

¿Es retribuido el permiso para acudir a exámenes?

Ángel Arias Domínguez

Subdirector de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura

Resumen: La resolución entiende que el permiso para concurrir a exámenes del artículo 23.1.a) ET es equiparable a los de carácter retribuido del artículo 37.3 ET, por lo que aboga por una interpretación que considera la retribución de éste como un derecho necesario de carácter mínimo infranqueable por la negociación colectiva, obviando que el artículo 23.3 ET dispone, precisamente, que el carácter y las condiciones de este permiso para concurrir a exámenes debe determinarse mediante la negociación colectiva.

Palabras clave: Permiso laboral para acudir a exámenes. Carácter retribuido de los permisos formativos.

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00767

ECLIS: ECLI:ES:AN:2026:2521

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados) .



I. Introducción

El conflicto colectivo que resuelve la resolución que se comenta dilucida acerca del carácter retribuido del permiso previsto en el Convenio Colectivo de aplicación para la realización de exámenes oficiales. Nótese que la realización de dichos exámenes no forma parte, según se deduce del texto del convenio –y del artículo 23.1.a) ET–, de la formación continua en la empresa, sino que se relacionan con la pretensión del trabajador de progresar en su formación académica reglada. No se trata, por tanto, de la concesión de un permiso laboral que se relaciona con la formación continua en la empresa, ni con la formación profesional al margen de la empresa, ni con la prevención de riesgos laborales, ni con la adaptación a las modificaciones introducidas en la empresa, que son, básicamente, los cuatro tipos genéricos de formación que requieren algún tipo de control de lo aprendido.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 100/2026, de 1 de junio.

Tipo y número recurso o procedimiento: conflicto colectivo.

ECLI:ES:AN:2026:2521

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Ramón Gallo Llanos.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La demanda de conflicto colectivo sostiene que de la interpretación del precepto del convenio colectivo de aplicación se deduce que el permiso para acudir a la realización de exámenes debe ser de retribuido.

El Convenio Colectivo afecta a más de 1800 trabajadores que se encuentran empleados en el grupo empresarial. La cuestión conflictiva fue sometida a la Comisión Paritaria del Convenio y a la mediación del SIMA, habiendo sido infructuosa la mediación en ambas ocasiones.

IV. Posición de las partes

El letrado de la sindical recurrente entiende que el permiso previsto en el convenio debe tener carácter retribuido. Basa su posición en tres argumentos.

En primer lugar, en que la propia jurisprudencia del Tribunal Supremo ha configurado los permisos (especialmente los de estas características) como un derecho a la ausencia al trabajo sin pérdida de retribución. De esta manera la previsión general prevista en el artículo 23 ET confiere dicho carácter a los permisos de esa clase. No se diferencia, en la interpretación que se realiza, entre los diferentes tipos de permisos relacionados con la formación del trabajador. En concreto, no se distingue entre aquellos destinados a la formación continua del trabajo en la empresa o a la formación profesional genérica, de los de carácter general dedicados a la formación generalista del trabajador para la obtención de un «título académico y profesional».

En segundo lugar, en que el propio Convenio Colectivo de aplicación a todos los trabajadores del Grupo obliga a las empresas a programar la formación sin que se perjudique económicamente a los trabajadores.

Y, en tercer lugar, en que el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo núm. 140 relativo a la formación en la empresa (ratificado por España) regula una licencia pagada por estudios comprensivo del derecho a asistir a exámenes oficiales y que expresamente abarca la dimensión no profesional de la formación (art. 2 b).

La empresa defiende, por el contrario, que el permiso no debe ser retribuido. No niega la operatividad del permiso, únicamente su carácter retribuido.

Aprecia, en primer lugar, que el artículo 23 del ET está «rubricado» a la formación y promoción en el trabajo, dedicándose, en definitiva, a la formación profesional de la persona trabajadora pero no se concede para estimular o fomentar la formación general de ésta

Distingue, en segundo lugar, entre el permiso previsto en el apartado a) del artículo 23 ET, que regula únicamente el acudimiento a exámenes para la obtención de un título académico o profesional, del permiso previsto en el apartado 3 del mismo artículo 23 ET que regula la concesión de un permiso retribuido de 20 horas con el propósito de proporcionar formación profesional para el empleo. Pretende sostener, en línea con esta diferenciación, que, en realidad, estamos en presencia de dos permisos

diferenciados. El remunerado con espíritu y propósito formativo profesional en el apartado 3 del artículo 23 ET, y el de carácter general relacionado con la formación no específicamente profesional de la persona trabajadora que se regula en el apartado 1 del artículo 23 ET. Repara, además, en que sería absurdo que el permiso para exámenes no tuviese tasado el límite de horas, en la idea de diferenciar ambos tipos de permisos por razón de la formación que se recibe.

