

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Convenio sobre la licencia pagada de estudios 1974 (núm. 140)

Francisco PÉREZ AMORÓS*

RESUMEN: En este ensayo se comenta que el Convenio OIT n. 140 de 1974 y la subsiguiente Recomendación OIT n. 148 de 1974 tratan de la licencia para estudios como un referente básico del derecho a la formación de los trabajadores, relacionándola con los derechos humanos y con el fomento del empleo. Se observa en este estudio que, habiendo la OIT revitalizado el aprendizaje permanente y continuo para reactualizar la formación profesional (Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019), resulta conveniente asignar un nuevo protagonismo al permiso o licencia para formación previsto tiempo ha en el citado Convenio OIT n. 140; exigencia que también patrocina la Unión Europea por medio de su Pilar Europeo de los Derechos Sociales. A tales fines, se comentarán en estas páginas algunos de los aspectos de la licencia para estudios *ex*: Convenio OIT n. 140, tales como: sujetos, objeto, contenido y financiación, entre otros.

Palabras clave: Formación profesional, aprendizaje permanente, fomento del empleo, trabajo decente, suspensión del contrato, licencia (pagada).

SUMARIO: 1. Introducción: formación y licencia para estudios. 2. El planteamiento general de la educación y formación de los trabajadores a lo largo de toda la vida laboral según la OIT: un marco para el Convenio OIT n. 140 de 1974. 3. Los permisos como un “seguro de empleo”. 4. Licencia de estudios prevista en el Convenio OIT n. 140. 5. Previa: fuentes complementarias del Convenio OIT 140 y aportaciones del *Preámbulo*. 6. Conceptuación de la licencia “para estudios” y naturaleza: suspensión contractual y derecho subjetivo. 7. Sujetos beneficiarios: universalidad subjetiva. 8. Objeto: formación para el empleo, promoción y participación. 9. Contenido a modo de régimen jurídico: regulación, duración, remuneración y financiación. 10. Aplicación del Convenio OIT n. 140. 11. Al cierre. 12. Bibliografía.

* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Investigador del Instituto de Estudios del Trabajo de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Paid Educational Leave Convention 1974 (No. 140)

ABSTRACT: In this paper ILO Convention No. 140 of 1974 and subsequent ILO Recommendation No. 148 of 1974 are discussed. They deal with study leave as a basic reference for the right to training of workers, relating it to human rights and the promotion of employment. It is observed that, having the ILO revitalized the permanent and continuous learning to update professional training (Declaration of the Centenary of the ILO for the Future of Work of 2019), it is convenient to assign a new role to the leave for formation long ago included in the cited ILO Convention No. 140; this need is also sponsored by the European Union through its European Pillar of the Social Rights. To this end, these pages will comment on some of the aspects of the license for studies *ex* ILO Convention No. 140, such as: beneficiaries, goal, content and financing, among others.

Key Words: Vocational training, lifelong learning, promotion of employment, decent work, contract suspension, (paid) leave.

*Toda persona tiene derecho a la educación [...].
La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada¹*

1. Introducción: formación y licencia para estudios

La formación de los trabajadores es hoy día un signo consolidado del futuro del trabajo justo, decente y con pleno empleo.

La aprobación del Convenio OIT sobre la licencia pagada de estudios, número 140, aprobado en la 59ª reunión CIT en Ginebra el 24 de junio de 1974, – Convenio OIT 140 (1974), en adelante –, es uno de los momentos emblemáticos del empoderamiento de la formación de los trabajadores en el seno de la OIT, hecho que la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del Trabajo (2019) ha revitalizado muy recientemente.

En estas páginas se glosará el Convenio OIT 140 (1974), contextualizándolo en el marco internacional de la formación permanente de los trabajadores, después, se glosará la licencia para estudios, y al cierre, se aportan unas reflexiones más sobre el binomio formación-licencia. Se trata de un comentario constreñido a algunos aspectos de actualidad de la cuestión, limitado en su extensión, de tono más reflexivo que propositivo, realizado con apoyo de fuentes actuales (sólo de 2017 a 2019, salvo excepciones), obviando así las referidas en otros ensayos anteriores a favor de la remisión.

