trabajo decente y la inclusión social», *Temas Laborales*, cit., p. 119.

En efecto, el legislador deja en manos de los interlocutores sociales el desarrollo del derecho a la formación en su dimensión más amplia¹⁶. Ciñendo su intervención al contenido estricto del artículo 23.3 ET, los sujetos negociadores deben adaptar el ejercicio de este derecho de formación profesional para el empleo ajustando las necesidades formativas a las demandas específicas. Una actuación adaptada a esta realidad concreta es nuestra propuesta de los Planes Digitales de Formación (PDF)¹⁷. Sin embargo, cabe adelantar, como tendremos oportunidad de analizar, que la realidad viene marcada por la escasa actividad de los sujetos negociadores en el desarrollo de la concreción del derecho de formación¹⁸.

Por lo que se refiere al Ordenamiento jurídico alemán también otorga competencias a los interlocutores sociales en la planificación del sistema de formación continua. Entre sus funciones está la de identificar las necesidades formativas demandas del sector y adecuarlas a las necesidades que demanda el mercado de trabajo. Desde el Gobierno, en el marco del diálogo social, se está promoviendo una estrategia nacional para impulsar la formación continua con el fin de favorecer la promoción profesional y empleabilidad. Esta estrategia se orienta en un doble sentido: por un lado, se fomentan nuevas fórmulas de financiación de formación para que los trabajadores acceden a iniciativas formativas, y por otro se apoya a los comités de empresa en el ejercicio de sus derechos para presentar iniciativas y medidas en el campo de la formación continua.

El Derecho alemán no contiene un derecho individual del trabajo a la formación en el marco del contrato de trabajo. No se plantea la dicotomía «derecho del trabajador y deber del empresario a la formación» en la relación laboral. Por ello, el empresario ni está obligado a asumir los costes de la forma-

¹⁶ No solo el artículo 23.3 ET invita a los sujetos negociadores del convenio colectivo del ámbito de aplicación de que se trate, a regular los aspectos referidos a la formación. También están llamados a intervenir –por ejemplo, a tenor de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos y garantías de los derechos digitales–, en la disposición de cláusulas convencionales relacionadas con la formación del trabajador en materia de protección de datos de carácter personal para su adecuado tratamiento o formación para utilizar las herramientas informáticas del trabajo e incluso para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital. Una referencia a la formación profesional en competencias digitales en la negociación colectiva, en VILLALBA SÁNCHEZ, A. «El papel de los agentes sociales y de la negociación colectiva respecto de la formación profesional del trabajador en competencias digitales», en Mella Méndez, L. (Dir): *La formación profesional, para la empresa y la sociedad del siglo XXI*, cit., pp. 176-187.

¹⁷ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.; GARCÍA PIÑEIRO, N. P., y CRISTÓBAL RONCERO, R., «Automatización, transformación digital y brechas competenciales: propuestas en materia de formación», *Digitalización, recuperación y reformas laborales*, Comunicación presentada al XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2022, cit., pp. 115-127.

¹⁸ Cfr. Epígrafe VI sobre la intervención de la negociación colectiva en la regulación de los derechos y obligaciones de formación continua previstos en el artículo 23.3 ET.

ción del trabajador, ni tampoco a «liberarle» de su obligación de trabajar, salvo que se especifiquen legalmente los términos del ejercicio del disfrute.

La estrategia nacional de formación continua (*Nationale Weiterbildungsstrategie*) apuesta, en línea con la estrategia europea 2030, por la promoción y el fomento, desde una perspectiva global, por la cualificación en competencias profesionales de los trabajadores a través de la formación permanente como instrumento y motor de cambio para hacer frente a la transformación del modelo social y económico alemán.

La ley alemana de constitución del centro de trabajo, *Betriebsverfassungsgesetz*, BetrVG, al igual que nuestro artículo 64. 5 e) ET atribuye el comité de empresa (*Betriebsrat*) el derecho a ser consultado sobre los planes de formación profesional en la empresa (§ 98 BetrVG). Además, pone a disposición de los representantes legales de los trabajadores el derecho de cogestión en la adopción de medidas sobre iniciativas formativas en el centro de trabajo.

Por tanto, la intervención de los representantes legales de los trabajadores en materia formativa se configura sobre el derecho de consulta y el de la cogestión. A petición del *Betriebsrat* «la empresa tiene que determinar las necesidades formativas de los trabajadores del centro de trabajo, estudiar y consultar con este órgano las cuestiones de formación de los trabajadores del centro» (§ 97.1 BetrVG).

Además, el *Betriebsrat* participa en la gestión de las decisiones sobre las modificaciones que el empresario planifique y que «puedan conllevar cambios en las actividades formativas de las personas trabajadoras». También, disponen del derecho de cogestión para el desarrollo las acciones formativas en el centro de trabajo, pudiendo oponerse a que determinadas personas intervengan en las actividades de formación, en dos supuestos: a) que no se adecúen a sus aptitudes profesionales, b) o que, habiendo participado, sean excluidos por no haberlas desarrollado satisfactoriamente. Tanto en este caso como en el anterior, si el empresario y el *Betriebsrat* no llegan a acuerdo, acudirán al arbitraje para solucionar el conflicto (§ 97.2 BetrVG). La formación continua se desarrolla en la empresa y/o en el centro y, precisamente, es en este ámbito en el que se implican los representantes legales de los trabajadores.

Por otro lado, resultan relativamente frecuentes los acuerdos de centros de trabajo (*Betriebsvereinbarungen*) sobre el derecho de los trabajadores a participar en acciones formativas. No sucede lo mismo, sin embargo, en la negociación colectiva en el que la implicación de los interlocutores sociales es, hasta la fecha, también escasa.

El Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia 2023 contiene como eje vertebrador la ampliación, modernización y generalización

de los mecanismos de formación a lo largo de toda la vida entre la población activa es también. También, se apuesta por la negociación colectiva para abordar el debate sobre la formación permanente de los trabajadores y actualizar los convenios colectivos incorporando contenidos como la formación permanente de la población trabajadora¹⁹. Por su parte, la Estrategia Española 2050²⁰ insiste en la necesidad de «modernizar nuestro tejido productivo (...) a través de una mejora de la formación y capacidades de toda nuestra población», con insistencia de la participación de la participación de los interlocutores sociales con un resultado de efecto moderado.

En definitiva, se constata un interés general por construir un derecho subjetivo a la formación de las personas trabajadoras en el marco del contrato de trabajo con intervención en su regulación.

El derecho de formación no solo se circunscribe al ámbito estricto del Estatuto de los Trabajadores, sino que alcanza también a una serie de normas que se articulan en paralelo al ET.

Pues bien, la previsión de formación, recogida en el artículo 23 ET, encuentra amplio desarrollo, «en una vasta legislación especializada, que discurre al margen del Estatuto»²¹.

En efecto, son muchas las leyes que guardan una estrecha conexión con el derecho de formación del trabajador, que contribuyen tanto sólo al desarrollo de este derecho como a la empleabilidad de los trabajadores y a la competitividad empresarial.

Una de esta normas es la Ley 3/2023, de 1 de marzo, de Empleo (en adelante, LE), que ha sido recientemente modificada, y que ha optado, en esta última reforma, por construir las políticas de empleo sobre el concepto de empleabilidad, que se erige como elemento nuclear, aglutinando «al conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan las capacidades de las personas (...) para aprovechar las oportunidades de formación (...) para progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y las condiciones del mercado de trabajo» [art. 3.b) LE].

De hecho, es objetivo de la política de empleo, entre otros, «el mantenimiento del empleo y la progresión profesional de las personas ocupadas, mediante la mejora y la actualización preventivas y activas de sus cualificaciones

¹⁹ *Proyecto Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*. Madrid, 2021. <https://www.lamocloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/130421%20Plan%20de%20recuperacion%2C%20Transformacion%20y%20Resiliencia.pdf>.

²⁰ «España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional a largo plazo»: <https://futuros.gob.es/nuestro-trabajo/espana-2050> Gobierno de España.

²¹ A. MONTÓYA MELGAR, J. M.; GALIANA MORENO, A. V.; SEMPERE NAVARRO., y RÍOS SALMERÓN, B., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 7.ª ed., Ed. Aranzadi, Pamplona, 2007, p. 52.

a través de la formación en el trabajo (...)» [art. 4.c) LE]. Asimismo, los instrumentos de planificación de la política de Empleo –la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y el Plan Anual de Fomento Digno– se articulan como política de actuación para el empleo sobre el Eje 2, «Formación» [art. 12. 4 b) LE y 13.3, b) LE]. En dicho eje se incluyen las «actuaciones de formación en el trabajo «dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional (...)», entre otras, las referidas a favorecer la transformación digital, reduciendo la brecha que existe en este ámbito. El Plan 2023 se presenta como «un instrumento esencial (...) con el que contribuir a responder mejor las necesidades de empleo y formación de las empresas»²². En este contexto, el derecho a la formación del trabajador, y en concreto, el permiso de formación profesional vinculado a la actividad de la empresa se consolida como uno de los objetivos del sistema de formación en el trabajo [art. 33.b) LE].

Por su parte, el RD 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo activo al Empleo 2021-2024 determina el marco conceptual y organizativo al que deben referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de formación profesional en el ámbito laboral. Entre los objetivos estructurales de la Estrategia 2021-2024 se establece la necesidad de «ajustar la oferta formativa da las necesidades del mercado de trabajo y a la mejora de la competitividad del tejido empresarial, con especial atención a las competencias digitales». Se plantean medidas concretas para hacer frente a los desafíos estructurales derivados del proceso de transformación digital que inciden directamente en el nuevo entorno laboral. En este sentido, la formación y el refuerzo formativo en competencias digitales se concibe como una garantía de los derechos de las personas trabajadoras en el nuevo entorno digital que demanda el mercado de trabajo.

En definitiva, la nueva Ley de Empleo, en línea con el espíritu del ET, integra el derecho a la formación como un derecho-deber relacionado con las políticas de empleo²³ y con la formación profesional para el empleo (art. 40

²² Resolución de 29 de mayo de 2023, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de ministros de 123 de mayo de 2023, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023 (BOE 6 de junio de 2023).

²³ PÉREZ DEL PRADO, D., «La Ley 3/2023, de empleo. Principales novedades», *Revista Foro de Labos*, núm. extraordinario, 2023, p. 89. En su trabajo, el autor pone de manifiesto «las diferencias importantes en función (...) de la particular concepción de las políticas de empleo». Se cita como ejemplo, las diferencias en cuanto objetivos, enfoque y cambios de la reforma de 2011 y 2013, como también la del RDLeg 3/2025 y la actual Ley 3/2023.

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al Texto Refundido de la Ley de Empleo)²⁴.

Es preciso hacer ahora referencia al sistema de formación profesional que ha construido el legislador para la realización y desarrollo de este derecho. Con anterioridad a la entrada en vigor de la nueva Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, la Ley 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional preveía una estructura del sistema de formación profesional entorno a dos subsistemas.

De un lado, la formación profesional reglada, que tenía lugar en el marco de un entorno educativo, y por regla general en un estadio previo a la incorporación de la persona trabajadora en el mercado laboral («formación inicial»).

De otra parte y con carácter relevante para el Derecho del Trabajo, el segundo de los subsistemas aún vigente se refiere a la «formación profesional para el empleo». Se trata de un subsistema externo al ámbito educativo y desarrollado al amparo del contrato de trabajo que persigue «impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y a su promoción en el trabajo que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial» (art. 40 Real Decreto Legislativo 3/2015).

Dentro del mismo, la norma establece una diferencia, que se puede seguir manteniendo en la actualidad, entre aquellas acciones formativas dirigidas a la reinserción laboral de las personas desempleadas («formación ocupacional») y aquéllas dirigidas a los trabajadores asalariados de las empresas con la finalidad de actualizar sus competencias a las necesidades formativas derivadas de la permanente mutación del sistema productivo («formación continua»)²⁵.

Si bien esta estructura está destinada a desaparecer tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, que pretende construir un único Sistema de Formación Profesional, es preciso continuar con esta distinción ante la imprevisibilidad

²⁴ Repárese en que LO 3/2022 no ha modificado el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, que regula el «sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral».

²⁵ Las leyes alemanas siguen distinguiendo entre formación inicial y formación continua, pero circunscrita a la formación dual en la empresa. Se distingue entre formación continua (*Weiterbildung*) para conseguir formación en competencias o recualificación profesionales y formación continua (*Fortbildung*) de adaptación o «capacitación». De «adaptación» para adecuar, por ejemplo, las cualificaciones ya adquiridas a los cambios tecnológicos, o de «capacitación» para mejorar las competencias profesionales del trabajador. Como se ha indicado, son las leyes de los *Länder* las que recogen, de modo específico, las iniciativas formativas: o «el permiso individual de formación o «permiso anual de formación» como derechos que el trabajador puede ejercitar en el desarrollo de su contrato de trabajo».

del diseño final que vaya a adoptarse y, a la espera de la elaboración y entrada en vigor del desarrollo reglamentario que exige la norma (Disp. Final 8.^a). Más aún cuando la LO 3/2022 no ha modificado el mencionado artículo 40 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, que regula el «sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral»²⁶. Eso sí, en todo aquello que no contradiga lo que establece la LO 3/2022, que de manera muy confusa introduce un apartado segundo en la disposición derogatoria en la que se dicta que: «Quedan derogadas cuantas disposiciones de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral se opongan a lo establecido en la presente ley». Cabe suponer que a medida que se vaya implantando el nuevo Sistema de Formación Profesional, los desarrollos reglamentarios o, tal vez, el legislador articulará, conveniente y coherentemente, todas estas piezas²⁷.

Así las cosas, el «sistema de formación profesional para el empleo» se diseña, por primera vez, con rango de Ley, por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y su reglamento de desarrollo, el Real Decreto 649/2017, de 3 de julio, que el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral²⁸.

²⁶ MARTÍN VALVERDE, A., y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 32.^a ed., Ed. Tecnos, 2023, pp. 483-484 MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., y RODRÍGUEZ CARDO, I., «El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el derecho del trabajo: una primera aproximación», *Revista General de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, núm. 63, p. 76.

²⁷ MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., y RODRÍGUEZ CARDO, I., «El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el derecho del trabajo: una primera aproximación», *Revista General de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, núm. 63, p. 76.

²⁸ Como se ha venido advirtiendo, esta rama de la formación profesional no se gestiona por la Administración educativa, sino por los servicios públicos de empleo, con participación de las organizaciones empresariales y sindicales (art. 40 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo y por los arts. 23 a 26 Ley 30/2015). Se financia mediante la cuota de formación empresarial que abonan las empresas y los trabajadores con las aportaciones de los presupuestos públicos y se imparte a través de una red de centros públicos y privados acreditados o en las propias empresas. En cuanto a las acciones formativas que prevé, se da cabida a dos tipos: a) de las empresas para sus trabajadores y b) de las Administraciones competentes para sus trabajadores ocupados para desempleados (arts. 8 y 14 Ley 30/2015 y art. 4 RD 649/2017). Las acciones formativas programadas por las empresas –únicas relevantes a efectos del precepto del Estatuto de los Trabajadores que pretende analizarse– deben responder a necesidades formativas reales y específicas de cada empresa y sus trabajadores, pudiendo participar en ellas, como analizaremos más adelante, no solo los trabajadores asalariados que se encuentren en activas en dichas empresas, sino «trabajadores fijo-discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que, durante su participación en esta formación, accedan a situaciones de desempleo y los trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en sus períodos de suspensión de empleo (art. 9 Ley 30/2015). Para su financiación, las empresas pueden aplicar bonificaciones a las cuotas de la seguridad social (art. 9.4 Ley 30/2015).

Bajo esta nueva configuración y ordenación del Sistema de Formación Profesional se desarrolla el derecho a la formación profesional, en aras a favorecer «la formación a lo largo de toda la vida, acomodándose a las distintas expectativas y situaciones personales y profesionales», para favorecer «la promoción y formación profesional en el trabajo», incluida la referida «al desarrollo de planes y acciones formativos tendentes a favorecer la empleabilidad», de conformidad con lo establecido en el artículo 4.2 b ET [art. 3.1 c) LO 3/2022]²⁹. El Real Decreto 659/2023, por el que se desarrolla la ordenación del sistema de formación profesional garantiza, asimismo, un régimen de formación, capaz de responder a las «aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida y a las competencias demandadas por el mundo laboral» [arts. 2.c), 3.c)].

Por tanto, la formación es un factor estratégico para el ser humano y para su trabajo. Las soluciones que demandan las necesidades de adquisición y adaptación de las competencias y habilidades conciernen a las instituciones y técnicas del Derecho del Trabajo para alojar esas transiciones profesionales. No es un obstáculo baladí, pues la necesidad de formación y el buen diagnóstico de las necesidades formativas que el mercado laboral requiere en cada momento ha de ser preciso y certero para la adaptación del conocimiento a tales necesidades.

Como señala Montoya Melgar³⁰, «la formación se concibe como derecho del trabajador para realizar las actividades formativas en el marco de un plan desarrollado por iniciativa empresarial» con múltiples funciones: a) mejora la empleabilidad, b) fomenta el desarrollo de las políticas activas de empleo, c) incrementa la competitividad, d) mejora de la competitividad empresarial, e) favorece la promoción laboral y profesional, f) permite la obtención de las cualificaciones profesionales, g) lleva consigo la adquisición de competencias y cualificaciones profesionales y, en fin, h) es fundamental para el desarrollo del aprendizaje a lo largo de la vida.

No puede obviarse la necesidad de adecuar las competencias de las personas trabajadoras a las nuevas realidades a las que se enfrenta el mundo del trabajo, tanto en los procesos productivos, como organizativos. Las inversiones en formación son directamente proporcionales a la creación de empleo y a

²⁹ Téngase en cuenta que la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, en todas las disposiciones que no se opongan a lo establecido en la Ley 3/2022, mantiene el protagonismo esencial de la formación profesional para el empleo al objeto de «favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores» para mejorar su empleabilidad, así como su desarrollo profesional y personal (arts. 1-3).

³⁰ «La reforma laboral de 2012: los fines y los medios», en Montoya Melgar, A., y García Murcia, J. (Dirs.), *Comentario a la Reforma Laboral de 2012*, Ed, Civitas, Madrid, 2012, p. 15.

la reducción del gasto por desempleo y, por tanto, la formación, entendida como formación generalizada, permanente y de calidad, debe ser la base del modelo productivo español. Por todo ello, se ha reconocido a favor del trabajador el derecho a un permiso retribuido con fines formativos, con el correlativo deber empresarial de formación, convirtiéndolo en una realidad en el contrato de trabajo³¹ que funciona como garantía vinculante de la formación programada por las empresas en el marco del sistema de formación profesional (Ley 30/2015).

³¹ GARCÍA PIÑEIRO, N. P., «Nuevas perspectivas del derecho a la formación profesional», en Thibault Aranda, J. (Dir), *La Reforma Laboral de 2012: Nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, 2012, p. 80.

V

LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE FORMACIÓN EX ARTÍCULO 23.3 ET

En la relación laboral, las personas trabajadoras tienen derecho a la formación profesional en el trabajo para favorecer su aprendizaje permanente y el pleno desarrollo de sus capacidades profesionales [art. 4.2.b) ET]. Con esta finalidad, el legislador de 2012 consciente de la importancia de la formación en el ámbito de las relaciones laborales, y de manera especial del contrato de trabajo, perfecciona aspectos relativos de la formación profesional, situando el eje de la reforma en el reconocimiento de la formación profesional como un derecho individual de los trabajadores a través de un permiso retribuido con fines formativos (art. 23.3 ET).

En efecto, la Ley 3/2012 destaca el interés del legislador por reforzar el componente formativo en el marco de la relación de trabajo para favorecer la empleabilidad, la profesionalidad y la estabilidad en el empleo. El modelo de regulación legal del derecho a la formación profesional ha evolucionado hacia un modelo positivo; se reconoce el derecho de formación profesional de los trabajadores, de un lado, y de otro, se obliga al empresario a asumir obligaciones de formación para su mantenimiento y obligación¹. En esta línea de apuesta por la formación como elemento imprescindible para facilitar la cualificación profesional de los trabajadores en el marco del contrato de trabajo se desenvuel-

¹ LLEO CASANOVA, B., «La formación profesional en el trabajo», en Goerlich Peset, J. M. (Coord.): Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro Homenaje a Tomás Sala Franco, Ed. Tirant lo blanch, Valencia, 2016, p. 492. En el mismo sentido: SEMPERE NAVARRO, A. V., Reforma Laboral 2012, Ed. Thomson Reuters Aranzadi, 2012, p. 13.

ven las últimas reformas laborales², también el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

La formación se inserta en el contrato de trabajo, obligando al empresario a favorecer el ejercicio de este derecho al trabajador a través de acciones formativas en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa suya o establecido por la negociación colectiva. Si esta formación no se ofrece, el derecho del trabajador se entenderá cumplido a través del permiso anual de formación.

El apartado tercero del artículo 23 ET presenta una estructura compleja en la que, al tiempo, se entremezcla la determinación de una obligación (con los presupuestos o requisitos que exige), junto con la forma de cumplimiento de ésta, en la que aparece un supuesto de cumplimiento «en todo caso» de la obligación (si bien con una excepción), junto con otras posibilidades alternativas de cumplimiento.

En una aproximación inicial la norma parece configurarse ofreciendo una alternativa al empresario, lo que nos aproxima a la teoría de las obligaciones alternativas; si bien al entrar un poco más en la intrincada redacción del precepto parece hacer referencia en parte a una obligación facultativa.

Las obligaciones alternativas se encuentran reguladas en los artículos 1131 y siguientes del Código civil, disponiendo el mencionado precepto: «El obligado alternativamente a diversas prestaciones debe cumplir por completo una de estas. El acreedor no puede ser compelido a recibir parte de una y parte de otra».

Tales obligaciones implican «una pluralidad de posibles prestaciones, cada una de las cuales se encuentra perfectamente individualizada»³. En ellas existen varias prestaciones contempladas en la obligación, debiendo cumplirse tan solo una de ellas. Siguiendo a la doctrina «presupone la existencia de una sola obligación, pero dotada de una prestación compleja en la que se contemplan varias posibilidades solutorias destinadas siempre a garantizar la satisfacción del acreedor»⁴. En ella «existen dos o más prestaciones que se configuran como posibles prestaciones, de forma disyuntiva»⁵, de manera que siempre existe una opción para el deudor que podrá elegir cualquiera de ellas.

² Sobre las últimas normas aprobadas por el legislador que incluyen el componente formativo como mecanismo de empleabilidad y mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras, Cfr. 3.

³ DÍEZ-PICAZO, L., *Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial, T. II, Las relaciones obligatorias*, 6.ª edic., Thomson Civitas, Cizur Menor, 2008, p. 343.

⁴ RAMS ALBESA, J., en *Comentario al Código Civil*, Ministerio de Justicia, T. II, p. 113.

⁵ MARÍN LÓPEZ, J. J., en *Comentarios al Código Civil*, Bercovitz Rodríguez-Cano, R. (Dir.), T. VI, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, p. 8341.

Resumiendo su régimen vemos que no existe inconveniente en que las posibles obligaciones alternativas sean unas de dar y otras de hacer. La elección, previa a la concentración de la obligación, corresponderá, en principio, al deudor. Se exige que todas las posibles prestaciones hayan quedado determinadas de manera inicial, siendo esencial que no se exija un acuerdo posterior entre acreedor y deudor.

La categoría doctrinal de las obligaciones facultativas, o con facultad de sustitución, no está recogida en el Código civil, aunque su reconocimiento es general a nivel doctrinal y jurisprudencial⁶. En este caso existe una única prestación, pero concediéndose al deudor la posibilidad de su pago o cumplimiento con la realización de una prestación distinta.

La principal diferencia entre unas y otras reside en que, en las alternativas, al existir diferentes obligaciones en prestación, la presencia de caso fortuito o de imposibilidad de cumplimiento para liberar al deudor debe afectar a todas, mientras que, si es parcial, la obligación se va concentrando. Por el contrario, en las facultativas al existir solo obligación de cumplimiento de una única obligación, su imposibilidad libera al deudor también de la facultad solutoria.

Para ahondar algo más en la cuestión, centrando el precepto en cuestión, habría que determinar a qué obligación estamos haciendo referencia, si a la correspondiente del derecho a formación que le asiste al trabajador (a la que se refiere la totalidad del precepto); o a la propia determinada en el apartado tercero relativa a la obligación consistente en conceder al trabajador un permiso retribuido de veinte horas anuales, siempre que concurren los requisitos de tener al menos un año de antigüedad en la empresa y que la formación esté vinculada a la actividad de la empresa, precisando que la posibilidad de que sean días acumulables hasta cinco años.

Centrándonos en la propia del apartado tercero parece que el empresario puede escoger entre elegir el pago de la obligación de abonar el permiso retribuido o elegir la realización de un plan de formación, lo que nos acercaría a las características propias de las obligaciones alternativas.