Observa, además, que el artículo 37.3 ET establece con claridad, de forma tasada y cerrada, los permisos que son de carácter retribuido, entre los que no figura el solicitado que da lugar a este procedimiento.

En relación con el Convenio núm. 140 de la OIT, entiende que no es una norma autoaplicativa y que, por tanto, forma parte de los Convenios «organizativos» de La Vieja Dama, y no de aquellos que conceden derechos positivos una vez que formen parte de un ordenamiento jurídico.

V. Normativa aplicable al caso

- Artículo 23 ET: «Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

a) 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.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo...»

- III Convenio colectivo del Grupo Acciona Energía (Resolución de 9 de mayo de 2024)

Artículo 25: «Derechos y deberes de la Empresa y de las personas trabajadoras en materia de formación.

2. Por tal motivo y en orden a conseguir una formación integral de calidad que permita alcanzar los fines propuestos, la asistencia a los cursos de formación se realizará preferentemente dentro del horario de trabajo. La Empresa facilitará la asistencia a los cursos de formación, adaptando la jornada en los términos que sea necesario para ello. En todo caso, la formación deberá ser programada de forma que no tenga consecuencias restrictivas económicas ni de jornada. Asimismo, facilitará los permisos reglamentarios necesarios para la asistencia a exámenes de carácter oficial. La Empresa se reserva el derecho a exigir la presentación de los certificados necesarios emitidos por los centros correspondientes...»

VI. Doctrina básica

Se afirma el carácter retribuido del permiso retribuido del artículo 23 ET para acudir a exámenes y su naturaleza de derecho mínimo necesario que no puede contradecirse por las previsiones que lo desarrollen en la negociación colectiva.

VII. Parte dispositiva

Se estima la demanda interpuesta y se declara el derecho de los trabajadores afectados a que el permiso para acudir a exámenes oficiales sea retribuido.

VIII. Pasajes decisivos

«El precepto legal, pues, habla de permiso sin predicar o no su carácter retribuido, lo cual no puede inferirse de la definición que el Diccionario de la RAE da dicho término, en concreto, en la segunda de las acepciones que se proporcionan de dicho término (“Período durante el cual alguien está autorizado para dejar su trabajo u otras obligaciones”), si bien resulta significativo que uno de los sinónimos que se mencionan de esta acepción sea un acontecimiento que siempre ha de merecer desde el punto de vista del derecho del trabajo el carácter retribuido (arts. 38. E.T, 7 del Convenio 132 OIT y 7 de la Directiva 2003/88 cual es el de “vacación”).

2.º - Si acudimos a criterios de interpretación sistemática resulta que con carácter general la regulación de los permisos en los distintos textos del E.T se ha contenido en el artículo 37 de los mismos cuya rúbrica ha sido siempre “Descanso semanal, fiestas y permisos”, habiéndose regulado el descanso semanal en el primero de sus apartados, las fiestas en el segundo, y los permisos en el tercero, regulándose en los sucesivos apartados otros derechos de ausencia al trabajo.

Debemos destacar que ni en el texto del E.T nacido de la Ley 8/1980 de 8 de marzo, ni en el vigente en la rúbrica del artículo 37 se hace referencia al carácter retribuido de los permisos, pero a la hora de regularlos en su apartado 3 los configura como un derecho a la ausencia fundado en una causa determinada que da derecho a remuneración, estando sujeto su ejercicio al preaviso y a la justificación de la causa...

Igualmente, resulta reseñable que cuando en los siguientes apartados del artículo 37 tanto en su primigenia redacción como en la vigente cuando determinada ausencia al trabajo de las contempladas no genera derecho a retribución expresamente lo expresa así recalcando el carácter no retribuido de la ausencia. Así en su redacción originaria el apartado 5 del artículo 37 al contemplar la reducción de jornada por guarda legal “hablaba de derecho a la reducción de jornada con la disminución proporcional del salario”, términos similares a los consignados en el vigente artículo 37.5, que son reproducidos en los apartados 6 y 8 del mismo artículo.