2. El planteamiento general de la educación y formación de los trabajadores a lo largo de toda la vida laboral según la OIT: un marco para el Convenio OIT n. 140 de 1974

Tras unos primeros avatares, la formación de los trabajadores adquirió relevancia con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), y posteriormente, culminó con los acuerdos, declaraciones e informes internacionales que dieron cuerpo a la denominada Iniciativa del Centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo, y final y recientemente, el auge de la formación, se institucionaliza de forma solemne con la

¹ Art. 26 DUDH.

referida Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019).

Aunque sea entre paréntesis, conviene anotar desde buen principio, que – según la propia OIT² – buena parte de la relevancia de la formación también se explica por la estrecha relación que tiene con los derechos humanos, y con el fomento del empleo y las mejoras de las condiciones de trabajo.

Entre los antecedentes de la Declaración del Centenario de la OIT del Futuro del Trabajo (2019) que mejor enmarcan el Convenio OIT 140 (1974), se comentan los dos siguientes:

- 1) la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible aprobada por la Asamblea General de la ONU en 2015 – que como tal *obliga* a la OIT – cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, y, a su vez, éstos con un total de 169 metas: pues bien, en todos los objetivos y en muchas metas se pueden detectar aportaciones sobre la educación y formación de los trabajadores; y de forma especial, en el Objetivo 4, sobre *Educación de de calidad* y en el 8 sobre *Trabajo decente y desarrollo económico*³, que debidamente entrecruzados multiplican las referencias sobre dicha cuestión: así resulta que «el aprendizaje durante toda la vida para todos» (Objetivo 4) bien podría ser el frontispicio de un derecho a la formación que ya transmite *imágenes* del permiso como una de sus garantías;
- 2) el Informe *Trabajar para un futuro más prometedor*, elaborado por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (creada en 2017 por la OIT), elaborado en 2017-2018 y presentado en la sede de la OIT el 22 de enero de 2019, bajo una rúbrica sobre *El aprendizaje permanente para todos* exhorta a que «se reconozca formalmente un derecho universal al aprendizaje permanente», e insiste que para lograr «el desarrollo humano» es necesario que «los trabajadores tengan derecho al aprendizaje permanente» de amplio contenido, proponiendo a tales efectos el reconocimiento a los trabajadores de permisos para la formación en los términos que se expondrán⁴. Este Informe es buen reflejo del estado global de la cuestión de la formación de los trabajadores en la OIT a fecha de hoy; aunque para conocer más detalles sobre la cuestión, resulta útil tener presente sus actividades más

² Vid. ILOSTAT, *Ocupación por educación*.

³ Vid. NACIONES UNIDAS, [La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), en [www.un.org](#), 25 septiembre 2015.

⁴ COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, [Trabajar para un futuro más prometedor](#), OIT, 2019, p. 30 y 31.

recientes sobre tal materia en ámbitos regionales⁵: actividades estas, inspiradas todas ellas en la [Declaración de Panamá para el centenario de la OIT: por el futuro del trabajo en las Américas](#) (2018) que para mejorar el futuro del trabajo preconiza «la formación a lo largo de la vida» y las «sinergias entre la educación, la formación profesional y el mundo del trabajo para conciliar la oferta y la demanda laboral» (II.11.VI)⁶; y actividades, que permiten concluir que «la formación profesional [...] ocupa un lugar destacado como nunca antes en la consideración nacional, regional y global», y que resulta necesaria «la combinación de la formación en el puesto del trabajo y el aprendizaje basado en el aula»⁷.

Cierra este resumido inventario de las fuentes de la OIT que potencian – y contextualizan – la formación de los trabajadores la reciente [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#), adoptada por su Conferencia en su 108ª Reunión de 21 junio de 2019 (Ginebra), en la que convergen estudios, disposiciones y declaraciones varias de la OIT anteriormente adoptadas sobre la materia, y se proclama la necesidad de asegurar la formación de «todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral como responsabilidad compartida entre los gobiernos y los interlocutores sociales» (III.A)⁸, facilitando así «la transición de la educación y la formación al trabajo» (Punto A.iv).

Resulta pues fácil concluir que la referida Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015) y el citado Informe *Trabajar para un futuro más prometedor*, elaborado por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (presentado el 2019), configuran un cuadro general e internacional de la formación de los trabajadores en el que se puede ubicar el Convenio OIT

⁵ Ver OIT, CINTERFOR, [Informe del Director de OIT/Cinterfor. Montevideo, Uruguay, agosto de 2019](#), Comisión Técnica OIT/Cinterfor, 44ª Reunión, 2019, especialmente, pp. 30-33.