No obstante, al realizar la mención de que «el derecho se entenderá cumplido en todo caso» cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas en el plan desarrollado por el empresario o comprometido por la negociación colectiva, nos estaría reconduciendo a las obligaciones facultativas, de modo que quedaría cumplida la obligación decidiendo el empresario realizar el plan de formación. Se eliminaría así definitivamente el cumplimiento del permiso retribuido por el que ya no se podría optar. Mantener la alternatividad

⁶ Entre otras SSTs (Sala 1.ª) de 22 de junio de 1984 (RJA 3257) y 13 de marzo de 1990 (RJA 1691).

llevaría al resultado extraño de que la concentración no estuviera en la voluntad del empresario deudor, ni tampoco en el acreedor, sino que se produciría *ex lege* por la circunstancia de haber elaborado el empresario el plan de formación. Es decir, de existir el plan de formación no podría el deudor elegir el pago del permiso retribuido (ni tampoco el acreedor), lo que nos separa de la categoría de las obligaciones alternativas.

La configuración de la obligación principal estaría en satisfacer el permiso retribuido, si bien el empresario cumple con la misma si existe plan de formación desarrollado por su iniciativa o por negociación colectiva, lo que, no sin fisuras, nos aproxima a la obligación facultativa.

En definitiva, el artículo 23.3 ET «reconoce un derecho a un permiso», «no impone a la empresa la obligación de ofrecer/impartir la formación». Como ha señalado el Tribunal Supremo, en su sentencia de 20 de diciembre de 2019, «el empresario no tiene la obligación de asumir las cargas para el mantenimiento y actualización permanente de los conocimientos y capacidades profesionales de los trabajadores»⁷. Su obligación de otorgar formación profesional se circunscribe a dos supuestos: a) la formación dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo para evitar la extinción del contrato de trabajo por este motivo, b) la formación para el empleo vinculada a la actividad de la empresa. Fuera de éstos, el deber empresarial se limita a facilitar que los trabajadores obtengan la formación profesional a través de la concesión de los derechos instrumentales recogidos en los apartados primero y tercero del artículo 23 ET.

1. LA INICIATIVA EMPRESARIAL DE FORMACIÓN EN EL MARCO DE UN PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL

El artículo 23.3 ET establece que la obligación empresarial de formación se dispone a través de acciones formativas en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial, mediante la formación comprometida en la negociación colectiva e incluso también, a través del disfrute de los «permisos individuales de formación».

De esta forma, el derecho a la formación del trabajador «se entenderá cumplido en todo caso», cuando éste pueda realizar las acciones formativas en el plan propuesto por el empresario o comprometido por la negociación colectiva.

⁷ STS 719/ 2019, de 20 de noviembre.

1.1 Las acciones formativas en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial

Tal como se ha señalado, el Real Decreto-ley 32/2021 sigue apostando, pero de forma insuficiente, por la formación como elemento imprescindible para facilitar la cualificación profesional de los trabajadores en el marco del contrato de trabajo.

En este sentido, la norma incorpora relevantes novedades en el ámbito de los contratos formativos, en el nuevo mecanismo RED, pero no ha continuado con la importante transformación de la formación profesional que exige la actual situación del mercado de trabajo –por ejemplo, ni atiende a la digitalización y ni a la transición ecológica–, donde existen un número considerable de vacantes disponibles por falta de cualificación de los trabajadores.

En este contexto es de enorme relevancia el papel que juega la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación integral de la formación profesional, que propone un nuevo sistema de formación y acompañamiento profesionales que «proporcione a las personas una formación profesionalizante adecuada, flexible y de calidad a lo largo de su vida», y «provea a las empresas de los nuevos perfiles profesionales que son necesarios para cubrir la demanda de empleo cualificado derivado de la modernización del actual sistema productivo y de la globalización de la economía»⁸. Para ello, es fundamental combinar esta norma con el Real Decreto-ley 32/2021 para valorar y determinar la ordenación de la formación profesional que la ley proyecta para el futuro más inmediato⁹, y cumplir, así, el objetivo de mejora de las perspectivas profesionales, la empleabilidad y la ocupabilidad de las personas trabajadoras [art. 4.2.b) y 23 ET].

En efecto, la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación integral de la formación profesional, integra ahora en único Sistema de Formación Profesional, los dos sistemas que convivían en la norma anterior. De un lado, la formación profesional del sistema educativo con sus correspondientes ciclos

⁸ MELLA MÉNDEZ, L., «Sobre la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional: valoración general de una ambiciosa reforma», *Brief AEDTSS*, 32, 2022, p. 164.

⁹ En este sentido, parece que la LO 3/2022 está llamada a completar la reforma laboral en alguno de sus aspectos principales, como por ejemplo, en la articulación y diseño de los procesos formativos que faciliten la actualización e incluso la recualificación permanente de las personas destinatarias de esa formación en el contexto de un mundo en permanente cambio, en MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., y RODRÍGUEZ CARDO, I., «El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el derecho del trabajo: una primera aproximación», *Revista General de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, núm. 63, pp. 60-61.

formativos y, de otro, la formación profesional, orientada a la eficaz creación de empleo¹⁰ a través de una formación flexible y de calidad (art. 3).

Su principal objetivo es «la constitución y ordenación de un sistema de formación profesional al servicio de un régimen de formación y acompañamiento profesionales que sea capaz de responder con flexibilidad a las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida». Se trata de atender así, a pesar de la tardanza del legislador en reaccionar ante las exigentes y urgentes necesidades formativas de presente y de futuro, a la demanda de cambio sustancial que venía reclamando nuestro sistema de formación profesional para favorecer su utilidad como instrumento educativo/formativo para la reintegración laboral. Lo que confirma, una vez más, la relevancia de la formación profesional como mecanismo imprescindible para reforzar la competitividad de los trabajadores y de la empresa.

Bajo esta nueva constitución y ordenación del Sistema de Formación Profesional, que regula la LO 3/2022, se desarrolla el derecho a la formación profesional¹¹, cuyo objeto es «la formación a lo largo de toda la vida (*Life long learning*), acomodándose a las distintas expectativas y situaciones personales y profesionales», para favorecer «la promoción y formación profesional en el trabajo», incluida la referida «al desarrollo de planes y acciones formativos tendentes a favorecer la empleabilidad», de conformidad con lo establecido en el artículo 4.2 b ET [art. 3.1.c) LO 3/2022]¹².

La norma propone la reconfiguración de todo nuestro sistema de formación profesional reconduciendo el viejo sistema hacia uno diferente, integrador y coherente, en el que encajen adecuadamente todos los procesos formativos a

¹⁰ La consecución de este objetivo se articula sobre los siguientes aspectos: a) una nueva oferta formativa que ha de identificar las competencias profesionales demandas en el mercado laboral, atendiendo a las necesidades del modelo productivo. Un parte de esta nueva oferta ha de dirigirse la adquisición de competencias digitales en consonancia con las iniciativas formativas que apruebe el Plan específico de competencias e inteligencia artificial en la formación profesional. Se crea el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional, que incluirá toda la oferta que se puedan cursar en nuestro país, b) Participación destacada de las empresas y de los agentes sociales en el diseño desarrollo, evaluación e innovación del sistema de formación profesional (formativo, acreditativo y orientador), c) Carácter dual de toda la formación profesional, lo que implica una fase de formación en la empresa u organismo equiparado, que garantiza el aprendizaje directo en una plantilla real y la incorporación en un verdadero proceso productivo.

¹¹ En efecto, el ámbito objetivo de la Ley Orgánica 3/2022 engloba en un sistema único tres materias interrelacionadas entre sí: formación profesional, la acreditación de competencias y la orientación de las personas. Se busca, así organizar de manera coordinada, completa y eficaz los tres aspectos claves de la cualificación de las personas.

¹² Téngase en cuenta que la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, en todas las disposiciones que no se opongan a lo establecido en la Ley 3/2022, mantiene el protagonismo esencial de la formación profesional para el empleo al objeto de «favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores» para mejorar su empleabilidad, así como su desarrollo profesional y personal (arts. 1-3).

los que la persona pueda incorporarse a lo largo de su vida. Sin duda, este es uno de los puntos más complejos de la nueva ordenación del sistema de formación profesional, cuyo éxito dependerá de la adecuada solución a los diferentes desajustes que puedan presentarse al integrar los referidos subsistemas¹³.

Para evitar el vacío legal que supone la adaptación del sistema al nuevo de formación profesional que impone la LO 3/2022, se ha optado por una fórmula de relevo paulatino, que plaga de incertidumbres el panorama legal de la formación profesional¹⁴. Esta fórmula de relevo paulatino mantiene la vigencia de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación para el empleo en el ámbito laboral, con la consiguiente dosis de incertidumbre que aporta al panorama legal de la formación profesional, y, por consiguiente, al de los mecanismos laborales que la acompañan. Por tanto, para el desarrollo de las iniciativas de formación profesional para el empleo dirigidas a dar respuesta a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo sigue siendo de aplicación, a los mencionados efectos, lo establecido en el artículo 9 de la Ley 30/2015.

Dentro de la clasificación de las acciones formativas que se prevén en el marco del «sistema de formación profesional para el empleo», el derecho previsto en el artículo 23.3 ET encaja como «mecanismo de formación continua» durante la relación laboral para la actualización de las competencias formativas de los trabajadores vinculadas a la actividad de la empresa.

En este contexto, se encuadra la obligación del empresario de ofrecer acciones formativas en el marco de un plan de formación desarrolla por la iniciativa empresarial. Por tanto, el empresario puede facilitar la formación a sus trabajadores, por iniciativa propia, en el marco de un plan de formación profesional, acudiendo al artículo 9 Ley 30/2015, en tanto que sigue plenamente vigente, hasta que se encajen todos los procesos formación en el nuevo Sistema de Formación Profesional. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria tanto en su contenido, cuanto en el momento y modo de impartición:

1.1.1 CONTENIDO DE LA ACCIÓN FORMATIVA

Por lo que se refiere al *contenido* de la formación programada por las empresas en el marco de un plan de formación, éste deberá guardar relación

¹³ MELLA MÉNDEZ, L., «Sobre la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional: valoración general de una ambiciosa reforma», cit., p. 164.

¹⁴ MÉNENDEZ SEBASTIÁN, P. «El marco legal de la formación profesional», en GARCÍA MURCIA, J., Ed. RKK, 2022, p. 160.

con la actividad empresarial (art. 9.2 Ley 30/2015), pero podrá referirse a conocimientos no estrictamente vinculados al puesto de trabajo que desempeña el trabajador, e incluso podrá tratarse de una iniciativa formativa de mejora vinculada a una posible promoción profesional. En todo caso, unas y otras, deberán guardar relación con la actividad de la empresa. Lo determinante es que se trate de una iniciativa formativa para el trabajador, en el marco de un plan de formación programada por la empresa, dirigida a mejorar o completar su formación profesional.

En efecto, ha de dirigirse a «la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales» de las personas trabajadoras, al objeto de favorecer su formación a lo largo de toda su vida laboral en las mismas o distintas tareas, conjugando sus necesidades y las de la empresa.

Esta vinculación de la formación a la actividad de la empresa como objeto del derecho individual del trabajador es determinante y de gran relevancia para su disfrute. Recuérdesse, en este sentido, que el artículo 2.3 del Real Decreto Ley 3/2012 hacía referencia a una «formación vinculada al puesto de trabajo», si bien con la posterior modificación por el artículo 2.3 de la Ley 3/2012, en la redacción vigente del artículo 23.3 ET, anuda la formación profesional para el empleo a la actividad de la empresa.

El objetivo que persigue el legislador con esta modificación es «fortalecer la preparación profesional de los trabajadores»¹⁵. La referencia al «puesto de trabajo», en efecto, limita las posibilidades de formación, mientras que la mención a la «actividad de la empresa» describe unos términos más amplios que conectan con la adopción de medidas de flexibilidad interna en la empresa¹⁶. Se ofrece así una respuesta equilibrada a los cambios que puede introducir el empresario, en tanto que cabe que encomiende a los trabajadores nuevas funciones en virtud del margen de actuación de que dispone *ex* artículo 39 y 41 ET, por lo que carece de sentido ceñir las posibles acciones formativas a un puesto concreto¹⁷.

En definitiva, se vincula la formación a la actividad de la empresa para aclarar que su objetivo es mejorar la ocupabilidad del trabajador y, por ende, el

¹⁵ SEMPERE NAVARRO, A. V., *Reforma Laboral 2012*, Ed. Thomson Reuters Aranzadi, 2012, p. 13.

¹⁶ Debe destacarse, en este sentido la trascendencia que el reconocimiento expreso del derecho a la formación vinculada a la empresa tendrá de cara a la consecución de eliminar el rígido sistema de categorías profesionales, en GARCÍA PIÑEIRO N. P., «Nuevas perspectivas del derecho a la formación profesional», en Thibault Aranda, J. (Dir): *La Reforma Laboral de 2012: Nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, cit., p. 83.

¹⁷ SEMPERE NAVARRO, A. V., y MARTÍN JIMÉNEZ, R., *Claves de la Reforma Laboral de 2012 (Estudios del RD Ley 3/2012, de 10 de febrero)*, Aranzadi, 2012, p. 172.

mantenimiento del empleo¹⁸. De hecho, el Tribunal Supremo, en su sentencia de 20 de noviembre de 2019, ha entendido que «se incurre en confusión considerar que la obligación impuesta por el artículo 23.3 ET a la empresa, supone el deber de ofrecimiento de formación profesional». En este sentido, continúa el TS, «la obligada contribución de la empresa a la formación 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 permiso retribuido»¹⁹.

No computa, dentro del alcance de esta obligación, la formación preceptiva que la empresa ha de impartir por mandato de otras leyes; tal y como sucede en el caso de la formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales (art. 19 LPRL), seguridad privada (art. 29 Ley 5/2014), desconexión digital (art. 88 LO 3/2018) en el de la formación de los trabajadores puestos a disposición de empresas usuarias por partes de las empresas de trabajo temporal (art. 12.3 LETT). En estos supuestos, nos situamos ante obligaciones de «formación adicional»²⁰, fuera del alcance de la obligación facultativa y específica de formación para el empleo, recogida en el artículo 23.3 ET, «que debe obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras normas (art. 23.3 ET). En efecto, la Audiencia Nacional, Sala de lo Contencioso-Administrativo, en su sentencia de 23 de marzo de 2022, lo ha confirmado, al declarar que “las acciones formativas derivadas de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales no pueden ser calificadas como «formación profesional para el empleo”»²¹.

Por tanto, el empresario cumplirá con sus obligaciones de formación cuando ofrezca acciones formativas previstas en el plan de formación con una duración superior a la establecida legalmente; eliminándose, definitivamente, el cumplimiento del permiso retribuido del trabajador por el que ya no podría optar.

¹⁸ AGUILERA IZQUIERDO, R., y GARCÍA PIÑEIRO, N. P., «La formación profesional para el empleo: reflexiones para su reforma», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2020, núm. 147, p. 14.

¹⁹ Como ya se ha adelantado, el empresario, en virtud de lo establecido en el artículo 23.3 ET, al poder escoger entre una u otra obligación, podría parecer que ésta se acercaría a las características propias de las obligaciones alternativas. Pero, al mencionar que «el derecho se entenderá cumplido en todo caso» cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas en el plan desarrollado por el empresario o comprometido por la negociación colectiva, nos estaría reconduciendo a las obligaciones facultativas, de modo que quedaría cumplida la obligación decidiendo el empresario realizar el plan de formación.

²⁰ MORENO MÁRQUEZ, A., *El derecho a la formación profesional del trabajador en el marco del contrato de trabajo*, cit., p. 191.

²¹ La Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo contencioso-administrativo (recurso de apelación núm. 2/2022), dictada el 23 de marzo de 2022, declara que los cursos formativos que vienen impuestos por la ley, como sucede en el caso de las acciones formativas obligatorias promovidas en cumplimiento de la Ley de prevención de riesgos laborales, no pueden beneficiarse de las bonificaciones de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social previstas por la Ley 30/2015, por la que se establece el Sistema de Formación Profesional para el empleo.

Ahora bien, la Reforma del 21, a pesar de configurar la formación como uno de los ejes fundamentales sobre los que reposa, no ha incorporado fórmulas concretas de mejora de la formación de los trabajadores para facilitar la transición «verde», ecológica o medioambiental y la «digital» o «tecnológica». Por ejemplo, se podía haber atendido a la obligación de garantizar a todas las personas que trabajan un mínimo de competencias digitales que les permitan evitar, precisamente, una brecha digital que puede suponer su exclusión del mercado de trabajo²².

El legislador español no ha optado por incluir, dentro de la previsión de formación, recogida en el 23 ET, un específico derecho «a la formación necesaria» para adquirir «cualificación digital o tecnológica» o «cualificación verde o en sostenibilidad» en el marco del contrato de trabajo. Sin embargo, esta previsión de formación ha encontrado adecuado desarrollo en la nueva Ley de Empleo y en la Ley Orgánica de ordenación e integración de la formación profesional. Así, entre los fines de «la formación en el trabajo» se indica, junto con la «consolidación del derecho a la formación, y a la promoción de los trabajadores del artículo 4.2.b) y el 23 ET con referencia expresa al permiso individual de formación» [art. 33.2.b) Ley de Empleo], el de «acompañar los procesos de transformación digital y ecológica» [art. 33.2.i) Ley de Empleo], en el marco del derecho de formación de los trabajadores en el contrato de trabajo, aunque no se mencione de forma expresa.

Asimismo, la Ley Orgánica de ordenación e integración de la formación profesional, para hacer frente a estas transiciones, fija, como objetivo, «ofertar las formación individualizada y suficiente, que incorpore de manera proactiva y ágil las competencias profesionales emergente, como (...) la digitalización, la sostenibilidad, (...) como factores estructurales de éxito en el nuevo modelo económico [art. 3. 1f)].

En fin, la conexión entre el legislador estatutario y las normas «conexas» (entre otras, Ley de Empleo y Ley del Sistema de Formación Profesional para el empleo) ha de ser muy estrecha, al menos si se pretende que la formación cumpla los objetivos de mejora de la ocupabilidad y empleabilidad de las personas trabajadoras. El artículo 23.3 ET es una pieza dentro del «mecanismo de formación continua» en la relación laboral para la actualización de las competencias formativas de los trabajadores vinculadas a la actividad de la empresa.

²² RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., «Acceso al empleo, formación y contratación en le contexto de la digitalización», en VV. AA., *XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, cit., p. 78.

Se requiere, por parte del legislador, un esfuerzo que complete la interconexión, con agilidad y flexibilidad, del ordenamiento jurídico laboral y del nuevo sistema de formación en el trabajo para atender y responder de formar efectiva y competitiva a las transformaciones del mercado de trabajo, en concreto, a la doble transición verde y digital.

Por su parte, la Ley nacional de potenciación de la formación continua (*Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung*), cuya entrada en vigor tendrá en lugar en julio de 2024, fomenta el acceso a la empleabilidad y ocupabilidad de los trabajadores a través de fórmulas flexibles de adquisición de competencias y de refuerzo del apoyo al acompañamiento en el itinerario formativo de las personas trabajadoras

La norma trata de ofrecer a los trabajadores la oportunidad de adaptarse a las nuevas situaciones del mercado de trabajo (digitalización, empleo verde). En concreto, facilita el fomento y desarrollo de la formación continua de todos los trabajadores a través de la adquisición de competencias profesionales que les permitan, por un lado «realizar actividades que no «puedan» ser, fácilmente, sustituidas por el impacto tecnológico» y, por otro, que favorezcan «la adaptación en determinados sectores para que no se vean afectados por cambios estructurales». Para ello, se prevé como instrumento de refuerzo la denominada «garantía de formación continua» (*Ausbildungsgarantie*). En este punto, los interlocutores sociales también están llamados a desempeñar un papel relevante. En concreto, han de comprometerse a fomentar y favorecer la incorporación de iniciativas de formación en los convenios colectivos a todas las personas trabajadoras, en especial a los jóvenes.

Sin embargo, habrá que esperar al desarrollo de las cláusulas convencionales para determinar su alcance y efecto. En todo caso, la norma no dispone la retribución de la formación que se pretende garantizar. Hay un consenso generalizado sobre la necesidad de debatir esta cuestión. Pero, hasta ahora, las leyes alemanas sobre formación, sólo establecen el derecho del trabajador a suspender el contrato de trabajo para acceder a acciones formativas.

1.1.2 DESARROLLO Y DISFRUTE DE LA ACCIÓN FORMATIVA

Por lo que se refiere al momento de la impartición de la formación, se exige que se desarrolle con la flexibilidad necesaria para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos cambiantes del mercado de trabajo.

Como ya se ha señalado antes, la mención a la «actividad de la empresa» vinculada al desarrollo de la iniciativa formativa se refiere a la posibilidad de adoptar medidas de flexibilidad en las relaciones de trabajo, incluso hacer coincidir las iniciativas formativas con decisiones que supongan cambios internos en la empresa dentro de los márgenes de flexibilidad que permite el ET (movilidad funcional, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo). Es decir, se trata de ajustar con agilidad las iniciativas de formación para mejorar las competencias de los trabajadores a las exigencias del mercado de trabajo.

Para la programación de los planes de formación profesional en la empresa se debe solicitar, atendiendo a los derechos de información y consulta a los representantes legales de los trabajadores, la emisión de un informe preceptivo sobre la programación de la formación, indicando la pertinencia de las acciones formativas propuestas en relación con la actividad de la empresa [art. 64.5.e) ET].

En todo caso, los términos del disfrute de la acción formativa se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre las personas de uno y otro sexo. Finalizado el período de consultas, si surgieran discrepancias entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores –por ejemplo, referidas al momento del inicio y desarrollo de las acciones formativa–, deben constar por escrito y de manera motivada. Si persisten durante el plazo establecido reglamentariamente, la comisión mixta encargada de la formación²³ será la competente para resolver tales controversias, a través de sus funciones de mediación, sin que la falta de acuerdo paralice la ejecución de las acciones formativas y la correspondiente bonificación.

Programados los planes de formación por la empresa en cooperación con los representantes de los trabajadores, un problema que se puede plantear es el referido al momento de la acción de formación. En concreto, se discute si se ha de llevar a cabo dentro de la jornada de trabajo, y si es así, si se computa, a estos efectos, como tiempo de trabajo efectivo o no. En ese sentido, el TJUE en su sentencia de 28 de octubre de 2021 ha declarado que constituye «tiempo de trabajo» el período durante el cual un trabajador cursa una formación pro-

²³ En efecto, algunos convenios colectivos de sector diseñan su estrategia formativa a través de «comisiones», «comités paritarios» o «comisiones mixtas de formación». A modo de ejemplo, cabe citar, el Comité Paritario Sectorial de Formación, que se recoge en el artículo 90 del XX Convenio Colectivo de la Industria Química (BOE 19 de julio de 2021), que tendrá por objeto participar en la elaboración de planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de las personas trabajadoras a las nuevas tecnologías, a los cambios en la organización del trabajo y a facilitar la formación y el desarrollo profesional. Se le asignan todas las funciones que la legislación laboral vigente reconozca a las Comisiones Paritarias Sectoriales, además de las que vienen enumeradas hasta la letra «n» en el propio artículo 9 del Convenio.

fesional que le impone su empresario y se desarrolla fuera de su lugar habitual de trabajo, en los locales de los servicios de formación, y durante el cual no ejerce sus funciones habituales²⁴.

Convendría, en todo caso, que el convenio colectivo concretara con precisión el momento de disfrute de la acción formativa y, en su defecto, que sea el acuerdo entre trabajador y empresario quien lo determine.

Un sector de la doctrina presume que el empresario se verá beneficiado por el ejercicio del derecho individual de formación del trabajador, en tanto que dispone de «una mano de obra más especializada y productiva y/o polivalente y flexible»²⁵. Lo recomendable sería que la participación del trabajador en la acción formativa coincidiese con su jornada de trabajo y, en todo caso, se precisara el régimen jurídico del tiempo de formación²⁶.

En este sentido, y a tenor de lo expuesto, se pueden distinguir tres situaciones diferentes: Una, que la formación responda al cumplimiento de la acción formativa en el marco de un plan de formación desarrollado por la empresa o comprometido por la negociación colectiva como mecanismo de mejora de su empleabilidad y ocupabilidad; dos, que la asistencia a la acción formativa responda a una obligación legal impuesta al empresario; y que la formación responda a la libre decisión de los trabajadores para completar su formación profesional como mecanismo de mejora de su empleabilidad y ocupabilidad. Así:

a) En el primer supuesto, la obligación de empresarial de formación alcanza a permitir la compatibilidad entre trabajo y formación de los trabajadores facilitándole las vías previstas en el artículo 23 ET, salvo que por convenio colectivo o contrato individual se establezca otra cosa.

Por convenio colectivo los sujetos negociadores pueden fijar criterios que flexibilicen el ejercicio de los derechos en materia de formación profesional, adecuando la acción formativa a las específicas situaciones y necesidades de los diversos sectores de actividad de la empresa y de los trabajadores. Esta posibilidad ha sido confirmada por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia que validó que se fijara un horario que permitiera a la mayoría de los trabajadores desplazarse para realizar la actividad formativa²⁷.

²⁴ STJUE de 28 de octubre de 2021, C-909/19, BX y Unitatea Administrativ Teritoriala D.

²⁵ REQUENA MONTES, O., *Los derechos individuales de formación en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 273.

²⁶ REQUENA MONTES, O., *Los derechos individuales de formación en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 273.

²⁷ STSJ Murcia de 12 de febrero de 2020, (AS 2020, 130749).