Por otro lado, debe destacarse que cuando el artículo 45.2 E.T hace una expresa exoneración del deber de retribuir en los supuestos de suspensión contractual, entre los que no se encuentran los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

Ello nos ha de llevar a la conclusión de que cuando el artículo 23.1 a) establece un derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, está reconociendo una situación equiparable a las previstas en el artículo 37.3 E.T, esto es, a una ausencia retribuida».

«3.º - A idénticas conclusiones nos han de llevar la aplicación de criterios de interpretación finalista.

Al efecto, debemos acudir a la rúbrica del meritado artículo 23 del E.T cual es la formación y la promoción profesional, esto es, el desarrollo del principio rector de la política social y económica reconocido en el artículo 40.2 relativo a la promoción de la formación y readaptación profesionales, y un medio para llevarlas a cabo es fomentar la obtención de titulaciones académicas y profesionales por parte de los trabajadores.

Y, así las cosas, y considerando el artículo 40.2 un principio que ha de informar la práctica judicial (artículo 53. 3 CE) consideramos que ante la duda de si el permiso para concurrir a exámenes ha de ser o no retribuido por mor del referido precepto constitucional hemos de optar por considerarlo como retribuido».

«Siendo este el texto del precepto en cuestión consideramos que los exámenes de carácter oficial no han de ser otros que los regulados en el artículo 23.1 a) y que operando el texto del TRLET como un mínimo de derecho necesario, la interpretación con arreglo a la ley que debe efectuarse del Convenio colectivo (en este sentido STS 40/2025 de 20 de enero- Rec. 99/2024), nos lleva a la conclusión de que los permisos regulados en dicho precepto convencional son retribuidos».

IX. Comentario

La cuestión objeto de discusión jurídica consiste en determinar si el permiso previsto para acudir a exámenes regulado en el artículo 23 a) del ET y el artículo 25.2 del Convenio Colectivo de debe considerarse retribuido.

La Sala analiza, en primer lugar, el carácter y la naturaleza del permiso del artículo 23.1.a) ET, con el propósito de dejar claro si el legislador pretende que sea o no retribuido. Una vez aclarada esta perspectiva, la dilucidación del asunto jurisdiccional cae por su propio peso, en la medida en que la norma convencional no podría privarle del carácter retributivo en caso de que se considerase de derecho necesario.

Concluye que el referido permiso tiene carácter retribuido, apoyándose en tres argumentaciones encadenadas que discurren con la lógica hermenéutica que impone la interpretación literal, sistemática y finalista que se deduce de las previsiones que al respecto prevé el Código Civil en su artículo 3.1, norma de carácter general para el sistema jurídico en su conjunto.

Según observa, la interpretación literal ya de pistas sobre su carácter retribuido. Pues, aunque el ET no lo considera así expresamente, el concepto «permiso» parece asociarse con la no pérdida de la retribución, según deduce de una interpretación, un tanto interesada, de la definición que la Real Academia de la Lengua hace del concepto: «Período durante el cual alguien está autorizado para dejar su trabajo u otras obligaciones». Cómo la interpretación de este tenor literal tampoco apoya expresamente la interpretación que sostiene la Sala, se realiza por la resolución la siguiente consideración: «resulta significativo que uno de los sinónimos que se mencionan de esta acepción sea un acontecimiento que siempre ha de merecer desde el punto de vista del derecho del trabajo el carácter retribuido.../...cual es el de “vacación”». En definitiva, como del tenor literal del precepto, según el sentido de sus palabras, no se puede concluir el carácter retribuido del permiso, se acude a un sinónimo del concepto –vacación– para inferir el carácter retributivo, porque entiende que las vacaciones siempre deben ser retribuidas.

El problema está en que del concepto «vacación» que maneja no se deduce la retribución como característica intrínseca en ninguna de sus acepciones: «1. Descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios. 2. Tiempo que dura la cesación del trabajo. 3. Acción de vacar. 4. Cargo o dignidad que está vacante». Nuestra RAE no impone que las vacaciones tengan que ser abonadas, esa caracterización es una operación jurídica, no lingüística. Por ello no parece razonable que se acuda a esta institución (la vacación) como criterio de autoridad sin señalar que esta circunstancia (la retribución) no es referida por la definición, pretendiendo interpretar sus consecuencias rellenando lo que no dice –que sean remuneradas– con concepto jurídicos. Más que nada porque también podría afirmarse, siguiendo esta forma de interpretar la cuestión, que como la RAE no indica que las vacaciones tengan que ser remuneradas, tampoco tienen que serlo los permisos.