⁶ OIT, [Declaración de Panamá para el centenario de la OIT: por el futuro del trabajo en las Américas](#), 19ª Reunión Regional Americana, 2018, AMRM.19/D.4; NACIONES UNIDAS, *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*, 2018, LC/G.2681-P/Rev.3.

⁷ OIT, CINTERFOR, *op. cit.*, pp. 7 y 32.

⁸ A los efectos de una debida contextualización, se transcribe el literal íntegro del párrafo de la Declaración de referencia que contiene dicha aseveración: se trata de «asegurar una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental» (III.A), a cuyo fin la OIT patrocina «promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral como responsabilidad compartida entre los gobiernos y los interlocutores sociales a fin de: subsanar los déficits de competencias existentes y previstos; prestar especial atención a asegurar que los sistemas educativos y de formación respondan a las necesidades del mercado de trabajo, teniendo en cuenta la evolución del trabajo» (*idem*).

149 (1974); y que la *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo* (2019), lo completa, solemniza e institucionaliza.

Además, en este punto del discurso exposición, se puede y se debe dejar apuntado – simplemente, apuntado – que el contexto global de la formación de los trabajadores elaborado por la OIT que encuadrará la glosa del Convenio OIT 149 (1974), se ha de complementar – en su caso – con las aportaciones de la Unión Europea sobre la cuestión a través de sus instituciones, sus organismos y centros competes al efecto, vías comunitarias todas que parten del valor que – según los propios Tratados comunitarios – tiene la formación en general y el aprendizaje permanente y continuado en concreto⁹. Y así mismo, se observa aquí, que la colaboración entre la OIT y la UE se extrema cuando se trata de ordenar dichas materias formativas – permisos, incluidos –, tal y como ha ocurrido con la participación de la OIT en la construcción del *pilar europeo de los derechos sociales* (UE, 2017)¹⁰, según prueba – por ejemplo – el siguiente hecho: el pilar europeo se estructura en tres categorías y veinte principios, siendo que el primer principio (*Educación, formación y aprendizaje permanente*) de la primera categoría (*Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo*) previene que «Toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanentes inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral»¹¹, planteamiento de la UE que no requiere un largo discurso para calificarlo de parejo al de la OIT al respecto, similitudes, que por lo demás, se seguirán detectando en estas páginas¹².

⁹ A modo de ejemplo, entre los Tratados de la UE, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, reconoce el derecho a la educación y al acceso a la “formación profesional y permanente” (art. 14). El ideal del aprendizaje permanente y continuado – enraizado en sede comunitaria (Consejo 2009) – tomó impulso con la Estrategia Europa 2020 – Comisión, 2010 –, y creció con el Marco Estratégico Educación y Formación 2020 (ET 2020; *vid.* COMISIÓN EUROPEA, [Política europea de cooperación \(marco ET 2020\)](#), en [ec.europa.eu](#)), en el que la formación profesional – uno de los objetivos del Marco – se plantea como una formación – aprendizaje – continuada y permanente para acceder y mantener empleo, y cuya implementación en Europa ha dado sus primeros resultados, siempre susceptibles de mejora según los Informes publicados. Sobre organismos y centros de la UE, competentes en formación profesional, ver MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL, [La Formación Profesional en Europa](#), en [www.todofp.es](#).

¹⁰ M.I. RAMOS QUINTANA, *El pilar europeo de los derechos sociales: la nueva dimensión social europea*, en *Revista de Derecho Social*, 2017, n. 77, pp. 19-42.

¹¹ Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión de 26 de abril de 2017 sobre el pilar europeo de derechos sociales.

¹² F. PÉREZ AMORÓS, *Contribution de l'OIT à la structuration du pilier européen des droits sociaux*

3. Los permisos como un “seguro de empleo”

La mayoría de los textos generales citados – y otros sobre la cuestión –, que tratan del marco general de la formación de los trabajadores, incluyen referencias directas sobre los permisos para formación, y lo hacen poniendo de relieve la importancia de los mismos.