En defecto de pacto convencional, por acuerdo entre empresario y trabajador se podrá mejorar lo establecido en el artículo 23.3 ET²⁸, especificando, por ejemplo, el momento concreto de impartición de la formación dentro de la jornada laboral, en cuyo caso, el permiso será retribuido.

b) En el caso de que la participación en la acción formativa responda a una exigencia legal impuesta al empresario porque la ley establezca la obligación empresarial de garantizar que los trabajadores reciban formación –por ejemplo, en materia de prevención de riesgos laborales²⁹ o las exigencias de formación establecidas en la Ley de Empresas de Trabajo Temporal³⁰ o a las sociedades públicas respecto de los estibadores portuarios³¹, o en general, a los empresarios que contratan trabajadores con contrato de formación³²– o porque el empresario decida que los trabajadores de la empresa acudan a la acción formativa en el marco de un plan de formación desarrolla por iniciativa de la empresa, la oferta formativa estaría íntegramente a cargo de la empresa por expresa imposición legal.

En todo caso, convendría que el legislador estableciera tal obligación expresamente, en la que se considerara «el tiempo invertido por los trabajadores en formación tiempo de trabajo»; si se realiza durante la jornada laboral. En efecto, el tiempo de formación debería computarse como de trabajo efectivo. Así, la asistencia a la actividad formativa sería obligatoria para el trabajador, y el empresario podría ejercer sus facultades de vigilancia y control de la asistencia y aprovechamiento de los trabajadores e incluso disciplinarias, pudiendo sancionarlos en caso de incumplimiento.

Ahora bien, si la formación tiene lugar fuera de la jornada de trabajo se debería remunerar esa dedicación o, al menos, descontar el tiempo de formación de la jornada de trabajo. En este sentido, el tiempo de formación debería ser retribuido como hora ordinaria de trabajo efectivo –siempre que en la jornada del trabajador exista margen suficiente hasta alcanzar la jornada máxima

²⁸ SEMPERE NAVARRO, A. V., y MARTÍN JIMÉNEZ, R., *Claves de la Reforma Laboral de 2012 (Estudios del RDley 3/2012, de 10 de febrero)*, Aranzadi, 2012, p. 172, señala que se «trata de un permiso retribuido, cualidad que emparenta con la fórmula del artículo 37.3 ET y que permite aplicar la extensa jurisprudencia o doctrina judicial acerca de la extensión de tal cualidad». En el mismo sentido, también; LEO CASANOVA, B., «La formación profesional en el trabajo», en Goerlich Peset, J. M. (Coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores.*, cit., p. 494.

²⁹ MORENO MÁRQUEZ, A., *El derecho a la formación profesional del trabajador en el marco del contrato de trabajo*, cit., pp. 196-211.

³⁰ En concreto, referidas al derecho a la formación de los trabajadores contratados por ETTs para ser cedidos a empresas usuarios, en MORENO MÁRQUEZ, A., *El derecho a la formación profesional del trabajador en el marco del contrato de trabajo*, cit., pp. 211-221.

³¹ Artículo 152 Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

³² Artículo 11 ET y Disp. Transit 7ª RDL 3/2012.

aplicable—, o compensar las horas invertidas por el trabajador en formación mediante el oportuno descuento en la jornada ordinaria de trabajo³³.

c) En el supuesto de que la formación responda a la libre decisión de los trabajadores para completar o mejorar su formación profesional como mecanismos de empleabilidad *ex* artículo 23.3 ET, la obligación empresarial, en la regulación actual, alcanza a permitir la compatibilidad entre trabajo y formación de los trabajadores facilitándole las vías previstas en el artículo 23 ET. En efecto, el tiempo de formación, en esta oportunidad, estará dentro de la jornada laboral y será retribuido³⁴.

1.1.3 MODO DE IMPARTICIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA

Por lo que se refiere al modo de impartición, habrá que distinguir entre quienes pueden impartir la formación programada por la empresa, y a su vez, de qué modo o manera se podrá desarrollar tal formación.

a) Comenzando por lo primero, la iniciativa formativa vinculada a la actividad de la empresa se podrá organizar por la propia empresa «empleando para ello medios propios», bien «recurriendo a su contratación» o «encomendando la actividad externa a organizaciones empresariales o sindicales, a estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva que cuenten con personalidad jurídica propia, a asociaciones de trabajadores autónomos y de la economía social o a otras entidades externas, incluidas las entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el registro habilitado por la Administración pública competente para poder impartir cualquiera de las especialidades incluidas (art. 15 Ley 30/2015). A estos efectos, «se considerarán inscritas o acreditadas las entidades homologadas por otras administraciones para impartir formación habilitante para el ejercicio de determinadas actividades profesionales». En este sentido, se dispone algunas limitaciones en relación con la entidad que imparta la formación programada por la empresa. Una, no podrá ser objeto de subcontratación ni la actividad de organización ni la de

³³ LLEO CASANOVA. B., «La formación profesional en el trabajo», en Goerlich Peset, J. M. (Coord.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 494.

³⁴ SEMPERE NAVARRO, A.V., y MARTÍN JIMÉNEZ, R., *Claves de la Reforma Laboral de 2012 (Estudios del RDley 3/2012, de 10 de febrero)*, Aranzadi, 2012, p. 172, señala que se «trata de un permiso retribuido, cualidad que emparenta con la fórmula del artículo 37.3 ET y que permite aplicar la extensa jurisprudencia o doctrina judicial acerca de la extensión de tal cualidad». En el mismo sentido, también; LLEO CASANOVA. B., «La formación profesional en el trabajo», en Goerlich Peset, J.M. (Coord.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 494.

impartición. Dos, no se entenderá encomendada la organización de la formación a una entidad externa, cuando la actividad a desempeñar por esta se limite a las funciones de gestión administrativas necesarias para la correcta aplicación de las bonificaciones.

En el caso de los grupos de empresa, la formación se podrá organizar de forma independiente por cada una, agrupándose alguna o todas ellas. En este supuesto, cualquiera de las empresas del grupo podrá organizar la formación de los trabajadores del grupo «por sí misma», «empleando medios propios» o «recurriendo a su contratación», siempre que resulten adecuados para este fin.

Tanto en el supuesto de la formación organizada por la empresa como por el grupo de empresas, se deberá comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas programadas por las empresas a la Administración. El propósito del deber de información responde a un doble objetivo: de un lado, «asegurar el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas y de las funciones de seguimiento control y evaluación», de otro, salvaguardar la «adecuación de la formación realizadas a las necesidades formativas reales de las empresas y sus trabajadores» (art. 9. 3. Párrafo 3.º Ley 30/2015).

b) La formación se podrá realizar de forma presencial, incluso también se podrá impartir en modalidad «híbrida» y/o «virtual», sea síncrona o asíncrona. Así:

Se entiende por «formación en modalidad presencial», aquella en la que la iniciativa empresarial de formación que se lleve a cabo en el marco de un plan de formación en la empresa se desarrolle de forma presencial, interactuando las personas encargadas de impartir la formación y los trabajadores en el mismo espacio físico, sea este la empresa u otro centro decidió por ella.

Se entiende por «formación en modalidad híbrida» aquella en la que la iniciativa empresarial de formación, que se proponga en el marco de un plan de formación establecido por la empresa, englobe contenidos con materias en modalidad presencial y virtual (no presencial), manteniendo siempre la unidad del conjunto que integra la «iniciativa formativa propuesta» y la coherencia con el plan de formación en el que se inserta tal iniciativa. En todo caso, la formación híbrida debe situarse en un intervalo entre el 40 y el 60 por ciento de la totalidad de las horas que conformen la iniciativa formativa propuesta por la empresa.

Se entiende por «formación en modalidad virtual» aquella en la que la iniciativa empresarial formativa que se propone en el marco de un plan de formación de la empresa, se articula a través de la interacción formativa entre los trabajadores y las personas encargadas de impartir la formación, sin requerir la

presencia física de ambos en el espacio docente de la formación. Esta modalidad de formación profesional para el empleo se caracteriza fundamentalmente por basarse en el uso intensivo de tecnologías digitales de la información y la comunicación. Se podrá definir como «modalidad híbrida» cuando al menos más de 80 por ciento de horas que configuran la iniciativa formativa se imparta en dicha modalidad de enseñanza formativa.

En conclusión, la iniciativa formativa programada por la empresa puede llevarse a cabo, entre otras, por distintas entidades u organizaciones a través de la modalidad presencial, híbrida o virtual. Lo relevante es que el trabajador reciba la iniciativa formativa, diseñada por la empresa, en el marco de un plan de formación para el empleo, que le permita continuar con el desarrollo de sus competencias profesionales en el marco del contrato de trabajo. Se trata, en definitiva, de potenciar la formación profesional para el empleo y favorecer el aprendizaje permanente de los trabajadores

1.1.4 COSTE DE LA ACCIÓN FORMATIVA

Por lo que se refiere al coste de las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial, se financiarán con el «crédito de formación»³⁵ asignado a la empresa, que, resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el año en curso, el porcentaje de bonificación que se establece en función del tamaño de la empresa³⁶. Al respecto cabe matizar lo siguiente:

Las empresas de menos de 50 trabajadores podrán comunicar su voluntad de reservar el crédito del ejercicio en curso para acumularlo hasta el crédito de

³⁵ Su importe se obtendrá en función de las cuantías ingresadas por cada empresa el año anterior en concepto de cuota de formación profesional y el porcentaje que, ya se ha señalado que establece la LGPE en función del tamaño de la empresa, artículo 9.4 Ley 30/2015 en relación con la Disposición adicional nonagésima segunda de la Ley General de Presupuestos del Estado para el año 2023 (BOE 24 de diciembre de 2022). El Servicio Público de Empleo Estatal gestionará, como mínimo, el 50% de los fondos previstos con cargo a los créditos en sus presupuestos de gastos, que, a su vez, librerá a la Fundación Estatal para la formación en el Empleo, para la ejecución de las iniciativas de formación programada por la empresa. Además, la LGPE de cada ejercicio establecerá el crédito mínimo de formación en función del número de trabajadores que las empresas tengan en sus plantillas, que podrá ser superior a la cuota de formación profesional ingresada por aquellas en el sistema de Seguridad Social artículo 9.4 Ley 30/2015 en relación con la Disposición adicional nonagésima segunda de la Ley General de Presupuestos del Estado para el año 2023 (BOE 24 de diciembre de 2022).

³⁶ El porcentaje de bonificación será el siguiente: a) Empresas de 6 a 9 trabajadores: 100 por ciento. de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social por formación profesional para el empleo,

los dos ejercicios siguientes con el objetivo de poder desarrollar acciones formativas de mayor duración o en las que puedan participar más trabajadores³⁷.

Las empresas de menos de 100 trabajadores podrán, a su vez, agruparse con criterios territoriales o sectoriales con el único objetivo de gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación. Estas agrupaciones serán gestionadas por la propia empresa o bien encomendarse a organizaciones empresariales o sindicales, a estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva que cuenten con personalidad jurídica propia, a asociaciones de trabajadores autónomos y de la economía social o a otras entidades externas, incluidas las entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro habilitado por la Administración pública competente.

En caso de que la empresa que ofrece la iniciativa formativa vinculada a un plan de formación profesional para el empleo pertenezca a un grupo de empresas, cada empresa podrá disponer del importe del crédito que corresponda al grupo, conforme a las reglas anteriores, con el límite del 100 por cien de lo cotizado por cada una de ellas en concepto de formación profesional.

Con todo, el crédito de formación que se asigna a las empresas es limitado. Ahora bien, agotada la cuantía prevista para cada una de ellas, según lo dispuesto en la normativa vigente, se exige a las empresas un cierto esfuerzo inversor, que se traduce en la obligación que tienen de participar con sus propios recursos en la financiación de la formación, que desarrollen a favor de sus trabajadores, según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se han establecido en función del tamaño de las empresas³⁸.

Por ello, sería conveniente proponer estímulos para la financiación del ejercicio del derecho de formación de las personas trabajadoras, consistente en

b) De 10 a 49 trabajadores: 75 por ciento, c) De 50 a 249 trabajadores: 60 por ciento, d) De 250 o más trabajadores: 50 por ciento. Las empresas de 1 a 5 trabajadores dispondrán de un crédito de bonificación por empresa de 420 euros, en lugar de un porcentaje. Asimismo, podrán beneficiarse de un crédito de formación, en los términos establecidos en la citada normativa, las empresas que durante el año 2023 abran nuevos centros de trabajo, así como las empresas de nueva creación, cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores. En estos supuestos las empresas dispondrán de un crédito de bonificaciones cuyo importe resultará de aplicar al número de trabajadores de nueva incorporación la cuantía de 65 euros.

³⁷ Téngase en cuenta que «las cuantías no dispuestas en el último de los ejercicios mencionados se considerarán desestimadas por las empresas y no podrán recuperarse para ejercicios futuros» (art. 9.4 2.º párrafo últ. Inciso Ley 30/2015).

³⁸ AGUILERA IZQUIERDO, R., y GARCÍA PIÑEIRO, N. P., «La formación profesional para el empleo: reflexiones para su reforma», cit., p. 19. Así: Las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establecen a continuación en función de su tamaño, a excepción de las empresas de 1 a 5 trabajadores que resultan exentas de esta obligación: a) De 6 a 9 trabajadores: 5 por ciento, b) De 10 a 49 trabajadores: 10 por ciento, c) De 50 a 249 trabajadores: 20 por ciento, d) De 250 o más trabajadores: 40 por ciento.

la atribución de subvenciones o incentivos estatales que deberían explorarse a corto, medio y largo plazo. En la Reforma de 2012 se propuso «el cheque formación» o «la cuenta formación»³⁹.

Esta figura no es desconocida en el Derecho alemán, ya en alguna norma, como la Ley nacional de potenciación de la formación continua (*Gesetz zur Stärkung der Aus -und Weiterbildungsförderung*) se prevén estímulos para la financiación de los trabajadores ocupados consistente en la atribución de subvenciones bajo la fórmula de «ayuda de cualificación» (*Qualifizierungsgeld*) destinada a cubrir los gastos de formación en un porcentaje igual al de un trabajador con jornada a tiempo parcial (60%). Esta ayuda se vincula a los trabajadores que precisan medidas de requalificación profesional, como consecuencia de las necesidades de cambio ante la llegada de nuevos factores –energéticos, demográficos, tecnológicos– que están transformando e impactando en el mercado de trabajo. Para acceder a esta ayuda se exige que la persona trabajadora, una vez adquiridas las competencias que exige el cambio, acceda e incluso promocione a un puesto de trabajo, que le permita desarrollar las competencias adquiridas (§§ 82 a, 82b *SaWG*).

Igualmente, la Ley federal alemana para reforzar la formación profesional continua y la cobertura del seguro desempleo (*Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung, AWStG*) prevé ayudas dirigidas a trabajadores ocupados «en riesgo de ser despedidos» por no disponer del nivel de formación adecuado⁴⁰. El «talón de formación» (*Bildungsgutschein*) se expedirá, si la participación del trabajador en la acción formativa elegida posibilita y facilita su permanencia en el mercado de trabajo. También, muchos estados federados, ofrecen a sus trabajadores el «cheque de formación continua» (*Weiterbildungsscheck*), ayuda que se concede a trabajadores, pertenecientes a colectivos vulnerables (trabajadores con baja cualificación, trabajadores de origen migrante, trabajadores mayores de cuarenta y cinco años, etc.).

Por todo ello y en línea con el Acuerdo Marco Europeo de Digitalización, es fundamental un compromiso entre los empleadores, los trabajadores y sus representantes en materia de formación en el que se aúnen esfuerzos (principio de corresponsabilidad) para favorecer una mayor y mejor empleabilidad y productividad. La realidad, hoy en día, es que a las empresas se les exige un cierto

³⁹ AGUILERA IZQUIERDO, R., y GARCÍA PIÑEIRO, N. P., «La formación profesional para el empleo: reflexiones para su reforma», cit., p. 19.

⁴⁰ BGBI 18 de julio de 2016. Esta ayuda es emitida por la agencia nacional de empleo (*Bundesagentur für Arbeit*) y conceden al interesado un cierto grado de autonomía en la selección y gestión de la oferta formativa.

esfuerzo inversor que se traduce en la obligación que tienen de participar con sus propios recursos en la financiación de la formación, que desarrollen a favor de sus trabajadores, según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se han establecido en función del tamaño de las empresas⁴¹.

1.2 Las iniciativas formativas comprometidas en la negociación colectiva

Junto a la satisfacción del derecho y correspondiente obligación de formación para el empleo contenido a través de un plan formativo a instancia empresarial, el artículo 23.3 ET entiende también cumplido este «derecho-obligación» cuando la ejecución del mencionado plan de formación para el empleo esté comprometida por la negociación colectiva.

Los retos y oportunidades que presenta la formación, en general, y en competencias de digitalización y empleo verde, en particular, debería apremiar a los interlocutores sociales para que atiendan al mandato legal establecido en el artículo 23.3 ET y en sus normas concordantes. En efecto, la negociación colectiva ha sido mandatada para desempeñar un papel importante en el desarrollo y concreción del sistema de formación profesional para el empleo.

Precisamente, el artículo 3.d) de la Ley 30/2015, precepto que configura los principios del sistema, reconoce a la negociación colectiva y diálogo social como instrumentos fundamentales para «el desarrollo del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral». En la misma línea, establece el artículo 12 de la Ley 30/2015 que la organización de las actividades formativas programadas por las empresas para sus trabajadores también pueden encomendarse a organizaciones empresariales o sindicales o a «estructuras paritarias» con la participación de unas y otras creadas mediante negociación colectiva.

En este contexto, el compromiso de los interlocutores sociales en el desarrollo de los planes formativos en la negociación colectiva se reduce, en algunos casos, a una mera declaración de principios en materia de formación para el empleo, o realiza una remisión al régimen legal vigente. Como ejemplo, el XX con-

⁴¹ AGUILERA IZQUIERDO, R., y GARCÍA PIÑEIRO, N. P., «La formación profesional para el empleo: reflexiones para su reforma», cit., p. 19. Así: Las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establecen a continuación en función de su tamaño, a excepción de las empresas de 1 a 5 trabajadores que resultan exentas de esta obligación: a) De 6 a 9 trabajadores: 5 por ciento, b) De 10 a 49 trabajadores: 10 por ciento, c) De 50 a 249 trabajadores: 20 por ciento, d) De 250 o más trabajadores: 40 por ciento.

venio colectivo de la industria química «manifiesta su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente en cada momento ajustando las previsiones de tal normativa a las singularidades del sector». En este sentido, «entiende que todas las empresas tienen la responsabilidad de fomentar y facilitar la formación adecuada a sus personas trabajadoras con criterios de idoneidad y carácter universal»⁴². Igualmente, como ya se ha adelantado, la Ley Federal alemana de potenciación de la formación continua solicita a los interlocutores sociales que incorporen en los convenios colectivos las cláusulas de «garantía de formación continua» (*Ausbildungsgarantie*) para facilitar a los trabajadores la adquisición de competencias profesionales que les permitan mantenerse y/o reciclarse en los sectores afectados por los cambios estructurales que están transformando el mercado de trabajo.

En efecto, existe un reconocimiento expreso sobre la importancia de la formación como herramienta que impacta en el acceso al empleo, en su mantenimiento y promoción profesional, sin embargo, el estímulo hacia el perfeccionamiento de esta materia en la negociación colectiva es, ciertamente, escaso. En lugar de incorporar cláusulas convencionales programáticas que se limitan a destacar la conveniencia de la formación, hubiera sido deseable la incorporación de otras más específicas disponiendo desarrollos novedosos que favorezcan el derecho de formación del trabajador adecuado a las transformaciones actuales del mercado de trabajo.

A través del diseño de un plan de formación para el empleo o de la constitución de comisiones paritarias con facultades para diseñarlos y establecerlos, los interlocutores sociales debían haber atendido al período de transición en el que actualmente nos encontramos para hacer frente, por ejemplo, a la formación de los trabajadores mediante su recualificación o recapacitación para facilitarles las competencias necesarias que puedan evitar perder su empleo como consecuencia, por ejemplo, de la digitalización. El aprendizaje a lo largo de la vida como garantía de la empleabilidad de las personas trabajadoras se potencia desde las instituciones de la UE en el marco del Pilar Europeo de Derecho Sociales. En este período de transición, en el que actualmente nos encontramos inmersos en nuestro país, con cierto retraso a la media de los países de la UE, la cuestión es que la negociación colectiva atienda, con diligencia, a las competencias que les han sido otorgadas fomentando y desarrollando la formación a través del aprendizaje permanente en la negociación colectiva.

En este sentido, y aunque circunscrito a la digitalización en un determinado sector, pero trasladable a cualquier otro que demande una específica cua-

⁴² Artículo 88, párrafos 1.º y 2.º (BOE 19 de julio de 2021).

lificación de los trabajadores, el compromiso de la concreta iniciativa formativa en la negociación colectiva podría articularse a través de planes de formación *ad hoc*, referidos a una cualificación específica cuya necesidad se detecte o haya de ser satisfecha (ecológica, demográfica, robotización y digitalización). En este punto concreto, retomo la propuesta que, en su día, realizamos sobre la implantación en las empresas de Planes digitales de formación⁴³, negociados por los interlocutores sociales, para organizar e implantar los procesos de formación adecuados, con un procedimiento de elaboración, negociación y registro, establecido al efecto.

Es el momento de plantearse la incentivación de la innovación tecnológica social y jurídicamente responsable orientada a garantizar los derechos de la población trabajadora⁴⁴. También de incentivar la formación, readaptación y recualificación, confirmando el consenso generalizado al respecto⁴⁵. Por ejemplo, en el Ordenamiento jurídico alemán, a través de la Ley Federal de potenciación de la formación continua, se prevén incentivos a la cualificación o recualificación en competencias en sectores afectados por la transformación e irrupción de nuevos contextos en el mercado de trabajo (*Qualifizierungsgeld*)⁴⁶.

El AENC 2023, atendiendo al Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, señala las necesidades de cualificación como un objetivo clave *per se*, pero también vinculadas a la transformación digital. De nuevo, se invita a los interlocutores sociales a desarrollar los planes de formación y capacitación que permitan a los trabajadores a adaptarse a los cambios actuales y futuros que demandan el mercado de trabajo. También están llamados a desempeñar un papel protagonista en la generación de una actitud positiva hacia este cam-

⁴³ Sobre los planes digitales de formación, SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.; GARCÍA PIÑEIRO, N. P., y CRISTÓBAL RONCERO, R., «Automatización, transformación digital y brechas competenciales: propuestas en materia de formación», cit. pp. 125-127.

⁴⁴ Se requiere al efecto, el esfuerzo de incentivos estatales a través de varias vías, que deberán explorarse a corto, medio y largo plazo. Entre ellas, Descuento de la cuota de Formación Profesional para el Empleo; Subvenciones/Fondos para los planes digitales de formación; Beneficios fiscales; Fondos Next Generation dentro Mecanismo para la Recuperación y la Resiliencia (MRR), uno de sus objetivos es apoyar la transición digital y fomentar la creación de empleo tras la crisis y promover el crecimiento sostenible. Uno de los sectores en los que se deben emplear los fondos del MRR es el reciclaje y perfeccionamiento profesionales.

⁴⁵ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.; GARCÍA PIÑEIRO, N. P., y CRISTÓBAL RONCERO, R., «Automatización, transformación digital y brechas competenciales: propuestas en materia de formación», cit. p. 122.

⁴⁶ La medida establece una ayuda de cualificación de, al menos, 120 horas de la jornada de trabajo a tiempo completo en cómputo anual. En efecto, los sujetos negociadores han de detectar los sectores que requieren una específica cualificación para facilitar su transición y evitar las pérdidas de empleo como consecuencia de las transformaciones del mercado laboral. El trabajador ha de cumplir los requisitos profesionales y empresariales exigidos para disfrutar del ayuda de recualificación, que ha de vincularse al puesto de trabajo y ha de garantizar que el trabajador, gracias a ella, permanecerá en su grupo profesional o incluso promocionará [§ 82a 1 5 y § 82a 2. 3.a), b), c) Ley Federal alemana de potenciación de la formación continua].

bio esencial para que la formación les suponga una oportunidad de ocupación y empleo⁴⁷.

Hasta ahora este esfuerzo no se ha visto reflejado en la negociación colectiva. Existe el reconocimiento expreso de la formación profesional para el empleo como instrumento de empleabilidad y ocupabilidad para las personas trabajadoras y competitividad para la empresa, pero su reflejo real y efectivo en la negociación colectiva es, ciertamente, escaso⁴⁸.

1.3 El «permiso individual de formación»

El «permiso individual de formación» (en adelante, PIF) constituye otra forma de satisfacción del derecho de formación de los trabajadores dirigida a su «desarrollo profesional y personal».

Se encuentra, íntimamente, ligado al sistema de formación profesional para el empleo, por lo que su regulación se completa con las disposiciones desarrolladas a tal efecto. Recuérdese que el «sistema de formación profesional para el empleo» –«sistema de formación en el trabajo» en la terminología empleada por el artículo 33 de la Ley de Empleo 3/2023– está regulado por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre y el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral; normas que siguen vigentes en lo que no se opongan al marco normativo común de la formación profesional al que deben ser adaptadas. Como ya se ha señalado, la Ley Orgánica 3/2022 reconfigura, a través de un proceso de integración paulatina, nuestro sistema de formación profesional, en el que se integran todos los procesos formativos a los que la persona pueda incorporarse a lo largo de la vida⁴⁹.