Continúa la interpretación de la Sala constatando que la regulación que efectúa el artículo 37.3 ET de los permisos laborales siempre los conforma con derecho a remuneración, tanto en la redacción actual como en todas las antecedentes desde el ET/1980.

Siendo cierto, sitúa el permiso para acudir a exámenes que se regula en el artículo 23 ET en la órbita de los permisos del artículo 37 ET, cuando, en realidad, están previendo situaciones distintas, por lo que tiene necesariamente que tener consecuencias jurídicas distintas.

Una situación es un «permiso» laboral, y otra distinta una «ausencia justificada». El permiso laboral se regula en el artículo 37 ET, y ciertamente todos los allí considerados tienen la consideración de retribuidos. Concluir, como hace la resolución, que por un fenómeno expansivo todas las demás situaciones que se parezcan a los

permisos deben tener la misma consideración es una hipertrofia del texto legal y no es lo querido por el legislador.

La confusa redacción que sostiene en relación con que los permisos son equiparables a las vacaciones, continúa en el siguiente argumento de la resolución, cuando intenta sostener que el permiso que se está discutiendo es retribuido porque cuando el legislador quiere que los permisos no lo sean lo indica expresamente, y pone como ejemplo la «reducción de jornada con la disminución proporcional del salario». Se vuelven a confundir instituciones que poco tienen que ver entre sí, más allá de que se encuentran (erróneamente) reguladas en el mismo precepto del ET. Nada tiene que ver el régimen de reducción de jornada con el de permisos retribuidos, aunque se relacionen con un mismo bien jurídico que pretenden tutelar o amparar, pero de forma distinta. Un argumentario en sentido contrario, tan falaz como erróneo, sería aquel que abogase el carácter no retribuido de la situación que se discute en este pleito porque la excedencia por cuidado de familiar no es retribuida.

La confusión conceptual continúa cuando se afirma, sin reparo alguno: «Por otro lado, debe destacarse que cuando el artículo 45.2 ET hace una expresa exoneración del deber de retribuir en los supuestos de suspensión contractual, entre los que no se encuentran los permisos necesarios para concurrir a exámenes». ¿De verdad se está sosteniendo que es equiparable la ausencia de una jornada con una suspensión contractual?, o peor aún, ¿Se está sosteniendo que cuando se acude a exámenes el contrato de trabajo se encuentra suspendido? Ambas situaciones provocan o producen la no realización de la actividad laboral, siendo lo único en lo que se parecen.

La equiparación que realiza entre el «permiso» del artículo 23.1.a) ET y los que se prevén en el 37.3 ET está servida.

Olvida, sin embargo, que exista una diferencia sustancial entre ambos permisos. Los del artículo 37.3 ET son inequívocamente retribuidos porque así lo especifica el artículo que los regula, mientras que los del artículo 23 ET no lo son, básicamente porque el artículo 23.2 ET dispone que: «En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo».

El legislador no ha querido que los permisos para acudir a exámenes (y otros formativos en la empresa) tenga siempre carácter retribuido. Por dos razones. En primer lugar, porque si efectivamente así lo hubiera querido, el permiso que aquí se discute se hubiera incluido en el artículo 37 ET, es decir, se hubiese incluido en aquellas situaciones generales de la vida del trabajador que requieren la protección salarial, aunque no se ejerza actividad laboral, o bien, sencillamente, se hubiese indicado su carácter retribuido. Los permisos del artículo 23 ET, los dos permisos importantes: a) y c), es decir: para acudir a exámenes y los de carácter profesional, no se relaciona con las situaciones generales que se prevén en el artículo 37 ET, sino que se vinculan al empleo, por el empleo, en relación directa al progreso profesional, que una particularidad bien distinta.