El referido Informe *Trabajar para un futuro más prometedor*, elaborado por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (presentado el 2019), como se ha anticipado trata del *derecho de los trabajadores al aprendizaje permanente*, para cuyo ejercicio previene que los gobiernos tendrán que reconfigurar sus políticas y servicios de empleo y sistemas de formación a fin de ofrecer «a los trabajadores el tiempo y el apoyo financiero que necesitan para aprender», todo con la colaboración – también financiera – de los empleadores que deberán incrementar sus inversiones en formación; precisiones todas estas directamente referidas a ciertos aspectos puntuales de los permisos para formación de los trabajadores que se concluyen así: «Proponemos que se establezca un sistema de derechos de formación mediante un sistema rediseñado de “seguro de empleo” o de “fondos sociales” que permita a los trabajadores tomarse tiempo libre remunerado de sus trabajos para participar en la formación. Se podría reconocer a los trabajadores el derecho a un determinado número de horas de formación, independientemente del tipo de trabajo que hagan», planteamiento que explica bien que el propio Informe se refiera – expresamente – a «la formación y los permisos» como «un “seguro de empleo”») para todos los trabajadores sea cual sea el trabajo que presten. El sujeto, objeto y contenido del permiso comienzan a dibujarse.

Ciertas opiniones sindicales sobre la formación y los permisos resultan sugerentes y persuasivas, y así mismo, ponen de relieve la dimensión supranacional e internacional (concertación y diálogo social) de la cuestión. Al respecto, valga la Resolución de la CES adoptada por su Comité Ejecutivo de 7 y 8 de marzo de 2018, bajo un título expresivo, [*Prioridades de la UE en materia de educación y formación después de 2020 – Hacia un derecho europeo a la formación para todos*](#), reivindica «Un derecho europeo a la formación que garantice una formación de alta calidad para todos los trabajadores, en particular los trabajadores poco cualificados, incluyendo

de l'Union européenne, ponencia para el congreso *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, organizado por Institut des Sciences Sociales du Travail y Réseau International CIELO Laboral, a celebrar en Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Paris, 24 de septiembre de 2019.

un permiso de formación remunerado», concretando que «En la estrategia de la UE [...] debería hacerse especial hincapié en la aplicación del Convenio de la OIT sobre el permiso de educación remunerado, 1974 (núm. 140) para garantizar el derecho a la formación (tiempo permitido, posibilidad limitada para los empleadores de oponerse a la solicitud de formación de los trabajadores, etc.). El derecho europeo a la formación debería ir acompañado del establecimiento de un “derecho al permiso de estudios remunerado”: para la formación y la educación a lo largo de toda la vida y garantizar que los trabajadores puedan adaptarse, iniciar una nueva etapa en la carrera y obtener competencias no relacionadas con su trabajo actual. La plena aplicación del Convenio debería garantizar el derecho a la formación para la movilidad profesional y el desarrollo de las carreras profesionales».

Resulta revelador que ambas aportaciones – institucional (UE) y sindical (CES): tan actuales, y de tan desigual origen y a cual más relevante – se refieren expresa y directamente a los permisos para la formación y formulan consideraciones generales – no muy dispares, por cierto – sobre algunos de sus aspectos (naturaleza (derechos y derechos fundamentales), titulares (trabajadores: universalidad subjetiva), contenido (amplio y omnicompreensivo), financiación (publico privada), duración (necesaria a su objetivo), efectos (jurídico laborales, suspensivos, y salariales, retribuidos) y otras implicaciones (derechos mínimos, autonomía y diálogo social estatal e internacional) desde una óptica supranacional; pero además, resulta oportuno subrayar con trazo grueso, a efectos también dialécticos, que ambos recordatorios revalorizan el Convenio OIT 140 muchos años después de 1974: o tal Convenio OIT fue una *adelantado* en el tiempo, o, contrariamente, la situación actual de la cuestión es reflejo de un *retraso* manifiesto.

4. Licencia de estudios prevista en el Convenio OIT n. 140

Ubicada la licencia en el marco general de la formación y del aprendizaje continuado y permanente elaborado por la OIT y la UE, en este apartado, se confeccionará su mapa conceptual *ex* Convenio OIT 140 (1974)¹³, con un exiguo soporte documental¹⁴, en evitación de reiteraciones¹⁵ y por

¹³ En vigor desde el 23 de septiembre de 1976. Listado de países que lo ha ratificado y países que no, en [Ratificación del C140 – Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 \(núm. 140\)](#).

¹⁴ Por todos, A.R. ARGÜELLES BLANCO, *El derecho a la licencia de estudios en el ordenamiento español*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1998, n. 91; D. LANTARÓN BARQUÍN, *El*

razones de extensión.

Junto al Convenio de referencia, se comentará la subsiguiente Recomendación OIT 148 (1974), sobre licencia pagada de estudios aprobada en la 59ª reunión CIT de 24 junio 1974.