Este derecho a la formación del trabajador *ex* artículo 23. 3 ET entronca con el artículo 8.1.d) de la Ley 30/2015 que, entre las iniciativas de formación profe-

⁴⁷ Sobre los planes digitales de formación, SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.; GARCÍA PIÑEIRO, N. P., y CRISTÓBAL RONCERO, R., «Automatización, transformación digital y brechas competenciales: propuestas en materia de formación», cit. pp. 125-127.

⁴⁸ Cfr. Epígrafe VI sobre «La intervención de la negociación colectiva en la regulación de los derechos y obligaciones de formación previstos en el artículo 23.3 ET.

⁴⁹ Lo que significa que, en este contexto, conviven normas, que no han sido derogadas -entre ellas, la Ley 30/2015 y su desarrollo a través del Real Decreto 694/2017- cuyos contenidos serán de aplicación hasta que el nuevo sistema incorpore, definitivamente, todos los procesos formativos -incluidos el sistema de formación en el trabajo, siempre, claro está, que no se opongan al marco normativo común al que deben ser adaptados.

sional para el empleo, dirigidas a dar respuestas a las necesidades individuales de los trabajadores, incluye también los permisos individuales de formación.

En efecto, estas iniciativas están dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos (art. 8.2 Ley 30/2015). Pero, aunque hace referencia a las necesidades de los sectores productivos la norma no relaciona el ejercicio del permiso individual de formación con las actividades de la empresa, como sí lo hace tanto en las propias acciones que programa la empresa en sus planes de formación como en el permiso anual de formación.

En este contexto, una adecuada conexión, como ya se ha reclamado, entre el ordenamiento jurídico laboral y el nuevo sistema de formación en el trabajo daría una adecuada respuesta al doble objetivo que se pretende: de un lado, la adquisición de competencias profesionales por parte del trabajador, de otra la mejora de la productividad y el incremento de la competitividad de la empresa.

Podrán ser destinatarios de los «permisos individuales de formación» «los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas y coticen a la Seguridad Social en concepto de formación profesional» [art. 5.1.d) RD 649/2017]. Bajo esta denominación se alude a la posibilidad del trabajador de interrumpir su actividad laboral y ausentarse de la empresa para la realización o el seguimiento de una actividad formativa libremente elegida por él⁵⁰. La regulación legal del PIF puede completarse con el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

En efecto, el artículo 29 RD 649/2017 concibe el permiso individual de formación como la autorización que concede la empresa a un trabajador para realizar una acción formativa que esté reconocida en una titulación oficial, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal, siempre que no constituya una formación obligatoria para el empresario. Podría interpretarse que esa acción formativa se articula en línea con las actividades que desarrolla la empresa, pero, claramente, el precepto obvia toda alusión expresa a este respecto. Vincula la formación a la consecución de una titulación oficial que pro-

⁵⁰ MARTÍN PUEBLA, E., *El sistema de formación profesional para el empleo*, Ed. Lex nova, 2009, p. 98. en efecto, considera el autor que «al no estar recogido este supuesto entre las causas de suspensión del artículo 45 ET (...) se trata de un permiso que habría que añadir a la lista del artículo 37.3 ET». El hecho de que se financien los costes salariales abona esta conclusión».

mueva la profesionalidad del trabajador sin exigir que aquella se vincule a la actividad de la empresa. También para acceder a procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes de formación.

El AENC 2023 encomienda a los sujetos negociadores que desplieguen medidas de sensibilización en torno a la importancia de la formación «animando a la empresas y personas trabajadoras a participar en formación continua»⁵¹. En efecto, en el ejercicio y concreción de los términos de disfrute de los PIF la negociación colectiva debe esforzarse en configurar cláusulas convencionales que desarrollen los términos legales. En este sentido, algunos de los convenios colectivos analizados reproducen o se remiten al régimen legal, otros se comprometen «a poner todos los medios para que las personas trabajadoras que lo soliciten puedan acceder a la modalidad del permiso individual»⁵², los menos incorporan algún matiz en relación con la forma de disfrute del PIF⁵³.

El «permiso individual de formación», teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 29 de la Ley 30/2015, no deberá guardar relación con la actividad empresarial. Por tanto, serán autorizadas por el empresario las acciones formativas que a través de un PIF persigan los siguientes objetivos. Uno, que la acción formativa este reconocida mediante titulación o acreditación oficial y/o mediante reconocimiento, evaluación o acreditación de las competencias adquiridas a través de experiencia laboral o de otro aprendizajes formales o no formales. Dos, que tal acción no constituya una formación obligatoria para el empresario. Este último objetivo ha sido confirmado por la SAN, Sala de lo Contencioso, de 23 de marzo de 2022, que declara que las acciones formativas derivadas de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales no pueden ser calificadas como «formación para el empleo».

1.3.1 CONTENIDO DE LA FORMACIÓN

El primer aspecto que hay que tener en cuenta, es el relativo al tipo de formación para el que se puede solicitar el permiso.

Conviene destacar que con el nuevo planteamiento normativo que proyecta la LO 3/2022 se diseñan itinerarios específicos de formación para cada persona a lo largo de su vida activa con la duración que resulte necesaria,

⁵¹ Acuerdo Marco europeo de digitalización.

⁵² Artículo 94.a) 2.º párrafo XX Industria Química (BOE 19 de julio de 2021).

⁵³ Cfr. Epígrafe VI sobre «la intervención de la negociación colectiva en la regulación de los derechos y obligaciones de formación continua en el artículo 23.3 ET».

adaptándose o readaptándose a las necesidades de formación para garantizar su «incorporación, reincorporación o permanencia en el mercado laboral»⁵⁴.

En este sentido, la formación a recibir debe estar dirigida tanto al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador como a su formación personal. Se exige, además, que la formación esté reconocida por una titulación o acreditación oficial, pero también se podrá autorizar el PIF para que la persona trabajadora acceda a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales.

El legislador, a pesar de vincular el espíritu del permiso al artículo 23.3 ET, dispone expresamente que la formación que se obtenga a través del PIF, ni esté prevista legalmente como formación obligatoria para la empresa, ni tampoco esté vinculada a su actividad. La finalidad del «permiso individual de formación» pasa por:

a) La obtención de una «acreditación o titulación oficial» En efecto, se exige que la acción formativa que va a efectuar el trabajador esté dirigida a la obtención de una titulación o acreditación oficial con el fin de favorecer su desarrollo personal y profesional, incluida la correspondiente a los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad, o mediante un título universitario propio (art. 29 RD 649/2017, 1er inciso). Así:

— Se consideran «Titulaciones oficiales» las que han sido expedidas por las Administraciones Públicas competentes, con validez en todo el territorio nacional y publicadas en el BOE. En este sentido, se incluyen también los cursos universitarios que tengan la consideración de Títulos universitarios propios por resolución del Consejo de gobierno o del Consejo Social de la Universidad correspondiente⁵⁵.

— Son acreditaciones oficiales aquellas que estando previstas en la normativa estatal han sido expedidas por la Administración Pública competente y publicadas en el boletín oficial correspondiente (art. 29.2 RD 694/2017)⁵⁶.

⁵⁴ Para ello, añade MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., «la Ley ordena un Sistema de Formación Profesional en el que toda la formación es acreditable, acumulable y capitalizable», que se estructura de forma vertical y escalonada sobre cinco grandes grados ascendentes en el marco del Catálogo Nacional de Estándares de Competencia Profesional, en «El marco legal de la formación profesional», en GARCÍA MURCIA, J., cit., pp. 165-166. Cfr. nota 36. En fin, el nuevo sistema de formación profesional proporciona acreditaciones (grados A y B9, certificados profesionales (Grado C) y Títulos (grados D y E).

⁵⁵ A modo de ejemplo, la Universidad Complutense ofrece una variedad importante de Títulos propios, aprobados por Consejo de Gobierno y Consejo Social, en: <https://www.ucm.es/estudios/titulo-propio>.

⁵⁶ Cabe citar, la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada, cuyos arts. 26 a 29 regulan, respectivamente, profesiones de seguridad privada, habilitación profesional, los requisitos generales, así como la

— Los certificados de profesionalidad configuran un perfil profesional, entendido como conjunto de competencias profesionales identificable en el sistema productivo, reconocido y valorado en el mercado laboral⁵⁷. Tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, sin que ello constituya regulación del ejercicio profesional, y serán expedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas⁵⁸. Los certificados de profesionalidad siguen vigentes en lo que no se opongan a la normativa común (LO 3/2022 y su norma de desarrollo, RD 659/2023)⁵⁹, a la que deben, necesariamente, adaptarse⁶⁰.

— Títulos universitarios propios son los estudios universitarios que conducen a la obtención de títulos oficiales impartidos por las Universidades. Se estructuran en tres ciclos: Grado, Máster y Doctorado, del acuerdo con lo establecido en el artículo 7 de la Ley Orgánica 2/ de 2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario⁶¹.

b) El reconocimiento, la evaluación y la acreditación de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales (art. 29 RD 649/2017, 2.º inciso).

propia formación. También el Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad privada, en su versión consolidada, dedica su artículo 56, a la formación previa, y 57, a la formación permanente.

⁵⁷ Las competencias profesionales comprenden los conocimientos y aptitudes necesarios para ejercer una actividad laboral concreta, en función de las necesidades del mercado de trabajo en cada momento. Dichas competencias hacen referencia a las cualificaciones del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y puede ser acreditadas parcialmente.

⁵⁸ El Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional ha derogado a excepción del anexo IV, el Real Decreto 34/2008 de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, sin perjuicio del mantenimiento en vigor de los requisitos recogidos en el Real Decreto 62/2022, de 25 de enero, de flexibilización de los requisitos exigibles para impartir ofertas de formación profesional conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad, así como de la oferta de formación profesional en centros del sistema educativo y de formación profesional para el empleo. También, ha derogado todos aquellos aspectos de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación, que contradigan o queden regulados en el presente real decreto.

⁵⁹ Disp. Derogatoria 659/2023.

⁶⁰ En este proceso de adaptación al marco normativo común, se van estableciendo las equivalencias de los certificados de profesionalidad regulados en el derogado el RD 34/2008 y los previstos ahora en la LO3/2022 y su norma de desarrollo RD 659/2023 (disposición adicional 10.ª). Por su parte, la Disp. Transit 4.ª del RD 659/2023 mantiene la vigencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (RD 1128/2003) hasta tanto no se proceda al desarrollo reglamentario de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2022, en relación con el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, y con el Catálogo Modular de Formación Profesional mantendrá su vigencia la ordenación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales recogida en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre. Por tanto, han de considerarse transitoriamente vigentes.

⁶¹ Artículo 3 Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.

En efecto, el permiso individual de formación podrá autorizarse también para el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales. En este sentido, es posible que el contenido del permiso individual de formación por este procedimiento tenga por objeto reconocer, evaluar y acreditar⁶² la experiencia laboral u otros aprendizajes formales e informales para demostrar en el mercado laboral las habilidades y competencias profesionales de que dispone⁶³. Precisamente, uno de los objetivos generales de la Ley 3/2022 y de su norma de desarrollo es «cualificar a las personas para el ejercicio de actividades profesionales, promoviendo la adquisición, consolidación y ampliación de competencias profesionales y básicas con polivalencia y funcionalidad necesarias para (...) la continuidad en el empleo, la progresión y el desarrollo profesionales (...); todo ello orientado a la formación profesional dirigida al desarrollo de acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad [art. 3.1.b) LO 3/2022 y RD 659/2023]. En efecto, esta función de la Ley persigue la «acreditación y el reconocimiento de las competencias profesionales vinculadas al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral u otras vías no formales o informales.

En definitiva, se trata de facilitar el desarrollo profesional de los trabajadores a lo largo de toda la vida laboral. Esta profesionalización en competencias habilitará su empleabilidad ya sea por la vía de la formación del propio trabajador a través de la obtención de la oportuna «acreditación o titulación oficial», ya sea por la vía de la evaluación y acreditación de competencias adquiridas a través de experiencia laboral u otras vías no formales e informales. Lo determinante es que se trate de una formación que responda a la libre decisión del trabajador, pero que no sea de obligada impartición por la empresa⁶⁴.

⁶² Los estándares de competencia constituyen la unidad básica para el diseño de la formación y para la acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales [art. 9.1.b) LO3/2022]. Un estándar de competencia está compuesto de elementos de competencia, que identifican las realizaciones profesionales incluidas en el estándar. Los estándares de competencia podrán tener, excepcionalmente, carácter transversal, cuando se refieran a competencias no asociadas a una o varias familias profesionales específicas, sino a múltiples desempeños profesionales. En este sentido, se formulan «unidades formativas» o «microformaciones» (Grado A) que conllevan la adquisición de aprendizajes acreditables, especialmente útiles para quienes carecen de formación acreditada, ya que luego les permite ir construyendo su proceso su proceso formativo en la fórmula ascendente (art. 4–13 LO 3/2022), teniendo en cuenta que la formación de los Grados C, D, y E podrá ofertarse de manera completa o modular, pero que la oferta modular se destinará con carácter general a los mayores de 18 años.

⁶³ Título VI, Procedimiento de acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías no formales e informales (arts. 175-177 RD 659/2023).

⁶⁴ QUINTANILLA NAVARRO, Y. R., «La regulación legal y convencional de los permisos formativos», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, AÑO*, núm. 113, p. 222.

En efecto, la formación que la empresa está obligada a garantizar no puede ser objeto de un permiso individual de formación porque ésta forma parte de las obligaciones de formación propias del empresario por imperativo de la ley⁶⁵.

1.3.2 DESARROLLO Y DISFRUTE DEL PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN

Por lo que se refiere al modo de impartición del permiso individual de formación las empresas pondrán a disposición de los trabajadores que lo requieran el modelo de solicitud de autorización. Una vez que esté autorizado, el trabajador podrá desarrollar la acción formativa elegida bien para la consecución de una titulación y/o acreditación oficial, bien para el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes no formales e informales.

En tal sentido, se dispone que la acción formativa deberá realizarse íntegramente en modalidad presencial, o «de no ser así, contar con clases, prácticas o tutorías presenciales obligatorias» (art. 29 RD 694/2017). Parece, por tanto, que se abren otras opciones o formas para la impartición de las acciones formativas que conforma el PIF, más allá de las presenciales. En efecto, al incorporarse el matiz «de no ser así», se entiende que la formación solicitada también podrá cursarse, «mediante teleformación, bajo plataformas», lo que no situaría ante modalidad virtual», o de forma mixta, a través de la combinación de la modalidades presencial y virtual (modalidad híbrida) [art. 14.1 Ley 30/2015].

En todo caso, se exige la presencialidad de algunas prácticas, clases, tutorías, aunque la norma no lo indique expresamente. Esta interpretación que se hace del precepto coincide con la finalidad global del Sistema de Formación profesional, que no es otra que garantizar la «empleabilidad» de los trabajadores, favoreciendo la adquisición, mantenimiento o ampliación de las habilidades y competencias profesionales y el progreso en la carrera profesional [arts. 2.b) y c) LO 3/2022 y RD 659/2023]. En efecto, se apuesta por el desarrollo integral del Sistema de Formación Profesional del siglo XXI, no se puede obviar la transformación digital del mercado de trabajo, a la que, en todo caso,

⁶⁵ Por ejemplo, en materia de prevención de riesgos laborales o las exigencias de formación establecidas en la Ley de Empresas de Trabajo Temporal o a las sociedades públicas respecto de los estibadores portuarios (art. 152 Real Decreto Legislativo 2/2011, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, o en general, a los empresarios que contratan trabajadores con contrato formativo tanto en alternancia como para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

■ EL PERMISO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO...

«se debe acompañar a los trabajadores» [art. 33.2 Ley de Empleo] para adaptarse en sus puestos de trabajo con la adecuada cualificación a través de los modos de impartición oportunos.

1.3.3 SOLICITUD DEL PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN

En relación con el procedimiento de solicitud y ejecución del permiso individual de formación las empresas pondrán a disposición de los trabajadores que lo requieran, el modelo de solicitud establecido a tal efecto⁶⁶, en el que se ha de señalar el número de horas laborales requeridas para la realización de la titulación o acreditación oficial que se corresponde con el objeto del PIF, indicando la estructura y características, así como los días durante los que se va a desarrollar tal formación (inicio y finalización). Asimismo, es necesario que también se cumplimente la distribución de las horas de permiso, atendiendo al calendario que requiere el desarrollo de la Titulación y/o acreditación oficial que se pretende cursar.

Debe ser el trabajador el que solicite el permiso a las empresas para que ésta, a su vez, lo autorice. El empresario, en principio, sí que podría denegarlo por razones objetivas o productivas, siempre que estuviera adecuadamente motivada su denegación, pero no por el hecho de que la Titulación y acreditación oficial que se pretende cursar, no esté relacionada con la actividad del trabajador en la empresa, en tanto en cuanto la finalidad del permiso es «favorecer su desarrollo profesional y personal».

Cabe plantearse, en este sentido, si la negociación colectiva podría mejorar el ejercicio de este derecho, articulando motivos por los que el empresario pudiera no autorizar este permiso. Por ejemplo, antigüedad en la empresa, personas con nivel de cualificación inferior, incremento ocasional e imprevisible de la actividad en el sector, incluso por «agotamiento» del crédito de formación. En efecto, la asignación del crédito adicional se realizará, a medida que las empresas comuniquen los permisos individuales de formación, y «hasta tanto no se supere, en su conjunto, el límite de la disponibilidad presupuestaria que se establezca anualmente en la LGPE» (art. 29.2 RD 694/2017). Pues

⁶⁶ Anexo I, Orden TAS 2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal. A modo de ejemplo, el XX Convenio colectivo de la industria química se expresa en esos términos, señalando que «específicamente, pondrán a disposición de las personas trabajadoras que lo requiera, un modelo de solicitud». [art. 94.a)].

bien, de todos los convenios colectivos de sector analizados son pocos los convenios colectivos de sector los que descienden a esta regulación⁶⁷.

En estos supuestos, la negativa de la solicitud del trabajador sí se ajustaría al ejercicio «regular» de su poder de dirección *ex* artículo 20 ET. Su desapro- bación, motivada y ajustada a razones objetivas o productivas, podría antepo- nerse al derecho de formación. En ese sentido, la sentencia del Tribunal Supe- rior de Justicia de Madrid de 3 de junio de 2020⁶⁸ declaró la procedencia de la denegación de la actividad de formación profesional vinculada a la empresa por no coincidir la actividad formativa con el horario laboral. También estaría justificada en el caso de que hubiera un interés o derecho a proteger de mayor rango o consideración legal que el derecho a la formación y promoción reco- nocido al trabajador, por ejemplo, causas de fuerza mayor⁶⁹.

Para la ejecución del permiso individual de formación será también de apli- cación el requisito de información a la representación legal de los trabajadores. En efecto, la RLT tiene que emitir un informe preceptivo sobre el contenido de la formación que va a obtener el trabajador a través del correspondiente PIF, en los mismos términos que se exige para el supuesto de que la acción formativa esté dirigida a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial.

1.3.4 FINANCIACIÓN

Por lo que se refiere a la financiación, se trata de un permiso retribuido, que se financia con fondos públicos. La financiación de los costes salariales⁷⁰ de cada permiso está limitada a un número máximo de 200 horas laborales por permiso y curso académico anual, según el caso, en función de la duración de la formación a desarrollar.

En tal sentido, se dispone que solo se podrán computar y ser objeto de financiación las horas laborales dentro de la jornada laboral del trabajador que efectivamente se dejen de desempeñar por asistencia a las acciones formativas

⁶⁷ Cfr. Epígrafe VI sobre «la intervención de la negociación colectiva en la regulación de los dere- chos y obligaciones de formación continua en el artículo 23.3 ET.

⁶⁸ Rec. Núm. 535/2020.

⁶⁹ GARCÍA MURCIA, J., señala, entre otras, situaciones la «fuerza mayor», en «Promoción y Forma- ción profesional en el Trabajo», en BORRAJO DACRUZ, *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo V*, cit., p. 245.

⁷⁰ Los citados costes están constituidos por costes salariales (salario base, antigüedad, complemen- tos fijos y pagas extraordinarias) y las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante la vigencia del permiso (art. 23.1 Orden 23.1 2307/ 2007).

objeto del permiso individual de formación, salvo en el supuesto del trabajador nocturno en el que las horas de descanso se podrán imputar como horas laborales. Dentro de las horas laborales, se podrá incluir «el tiempo de desplazamiento desde su lugar de trabajo al centro de formación cuando coincida con horas laborales» (art. 29.3 párrafo 2.º RD 694/2017).

En concreto, la financiación se lleva a cabo a través del crédito anual, «crédito de formación», que las empresas podrán hacer efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por la formación⁷¹, y, además, mediante de un crédito adicional que se va asignado a cada empresa conforme comuniquen los permisos autorizados y en tanto no supere el límite de disponibilidad presupuestaria. El crédito adicional previsto en estos supuestos se asignará a las empresas conforme a los siguientes criterios:

— La asignación se efectuará a medida que las empresas comuniquen los permisos concedidos y hasta no se supere, en su conjunto, el límite de disponibilidad presupuestaria que se establezca anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (art. 29.2 RD 694/20173).

— El importe del crédito adicional por cada empresa será el equivalente al de los costes salariales de los permisos que comunique con los siguientes límites: i) el de los costes 200 horas correspondientes a uno o más permisos para empresas de 1 a 9 trabajadores, ii) el de 400 horas para empresas de 10 a 49 trabajadores, iii) el de 600 horas para empresas de 50 a 249 trabajadores, iii) el de 800 horas para empresas de 250 a 499 trabajadores, iv) el de los costes salariales de otros 200 horas por cada 500 trabajadores más que la empresa tenga en su plantilla. En todo caso, este límite sólo opera si los costes salariales de los permisos superan el 5% del crédito anual.

Las empresas aplicarán las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social a medida que abone los salarios a los trabajadores que disfruten de los permisos individuales de formación. A tal efecto, deberán informar previamente la cuantía y el mes en que se aplica la bonificación. La falta de comunicación de dicha información impedirá que la empresa pueda aplicarse la bonificación correspondiente (art. 29. 4 RD 694/2017). En todo caso, el disfrute del PIF, más allá de las 200 horas, no será financiado a través de las oportunas bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. En este punto, parece

⁷¹ Las empresas podrán aplicarse las correspondientes bonificaciones en los boletines de cotización a la Seguridad Social a medida que abonen los salarios a los trabajadores que disfruten dichos permisos. CAMAS RODA, F., «Empleabilidad-formación tras la Ley 3/2023, de 28 de febrero de empleo, en *Empleo y Protección Social*, XXXIII Congreso Anual de la AEDTSS, MTAS, 2023, p. 61.

razonable que, dado que es el trabajador el que va disfruta del derecho de formación por y para su propia iniciativa, la asunción del exceso de las doscientas horas, en línea con lo ya apuntado, fuera asumido conjuntamente por trabajador, empresario en aplicación del principio de corresponsabilidad. Incluso el SEPE podría participar gestionando la financiación del permiso anual de formación a través de alguna figura específica. Como el derecho alemán que prevé instrumentos que impulsan la formación de los trabajadores para lograr una titulación profesional oficial (*Initiative zur Flankierung des Strukturwandel*) a través de una ayuda económica del Estado⁷².

Por lo demás, la negociación colectiva, en el ejercicio de las competencias asignadas en el ámbito de la formación profesional para el empleo, también podría incluir previsiones para el supuesto de que la empresa renunciara, en general, a programar acciones formativas conforme al crédito de formación⁷³. Una nueva oportunidad que se proporciona a los sujetos negociadores para promover y fomentar el ejercicio del derecho de formación de las personas trabajadoras para atender a sus necesidades reales, inmediatas y específicas del sector.

2. EL PERMISO ANUAL DE FORMACIÓN DEL TRABAJADOR

El permiso anual de formación se integra dentro del contenido legal del derecho individual de formación que el artículo 23. 3 ET reconoce a los trabajadores en el marco del contrato de trabajo. De este modo, la formación se incorpora al contrato de trabajo como un elemento más, que genera obligaciones contractuales para el empresario y derechos para el trabajador que la va a recibir⁷⁴. En virtud del marco competencial establecido en la República Federal Alemana, el ejercicio del permiso anual de formación, viene recogido en las normas de desarrollo de los diferentes *Bundesländer* y articula unos requisitos para su disfrute muy similares a los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador tiene derecho a la formación efectiva en consonancia con su «función laboral», es decir, con las tareas o cometidos de trabajo que determinan el contenido de su prestación laboral, objeto del contrato. En relación con esa «función laboral» se le encuadra profesionalmente dentro de un grupo pro-

⁷² Es la Agencia Federal de Empleo quien cubre el coste del certificado de profesionalidad,

⁷³ Artículo 89.a) 3 XX Convenio Colectivo de la Industria Química.

⁷⁴ MORENO MÁRQUEZ, A., *El derecho a la formación profesional del trabajador en el marco del contrato de trabajo*, cit., p. 175.

fesional (art. 22 ET), que, por regla general, coincide con la cualificación que ostenta antes de celebrar el contrato.