Y, sobre todo, porque el legislador ha querido que sea la negociación colectiva la que se encargue de regular «los términos del ejercicio de estos derechos». Una negociación colectiva sí los preverá retribuidos, y otra no. Esto es, exactamente, lo que pretende el legislador. Entender que en todo caso la negociación colectiva tiene que considerar que los permisos de este tipo deben ser retribuidos es una interpretación contraria al derecho a la negociación colectiva, pues hurta en ella el debate sobre los términos en los que se ejerce, que es lo que quiere el legislador que se haga.

Continúa la resolución comparando el permiso para realización de exámenes con el permiso retribuido de veinte horas anuales para formación profesional, volviendo a confundir cuestiones que, aunque relacionadas, no son exactamente equiparables.

Una cosa es el permiso «para concurrir a exámenes», y otra distinta es el uso que la persona trabajadora quiera hacer del permiso de veinte horas anuales retribuido.

Si la prueba de nivel –el examen– es exigible para acreditar la superación de un curso formativo que se relaciona con la formación continua en la empresa y se emplea para ello la bolsa de veinte horas, nada hay que decir: el permiso será retribuido, porque así lo quiere la norma.

Sin embargo, no todos los permisos para exámenes se relacionan con la formación del trabajador, y ni siquiera todos los que se relacionan con la formación continua o profesional tienen necesariamente y en todo caso que incluirse en la órbita de las veinte horas.

¿Si un trabajador del sector de las telecomunicaciones cursa en su tiempo libre unos estudios de sánscrito medieval (o de vela náutica) debe considerarse como permiso el tiempo necesario para examinarse de esos conocimientos? Sin duda. ¿Debe considerarse que el permiso de carácter retribuido? Entiende que no, por más que la resolución no quiera realizar esta diferenciación y prefiera considerar que todos los permisos del artículo 23 ET (es decir, los de formación general del apartado a) y los específicamente relacionados con la formación continua en el empleo del apartado c)) son equiparables a los del artículo 37 ET.

Concluye la resolución empleando el criterio de interpretación finalista, según el cual puede sostenerse que lo que pretende el artículo 23 ET es una singular protección del constitucional «principio rector de la política social y económica reconocido en el artículo 40.2 relativo a la promoción de la formación y readaptación profesionales, y un medio para llevarlas a cabo es fomentar la obtención de titulaciones académicas y profesionales por parte de los trabajadores», por lo que “considerando el artículo 40.2 un principio que ha de informar la práctica judicial (art. 53. 3 CE) consideramos que ante la duda de si el permiso para concurrir a exámenes ha de ser o no retribuido por mor del referido precepto constitucional hemos de optar por considerarlo como retribuido».

Entiende, en definitiva, que la regulación del artículo 23.1.a) ET debe considerarse «como un mínimo de derecho necesario» y que «la interpretación con arreglo a la ley que debe efectuarse del Convenio colectivo.../...nos lleva a la conclusión de que los permisos regulados en dicho precepto convencional son retribuidos».

X. Apunte final

La argumentación de la Sala quiere ser formalmente impecable. Sigue de forma expresa los (varios) caminos interpretativos que patrocina el artículo 3.1 del Código Civil. Aunque llama la atención que deja fuera de su análisis uno de ellos.

Despliega una interpretación «literal», que se corresponde con el parámetro del precepto de la norma privada general que menciona que las normas se interpretan «según el sentido propio de sus palabras». También aboga por emplear una interpretación «sistemática» que se vincula «con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos» del precepto. Y entiende acude a una interpretación «finalista» del precepto del ET, que se corresponde con la mención que el precepto del Código Civil realiza en atención «al espíritu y finalidad» de las normas precedentes.

Sin embargo, no transita por la interpretación del precepto del ET bajo la lupa de «la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas», probablemente porque entiende que este parámetro valorativo se incluye de forma implícita en la interpretación sistemática.

Y quizá sea por este camino por el que se pueda formular algún tipo de óbice o (pequeña) bienintencionada crítica. Porque el mismo criterio que se emplea para afirmar que el Derecho Fundamental a la educación del artículo 27 CE patrocina que estos permisos sean considerarse retribuidos, es el que puede sostener que una vez superados los períodos de formación gratuita (general y especializada) y una vez

ingresado en el mundo laboral, los únicos permisos que debe seguir manteniendo ese carácter gratuito son los formativos que se relacionan, única y exclusivamente, con la formación en el empleo y para el empleo.