5. Previa: fuentes complementarias del Convenio OIT 140 y aportaciones del *Preámbulo*

A partir de los textos generales de la OIT que tratan de la cuestión – algunos precitados –, el Convenio 140 OIT y Recomendación OIT 149 que se comentan se pueden complementar a todos los efectos con: el Convenio OIT 142 (1975), sobre el desarrollo de los recursos humanos, que incluye aspectos de la “orientación y formación profesional permanente” y reclama la participación de los agentes sociales en la programación de la misma; posteriormente, con ánimos renovados, la Recomendación 195 (2004), sobre el desarrollo de los recursos humanos, de especial mención, «Reconociendo que la educación, la formación y el aprendizaje permanente son factores que propician el desarrollo personal, el acceso a la cultura y la ciudadanía activa» (*Preámbulo*), destaca el valor del “aprendizaje permanente” entendido como «todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones» (I.2.a), haciendo de la formación un derecho que también se ejerza en la empresas (I.4.a y I.4.b), y reclama a los estados «promover el desarrollo del aprendizaje y la formación en el lugar de trabajo mediante [...] la organización de actividades de formación en el trabajo y fuera de él» (IV.9.f.ii).

Ambos textos OIT, sin citarla, arropan la licencia para la formación introducida por el Convenio 140 OIT, y así ha sido reconocido en la propia Organización y por la doctrina¹⁶.

En este contexto, el Convenio de referencia, eleva a su *Preámbulo* varias

Convenio núm. 140 OIT y la retribución del permisos para concurrir a la realización de exámenes: ¿Un derecho virtual?», en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, n. 47, pp. 211-231; T. SALA FRANCO, Dictamen acerca de la vigencia del Convenio 140 de las OIT sobre «licencia pagada de estudios», en Relaciones Laborales, 1985, tomo I.

¹⁵ F. PÉREZ AMORÓS, *El permiso para concurrir a exámenes y el permiso de formación profesional continua*, 1996 (inédito), F. PÉREZ AMORÓS, *Educación y formación profesional en el nuevo milenio (Homo faber, homo economicus versus homo homo ludens)*, en *Revista Jurídica*, 2006, n. XII, pp. 87-154, y F. PÉREZ AMORÓS, *La política de ocupación y la formación de los trabajadores*, en F. CAMAS RODA (coord.), *La edad en relación al empleo, la Seguridad Social y la inmigración*, Bosch, 2009, pp. 119-138.

¹⁶ *Vid.* OIT, *Orientación y formación profesional*, en www.ilo.org.

consideraciones sobre la licencia de referencia que se pueden agrupar en dos bloques: consideraciones contextuales, pero no por ello menos relevantes (la relaciona con el artículo 26 de la DUDH de 1948; y la ubica en el ámbito de la formación profesional – permanente – de los trabajadores); y consideraciones más de contenido de la propia licencia, al referirse a «licencias temporales para los trabajadores o la concesión a éstos de tiempo libre para que participen en programas de educación o de formación», «licencia con fines de educación y de formación», y a una «licencia pagada de estudios debería considerarse como un medio que permita responder a las necesidades reales de cada trabajador».

Tanto las consideraciones contextuales como las más de fondo, coadyuvan a delimitar el concepto como el contenido de la licencia en cuestión.

6. Conceptuación de la licencia “para estudios” y naturaleza: suspensión contractual y derecho subjetivo

Es la concedida – por el empresario (sujeto obligado) – a los trabajadores (sujetos beneficiarios), con fines educativos (objetivo), por un período determinado (duración), durante las horas de trabajo (suspensión), y con pago de prestaciones económicas adecuadas (retribuida) (art. 1 Convenio; y, art. 1 Recomendación).

Sin duda los referentes conceptuales básicos de la licencia, según el Convenio, parecen ser tres: sus fines; su duración y determinación del tiempo; y, su carácter de retribuida.

Uno de los referentes que mejor define a la licencia – precisamente, denominada: «para estudios» – son los fines formativos que persigue, y que según el Convenio, pueden ser de «formación profesional a todos los niveles», de «educación general, social o cívica», y de «educación sindical» (art. 2 Convenio). Unos fines formativos, materialmente amplios, que incluyen también la formación sindical, precisión que se debe subrayar porque relaciona la licencia formativa con la participación de los trabajadores, es decir con el derecho de libertad sindical, cuya condición de “derecho de derechos” se comprueba una vez más en toda su amplitud. Es así que la denominada “*licencia de estudios*”, es realmente un permiso formativo por sus fines dicho sea *lato sensu* porque da cabida a variadas actividades formativas, como por ejemplo, concurrir a exámenes de estudios.