La persona trabajadora parte, por tanto, con una determinada cualificación, que viene conformada por conocimientos y experiencias profesionales, es decir, ingresa en la empresa con una «formación de inicio/inicial», cuyo desarrollo se va ensanchando durante toda la relación laboral. Este encuadramiento del trabajador actúa como límite del poder de dirección del empresario, teniendo que ajustar las órdenes de movilidad funcional, esto es, de cambios de funciones y/o tareas al grupo profesional. De esta forma, se preserva la garantía de profesionalidad del trabajador a través del derecho a la formación⁷⁵, y se diseña, en cierta manera, el punto de partida de un derecho de contenido amplio, cuyo alcance es, cada vez, más extenso.

En este contexto, el artículo 23.3 ET, en su inciso primero, prevé un derecho de formación específico, que se inserta en la relación laboral, y se anuda, también, al derecho a la obtención de formación individual del trabajador a través de un permiso anual; derecho que opera, facultativamente, respecto de la satisfacción de la obligación del empresario en el marco del contrato de trabajo.

Centrándonos en la obligación propia del apartado tercero del artículo 23 ET parece que el empresario puede escoger entre: a) elegir el pago de la obligación de abonar el permiso retribuido o b) elegir la realización de un plan de formación, lo que nos acercaría a las características propias de las obligaciones alternativas. En este sentido, si el trabajador pueda realizar las acciones formativas en el plan desarrollado por el empresario o comprometido por la negociación colectiva, «el derecho se entenderá cumplido en todo caso». Se elimina, definitivamente, el cumplimiento del permiso retribuido por el que ya no se podrá optar. Mantener la alternatividad, como ya se ha señalado, llevaría al resultado extraño de que la concentración no estuviera en la voluntad del empresario deudor, ni tampoco en el acreedor, sino que se produciría *ex lege* por la circunstancia de haber elaborado el empresario el plan de formación. Es decir, de existir el plan de formación no podría el deudor elegir el pago del permiso retribuido (ni tampoco el acreedor), lo que nos separa de la categoría de las obligaciones alternativas. Ahora bien, si el empresario no facilita iniciativas formativas vinculadas a la actividad de la empresa o la negociación colectiva no compromete, a tal efecto, cláusulas específicas del convenio de aplicación, o no autoriza el «permiso individual de

⁷⁵ MARTÍN VALVERDE, A., y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 32.ª ed., Ed. Tecnos, 2023, p. 766.

formación», el trabajador podrá activar su derecho de formación a través del permiso anual habilitado para ello.

Y es que la configuración de la obligación principal está en satisfacer el permiso retribuido, si bien el empresario cumple con aquella si existe plan de formación desarrollado por su iniciativa o por negociación colectiva, e incluso también, como se ha adelantado, si autoriza el «permiso individual de formación»⁷⁶, lo que nos aleja de las características propias de las obligaciones alternativas y nos aproxima a la obligación facultativa. En todo caso, al trabajador le asiste un derecho de formación, en el marco del contrato de trabajo, que va a incrementar o mejorar sus competencias profesionales.

En este caso, la opción de formación se ejercita a través de un permiso anual. Un derecho que se regula de forma independiente lo que garantiza la eficacia de su disfrute, cuyo ejercicio individual de formación está delimitado a la actividad de la empresa⁷⁷. En este sentido, el derecho del trabajador no es automático e incondicionado. Se exige la necesaria justificación de la formación vinculada a la actividad de la empresa y no al puesto de trabajo; de lo contrario, la empresa podría denegar el permiso.

Por tanto, nos situamos ante un derecho de configuración compleja, cuyo reconocimiento implica que la acción formativa esté vinculada a la actividad de la empresa, lo que determinará una correlativa y específica obligación de formación para el empresario.

2.1 Requisitos para solicitar el permiso

Para el disfrute del permiso anual de formación se requiere que el trabajador tenga más de un año de antigüedad y que el contenido de su actividad formativa esté vinculado a la actividad de la empresa.

2.1.1 ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

El artículo 23.3 ET reconoce a favor de las personas trabajadoras un derecho subjetivo general a un permiso retribuido anual, que se concede con independencia del sector específico de actividad de su formación, del tipo de

⁷⁶ Cfr. Epígrafe VI sobre «la intervención de la negociación colectiva en la regulación de los derechos y obligaciones de formación continua en el artículo 23.3 ET.

⁷⁷ MORENO MÁRQUEZ, A., *El derecho a la formación profesional del trabajador en el marco del contrato de trabajo*, cit., p. 187.

contrato celebrado, del tamaño de la empresa, de si la prestación laboral se realiza para un empleador, público o privado⁷⁸. En consecuencia, todo empleador que mantenga una relación laboral a la que se le aplique el Estatuto de los Trabajadores será deudor de este permiso, «independientemente del capital que acumule la empresa y del número de trabajadores asalariados que presten servicios para la misma»⁷⁹.

El ejercicio de este derecho exige que el trabajador tenga «al menos, un año de antigüedad en la empresa»⁸⁰. Un sector de nuestra doctrina ha criticado la limitación del disfrute de este derecho a la acreditación de una determinada antigüedad en la empresa, argumentando, a este respecto, el establecimiento de un doble tratamiento⁸¹ en el ejercicio del derecho. En efecto, esta exigencia puede generar problemas respecto de los contratos inferiores a un año⁸². No parece, sin embargo, que la exigencia legal de una concreta antigüedad opere, en la práctica, en detrimento de unos trabajadores frente a otros.

De hecho, esta exigencia que limita el acceso al permiso de formación (*Wartezeit*, «tiempo de espera») también se contempla en el Derecho alemán; regulación que oscila entre los seis meses que se precisan en la Ley del permiso de formación para trabajadores y trabajadoras del Estado Federal de Niedersachsen (*Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen*)⁸³ y los doce meses que se requieren en la Ley del

⁷⁸ MORENO MÁRQUEZ, A., *El derecho a la formación profesional del trabajador en el marco del contrato de trabajo*, cit., p. 184.

⁷⁹ Señala, REQUENA MONTES, O., que esta situación «crea una falsa igualdad entre las grandes empresas y microempresas, cuyas diferencias de organización deberán reducirse facilitando la contratación de personal que sepa a quien se encuentre formándose», pp. 272-273.

⁸⁰ Para determinar la antigüedad del trabajador en la empresa, habrá que computar como tiempos efectivamente trabajados los períodos de ausencia del trabajador por nacimiento de hijo y/o adopción, situaciones de incapacidad temporal, etc.

⁸¹ En concreto, MOLINA NAVARRETE, C., recuerda «las dobles escalas reguladoras como un modelo más general y problemático, que fragmenta el mercado (interno) de trabajo, en vez de equipararlo. En este sentido, trae a colación «otro eje básico de la reforma (...) reducir los extremados dualismos del mercado de trabajo», en «De las reformas laborales a un nuevo e irreconocible estatuto del trabajador subordinado». Comentario sistemático al Real Decreto-ley 3/2012, de reforma del mercado de trabajo, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Estudios Financieros*, 2012, núm. 348.

⁸² QUINTANILLA NAVARRO, Y. R., «La regulación legal y convencional de los permisos formativos», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, cit. p. 224.

⁸³ Recuérdese, en este sentido, que cada Estado Federal alemán, excepto Baviera y Sajonia, han desarrollado sus propias leyes en aras de favorecer el derecho a la formación de los trabajadores. Así, la Ley alemana del Land de Baja Sajonia sobre Licencia de formación (*Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen* [§ 2 (1)]), la Ley del Land de Berlín sobre tiempo de formación (*Berliner Bildungszeitgesetz*, [§§ 3 y 6.1], Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg, 15 de diciembre de 1988 (§ 16); Bremisches Bildungszeitgesetz (§ 6), de 29 de febrero de 2017, Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz, 1 de enero de 2004, (§ 6); Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg, 15 de diciembre de 1988 (§ 5); Gesetz zur Freistellung für Weiterbildungen für das Land Mecklenburg-Vorpommern, 13 de diciembre de 2013 (§ 6) Gesetz zur Freistellung von Ar-

Estado Federal de Saarland de Licencia de Formación (*Saarländisches Bildungsfreistellungsgesetz*)⁸⁴.

Se trata, por tanto, de un permiso específico cuyo disfrute está vinculado a una cierta antigüedad en la empresa, que puede ser objeto de flexibilización por la negociación colectiva. De suerte que alguna cláusula convencional pueda establecer un período de antigüedad inferior al señalado por el legislador. En defecto de pacto convencional, es también posible que trabajador y empresario lleguen a un acuerdo de disfrute del derecho aun cuando no hubiese alcanzado la antigüedad de un año en la empresa o porque el empresario así lo hubiera decidido, mejorando la disposición legal y extendiendo su ámbito subjetivo de aplicación⁸⁵.

Al igual que sucede en el artículo 23.3 ET, las normas alemanas también contemplan la posibilidad de que el ejercicio de este permiso anual de formación por parte del trabajador actúe cuando el empresario no haya optado por favorecer la formación a través de otras iniciativas. Así, por ejemplo, la *Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen* dispone que si en convenio colectivo o mediante acuerdo de empresa se cumple un derecho de formación vinculado a la actividad de la empresa o sector [§ 2 (1)]⁸⁶, se entenderá cumplido el derecho de formación, confirmando la configuración de la obligación facultativa del empresario.

Junto al criterio objetivo de la antigüedad para disfrutar del permiso anual de formación, cabe preguntarse ahora si este permiso se reconoce a los trabajadores con contrato temporal o solo con contrato indefinido. En este sentido, el artículo 23.3 ET nada dice al respecto, por lo que debe entenderse que se extiende a todos sin distinción, con la única exigencia del requisito de un año de antigüedad en la empresa.

beitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung – Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen 6 de octubre de 2023[§ 3 (3)], Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg vom 17. März 2015, Landesgesetz über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung, 30 de marzo de 1993 [§ 2 (6)]; Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein (§ 11), 06 de marzo de 2013, Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz (§ 4), 15 de julio de 2015.

⁸⁴ *Berliner Bildungszeitgesetz*. [§§ 3 y 6.1] Baden-Württemberg (BzG BW)Vom 17. März 2015 (§ 4), Saarländisches Bildungsfreistellungsgesetz, 10 de febrero de 2010, Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung Sachsen-Anhalt 4 de marzo de 1998, Landesgesetz über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung, Rheinland-Pfalz 30 de marzo de 1993.

⁸⁵ MORENO MÁRQUEZ, A., *El derecho a la formación profesional del trabajador en el marco del contrato de trabajo*, cit., p. 185.

⁸⁶ En concreto, la Ley de Baja Sajonia sobre licencia formativa prevé la posibilidad de que el convenio colectivo o el acuerdo de empresa exijan una antigüedad inferior a 6 meses y, en todo caso, el empresario mantenga el salario del Trabajador durante el disfrute del permiso formativo [§ 2 (1) y (4) en relación con el § 5] En los mismos términos, se pronuncia la Ley del Land de Berlín sobre tiempo de formación (*Berliner Bildungszeitgesetz*. [§§ 3 y 6.1].

En este punto, surge la duda de si los trabajadores con contrato a tiempo parcial tienen derecho al citado permiso en proporción al tiempo trabajado o si, por el contrario, se reconoce el derecho a la totalidad del permiso con independencia del tiempo trabajado.

En este sentido, el Tribunal Supremo ha entendido que ha de prevalecer la igualdad de derechos del trabajador a tiempo parcial, respecto del trabajador a tiempo completo, sin perjuicio de su aplicación cuando proceda «las diferencias derivadas de la menor cuantía del tiempo de trabajo» (STS 23 de enero de 2009). Así, continúa diciendo que «la regla de la proporcionalidad en cuanto a los salarios y a los otros derechos que por su naturaleza sean medibles, cabe ser aplicada»⁸⁷. Por ello, al encontrarnos en presencia de parámetros cuantitativos, surge la duda y la disparidad de criterios en la doctrina académica⁸⁸.

Al respecto, se ha afirmado que dónde no distingue la ley no debe distinguir el jurista y si la ley no especifica nada se debe entender que no hay distinción entre trabajador a tiempo completo y a tiempo parcial. A favor de este criterio puede esbozarse la empleabilidad y no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial, y el propio tenor literal de la letra d) del artículo 12. 4 ET. En este caso, se trata de un derecho que se puede medir, cuantificable, puesto que el legislador hace referencia a 20 horas anuales y, por tanto, en favor de la empleabilidad y para evitar discriminación con respecto a los trabajadores a tiempo parcial, se podría aplicar la citada regla de la proporcionalidad», lo que no obsta para que, por convenio colectivo o acuerdo con el empresario, el trabajador con contrato a tiempo parcial pudiera disfrutar del permiso anual de formación prescindiendo de la aplicación proporcional y facilitando su profesionalización, siguiendo lo dispuesto por el artículo 12.4.f) ET⁸⁹.

De las normas alemanas de los distintos *Länder* se deduce la misma consecuencia. Es más, la Ley nacional de potenciación de la formación continua

⁸⁷ Distinto sería su aplicación o «para aquellos otros derechos que por su naturaleza indivisible se le reconocen en plena igualdad con los trabajadores a tiempo completo, en STS 15 de septiembre de 2006, (RJ 2006, 8261).

⁸⁸ GARCÍA PIÑEIRO, N. P., «Nuevas perspectivas del derecho a la formación profesional», en Thibault Aranda, J. (Dir), *La Reforma Laboral de 2012: Nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, cit., p. 81. A favor de la aplicación del regla de la proporcionalidad: SEMPERE NAVARRO, A. V., y MARTÍN JIMÉNEZ, R., *Claves de la Reforma Laboral de 2012 (Estudios del RDley 3/2012, de 10 de febrero)*, cit., p. 186; MORENO MÁRQUEZ, A., *El derecho a la formación profesional del trabajador en el marco del contrato de trabajo*, cit., p. 186.

⁸⁹ STJUE de 19 de octubre de 2023, C-660/20, Asunto MK y Lufthansa CityLine GmbH, interpreta que «el pago de una retribución complementaria, de manera uniforme para los trabajadores a tiempo parcial y para los trabajadores a tiempo completo comparables, a la superación del mismo número de horas de trabajo de una actividad determinada, como la actividad de vuelo de un piloto, constituye trato “menos favorable” de los trabajadores a tiempo parcial».

(*Gesetz zur Stärkung der Aus -und Weiterbildungsförderung*) prevé, de forma específica, la promoción de la formación para los trabajadores con contrato temporal, siempre que cumplan los requisitos de adaptación a los cambios y transformaciones del mercado de trabajo, por un lado, y permanencia en la empresa y o recualificación profesional. Lo mismo sucede para el trabajador que trabaje a tiempo parcial, si bien su disfrute se adecuará en función del tiempo de trabajo.⁹⁰ Al igual que en nuestro ordenamiento jurídico hay un interés del legislador por favorecer la formación y mejorar la ocupabilidad del trabajador, de ahí que no se cuestione, en este sentido, el derecho al disfrute de este permiso.

2.1.2 CONTENIDO DE LA ACCIÓN FORMATIVA

El objeto de este permiso es la formación vinculada a una iniciativa formativa de la empresa, lo que significa que el trabajador no podrá disfrutar del mismo para otra finalidad. La opción de formación se ejerce a través de un permiso anual, cuyo ejercicio se regula de forma independiente lo que garantiza la eficacia de su disfrute.

Ahora bien, el derecho del trabajador no es automático e incondicionado. Se exige la necesaria justificación de la formación vinculada a la actividad de la empresa y no al puesto de trabajo; de lo contrario, la empresa podría denegar el permiso.

Por tanto, no es suficiente que el trabajador comunique que va a realizar un curso de formación; habrá que tener en cuenta no solo su contenido si no también lo establecido en convenio colectivo, en cuanto a la concreción en relación al modo de disfrute, y en su defecto, al mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Como ya se ha adelantado, nos situamos ante un derecho de contenido complejo. Su reconocimiento no implica el establecimiento de una correlativa y específica obligación de formación para el empresario, que queda cumplida con la específica de llevar a cabo «acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación» (art. 9.6 Ley 30/2015), en cuyo caso, tanto el derecho como la obligación, se entenderán cumplidos.

⁹⁰ Si el trabajador/a desarrolla su prestación laboral durante «más o menos de cinco días laborales, se modifica el derecho al correspondiente permiso anual de formación» (§ 2.4 *Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen*).

Por otra parte, no queda incluido dentro del contenido del permiso individual de formación, el tiempo que obligatoriamente deba impartir la empresa a su cargo conforme a otras normas. En efecto, en el caso de que la formación responda a una exigencia legal impuesta al empresario porque la ley establezca la obligación empresarial de garantizar que los trabajadores reciban formación, incluso porque el empresario decida unilateralmente que los trabajadores de la empresa acudan a cursos de formación, este contenido formativo quedaría excluido fuera de la obligada contribución de la empresa a la formación profesional de sus trabajadores.

Ello se explica en razón de la finalidad primordial de los «derechos de formación profesional para el empleo» que no es otra que «impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y a su promoción en el trabajo que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial» (art. 40 Ley de Empleo) y que, en este sentido, no coincidiría con el objetivo del resto de obligaciones legales en materia de formación. En ese sentido, se ha pronunciado la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional, en su sentencia de 23 de marzo de 2022 (Rec. 2/2022), al declarar que las acciones formativas derivadas de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales no pueden ser calificadas como «formación para el empleo» y por, tanto, no puede ser bonificables.

En definitiva, el contenido del artículo 23.3 ET debe diferenciarse del resto de facilidades y permisos previstos en el artículo 23 ET. En especial, en lo que respecta a los permisos «tradicionales» de formación contenidos en el primer apartado del artículo 23 ET. Esto es, el permiso para concurrir a la realización de exámenes [art. 23.1.a) ET] y el permiso de formación profesional con reserva de puesto de trabajo [art. 23.1.c) ET] que, en contraposición al permiso anual de formación para el empleo contenido en el artículo 23.3 ET, quedan desvinculados de las necesidades formativas específicas de las empresas⁹¹.

Con todo, el artículo 23.3 ET se presenta como un mecanismo de «formación continua» durante la relación laboral dentro del «sistema de formación para el empleo», Es decir, tiene por objeto «la actualización permanente de las competencias profesionales» del trabajador en el marco de contrato de trabajo.

⁹¹ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., *Los permisos retribuidos del trabajador*, Aranzadi 1999, pp. 207-221.

Esta finalidad se complementa y engarza con la exigencia de que la formación tenga que estar «vinculada a la actividad de la empresa»⁹².

2.2 Duración, modo y concreción del permiso

El permiso anual de formación es un permiso retribuido anual de 20 horas, que pueden ser acumuladas por un período de hasta 5 años, es decir, hasta un total de 100 horas.

Además, como ya se ha indicado, la persona trabajadora ha de tener un año de antigüedad en la empresa, sin que, en ningún caso, se especifique la necesidad de que exista una vinculación contractual de carácter indefinido. En todo caso, es necesario que la actividad de formación profesional esté vinculada a la actividad de la empresa, de forma que las iniciativas formativas personales del trabajador no podrán dar lugar al ejercicio de este derecho.

Sin embargo, no establece ningún tipo de diferenciación en función del sector de actividad al que pertenece la empresa o su tamaño. Se limita a hacer una referencia genérica a esas 20 horas, sin que el legislador se plantee hasta qué punto esos factores pueden determinar que el número de horas sea distinto y se adapte a la concreta situación del trabajador y de la empresa en la que presta servicios. Es decir, parte de un tratamiento homogéneo sin tener en cuenta ningún tipo de necesidad estructural o competitiva que se pueda producir, aportando unos criterios moduladores aplicables en cada caso⁹³.

En este sentido, pero sin especificar nada concreto, parece que la remisión que el artículo 23.3 ET realiza al convenio colectivo, indica que ha de ser éste el que, con carácter preferente, identifique estos aspectos sobre la necesidad de ajustar esas horas a las características de la empresa y al modo de disfrute del permiso. En efecto, ha de ser el convenio colectivo, el que pueda corregir e incrementar, en su caso, el número de horas anuales destinadas a la formación, e incluso adaptar estas 20 horas anuales de formación a las concretas singularidades que requiera la empresa para hacer efectiva la formación permanente de sus trabajadores; pieza esencial para el adecuado funcionamiento del mercado de trabajo. También el acuerdo entre trabajador y empresario podrá satisfacer el acomodo y/o mejora de esas 20 horas anuales de per-

⁹² MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., y RODRÍGUEZ CARDO, I., «El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el derecho del trabajo: una primera aproximación», *Revista General de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, cit., p. 78.

⁹³ MORENO MÁRQUEZ, A., *El derecho a la formación profesional del trabajador en el marco del contrato de trabajo*, cit., p. 191.

miso anual de formación a las singularidades de la empresa a efectos de articular el proceso formativo de sus trabajadores.

En efecto, se habilitan fórmulas para que las personas trabajadoras reciban formación mientras están ocupados, si bien no se determina si esas veinte horas anuales han de disfrutarse de forma continuada o fraccionada a lo largo del año. Se deja, por tanto, un gran margen de flexibilidad a la hora de prever el modo de disfrute del permiso, en el buen entendimiento de que serán los sujetos negociadores, en su conocimiento de las características y condicionamientos del sector de aplicación del convenio, los que, una vez más, deban precisar y concretar el modo de disfrute del permiso. De hecho, «el mutuo acuerdo entre trabajador y empresario» solo operará «en defecto» de convenio colectivo⁹⁴.

Por lo que se refiere al derecho alemán la *Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen* prevé una duración del permiso de 5 días laborables en cómputo anual. También establece la posibilidad de acumular los días de permiso durante el año siguiente, si no se hubiera disfrutado durante el año en curso. El permiso debe ser solicitado por escrito con una antelación mínima de cuatro semanas. Contrasta, sin embargo, que, por motivos económicos u organizativos, técnico o de producción, el empresario podría retrasar el período de disfrute del permiso, pero no denegarlo.

A pesar de ese margen de flexibilidad en el ejercicio del permiso anual de formación *ex* artículo 23.3 ET, lo cierto es que la persona trabajadora debe disfrutar del permiso en los términos previstos en la negociación colectiva⁹⁵ y, ante la ausencia de previsión convencional, atendiendo al acuerdo establecido entre trabajador y empresario. En este sentido, llama la atención la incongruencia que acontece, pues estamos ante un derecho de ejercicio individual, pero su disfrute se ve sometido, en todo caso, a la necesidad de concluir un acuerdo bilateral.

En tal sentido, los sujetos negociadores deberían articular fórmulas para dirimir, en el seno del propio convenio colectivo, si es que se recoge la previsión de formación, mecanismos para resolver las controversias que se puedan plantear. Se propone, a estos efectos, la designación de una Comisión Mixta, con competencias clara y concretas para determinar el momento del disfrute del permiso, el modo (continuado o fraccionado) y, por supuesto, para actuar como medio de solución del conflicto cuando no haya acuerdo en los términos

⁹⁴ QUINTANILLA NAVARRO, Y. R., «La regulación legal y convencional de los permisos formativos», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, cit. p. 223.

⁹⁵ Cfr. Epígrafe VI «Sobre la intervención de la negociación colectiva en la regulación de los derechos y obligaciones de formación previstos en el artículo 23.3 ET».

de su disfrute. Todo ello, contribuiría al ejercicio efectivo de este derecho de formación profesional como pilar clave para la competitividad tanto del trabajador como de la empresa. De lo contrario, es decir, si no existe regulación, el empresario podría denegar o aplazar el disfrute permitido, en cuyo caso el ejercicio de este derecho quedará condicionado⁹⁶. Esta situación pone de manifiesto la relevancia de la actuación de los sujetos negociadores en la regulación de los términos concretos del disfrute del permiso (necesidad de justificación, forma de llevarlo a cabo, momento de justificar la ausencia, así como las consecuencias del incumplimiento de los requisitos que se prevean). Lo cierto es que la aportación que realiza la negociación colectiva sectorial a la regulación de la formación profesional para el empleo, aun cuando se presenta como herramienta fundamental para adaptar a oferta formativas a las necesidades de cada sector, es más bien escasa.

Por lo demás, el artículo 23. 3 ET establece que el derecho al permiso de 20 anuales se puede acumular hasta un período de cinco años. Se flexibiliza, por tanto, su disfrute, de forma que las veinte horas pueden acumularse en períodos superiores al año, y como máximo, cada cinco años⁹⁷. El trabajador en ese período podrá disfrutar de su permiso, si bien pasado este tiempo no podrá reclamar el disfrute de esas horas de permiso formativo⁹⁸.

En todo caso, al tratarse de un derecho del trabajador, de forma que no tiene obligación de disfrutar de este permiso si no lo desea; ello implicaría que la formación vinculada a la actividad de la empresa quedaría insatisfecha. Lo que contrasta con las necesidades de formación que presenta nuestro mercado de trabajo sometido a constantes procesos de transformación, como el digital y el ecológico.

⁹⁶ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2022, núm. 23 y 24, p. 12.

⁹⁷ Hay que tener en cuenta, señala MORENO MÁRQUEZ, A., que «se trata de un derecho del trabajador de carácter anual y por tanto, el empresario no podrá imponer que el disfrute del derecho se produzca forma acumulativa», en MORENO MÁRQUEZ, A., *El derecho a la formación profesional del trabajador en el marco del contrato de trabajo*, cit., p. 195.