La conclusión más importante de la resolución es la que considera que el permiso previsto en el artículo 23.1 a) ET constituye o configura «una situación equiparable a las previstas en el artículo 37.3 ET, esto es, a una ausencia retribuida», cuando, en buena lógica, puede diseccionarse estos permisos de forma diferente.

En primer lugar, tendríamos los permisos por situaciones personales y generales del trabajador previstos en el artículo 37.3 ET que son claramente retribuidos. Así lo quieren la ley, estableciendo un mínimo de derecho necesario infranqueable por la negociación colectiva.

En segundo lugar, tendríamos los permisos de carácter formativo profesional, es decir aquellos que se vinculan y relacionan con el desempeño de una actividad laboral concreta o para la progresión en la misma o su necesaria actualización. Estos permisos serían básicamente los contenidos en el artículo 23.1.c) ET.

En relación con esta necesaria formación continua, se ha previsto en el artículo 23.1.3 ET la concesión de un volumen de horas de formación profesional para el empleo, siempre vinculada a la actividad de la empresa, que necesariamente tienen carácter retribuido, por así haberlo querido el legislador. Pero esta concesión de horas es una situación diferente del permiso formativo profesional en sentido estricto. Estamos en presencia, en realidad, de dos derechos de la persona trabajadora. En primer lugar, se tiene derecho a la concesión de los permisos de formación continua oportunos y, en segundo lugar, se tiene también derecho a la concesión de las 20 horas anuales de formación profesional.

El segundo de estos derechos no subsume al primero, básicamente porque regulan situaciones diferentes, y porque el segundo se impone directamente desde la norma, y el primero hay que regularlo en la negociación colectiva.

En tercer lugar, tendríamos las ausencias del trabajo que se relacionan con el seguimiento de la formación necesaria para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, reguladas en el artículo 23.1.d) ET y que necesariamente deben tener carácter retribuido, en la medida en que el «tiempo destinado a la formación, se considera en todo caso tiempo de trabajo efectivo». En este sentido funciona de forma similar al previsto para la formación continua en el artículo 23.1.c) ET en el sentido de que se prefiere que se desarrolle en horario de trabajo.

Y, por último, en cuarto lugar, tendríamos el permiso previsto en el artículo 23.1.a) ET que regula el permiso para acudir a exámenes que valoren los conocimientos cuando la persona trabajadora «curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional». Este permiso no se relaciona directamente ni con la formación continua, ni con la formación profesional que se desarrolla en la empresa y para la empresa. Para estos menesteres, se insiste, se dispone de dos herramientas: el artículo 23.3 ET para organizar la bolsa de veinte horas anuales para «formación profesional para el empleo», y el artículo 23.1.c) ET cuando regula los permisos puntuales de «formación o perfeccionamiento profesional».

La resolución comentada no diferencia adecuadamente estas situaciones, queriendo equiparar el derecho al examen que se discutía en el pleito con un permiso laboral retribuido del artículo 37 ET, cuando queda bastante claro, según el artículo 23.2 ET, que la regulación de los permisos previstos en el precepto –para acudir a exámenes conducentes a un título académico, para la formación continua y para el perfeccionamiento profesional– deben organizarse en la negociación colectiva porque así lo quiere el legislador en su artículo 23.2 ET.

Una advertencia última, como estamos en presencia de un procedimiento de conflicto colectivo, desconocemos si alguna persona trabajadora concreta ya había

solicitado el permiso y se le había denegado por la empresa. Porque no es indiferente para la conclusión que quiere extraer la resolución aquí comentada si estamos en presencia de un examen para la obtención de un título académico o profesional que no se relaciona con la formación profesional o su perfeccionamiento (art. 23.1.a) ET), o si se refería a algún examen que directamente se vinculase con la valoración de los conocimientos adquiridos en algún curso de formación profesional, bien para el empleo del artículo 23.3 ET, bien para el perfeccionamiento profesional del artículo 23.1.c) ET.

En definitiva, y en conclusión, es bastante razonable que se considere retribuido el permiso para la realización de exámenes que tengan relación directa con la adquisición de la formación profesional para el empleo a la que se refiere el art. 23.3 ET, siendo bastante dudoso, a nuestro juicio, que tenga dicha consideración, retribuida el permiso para un examen de conocimientos que no se relacionan con el empleo (art. 23.1.a) ET).