Resulta controvertido, afirmar sin más (sin apoyo de *normas* estatales, por ejemplo), que el disfrute de la licencia según Convenio, es un derecho

subjetivo: al respecto existe un debate, que como se expondrá no es objeto de estas páginas.

Pero reconocido el derecho, «La licencia pagada de estudios no deberá negarse a los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social» (art.8 Convenio), una previsión esta acertada pero *sobreentendida*; y, establecido el derecho del trabajador, la aquiescencia del empresario para su disfrute no parece ser una autorización a modo de reconocimiento a pesar de la laxitud con la se configura (arts. 4 y 17.1 Recomendación). Y, reconocido el derecho, el pago de la licencia parece debido, cuestión distinta es su montante, al igual que resulta incuestionable que el tiempo de licencia se tendrá como trabajo efectivo.

Según el texto comentado, la licencia o permiso es una vicisitud laboral que por sus efectos – «tiempo libre» de trabajo (*Preámbulo*) «durante las horas de trabajo» (art. 1 Convenio) – se califica de suspensión del contrato de, y como tal es de duración temporal, como lo son todos los permisos en general, dicho sea sin más precisiones en los términos que se expondrán al tratar de contenido o régimen jurídico de la licencia. El Convenio abunda en la línea suspensiva al precisar que «El período de la licencia pagada de estudios deberá asimilarse a un período de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven de la relación de empleo con arreglo a lo previsto por la legislación» (art. 11 Convenio).

7. Sujetos beneficiarios: universalidad subjetiva

Valga aquí, apuntar que lo son «los trabajadores» (art. 1 Convenio y otros), y lo son “todos” pues no consta restricción alguna en el Convenio; una amplitud de miras que también se explica porque el derecho de formación de los trabajadores del que es garantía la licencia es de tal condición.

Por razones de extensión, sólo se puede dejar constancia que el régimen de licencias no es totalmente igual para todos los trabajadores, pues admite *especialidades* (art. 9 Convenio, *infra*).

8. Objeto: formación para el empleo, promoción y participación

Según el Convenio OIT 140, la licencia, de manera general, pretende favorecer la educación y formación permanentes de los trabajadores, y más concretamente, pretende asegurar el desarrollo y adaptación de las

calificaciones profesionales y funcionales para fomentar el empleo y la seguridad en el empleo (art. 3 a y d Convenio). Que según el Convenio OIT 140, la licencia forme un binomio con el fomento del empleo y la mejora de las condiciones laborales, es una prueba convincente de su relevancia; un planteamiento que el Convenio resalta también en otros de sus pasajes (art. 4 Convenio).

Así mismo, dicho texto, establece que la licencia contribuye a «la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa» y a «la promoción humana, social y cultural de los trabajadores» (arts. 3.b y 3.c Convenio), previsiones que son relevantes porque – por ejemplo la primera – suscribe que la licencia formativa es una garantía de primer orden para el ejercicio real y efectivo – «activa y competente» (III.b Convenio) – de un derecho de tanta jerarquía en el ámbito laboral como lo es el derecho de participación de los trabajadores – y sus representantes – en la empresa en toda su extensión, entre otras razones por su correlación con la libertad sindical, ya citada *supra* por otros motivos¹⁷.

9. Contenido a modo de régimen jurídico: regulación, duración, remuneración y financiación

El Convenio establece la siguiente pauta general: «La concesión de la licencia pagada de estudios podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales, o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional» (art. 5 Convenio); una previsión *previsible* que da pie a recordar – un dato importante – que el diálogo social es también una vía operativa al respecto, como lo es el convenio colectivo, predisposición por la autonomía colectiva por parte del Convenio que parece plausible, siempre y cuando no sirva de excusa a la heteronomía estatal para dejar de establecer unos mínimos siempre necesarios.

Se insiste en tal línea cuando se previene que «Las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones u organismos [...] deberán aunar sus esfuerzos [...] para la elaboración y puesta en práctica de la política destinada a fomentar la licencia pagada de estudios» (art. 6). Así mismo, el Convenio apunta que estable pautas generales sobre la licencia que permiten «disposiciones especiales» (art. 9

¹⁷ F. PÉREZ AMORÓS, *El permiso de formación sindical de los representantes de los trabajadores*, en *Revista de Fomento Social*, 1983, n. 150, pp. 193-203.