⁹⁸ GARCÍA PIÑEIRO, N. P., «Nuevas perspectivas del derecho a la formación profesional», en Thibault Aranda, J. (Dir): *La Reforma Laboral de 2012: Nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, cit. QUINTANILLA NAVARRO, Y. R., «La regulación legal y convencional de los permisos formativos», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, cit. p. 227.

VI

LA INTERVENCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE FORMACIÓN PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 23.3 ET

Dados los múltiples interrogantes que surgen sobre el régimen legal de formación profesional para el empleo y, dentro de éste, sobre el alcance de las obligaciones derivadas del artículo 23.3 ET, es preciso examinar las aportaciones que se realizan desde la norma convencional sectorial en este ámbito, y dadas las constantes llamadas a la negociación colectiva en este ámbito.

Para ello, se ha procedido al análisis de los textos de los convenios sectoriales estatales que han sufrido algún tipo de modificación a partir de enero de 2022.

Por lo que se refiere a la referencia temporal de la selección de convenios realizada se ha adoptado con la finalidad de poder observar las tendencias más actuales de la negociación colectiva en materia de formación profesional para el empleo, en un contexto en el que se han publicado tres normas con gran impacto en la materia. Nos referimos al Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo y a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, normativa que viene a reforzar el derecho a la formación. En este escenario, vale la pena mencionar la nueva Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Así:

— El Real Decreto-ley 32/2021, norma a través de la cual se articuló la Reforma Laboral de mayor envergadura desde 2012, interviene en materia de formación desde tres ejes principales: a) atajando la temporalidad del mercado laboral que, en los términos expuestos por el Preámbulo de la norma «desin-

centiva la inversión en formación»; b) a través de la reforma del régimen jurídico del contrato formativo, que se canaliza ahora a través de dos modalidades distintas y c) estableciendo obligaciones formativas ligadas a la posibilidad de recibir bonificaciones a las cuotas de la seguridad social durante las suspensiones contractuales derivadas de la tramitación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo.

— Por su parte, la Ley Orgánica 3/2022 procede a modificar el Sistema de Formación Profesional estableciendo, como ha sido expuesto en la introducción, un nuevo y único sistema de formación profesional que obedece, a partir de esta ley, a una lógica distinta al vigente con anterioridad, al pretender eliminar la clásica barrera entre el estrato formativo educativo inicial y el que tiene lugar en las empresas o por medio de los servicios públicos de empleo durante la relación laboral¹.

— En tercer lugar, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo se articula sobre el concepto de «empleabilidad», que oscila entre un «derecho y un deber» de las personas demandantes de empleo y un «principio rector» de las políticas de empleo. Dentro de los objetivos de la empleabilidad se apuesta por reforzar la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de formación que se les presentes como elemento clave y de eficacia de las políticas activas de empleo.

Dadas las reformas que introducen estas tres normas sobre el derecho de formación para el empleo, el análisis convencional parte de estos hitos normativos. Dejando al margen el periodo temporal de referencia, la selección de convenios colectivos estatales sectoriales se explica por la amplitud del ámbito de aplicación de los mismos. En última instancia, un análisis sobre el estado regulatorio convencional en cualquier materia requiere de la selección de aquellos convenios que mayor número de personas trabajadoras y empresas acojan en su seno².

¹ MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., y RODRÍGUEZ CARDO, I. A. (2022), «El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el derecho del trabajo: una primera aproximación», *Revista General de Derecho del trabajo y la Seguridad Social*. p. 62.

² Por lo que se refiere al estado de la negociación colectiva en la regulación del *Bildungsrecht*, adviértase que son, sobre todo, los convenios colectivos de «ámbito regional» (*Flächentarifvertrag*), los que contienen las cláusulas sobre formación. En ese sentido, hay que indicar que los nuevos contenidos de la negociación colectiva en la RFA vienen también marcados por la necesidad de que los interlocutores sociales atiendan y, por ende, den respuesta a los cambios en la situación de transformación del mercado de trabajo. Se trata, en general, de dotar de mayor flexibilidad a la empresa y de ofrecer más alternativas a los requerimientos individuales de los trabajadores sin alterar el núcleo central del convenio colectivo, es decir, sin descuidar la protección de los trabajadores. En este sentido, se observa un cierto incremento de cláusulas convencionales que garantizan el derecho a la formación, sobre todo, de los jóvenes asegurando la transición en el empleo «tradicional» y «digital», en DÄUBLER, W., *Tarifvertragsgesetz mit AN-Entsendengesetz*, Nomos Verlag, 5. Auflage, 2022, § 3 *Tarifgebundenheit*, Rn 67-69.

1. ÁMBITOS SOBRE LOS QUE PUEDE INTERVENIR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ASPECTOS SUJETOS A NEGOCIACIÓN

Antes de entrar al análisis de los aspectos negociados, en primer lugar, es preciso identificar aquellos puntos en los que podría llegar a intervenir la negociación colectiva desde la perspectiva de los derechos y obligaciones contenidos en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores. Como se viene exponiendo, la obligación en materia de formación para el empleo prevista en el citado precepto tiene varias vías de cumplimiento.

Bajo este prisma, la regulación de la obligación de naturaleza compleja prevista en el artículo 23.3 ET podría verse complementada en los siguientes casos:

— Cuando la organización de los planes de formación a cargo de las empresas se delegue en las comisiones paritarias de formación creadas convencionalmente, en ejercicio de la posibilidad que ofrece el artículo 12.1 de la Ley 30/2015.

— Cuando el convenio colectivo de aplicación prevea la realización de un plan de formación para el empleo que difiera de las obligaciones en materia formativa previstas por la ley, bien por establecer un plan de formación específico, bien por imponer una obligación empresarial al respecto.

— Cuando el convenio colectivo regule los permisos individuales de formación, derecho que, conforme al artículo 9.6 Ley 30/2015, puede dar lugar al cumplimiento de la obligación en materia formativa prevista en el artículo 23.3 ET.

— Por último, en el ámbito estricto del permiso anual de formación para el empleo y no de sus formas alternativas de cumplimiento, en aquellos la norma concrete los requisitos y procedimientos para su disfrute (i.e. preaviso, posibilidad de acumulación, agente que ha de elegir la acción formativa, etc.).

2. ANÁLISIS DE LO ESTABLECIDO CONVENCIONALMENTE: ASPECTOS NEGOCIADOS

La clasificación de convenios elaborada a partir de la compleja estructura del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores es la siguiente:

A) Convenios colectivos que solamente contienen una declaración de principios en materia de formación para el empleo o se limitan a realizar una remisión al régimen legal vigente en este aspecto.

■ EL PERMISO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO...

B) Convenios colectivos que hacen mención o desarrollan alguno de los permisos formativos contenidos en el artículo 23.1 ET, pero que obvian el permiso anual de formación para el empleo previsto en el apartado tercero.

C) Convenios colectivos que toman en consideración el permiso anual de formación para el empleo, pero realizando una simple remisión o reproducción del régimen legal.

D) Convenios colectivos que contienen un desarrollo convencional de las distintas vías de cumplimiento del artículo 23.3 ET.

— Convenios colectivos que delegan la organización de los planes formativos empresariales en las comisiones paritarias creadas por ellos.

— Convenios colectivos que regulan planes de formación específicos o imponen una obligación empresarial de desarrollo de un plan formativo.

— Convenios colectivos que regulan los permisos individuales de formación señalados en el artículo 8.1.d) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

E) Convenios colectivos que contienen cláusulas que desarrollan, no solo la forma de cumplimiento, sino la forma de disfrute del permiso anual de formación del 23.3 ET.

A) Convenios colectivos que solamente contienen una declaración de principios en materia de formación para el empleo o se limitan a realizar una remisión al régimen legal vigente en este aspecto

En este bloque se encuentran aquellos resultados de la negociación colectiva que, bien no contienen una regulación específica en materia de formación, bien se limitan a realizar una simple declaración de principios al respecto o una mera remisión al régimen legal en vigor.

Como ejemplo de convenio colectivo que solamente contiene un compromiso genérico en materia de formación, se encuentra el IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, a través del cual las partes signatarias asumen «compromisos» consistentes en cuestiones tales como la participación en las actividades que se deriven del desarrollo de la ya derogada LO 5/2022, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional; el desarrollo de acciones formativas de interés general para el sector productivo o la constitución de una comisión paritaria sectorial para la detección de necesidades formativas, sin establecer ninguna obligación efectiva y específica al respecto³.

³ Artículos 46 y 47; BOE-A-2018-7816, de 11 de junio de 2018.

El Convenio Colectivo Estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, nuevamente, establece que las partes signatarias *se comprometen* a favorecer aquellas medidas conducentes a la promoción de la Formación Profesional⁴. El carácter meramente programático de esta afirmación queda en evidencia en el hecho de que la materia formativa no haya sido incluida como *obligación* sino *facultad* empresarial⁵.

Igualmente, en un sentido no imperativo, el Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas se limita a hacer una mención a los fines orientadores de la política de formación profesional, añadiendo que «las empresas y centrales sindicales firmantes propiciarán el establecimiento de programas de formación con el SEPE, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y demás organismos e instituciones que faciliten ayudas mediante conciertos con empresas o instituciones especializadas»⁶.

Más allá de los compromisos programáticos y al margen de la referencia a los contratos formativos y el permiso para acudir a exámenes, la única previsión que contiene el Convenio Colectivo Estatal para las empresas del comercio de flores y plantas⁷ en materia de formación profesional para el empleo se encuentra en su Disposición transitoria primera, en la que se establece que «Las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo se adhieren a los contenidos de la Ley 30/2015 y a al Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el Sector en orden a satisfacer el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras y trabajadoras de las empresas [...]»

De forma similar, el VII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia, el Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón⁸ o el V Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería⁹, también regulan la formación profesional para el empleo a través de una remisión expresa a la normativa del sistema de formación profesional para el empleo.

⁴ Artículo 6.3.3.5; BOE-A-2023-21225, de 13 de octubre de 2023.

⁵ Artículo 5.8.5, *Op.cit.*

⁶ Artículo 18; BOE-A-2022-11360; 8 de julio de 2022.

⁷ BOE-A-2021-14509, de 3 de septiembre de 2021.

⁸ Artículo 17.3; BOE-A-2023-21041, de 11 de octubre de 2023.

⁹ Disposición adicional segunda; BOE-A-2023-4222, de 16 de febrero de 2023.

Por último y haciendo aún más patente esta laguna, se encuentran el Convenio Colectivo Estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los figurantes que prestan servicios en las mismas¹⁰; el Convenio colectivo para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho¹¹; el VI Convenio colectivo nacional taurino¹²; el Convenio colectivo para el sector de harinas panificables y sémolas¹³; el Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna¹⁴; el Convenio colectivo estatal para las Delegaciones Comerciales de la Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado¹⁵; el Convenio con la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, para la mejora del análisis de la negociación colectiva¹⁶; el Convenio con la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, para la mejora del análisis de la negociación colectiva¹⁷, que no contienen ninguna referencia específica a materias relacionadas con la formación profesional para el empleo.

Evidentemente, de las nulas o escasas referencias que contienen estos convenios colectivos en materia de formación profesional para el empleo, se infiere que tampoco contienen mención alguna al artículo 23.3 ET.

De la amplitud del listado de convenios encuadrados en este bloque se deduce que la negociación colectiva no ha prestado aún suficiente atención sobre la formación profesional para el empleo, lo que contrasta con la inminente necesidad de dar curso y desarrollo a una obligación que, aunque esté contenida en preceptos legales, requiere también del desarrollo convencional. Así, y sin perjuicio de que la inclusión de cláusulas genéricas pueda contribuir a, de una forma didáctica, destacar la importancia de la formación, se añora la inclusión de cláusulas más específicas, algo que contrasta con el rol de concreción que tiene atribuido la negociación colectiva. Más aún cuando las últimas normas que se han aprobado sobre la materia otorgan un papel protagonista a la negociación colectiva en el desarrollo de este derecho. Incluso el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva¹⁸ dedica varios pasajes de su texto a atribuir a los interlocutores sociales competencias específicas en el desarro-

¹⁰ BOE-A-2016-4703, de 16 de mayo de 2016.

¹¹ BOE-A-2018-13028, de 26 de septiembre de 2018.

¹² BOE-A-2022-15146, de 16 de septiembre de 2022.

¹³ BOE-A-2020-6281, de 17 de junio de 2020.

¹⁴ BOE-A-2022-20784, de 8 de diciembre de 2022.

¹⁵ BOE-A-2011-4678, de 14 de marzo de 2011.

¹⁶ BOE-A-2023-19020, de 5 de septiembre de 2023.

¹⁷ BOE-A-2023-19022, de 5 de septiembre de 2023.

¹⁸ BOE-A-2023-12870, de 31 de mayo de 2023.

llo de este derecho para afrontar el desajuste entre oferta y demanda que existe en nuestro mercado de trabajo.

B) Convenios colectivos que hacen mención o desarrollan alguno de los permisos en materia de formación contenidos en el artículo 23.1 ET, pero que obvian el permiso anual de formación del apartado tercero

Aquello que destaca de los convenios colectivos que se enmarcan dentro de este bloque reside en que, a pesar de prestar atención al derecho de formación profesional y reflejarlo, entre otras maneras, en la regulación de la forma de disfrute de las modalidades tradicionales de los permisos de formación, obvian por completo el desarrollo de aquel introducido en 2012.

Ejemplo de ello sería lo previsto en el artículo 49 del XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado¹⁹ en el que, si bien se desarrolla y se realiza una mención a los permisos contenidos en el artículo 23.1 ET apartados a) y c), se obvian por completo referencia alguna al apartado tercero. Lo mismo sucede con el XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales²⁰; Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio²¹; III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center²² o el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024.²³

A mayor abundamiento, existen convenios que se limitan a regular el permiso formativo para la realización de exámenes, sin entrar a considerar lo previsto en el artículo 23.1.c) ET, como sería el caso del Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia²⁴; el V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos²⁵; Convenio colectivo estatal del sector de indus-

¹⁹ BOE-A-2022-6031, de 12 de abril de 2022.

²⁰ Artículo 34; BOE-A-2022-10497, de 24 de junio de 2022.

²¹ Artículo 25.3; BOE-A-2022-12726, de 29 de julio de 2022.

²² Artículo 76; BOE-A-2023-13741, de 9 de junio de 2023.

²³ Apartados A) y B) artículo 43; BOE-A-2022-17633, de 28 de octubre de 2022.

²⁴ Artículo 56; BOE-A-2021-19458, de 25 de noviembre de 2021.

²⁵ Artículo 55; BOE-A-2022-16972, 17 de octubre de 2022.

trias cárnicas 2021-2023²⁶ o el Convenio Colectivo Estatal para las empresas del comercio de flores y plantas²⁷.

El V Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios²⁸, nuevamente, solo menciona los permisos contenidos en el artículo 23.1 ET, apartados a) y c). No obstante, en contraste con los anteriores, hace referencia al régimen legal de los PIFs. En consecuencia, junto con la adhesión al Acuerdo Nacional de Formación Continua²⁹ que lleva a cabo, cabe entender que presta una mayor atención al derecho a la formación profesional para el empleo que los convenios que han sido mencionados hasta ahora.

El motivo por el que los convenios colectivos discriminan la regulación de los distintos permisos, quizás, resida en que, mientras que la remisión a la negociación colectiva contenida en el artículo 23.2 ET en relación con los derechos contenidos en el apartado primero resulta de carácter obligatorio, la del artículo 23.3 ET es de carácter potestativo para las partes negociadoras. Así, mientras que en el apartado segundo se establece que «En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos», el mandato contenido en el apartado tercero es menos intenso, al preverse una vía alternativa que regule su disfrute mediante acuerdo entre empresa y persona trabajadora «en defecto de lo previsto en el convenio colectivo».

En cualquier caso, la distinción entre permisos realizada por los convenios colectivos que se contienen en este bloque destaca, aun más si cabe, la poca atención que presta la negociación colectiva a las obligaciones contenidas en el artículo 23.3 ET. La adaptación a la normativa vigente debía, en todo caso, haberse observado.

C) Convenios colectivos que «toman en consideración» el permiso anual de formación para el empleo, si bien remitiendo o reproduciendo el régimen legal

En comparación con aquellos convenios colectivos contenidos en el bloque anterior, los que se encuadran en este tercer grupo de nuestra clasificación, se caracterizan por haber actualizado el contenido del convenio colectivo a la reforma realizada en el 2012 en lo que respecta a los permisos en materia de

²⁶ Artículo 51; BOE-A-2022-11825, de 16 de julio de 2022.

²⁷ Artículo 28.f) 1; BOE-A-2021-14509, de 3 de septiembre de 2021.

²⁸ Artículo 59; BOE-A-2022-3704, de 9 de marzo de 2022.

²⁹ BOE-A-2006-5495, 27 de marzo de 2006.

formación para el empleo. No obstante, al remitirse o reproducir el régimen legal, estas normas convencionales no aprovechan la ocasión para solventar las lagunas de regulación que se aprecian en la ley, lo que nuevamente recalca la indolencia de la negociación colectiva sobre este aspecto.

Dentro de los convenios que se limitan a establecer una mera remisión al régimen legal se encuentran el VII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia³⁰; el Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización³¹; el II Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado³²; Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026³³.

El grupo de los convenios que reproducen el régimen legal está constituido por el Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias³⁴; el Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas 2019-2021³⁵; el Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias³⁶; el Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos³⁷ y el Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería³⁸.

Dentro de este grupo, resulta especialmente destacable el Convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos que, si bien no establece ninguna regulación específica al respecto, hace hincapié en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores en distintas ocasiones, al no entrar a considerarlo exclusivamente al regular las licencias [art. 21.g)] sino al disponer que las partes firmantes consideran necesario «Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 21.g) del Convenio».

En cualquier caso, dado el poco desarrollo llevado a cabo entorno al artículo 23.3 ET, llama la atención cómo, de nuevo, los sujetos negociadores desaprovechan la oportunidad que le brinda el legislador.

³⁰ Artículo 35 E); BOE-A-2022-3037, de 25 de febrero de 2022.

³¹ Artículo 42; BOE-A-2022-7475, de 6 de mayo de 2022.

³² Artículo 26; BOE-A-2017-11470, de 6 de octubre de 2017.

³³ Artículo 56.e); BOE-A-2022-21175, de 14 de diciembre de 2022.

³⁴ Penúltimo párrafo del artículo 28; BOE-A-2023-7390, de 21 de marzo de 2023.

³⁵ Artículo 39.1.h); BOE-A-2020-9710, de 14 de agosto de 2020.

³⁶ Artículo 18.1.k); BOE-A-2022-12357, de 25 de julio de 2022.

³⁷ Artículo 42; BOE-A-2022-15514, de 23 de septiembre de 2022.

³⁸ Artículo 50; BOE-A-2023-7468, de 22 de marzo de 2023.

D) Convenios colectivos que contienen un desarrollo convencional de las distintas vías de cumplimiento del artículo 23.3 ET

Como se viene exponiendo, el artículo 23.3 ET supone el traslado al contrato de trabajo de los mecanismos de formación profesional para el empleo previstos en las normas reguladoras del Sistema de Formación Profesional. Así, el artículo no se limita a establecer un mero permiso retribuido de 20 horas de formación para el empleo, al prever que el derecho y deber de formación para el empleo dispuesto en él pueda satisfacerse por distintas vías. De ahí que, en este epígrafe, se hayan entrado a analizar las previsiones convencionales que hacen referencia a estas vías alternativas de cumplimiento y que se han procedido a enumerar en los siguientes apartados.

En cualquier caso, la clasificación y subdivisiones aquí realizadas responden a un análisis interpretativo que no encuentra una correspondencia real en las previsiones convencionales que, si bien proceden a regular los distintos mecanismos de formación profesional en la forma en la que se señala, no establecen una correlación explícita y directa con lo dispuesto en el artículo 23.3 ET.

i) CONVENIOS COLECTIVOS QUE DELEGAN LA ORGANIZACIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA EN LA COMISIÓN PARITARIA

En la medida en que delegan la organización de acciones formativas en las comisiones paritarias de formación creadas a través del propio convenio, cabe sostener que estos convenios colectivos regulan de forma indirecta una de las vías de cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 23.3 ET o que, al menos, establecen los medios adecuados para el cumplimiento.

Así las cosas, el VI Convenio colectivo general de ferralla, después de declarar su conformidad con las acciones formativas previstas en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, hace referencia específica a los Planes de Formación, si bien en un sentido facultativo, ya que se limita a establecer que «Podrá haber Planes de Formación [...] y deberán elaborarse de acuerdo con los criterios que establezca la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de este acuerdo»³⁹.

A los efectos de promover el desarrollo de la formación profesional sectorial, el VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería crea una Comisión Paritaria Estatal de Formación Profesional para el Empleo, a la que le atribuye

³⁹ Artículos 114 y 116; BOE-A-2019-3674, de 14 de marzo de 2019.

la función de «Colaborar en el diagnóstico y diseño de programas formativos concretos para empresas que así lo soliciten»⁴⁰.

El Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia contiene el compromiso por parte de las signatarias de colaborar a través de la Comisión Paritaria del Convenio para organizar cursos de formación profesional, gestionando subvenciones y ayudas de todo tipo de organismos oficiales y privados, programas que, se detalla, facilitarán «el desarrollo profesional en concordancia con los objetivos de la empresa [...]»⁴¹.

Asimismo, el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 crea una Comisión Paritaria sobre Formación Profesional Continua del Sector de Seguridad Privada, para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación de la normativa legal vigente.⁴²

En un sentido más laxo el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes establece que, en materia de formación continua «Se estará a los distintos acuerdos que se alcancen en el seno de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de Grandes Almacenes»⁴³.

Dentro de este grupo se enmarcan también el XXIII Convenio colectivo nacional de autoescuelas⁴⁴; el Convenio colectivo nacional de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales⁴⁵; el Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas 2021-2023⁴⁶; el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública⁴⁷ o el Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024⁴⁸.

ii) CONVENIOS COLECTIVOS QUE ESTABLECEN UN PLAN DE FORMACIÓN ESPECÍFICO O IMPONEN UNA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE DESARROLLO DE UN PLAN FORMATIVO

Como se viene exponiendo, de acuerdo con el artículo 23.3 ET, el derecho de formación para el empleo contenido en él se entenderá cumplido, no

⁴⁰ Artículo 33.4.e); BOE-A-2023-6344, de 10 de marzo de 2023.

⁴¹ Artículo 76; BOE-A-2021-19458, de 25 de noviembre de 2021.

⁴² Artículos 37 y 21.b); BOE-A-2022-21175, de 14 de diciembre de 2022.

⁴³ Artículo 13.2; BOE-A-2023-13740, de 9 de junio de 2023.

⁴⁴ Artículo 31; BOE-A-2022-5434, de 4 de abril de 2022.

⁴⁵ Artículo 51; BOE-A-2021-19283, de 23 de noviembre de 2021.

⁴⁶ Disposición adicional tercera; BOE-A-2022-11825, de 16 de julio de 2022.

⁴⁷ Disposición adicional primera; BOE-A-2023-17238, de 26 de julio de 2023.

⁴⁸ Disposición adicional quinta; BOE-A-2022-13568, de 11 de agosto de 2022.

solo cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial, sino cuando el plan de formación esté comprometido por la negociación colectiva. En el último caso, bien porque se prevea en ella un plan de formación específico bien, cabe entender, porque impongan una obligación empresarial de desarrollo del mismo.

Por tanto, para entender la dimensión de las aportaciones realizadas convencionalmente a los derechos y obligaciones contenidos en el artículo 23.3 ET, es preciso atender, en primer lugar, a los planes de formación específicos desarrollados por la negociación colectiva.

Un buen ejemplo de ello es el plan de formación que se contiene en los artículos 10 y ss. del Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes para el período 2019-2022⁴⁹ en el que se establece todo un sistema de formación dirigido a la promoción profesional de las personas trabajadoras, regulando aspectos tales como: el catálogo de materias formativas, el sistema formativo o el sistema de impartición y posibilidad de homologar los cursos formativos. Asimismo, el plan de formación incluye una mención, no solo a los Permisos Individuales de Formación, sino a los permisos contenidos en el artículo 23 ET, haciendo una remisión legal en lo que se refiere a su regulación. De ello cabe concluir que el convenio se esfuerza por coordinar los distintos instrumentos de formación para el empleo en un único plan que, de acuerdo con la literalidad del primer apartado del artículo 10, debe entenderse de carácter obligatorio.

De manera menos precisa, el VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería atribuye a la Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Formación Profesional para el Empleo la función de determinar «los criterios orientativos y las prioridades generales de la formación sectorial dirigida a las personas trabajadoras, y establecer el plan de referencia sectorial»⁵⁰, sin precisar el contenido de ese plan. En cualquier caso, de ello cabe entender que las empresas del sector deberán cumplir con el plan de formación elaborado por la Comisión, siendo esta la vía de cumplimiento de lo establecido en el artículo 23.3 ET.

En el mismo sentido, aunque nuevamente sin hacer referencia al artículo 23.3 ET, el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024 establece que «La comisión sectorial de formación a través de un estudio pormenorizado determinará las necesidades de formación, sobre cuya base se ela-

⁴⁹ BOE-A-2022-594, de 14 de enero de 2022.

⁵⁰ Artículo 33.3.c); BOE-A-2023-6344, de 10 de marzo de 2023.

borará un plan de formación calendarizado anualmente de cursos a realizar por las empresas»⁵¹.

Por su parte y de forma mucho menos vinculante, el Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio dispone que, con la finalidad de hacer frente a los retos de la digitalización las organizaciones firmantes «consideran conveniente abordar la creación de un plan de bases que defina las necesidades formativas del sector con especial incidencia en las pymes, para, en su caso, ser posteriormente desarrollado e implementado a través de los planes de formación de las empresas»⁵².

En segundo lugar, también son varios los convenios colectivos que, sin regular un programa de formación específico, establecen la obligación empresarial de desarrollar el citado programa, de manera que, en contraposición con la primera vía de cumplimiento de las obligaciones impuestas por el artículo 23.3 ET, su realización no depende de la espontánea iniciativa empresarial sino de una obligación impuesta convencionalmente.

Así pues, el VII Convenio colectivo general del sector de la construcción, si bien no establece un plan de formación específico, remite a aquellas «acciones formativas correspondientes a las convocatorias de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo [...] gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción»⁵³. De acuerdo con el artículo 116.3 del convenio, esas acciones formativas tendrán la consideración de tiempo de trabajo, estableciéndose un régimen jurídico específico para las mismas, más amplio y flexible que el previsto en el ET para la concesión del permiso anual de formación para el empleo.

Igualmente, el Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados establece que, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias en materia de formación profesional, «La empresa de común acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras establecerá los programas y actividades que se estimen necesarias, para la formación continua de sus personas trabajadoras»⁵⁴.

De forma algo más confusa, el Convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos establece que las partes «consideran necesaria» la ejecución de acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea en las empresas o en los centros de formación que en el futuro puedan constituirse. En cualquier caso, no queda claro el carácter imperativo o facultativo de esta obligación.

⁵¹ Artículo 43 B); BOE-A-2022-17633, de 28 de octubre de 2022.

⁵² Disposición adicional primera; BOE-A-2023-6345, de 10 de marzo de 2023.

⁵³ Artículo 116.3; BOE-A-2023-19903, de 23 de septiembre de 2023.

⁵⁴ Artículo 58; BOE-A-2022-10077, de 17 de junio de 2022.

Por su parte, el artículo 50 Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva⁵⁵, establece un derecho de formación continua retribuida para cada trabajador/a de veinte horas anuales, exigiendo, que las empresas garanticen la impartición de «cursos de formación de interés para el desempeño profesional».

En consecuencia, parece establecer una preferencia a favor de que las empresas den cumplimiento a la obligación de formación para el empleo prevista en el artículo 23.3 ET por la vía del desarrollo de un plan formativo. Se alude al término «preferencia» y no obligación dado que el mismo precepto alude a que lo dispuesto en el apartado anterior debe entenderse «sin perjuicio de la aplicación del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores», lo que parece abrir la vía a que el plan formativo empresarial sea sustituido por un permiso retribuido. En cualquier caso, se trata de una cuestión no evidente y sujeta a interpretación.

Igualmente, el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, además de prever unos permisos de formación singulares y distintos a los contenidos en el Estatuto de los Trabajadores, también trata los planes de formación, estableciendo, con un lenguaje imperativo que «cada Departamento u Organismo articulará planes de formación con fondos propios»⁵⁶.

De otra parte, vale la pena hacer mención a aquellos convenios colectivos que, sin establecer una obligación de carácter específico, muestran un compromiso con el desarrollo de planes de formación empresariales. Así, el XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito, después de consagrar la formación no solo como un derecho sino como un deber con el que las personas trabajadoras han de cumplir a fin de adaptarse a las nuevas tecnologías, establece que «se recomienda que cada entidad establezca planes de formación [...] necesarias para el desempeño del trabajo»⁵⁷.

En el mismo sentido no imperativo se pronuncia el III Convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos, estableciendo, por otro lado, una serie de requisitos específicos que han de cumplir las acciones formativas en las Empresas⁵⁸. De este modo, y reiterando lo dispuesto en el artículo 64.5.e) ET exige que, antes de aplicar la acción formativa, se dé trámite a la representación legal de los trabajadores para la elaboración de un informe previo, estableciendo los contenidos específicos de la información que habrán de facilitar las empresas (objetivos de la acción formativa, criterios de selección, calenda-

⁵⁵ BOE-A-2022-21174; 14 de diciembre de 2022.

⁵⁶ Artículo 79 y 77; BOE-A-2019-7414, de 17 de mayo de 2019.

⁵⁷ Artículo 66; BOE-A-2022-480, de 12 de enero de 2022.

⁵⁸ Artículo 85; BOE-A-2023-18465, de 15 de agosto de 2023.

rio de ejecución, coste de las acciones formativas, etc.). De otra parte, se hace asimismo referencia a la posibilidad de atribuir funciones en materia de formación profesional algún miembro de la representación legal de los trabajadores, o de constituir una Comisión Mixta de Formación en el ámbito de la empresa.

En los términos expuestos, son los citados convenios colectivos los que contienen previsiones más relevantes entorno a esta vía de cumplimiento de los derechos y obligaciones contenidos en el artículo 23.3 ET.

iii) CONVENIOS COLECTIVOS QUE REGULAN LOS PERMISOS INDIVIDUALES PARA LA FORMACIÓN

De acuerdo con lo previsto en el artículo 9.6 de la Ley 30/2015 en relación con el artículo 8.d) de la misma norma, la autorización por parte de la empresa de un Permiso Individual para la Formación eximiría a la empresa de tener que conceder un permiso anual de formación para el empleo. Desde esta perspectiva, el derecho a la formación para el empleo contenido en el artículo 23.3 ET también exige examinar las previsiones convencionales entorno a los Permisos Individuales para la Formación.

La gran parte de convenios colectivos reproducen el régimen legal de este tipo de permisos previsto en el artículo 29 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio⁵⁹, si bien existen determinadas normas convencionales que introducen novedades en cuanto a lo establecido en la norma.

De cualquier forma, aquellos convenios que añaden algo con respecto al contenido del artículo 29 Real Decreto 694/2017, de 3 de julio son pocos, siendo asimismo mínimas las añadiduras a lo establecido en el régimen legal.

Así, el artículo 98 del VIII Convenio Colectivo General del sector de derivados del cemento⁶⁰, de forma relevante, recoge explícitamente los requisitos que han de cumplirse para que una persona trabajadora pueda ser beneficiaria de este tipo de permisos formativos, que no son otros que ser «Personas trabajadoras asalariados que prestan sus servicios en empresas privadas o entidades públicas empresariales que cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional, y hayan obtenido de la empresa la concesión de dicho permiso».

El IX Convenio colectivo estatal del corcho hace referencia al mismo punto, estableciendo, con carácter adicional al convenio mencionado en el

⁵⁹ Algunos, incluso haciendo incorrectamente referencia al régimen jurídico anterior, como es el caso del Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022, que remite al artículo 12 del ya derogado Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

⁶⁰ BOE-A-2023-16366, de 14 de julio de 2023.

apartado anterior y en línea con lo establecido en el régimen legal que, podrán solicitar asimismo los permisos de formación «los trabajadores acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado, los trabajadores fijos discontinuos en sus períodos de no ocupación y los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo»⁶¹.

Por su parte, el V Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios solamente hace mención explícita a la posibilidad de disfrute de estos permisos en la circunstancia de que una persona trabajadora esté «cursando estudios dirigidos a la obtención de un título oficial»⁶². De ello se deriva que la norma convencional descuida la adaptación al régimen legal, que también prevé la posibilidad de disfrutar del permiso «para el acceso a los procesos de evaluación y acreditación de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales [...]».

El artículo 51 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva⁶³ se refiere a los Permisos Individuales de Formación como una forma de financiar las obligaciones formativas de las empresas con cargo a las cuotas de formación profesional. Acto seguido y como novedad con respecto al régimen legal, a expensas de que se acuerde el protocolo de solicitud y concesión de estos permisos que exige el convenio, prevé la necesidad de que se dé prioridad a aquellos colectivos con un nivel de cualificación inferior.

En la misma dirección de regular la concesión de los permisos de formación, el Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, especifica que «La dirección de la empresa podrá tener en cuenta, a la hora de valorar la solicitud del permiso de formación, las necesidades organizativas y/o productivas de la empresa, para lo que recabará la opinión de la RLPT, así como el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la misma»⁶⁴.

Igualmente, el Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio establece que la denegación del disfrute de los PIFs solamente podrá estar fundada en motivos organizativos y/o productivos que, en todo caso deberán estar acreditados por escrito ante el solicitante del permiso en un plazo no superior a 15 días⁶⁵.

⁶¹ Artículo 60.a); BOE-A-2023-19098, de 7 de septiembre de 2023.

⁶² Artículo 60; BOE-A-2022-3704, de 9 de marzo de 2022.

⁶³ BOE-A-2022-21174; 14 de diciembre de 2022.

⁶⁴ Artículo 77; BOE-A-2023-7468, de 22 de marzo de 2023.

⁶⁵ Artículo 62; BOE-A-2023-6345, de 10 de marzo de 2023.

Por su lado, el artículo 31 del VI Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería⁶⁶, al objeto de desarrollar la formación profesional para el empleo, expresa el compromiso de las partes firmantes de adoptar las iniciativas necesarias para favorecer el acceso de las personas trabajadoras a los permisos individuales de formación, compromiso que necesariamente se habrá de traducir en el contenido de los convenios colectivos del sector de ámbito inferior.

El mismo compromiso con la difusión y promoción de los permisos individuales de formación se muestra en el VII Convenio colectivo general del sector de la construcción⁶⁷ y en el Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo⁶⁸. En cualquier caso, nuevamente, nos encontramos en el ámbito de lo facultativo y no obligatorio o imperativo, lo que obstaculiza la efectividad de las previsiones en materia de formación profesional para el empleo.

El Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas 2019-2021, delega en la Comisión Sectorial del Comercio el desarrollo del régimen de los permisos individuales de formación⁶⁹, sin establecer ninguna previsión en específico como, podrían ser, la regulación del plazo de preaviso, motivos de denegación, plazo de contestación a la solicitud por parte de la empresa, etc.

También hacen referencia a los PIFs el VI Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero⁷⁰ o el XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad⁷¹, aunque reproduciendo el régimen legal.

iv) CONVENIOS COLECTIVOS QUE REGULAN SIMULTÁNEAMENTE VARIAS VÍAS DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Dentro de este grupo se encuentran aquellos convenios colectivos que hacen mención a las distintas acciones formativas que, se sostiene en el presente trabajo, se enmarcan como vías de cumplimiento de la obligación de formación establecida en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, si bien en ninguna de las normas convencionales se hace referencia a las mismas en el marco del citado precepto.

⁶⁶ BOE-A-2023-6344, de 10 de marzo de 2023.

⁶⁷ Artículo 116.4; BOE-A-2023-19903, de 23 de septiembre de 2023.

⁶⁸ Artículo 28; BOE-A-2022-16494, de 10 de octubre de 2022.

⁶⁹ Artículo 61.8; BOE-A-2023-21225, de 13 de octubre de 2023.

⁷⁰ Artículo 25; BOE-A-2022-8784, de 30 de mayo de 2022.

⁷¹ Artículo 62.2; BOE-A-2019-9974, de 4 de julio de 2019.

El XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, además de precisar algunas cuestiones entorno a la forma de disfrute del permiso anual de formación para el empleo, establece una ampliación del tiempo de trabajo dedicado a las acciones formativas. Después de manifestar la necesidad de que la formación haya de pasar a un primer plano en las preocupaciones de la empresa, en ejecución de este compromiso, el artículo 62 regula y desarrolla determinadas modalidades de permisos para la formación, haciendo referencia al permiso anual de formación para el empleo [art. 62.1], a los PIFs [art. 62.2] y al permiso para concurrir a la realización de exámenes [art. 62.5].

En lo que respecta al primero de ellos, establece de forma confusa que las personas trabajadoras afectadas por el convenio «tendrán derecho a 25 horas anuales de formación, que podrán ser acumulables en periodos de hasta 5 años, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o en centro externo en materias relacionadas con su actividad profesional». Llama la atención que, a pesar que el artículo lleve por título «permisos para la formación», el apartado en específico no haga referencia a la existencia de ningún permiso sino a un derecho a recibir acciones formativas. En este sentido, cabe interpretar que, al igual que ocurría con el Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva, lo que establece la norma es una preferencia en la forma en la que las empresas han de dar satisfacción a la obligación contenida en el artículo 23.3 ET. Esto es, a través del desarrollo de acciones formativas, lo que no excluye la posibilidad de que la obligación se transforme en la concesión de un permiso, tal y como queda de manifiesto a través del título del artículo y la regulación de su forma de disfrute que contiene el convenio colectivo.

En lo que a los PIFs respecta, tal y como se ha hecho mención en el apartado correspondiente, el convenio colectivo se limita a reproducir el régimen vigente.

De manera más amplia, el Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria⁷² regula en su artículo 56 las iniciativas de formación, haciendo alusión a la formación programada por las empresas, a los PIF y otras iniciativas formativas que se lleven a cabo. De manera similar a la norma convencional anterior, el convenio colectivo establece que, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo mínimo de formación para cada trabajador/a será de 20 horas dentro del cómputo anual de la jornada establecida en el convenio, estando las empresas obligadas a garantizar que directa o indirectamente se impartan cursos de formación de interés para el desempeño profesional.

⁷² BOE-A-2020-435, de 13 de enero de 2020.

Nuevamente, en un sentido muy parecido al convenio anterior, el Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales, después de enumerar los objetivos que persigue el convenio en materia de formación profesional, también categoriza en su artículo las distintas iniciativas de formación, haciendo alusión a: a) la formación programada por las empresas con cargo a la cuota de formación profesional; b) la formación dirigida prioritariamente a las personas trabajadoras ocupadas; c) los PIFs, y d) a las iniciativas empresariales complementarias⁷³.

En cualquier caso, lo que destaca de ambos convenios es que se limitan a enumerarlas, sin especificar con cargo a qué obligación empresarial o derecho de los trabajadores deben realizarse y, en consecuencia, sin establecer vinculación alguna con el artículo 23.3 ET, lo que da lugar a un alto grado de indeterminación entorno a cuándo entender que los mismos han sido satisfechos.

El XXIII Convenio colectivo de contratistas ferroviarias⁷⁴, a la vez que en su artículo 77 atribuye al comité paritario sectorial de formación, la función de «elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de las personas trabajadoras a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional», también hace mención a los PIFs y permiso anual de formación del artículo 23.3 ET en su artículo anterior, reproduciendo en ambos casos sustancialmente el régimen legal.

En un sentido muy similar a los anteriores, aunque de manera más parca, el XII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil, dentro del artículo dedicado a la formación para el empleo, hace referencia a los planes específicos contenidos en los programas de Formación Continua (que deberán tener lugar dentro de la jornada de trabajo) y a los PIFs, que deberán ser concedidos por las empresas «cuando vayan dirigidos a la adquisición de competencias profesionales o titulaciones del ámbito de la Educación Infantil»⁷⁵.

En un sentido muy similar se pronuncia el Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines⁷⁶.

Especialmente prolija es la regulación en materia de formación profesional para el empleo prevista en el VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas⁷⁷ en el que, se dedica un extenso precepto al desarrollo de las iniciativas en materia de formación profesional, entre las que se encuentran, al igual que en el caso del Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos

⁷³ Artículo 13.2.1 y 3 y artículo 14.2; BOE-A-2023-18307, de 11 de agosto de 2023.

⁷⁴ BOE-A-2022-10742, de 28 de junio de 2022.

⁷⁵ Artículo 41; BOE-A-2019-10956, de 26 de julio de 2019.

⁷⁶ Artículo 78; BOE-A-2023-2146, de 26 de enero de 2023.

⁷⁷ BOE-A-2019-17591, de 5 de diciembre de 2019.

tributarios y asesores fiscales: a) la formación programada por las empresas con cargo a la cuota profesional [art. 14.1]; b) la formación dirigida prioritariamente a los trabajadores ocupados [art. 14.2]; c) los permisos individuales de formación [art. 14.3] y las iniciativas complementarias llevadas a cabo por las empresas por medio de recursos propios [art. 14.4]. En cuanto al tiempo que ha de dedicarse a estas iniciativas en materia de formación, en línea con el artículo 23.3 ET, se establece que el tiempo de formación será de 20 horas dentro de la jornada anual prevista en el convenio colectivo, pudiendo estas horas ser acumuladas durante un periodo de tres años en aquellos casos en los que, por necesidades organizativas y funcionales de la empresa, no fueren utilizadas anualmente. Por tanto y en lo que respecta a la posibilidad de acumular las horas de formación, se establece un régimen más limitativo de la libertad empresarial, ya que la posibilidad de acumular las horas de formación por motivos productivo-organizativos queda reducida a los 3 años en contraposición a los cinco establecidos legislativamente.

Aunque fuera del ámbito del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, al que se hace referencia en el artículo 50, el Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería regula tanto los PIFs como las acciones formativas empresariales, cuya elaboración queda atribuida a las Estructura Paritaria Sectorial de Formación [art. 81]. El XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad, contiene una regulación muy similar⁷⁸.

Por otro lado, resulta llamativo lo establecido en el Convenio colectivo para la industria fotográfica que, al tratar expresamente el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, establece que el derecho se entenderá cumplido, no solo mediante las acciones formativas programadas por las empresas sino mediante la acción formativa «realizada por las administraciones competentes para trabajadores y trabajadoras ocupados, constituida por los programas de formación sectorial y los programas de formación transversales, así como los programas de cualificación y reconocimiento profesional»⁷⁹. Establece así una nueva vía de cumplimiento para la obligación de formación profesional para el empleo contenida en el artículo 23.3 ET.

En un sentido similar, el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal establece que la formación del personal se efectuará: a) a tra-

⁷⁸ Artículo 15.5 y 6; BOE-A-2023-6346, de 10 de marzo de 2023.

⁷⁹ Artículo 19.2; BOE-A-2022-13219, de 5 de agosto de 2022.

vés de los planes aprobados por la comisión sectorial de formación; b) los planes financiados por las propias empresas o c) mediante concierto con centros oficiales o reconocidos⁸⁰.

Vale la pena mencionar también la exhaustiva regulación de la formación programada por las empresas que contiene el Convenio colectivo de la industria del calzado⁸¹, en la que se hace referencia, entre otras cuestiones, a la necesidad de garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades, a la posibilidad de que las acciones formativas incluyan medidas de acción positiva en favor de colectivos vulnerables y a la necesidad de que estas se adopten contando con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Por tanto, cabe destacar que son varios los convenios colectivos que regulan distintas acciones de formación continua para el empleo. No obstante, en la mayoría de los casos, sin prever a qué obligación empresarial serían imputables.

v) CONVENIOS COLECTIVOS QUE CONTIENEN CLÁUSULAS QUE DESARROLLAN LA FORMA DE DISFRUTE DEL PERMISO ANUAL DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DEL 23.3 ET

Por último, el análisis ha prestado atención a aquellos convenios colectivos que, no solo entran a regular las distintas vías que, según el presente análisis, sirven para dar satisfacción a los derechos y obligaciones contenidos en el artículo 23.3 ET, sino la forma de disfrute del permiso de formación anual para el empleo previsto con carácter subsidiario en el citado precepto.

Dentro de la categoría de convenios colectivos que contienen algún tipo de especificación entorno a la forma de disfrute del permiso anual de formación para el empleo, se encuentra el Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz⁸². Esta norma convencional, en su artículo 30, después de establecer un catálogo de principios dirigidos a justificar los fundamentos que inspiran la política de formación del convenio, recoge todas las modalidades de permisos formativos reconocidas legislativamente. En lo que al permiso anual de formación respecta, el apartado cuarto del citado artículo realiza una precisión entorno a las consecuencias jurídicas que se seguirían de

⁸⁰ Artículo 29.2; BOE-A-2023-13742, de 9 de junio de 2023.

⁸¹ Disposición transitoria primera; BOE-A-2023-8923, 10 de abril de 2023.

⁸² BOE-A-2022-654; de 15 de enero de 2022.

la baja voluntaria de la persona trabajadora en caso de que se hubiera procedido a su disfrute acumulado por anticipado ⁸³.

El XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad prevé la posibilidad de que la empresa pueda negarse a la concesión del permiso en caso de que este sea solicitado por varias personas y coincida en fechas. Asimismo, establece la prohibición de que los trabajadores nocturnos vean perjudicado su derecho al disfrute de este permiso por este hecho.

Por su parte, el Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad ⁸⁴, añade a lo establecido en el régimen legal simplemente que el trabajador deberá comunicar a la empresa el disfrute del permiso con «antelación suficiente para que quede garantizando el permiso», perdiendo así la oportunidad de establecer una regulación más específica y no deducible del principio de buena fe que vincula a las partes en la relación laboral [art. 5.a) ET].

El Convenio colectivo para la industria fotográfica apela, al igual que el régimen legal, al acuerdo entre empresa y persona trabajadora para la concreción de la forma de disfrute. No obstante, establece un límite máximo al periodo de disfrute del derecho, disponiendo que se disfrutará en el plazo máximo de 30 días naturales desde la realización de la formación [último párrafo art. 19.1].

Por su parte, el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes, sin hacer más referencia a otros aspectos del disfrute, establece una precisión en cuanto al momento en que puede disfrutarse el permiso, estableciendo que «El momento del disfrute [...], se establecerá por la Dirección de la empresa cuando los tiempos de formación estén inmersos en un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial al que la persona trabajadora tenga la posibilidad de concurrir y se considerará cumplido cuando se ofrezca al mismo tal posibilidad» ⁸⁵.

De forma más general y sin hacer referencia al artículo 23.3 ET, el IX Convenio colectivo estatal del corcho regula determinadas condiciones en relación al disfrute de las acciones dirigidas a la formación profesional para el empleo ⁸⁶. Resulta destacable, en este sentido, que las condiciones establecidas en ese precepto no se atribuyan a ningún derecho en específico. En cualquier caso, el citado precepto establece que, en el caso de aquellos trabajadores que

⁸³ Concretamente, establece el artículo 30.4 que «*Si esta acumulación se pidiera a cuenta de los años posteriores, previa acreditación del curso, podrán ser disfrutados, y en el supuesto que el trabajador causara baja voluntaria en la empresa antes de finalizar los cinco años, la empresa deducirá de su liquidación las horas disfrutadas y no devengadas*».

⁸⁴ [...] de 3 de febrero de 2016.

⁸⁵ Artículo 13.1; BOE-A-2023-13740, de 9 de junio de 2023.

⁸⁶ Artículo 62; BOE-A-2023-19098, de 7 de septiembre de 2023.

asistan a acciones formativas presenciales, el 50% de las horas que precise la acción será dentro de la jornada laboral, suponiendo este porcentaje un máximo de 30 horas. Sobre el poder de decisión empresarial, establece que la empresa podrá denegar la asistencia del trabajador a acciones formativas, mediante resolución motivada, por motivos técnicos, organizativos o de producción, pudiendo la persona trabajadora recurrir la decisión empresarial ante la comisión paritaria sectorial. Por otro lado, para poder disfrutar de las acciones de formación profesional para el empleo, el artículo exige que las personas trabajadoras hayan superado el periodo de prueba y tengan una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

Por último, existen otra serie de convenios colectivos que, podría sostenerse, regulan de manera indirecta la forma de disfrute de los permisos, al atribuir a las comisiones paritarias de formación constituidas en los mismos la función de mediar en los supuestos que surjan discrepancias en materia de formación. Así, si bien no especifican las condiciones concretas de su disfrute, establecen una vía de solución para el caso de que surjan desacuerdos entre las partes que previsiblemente deriven de la indeterminación de la norma. Ejemplo de ello son el VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería⁸⁷; el Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales [art. 15.e)]; el Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo [art. 27.4.a)]; el XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito [art. 15.e)] o el VI Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero [art. 23].

⁸⁷ Curiosamente, el artículo 52.5 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva, regulador de las funciones de la comisión paritaria de formación, le atribuye la competencia de «Mediar en las discrepancias en el sector ocurridas en relación a la aplicación del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores», haciendo acto seguido referencia a todos los derechos y facilidades contenidos en el apartado primero, pero obviando por completo el permiso anual de formación para el empleo contenido en el artículo 23.3 ET.

VII

CONCLUSIONES

La formación es un derecho intrínseco al trabajador en el marco del contrato de trabajo, además de ser un mecanismo de empleabilidad y mantenimiento del empleo, es un valor estratégico que favorece la productividad y la competitividad de las empresas. Desde instancias internacionales y europeas se pone de manifiesto la relevancia de la adquisición de las competencias profesionales para favorecer las transiciones de ocupación y profesión como un fenómeno definitorio del Derecho del Trabajo. Entre ellas, la atención a la revolución tecnológica se ha convertido en una prioridad de desarrollo y adaptación del derecho de formación como instrumento para favorecer el tránsito profesional que demanda el mercado de trabajo.

Hasta la entrada en vigor del RDL 3/2012, posterior Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, la repercusión del derecho a la formación profesional específica, entendida como toda actividad vinculada a la empresa, había sido muy escasa, prácticamente, inexistente. Las modificaciones introducidas por la reforma laboral de 2012 en el Estatuto de los Trabajadores no solo reconocen al trabajador derechos individuales a recibir la necesaria formación profesional para adaptarse a los cambios acontecidos en el puesto de trabajo, sino también, y más importante, confirman el derecho dirigido a la formación profesional vinculada a la actividad de la empresa¹. Aunque sus efectos quedan inacabados, se incorpora, por pri-

¹ El RDL 3/2012, de 10 de febrero, modifica los artículos 4.2.b) y 23 del ET e incluye el derecho «a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo»; vinculándose directamente la acción formativa a la empresa, al señalar que «correrá a cargo de la empresa», y contemplándose la «posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación». En esta línea, el artículo 23.3. ET reconoce el derecho de los trabajadores con al menos un año de antigüedad en

mera vez en nuestro ordenamiento jurídico, la formación al contrato de trabajo como elemento inherente a la relación laboral. Basta con afirmar, por tanto, que el trabajador tiene reconocido un derecho individual a la formación en el contrato del trabajo *ex* artículo 23 ET.

La reforma de 2021 retoma, aunque de forma insuficiente, la línea iniciada por la reforma de 2012. En efecto, el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre observa mejoras en la formación para la empleabilidad de los trabajadores, vinculadas a las necesidades de formación y recualificación profesionales sectoriales (Mecanismo RED) o incluso que afecten a personas concretas (acciones formativas en ERTES), pero en realidad, no se incide en el avance del desarrollo del derecho individual de formación de la persona trabajadora.

A mi juicio, en este punto, habría sido oportuno continuar la senda iniciada por el legislador de 2012, vinculando la necesidad de formación y recualificación profesional real de los trabajadores al ejercicio de un derecho individual de formación continua de las personas trabajadoras para incrementarla y prevenir su obsolescencia profesional; reconociendo legalmente el derecho de formación como un derecho de presencia, ausencia del trabajo o de reducción de su tiempo por decisión única del trabajador para sustituir el trabajo por formación, siguiendo la estela técnica del ordenamiento jurídico alemán que favorece la conciliación y la corresponsabilidad del ejercicio del derecho a la formación.

Sin embargo, nuestro legislador ha optado por modificar otras normas (Ley 3/2023, de 1 de marzo, Ley de Empleo, y Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional); normas que se articulan en línea con el Estatuto de los Trabajadores, pero con claras dificultades de conexión entre éstas. Además, presentan una técnica legislativa imperfecta e incompleta que complica su adecuada aplicación en la práctica y no favorece el objetivo último de avanzar en el ejercicio del derecho a la formación individual del trabajador. Hasta el punto de que, hoy en día, sigue aún vigente la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo, que diseñó, por primera vez, con rango de ley el «sistema de formación profesional para el empleo», pero que no se ajusta a la nueva configuración articulada por la LO 3/2022. En definitiva, disponemos de un conjunto de normas distintas y diferentes, sin una adecuada conexión entre ellas, cuya entrada en vigor está siendo paulatina, lo que signi-

la empresa a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un período de hasta 3 años, cuya concreción y disfrute se fijará de mutuo acuerdo entre empresario y trabajador.

fica que se arrastran regulaciones anteriores, que se han de acompañar con las ahora vigentes, pero que no comparten, en su totalidad, ni los modos ni las formas de desarrollo del derecho individual a la formación del trabajador en el marco de su contrato.

La relación de trabajo ha de ser el instrumento para proporcionar seguridad y protección jurídica a todos los trabajadores, y sobre esta idea se debe seguir insistiendo. El derecho a la formación profesional del trabajador se dispone como un derecho intrínseco en el marco del contrato de trabajo.

Así las cosas, el apartado tercero del artículo 23 ET presenta una estructura compleja en la que, al tiempo, se entremezcla la determinación de una obligación (con los presupuestos o requisitos que exige), junto con la forma de cumplimiento de ésta. Recoge un derecho de formación del trabajador y un deber de formación del empresario. Pero, como ha señalado el Tribunal Supremo, en su sentencia de 20 de diciembre de 2019, «el empresario no tiene la obligación de asumir las cargas para el mantenimiento y actualización permanente de los conocimientos y capacidades profesionales de los trabajadores. Su obligación de otorgar la formación profesional se circunscribe a dos supuestos: uno, la formación dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo para evitar la extinción del contrato por este motivo, y otro, a la formación para el empleo vinculada a la actividad de la empresa. Fuera de estos supuestos, el deber empresarial se limita a facilitar que los trabajadores obtengan la formación profesional a través de la concesión de los derechos instrumentales recogidos en los apartados primero y tercero del artículo 23 ET». Salvo, claro está, «la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes»; obligación que debe cumplir, en todo caso, el empresario, por mandato de la ley. En definitiva, el artículo 23.3 ET viene a reconocer un derecho a un permiso, y no impone a la empresa la obligación de impartir la formación.

No hay duda de que la construcción de un derecho a la formación, al aprendizaje o la recualificación permanente no está libre de obstáculos. Se enfrenta a la dificultad de entender un nuevo modo el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, sometido a constantes cambios y adaptaciones, como consecuencia de la globalización de la economía y de las transformaciones del mercado de trabajo, en el que las competencias y transiciones profesionales en la digitalización son esenciales. Su influencia e incidencia se ha de reflejar en el contrato de trabajo y, por ende, en los derechos de los trabajadores que subyacen en la relación laboral.

En efecto, de conformidad con el inciso primero del artículo 23.3 ET, las personas trabajadoras tienen derecho a un permiso anual de formación que

opera, facultativamente, respecto de la satisfacción de la obligación del empresario en el marco del contrato de trabajo. La configuración de la obligación principal del empresario está en satisfacer el permiso retribuido. Ahora bien, esta obligación queda también satisfecha si existe un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida en la negociación colectiva, e incluso también, si el empresario autoriza el «permiso individual de formación».

A mi juicio es necesaria una reforma legal que incida en profundidad en la regulación de la formación profesional para el empleo de los trabajadores en la relación laboral contenida en el apartado tercero del artículo 23 ET. Por un lado, hay que introducir cambios dirigidos a superar la complejidad técnica de este apartado que genera problemas de interpretación y aplicación práctica. Por otro lado, es necesario abordar esta reforma como un factor de desarrollo personal y profesional de los trabajadores, articulando un derecho subjetivo a la formación de las personas trabajadoras en el contrato de trabajo con el mantenimiento de las retribuciones si el tiempo de formación se equipara al del trabajo efectivo y protegiendo intereses jurídicos comunes de trabajadores y empresarios.

El ordenamiento jurídico laboral ha de atender y cubrir las pasarelas o transiciones entre el trabajo y la formación permanente. Para que el 23.3 ET sea una pieza dentro del mecanismo de formación continua, es preciso aumentar la inversión, pública y privada, en la capacidad de las personas, de modo que la financiación de los mecanismos de formación permanente no recaiga ni necesaria ni únicamente sobre las empresas.

Sabido es que, en el caso de las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para empleo en el marco de un plan de formación, desarrollado por iniciativa empresarial, éstas disponen de un crédito de formación, que pueden hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social tras la comunicación de la finalización de las acciones formativas. Ahora bien, el crédito de formación que se asigna a las empresas no es ilimitado. Por ello, es conveniente proponer estímulos para la financiación del ejercicio del derecho de formación de las personas trabajadoras, consistente en la atribución de subvenciones o incentivos estatales que deberían explorarse a corto, medio y largo plazo. En la reforma de 2012 se propuso con acierto «el cheque formación» o «la cuenta formación», sin embargo el legislador de 2021 no ha continuado en esta línea. Adviértase que a estas figuras refiere actualmente la Unión Europea, y además se emplean con éxito –entre otros– en el ordenamiento jurídico alemán. Entre otras fórmulas, se articulan estímulos para la financiación de los trabajadores ocupados consistente en la atribución de subvenciones bajo la fórmula de

«ayuda de cualificación» (*Qualifizierungsgeld*) destinada a cubrir los gastos de formación en un porcentaje igual al de un trabajador con jornada a tiempo parcial y con el objetivo de que consiga una mejora competencial o una promoción profesional, así como también se conceden «talones de formación» (*Bildungsgutscheinen*), si la participación del trabajador en la acción formativa elegida posibilita y facilita su permanencia en el mercado de trabajo.

Por todo ello y en línea con el Acuerdo Marco Europeo de Digitalización, es fundamental promocionar un compromiso equilibrado y común en las relaciones de trabajo individuales y colectivas para favorecer una mayor y mejor empleabilidad y productividad. La realidad, hoy en día, es que a las empresas se les exige un cierto esfuerzo inversor que se traduce en la obligación que tienen de participar con sus propios recursos en la financiación de la formación, que desarrollen a favor de sus trabajadores, según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se han establecido en función del tamaño de las empresas. Convendría, por tanto, importar del derecho alemán alguna de las fórmulas que están facilitando la transición hacia la adquisición de las nuevas competencias profesionales que demanda el mercado de trabajo en España.

En la construcción del derecho a la formación, los interlocutores sociales están llamados a la participación y a la intervención en todos aquellos procesos en los que se articulan acciones formativas de las personas trabajadoras, incluidas las vinculadas a la actividad de la empresa. La negociación colectiva ha sido mandatada –sin gran éxito– por el legislador para desempeñar un papel importante en el desarrollo y concreción del sistema de formación profesional para el empleo. De un lado, comprometiendo iniciativas en la negociación colectiva. De otro, interviniendo en la regulación convencional de los derechos y obligaciones de formación previstos en el artículo 23.3 ET.

Respecto a la primera de las actuaciones y aunque circunscrito a la digitalización en un determinado sector, pero trasladable a cualquier otro que demande una específica cualificación de los trabajadores, el compromiso de la concreta iniciativa formativa en la negociación colectiva podría articularse a través de planes de formación *ad hoc*, referidos a una cualificación específica cuya necesidad se detecte o haya de ser satisfecha (ecológica, demográfica, robotización y digitalización). En este punto concreto, retomo la propuesta que, en su día, realizamos sobre la implantación en las empresas de Planes digitales de formación², negociados por los interlocutores sociales, para orga-

² Sobre los planes digitales de formación, SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.; GARCÍA PIÑEIRO, N. P., y CRISTÓBAL RONCERO, R., «Automatización, transformación digital y brechas competenciales: propuestas en materia de formación, cit. pp. 125-127.

nizar e implantar los procesos de formación adecuados, con un procedimiento de elaboración, negociación y registro, establecido al efecto.

El Acuerdo Nacional para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023-2025) llama nuevamente a los interlocutores sociales a desarrollar los planes de formación y capacitación que permitan a los trabajadores a adaptarse a los cambios actuales y futuros que demanda el mercado de trabajo. Hasta ahora este esfuerzo no se ha visto reflejado en la negociación colectiva. Existe el reconocimiento expreso de la formación profesional para el empleo como instrumento de empleabilidad y ocupabilidad para las personas trabajadoras y competitividad para la empresa, pero su reflejo real y efectivo en la negociación colectiva es, ciertamente, escaso. Del análisis realizado sobre el papel que juega la negociación colectiva sectorial en la regulación de los derechos y obligaciones de formación previstos en el artículo 23.3 ET, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

En primer lugar, es significativa la cantidad de convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal que, a pesar de tener un amplio ámbito de aplicación y afectando a un número considerable de empresas y personas trabajadoras, hacen mínima o nula referencia al derecho de formación del trabajador. En efecto, de los 65 convenios colectivos analizados, 14 de ellos solamente contienen una declaración de principios o una mera remisión al régimen legal de formación profesional para el empleo (ver *supra*).

Con respecto al amplio listado de convenios colectivos que sí toman en consideración las acciones formativas, es preciso destacar el escaso desarrollo convencional del régimen establecido legislativamente ya que, en gran parte, solo contienen remisiones o meras reproducciones de éste. De esta manera, son varios los convenios colectivos que, en un intento de desplegar los distintos mecanismos de formación profesional para el empleo previstos legalmente, se limitan a reproducir o resumir el régimen legal. Las escasas contribuciones convencionales han sido puestas de manifiesto mediante el análisis de los 43 convenios colectivos contenidos en el último apartado D) sobre «convenios colectivos que contienen un desarrollo convencional de las distintas vías de cumplimiento del artículo 23.3 ET», que, si bien han mostrado una preocupación por regular la formación profesional para el empleo, solamente lo han hecho de manera parcial, al perder la oportunidad de desarrollar de manera completa e integral las obligaciones y derechos en materia de formación para el empleo.

Con carácter adicional al insuficiente desarrollo convencional, se pone de manifiesto la falta de claridad y orden que presenta la negociación colectiva en materia de acciones formativas para el empleo, derivada, quizás, de la comple-

alidad del sistema de formación profesional sobre el que, en cualquier caso, en muy pocas ocasiones contribuye a poner luz.

Presumiblemente, la ausencia de una idónea regulación convencional en la materia impide que los derechos y obligaciones en materia formativa puedan ejecutarse de modo adecuado en el seno del contrato de trabajo y llegar efectivamente a empresas y personas trabajadoras; una circunstancia que presenta notables inconveniencias en un contexto en el que, debido a la digitalización y transición ecológica, las necesidades formativas aumentan. Así pues, cabría concluir que el protagonismo que el legislador ha atribuido a los interlocutores sociales en materia de formación ha quedado claramente desaprovechado.

La construcción de un derecho de formación individual ha de acompañarse a través de las distintas fórmulas que se han propuesto con un nivel de exigencia contractual para el empresario, proporcionado y adecuado a la necesidades y características de las empresas, atendiendo, en especial, la realidad de las pymes. Dicho de otro modo, la formación del trabajador no ha de suponer un agravio para la actividad empresarial. Se ha de conseguir un compromiso entre los empleadores, los trabajadores y sus representantes en materia de formación en el que se aúnen esfuerzos por todos y cada uno de los sujetos implicados para favorecer una mayor y mejor empleabilidad y productividad, bajo el principio de la corresponsabilidad y la buena fe, que impregna el cumplimiento de las recíprocas prestaciones del contrato de trabajo.

VIII

BIBLIOGRAFÍA

- ABRIL LARRAÍNZA, M. P.; CANO GALÁN, Y.; GARCÍA RODRÍGUEZ, B.; MARTÍN JIMÉNEZ, R., y SEMPERE NAVARRO, A. V., *Reformas laborales y de Seguridad Social (RDL 32/2021, Ley 202/2021 y Ley 22/021)*, Ed. Francis Lefebvre, 2022.
- AGUILERA IZQUIERDO, R., y GARCÍA PIÑEIRO, N. P., «La formación profesional para el empleo: reflexiones para su reforma», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2020, núm. 147, p. 14.
- ÁLVAREZ CUESTA, H., «El empleo verde y la industria 4.0: hacia una transición justa», en García Novoa, C., y Santiago Iglesias, D. (Dir.); *4.ª Revolución industrial: impacto de la automatización y la inteligencia artificial en la sociedad y economía digital*, Aranzadi, 2018.
- BETTINGHAUSEN, M., «Rückzahlungsvereinbarungen über Fortbildungskosten-Was Arbeitgeber zu beachten haben», *NZA*, 2017.
- CAMAS RODA, F., «Empleabilidad-formación tras la Ley 3/2023, de 28 de febrero de empleo», en *Empleo y Protección Social, XXXIII Congreso Anual de la AEDTSS*, MTAS, 2023, p. 61.
- CASAS BAAMONDE, M. E., Discurso de investidura Doctor Honoris Causa, Universidad de Málaga, 2022, p. 7.
- CASAS BAAMONDE, M. E.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; GIL ALBURQUERQUE, R.; GÓMEZ GARCÍA BERNAL, A., y SEMPERE NAVARRO, A. V.: *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Vol. II, BOE, 2023
- CRISTÓBAL RONCERO, R., «El nuevo contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios», en THIBAUT ARANDA, J., y JURADO SEGOVIA, A., *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, Ed. La Ley, 2023.
- DÄUBLER, W., *Tarifvertragsgesetz mit AN-Entsendengesetz*, Nomos Verlag, 5. Auflage, 2022, § 3 Tarifgebundenheit, Rn 67-69.

- DE NIEVES NIETO, N., «Derecho de los trabajadores a la formación», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, núm. 108.
- DÍEZ-PICAZO, L., *Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial, T. II, Las relaciones obligatorias*, 6.^a ed., Thomson Civitas, Cizur Menor, 2008, p. 343.
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, R., «Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2022, núms. 23 y 24.
- FITTING, K.; AUFFAHR, F., y KAISER, H., *Betriebsverfassungsgesetz*, 31. Auflage, Verlag Franz Vahlen München, 2022.
- GARCÍA MURCIA, J., «Promoción y Formación profesional en el Trabajo», en BORRERO DACRUZ, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Ed. Edersa, 1985, p. 254.
- GARCÍA PIÑEIRO, N. P., «Nuevas perspectivas del derecho a la formación profesional», en Thibault Aranda, J. (Dir): *La Reforma Laboral de 2012: Nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, 2012.
- GARCÍA QUIÑONES, J. C., «Nuevas competencias laborales para las nuevas profesiones del siglo XXI: el aprendizaje permanente a lo largo de la vida», en Mella Méndez, L. (Dir): *La formación profesional, para la empresa y la sociedad del siglo XXI*, Aranzadi, 2023, p. 146.
- GOERLICH PESET, J. M., «El Acuerdo Europeo sobre Digitalización», *Documentación Laboral*, núm. 122, 2021.
- KÜTTNER, W., *Personallbuch*, 30 Auflage, C. H. Beck, 2023.
- LLEO CASANOVA, B., «La formación profesional en el trabajo», en Goerlich Peset, J. M. (Coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro Homenaje a Tomás Sala Franco*, Ed. Tirant lo blanch, Valencia, 2016.
- MARÍN LÓPEZ, J. J., en *Comentarios al Código Civil*, Bercovitz Rodríguez-Cano, R. (Dir.), T. VI, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, p. 8341.
- MARTÍN VALVERDE, A., y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 32.^a ed., Ed. Tecnos, 2023, p. 768.
- MELLA MÉNDEZ, L., «Sobre la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional: valoración general de una ambiciosa reforma», *Brief AEDTSS*, 32, 2022.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., «El marco legal de la formación profesional», en GARCÍA MURCIA, J., *Opiniones sobre la Reforma laboral 2021-2022*, Ed. RKK, 2022.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., y RODRÍGUEZ CARDO, I., «El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el derecho del trabajo: una primera aproximación», *Revista General de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, núm. 63.
- MOLINA NAVARRETE, C., «De las reformas laborales a un nuevo e irreconocible estatuto del trabajador subordinado». Comentario sistemático al Real Decreto-ley 3/2012, de reforma del mercado de trabajo, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Centro de Estudios Financieros, 2012, núm. 348.

- MONEREO PÉREZ, J. L., y MORENO VIDA, N., «Las políticas de formación profesional: su centralidad para el trabajo decente y la inclusión social», *Temas Laborales*, núm. 160, 2021.
- MONTOYA MELGAR, A., y GARCIA MURCIA, J.: *Comentario a la Reforma Laboral de 2012*, Civitas, 2012.
- MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos, 41.^a ed., Madrid, 2020.
- «Artículo 23 ET, en MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V., y RÍOS SALMERÓN, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 6.^a ed. revisada, Aranzadi, 2005.
- MORENO MÁRQUEZ, A., *El derecho a la formación profesional del trabajador en el marco del contrato de trabajo*, Ed. Aranzadi, 2023.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (Dir), «Ley de prevención de riesgos laborales, comentada y con jurisprudencia», *La ley*, 2008.
- *Nuevas tecnologías y relación individual de trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, 1990.
- PÉREZ DEL PRADO, D., «La Ley 3/2023, de empleo. Principales novedades», *Revista Foro de Labos*, núm. Extraordinario 2023.
- POECHE, S., «*Fortbildung*» 190 Rn 11-38, en Küttner, W (Dir.). *Personallbuch* 30. Auflage, C. H. Beck, 2023.
- «*Bildungsurlaub*» 133 Rn 1-27, en Küttner, W (Dir.). *Personallbuch* 30. Auflage, C. H. Beck, 2023.
- QUINTANILLA NAVARRO, Y. R., «La regulación legal y convencional de los permisos formativos», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Año, núm. 113.
- RAMS ALBESA, J., en *Comentario al Código Civil*, Ministerio de Justicia, T. II, p. 113.
- REQUENA MONTES, O., *Los derechos individuales de formación el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores*. Ed. Tirant lo blanch, Valencia 2019, p. 267.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., «La política de formación profesional», en CASAS BARAMONDE, M. E.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; GIL ALBURQUERQUE, R.; GÓMEZ GARCÍA BERNAL, A., y SEMPERE NAVARRO, A. V., *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Vol. II, BOE, 2023.
- «Acceso al empleo, formación y contratación en le contexto de la digitalización», en VV. AA.: XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2022.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., *Los permisos retribuidos del trabajador*, Aranzadi 1999.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.; GARCÍA PIÑEIRO, N. P., y CRISTÓBAL RONCERO, R., «Automatización, transformación digital y brechas competenciales: propuestas en materia de formación», en VV. AA.: XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2022.
- SEMPERE NAVARRO, A. V., *Reforma Laboral 2012*, Ed. Thomson Reuters Aranzadi, 2012.
- SEMPERE NAVARRO, A. V., y MARTÍN JIMÉNEZ, R., *Claves de la Reforma Laboral de 2012 (Estudios del RD-ley 3/2012, de 10 de febrero)*, Aranzadi, 2012.

■ EL PERMISO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO...

SEMPERE NAVARRO, A. V.; CANO GALÁN, Y.; CHARRO BAENA, P., y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *Políticas Sociolaborales*, Ed. Tecnos, 2005.

SERRANO ARGÜESO, M., «Formación profesional», en GARCÍA MURCIA, J., *Opiniones sobre la Reforma laboral 2021-2022*, Ed. RKK, 2022.

TARABINI-CASTELLANI AZANAR, M., «Formación de los trabajadores, artículo 19 LPRL», en Pérez de los Cobos Orihuel, F. (Dir): *Ley de prevención de riesgos laborales, comentada y con jurisprudencia*, La Ley, 2008.

THIBAUT ARANDA, J., y JURADO SEGOVIA, A., *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, Ed. La Ley, 2023.

V. DER LEYEN, U., *Una Europa social fuerte para unas transiciones justas*, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, COM (2020) 14 final, Bruselas, 14 de junio de 2020, 3. «Condiciones de trabajo justas».

El derecho a la formación profesional es un derecho intrínseco al trabajador en el marco del contrato de trabajo. Además, es uno de los principales instrumentos para que empresarios y trabajadores se adapten y adecúen a las necesidades y exigencias del mercado de trabajo. En esta línea, las recomendaciones de los organismos internacionales y de la Unión Europea resaltan que los trabajadores han de adquirir las competencias profesionales necesarias para favorecer las transiciones de ocupación y profesión como un fenómeno definitorio del Derecho del Trabajo. La obra aborda el estudio de la dimensión jurídica del permiso de formación para el empleo, vinculado a las actividades de acción formativa de la empresa, como una de las manifestaciones que conforman la configuración legal del apartado tercero del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores (ET). En particular, se estudia, en detalle, la configuración de las distintas iniciativas de formación que conforman el permiso de formación profesional para el empleo, vinculado a la empresa: acciones formativas de la empresa a favor de los trabajadores por iniciativa propia, en el marco de un plan de formación profesional, acudiendo al sistema de formación profesional para el empleo a través del crédito de formación que se asigna a la empresa; acciones formativas comprometidas por la negociación colectiva; permiso individual de formación y permiso anual de veinte horas. Se analiza la determinación de las obligaciones empresariales en el marco del contrato de trabajo, la estructura de participación, el régimen de funcionamiento y financiación del permiso y se repasa la intervención de la negociación colectiva en la regulación de los derechos y obligaciones de formación previstos en el artículo 23.3 ET. La obra también se ocupa de la regulación del derecho de formación profesional de los trabajadores en el ordenamiento jurídico alemán; el Estado define los principios y fundamentos sobre los que reposa el sistema de formación profesional alemán, si bien el desarrollo de su ejercicio se recoge, en las legislaciones de los distintos *Länder*, con vocación de favorecer el efecto multiplicador y expansivo de la formación en el cambiante mercado de trabajo y las exigencias de éste. El análisis, desde una vertiente jurídico-laboral, del derecho comparado alemán, permite detectar aquellos aspectos de nuestro ordenamiento que precisan revisión y formular, así, nuevas propuestas.

Maria del Rosario Cristóbal Roncero

Es Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid. Es Vicerrectora de Relaciones Internacionales y de Cooperación de la UCM. Es autora de más de un centenar de trabajos académicos de su especialidad publicados por las editoriales más prestigiosas en revistas académicas y en obras colectivas. En los trabajos en los que participa destaca el elemento de derecho comparado (ordenamiento jurídico alemán) que siempre incorpora en sus estudios. entre otros, «La influencia de la Carta Social Europea en la jurisprudencia española» (Documentación Laboral, núm. 125,2022), «La conciliación de la vida laboral y familiar en la Unión Europea: especial referencia a la propues-ta de Directiva sobre igualdad retributiva», (Re-vista Derecho Social y Empresa, núm. 16, 2022) y «La conciliación de la vida familiar y profesional en la Unión Europea», (Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social, REJLSS 2024, núm. 8).