Convenio).

Desde el punto de vista de los derechos y efectos más concretos, la licencia en cuestión se caracteriza así:

- a) es de duración temporal – «período determinado», art. 1 Convenio) – y como tal es causa de suspensión del contrato de trabajo. A recordar aquí que el Preámbulo del Convenio OIT 140 se refiere a las «licencias temporales para los trabajadores o la concesión a éstos de tiempo libre para que participen en programas de educación o de formación»; y a tener presente que la precisión del primer pasaje del Convenio – «período determinado» – trasluce que el tiempo de duración está predeterminado según sean los estudios que explican la licencia;
- b) el propio título del Convenio, y su primer artículo, ya establecen que se trata de una licencia “pagada” (*idem* reiterativamente, arts. 5, 6 7 y 8 Convenio, por ejemplo) o «con pago de prestaciones económicas adecuadas», sin mayores precisiones salariales que no sea reconocer los sentidos que se pueden asignar al referido adjetivo “adecuadas”, ambiguo sin duda, pero para nada neutro, y recordando alguna precisión más del propio Convenio por medio de su citado pasaje 11. Sin duda, que sea pagada, es un referente conceptual de primer orden, razón a la que sin duda responde que la Referida Recomendación OIT 148 (1974), detalle que «Las prestaciones económicas pagaderas a los trabajadores durante la licencia pagada de estudios deberían: [...] mantener su nivel de ingresos, mediante la continuación del pago de su remuneración y otras prestaciones o mediante una compensación adecuada por dichos conceptos, con arreglo a lo previsto» por la normativa estatal aplicable al caso (V.20 Recomendación cit.), previsión que sin duda es digna de reflexión, aunque esté prevista en una *simple* Recomendación OIT, no – siquiera – en el Convenio de referencia. En todo caso, tratándose de cantidades salariales, el empresario, parece ser el sujeto obligado. Cuestión distinta, que aquí no se contempla, es que el Convenio prevé ayudas económicas públicas en favor de los trabajadores que disfruten de una licencia formativa;
- c) «La financiación de los sistemas de licencia pagada de estudios deberá efectuarse en forma regular, adecuada y de acuerdo con la práctica nacional» (art. 7 Convenio): es una cláusula de estilo – clásica de la OIT cuando se trata de financiación – que permite una financiación mixta tal y como se apunta en otras normas de la OIT (ver IV. Recomendación).

10. Aplicación del Convenio OIT n. 140

No es objeto de estas páginas – no lo puede ser – introducirse en el debate sobre la aplicación de los Convenios OIT en los Estados miembros o sobre si es un texto *programático* o si genera derechos subjetivos por sí mismo, y no es factible, entre otras razones, porque también depende de cada ordenamiento estatal; no obstante parecen obligados unos escuetos apuntes al respecto de esta cuestión, y reiterar una cuestión.

El Convenio de referencia – como muchos otros de la OIT –, desde buen principio (art. 2 Convenio) auto compromete su *aplicabilidad* por una doble vía: cierta sumisión a las «prácticas nacionales», y aplicación progresiva «de ser necesario por etapas» (art. 2 cit. con *idem* 4 y 5 Convenio); ambas condiciones tienen su *lógica*, pero sin duda flexibilizan aplicación del Convenio. En la misma línea, la redacción del Convenio, como otros, utiliza expresiones susceptibles de concreción.

Como se ha planteado, resulta controvertido, afirmar sin más (sin un mínimo apoyo de *normas* estatales, por ejemplo), que el disfrute de la licencia según Convenio, es un derecho subjetivo.

11. Al cierre

Aunque aquí se ha reflexionado, en concreto y en exclusiva, sobre la “licencia” de “estudios”, conviene acentuar que es un debate sobre el “tiempo” – de trabajo o personal – y la “educación” considerados en conjunto, un emparejamiento que, si cabe, otorga hoy día mayor lustre a la licencia en cuestión por dos sencillas razones:

- 1 porque, según la tendencia que marcan las normas internacionales, el derecho a la educación y el derecho a la formación profesional, desde la precisa óptica laboral, cada día son más “constitucionales” y más “fundamentales” y menos “inespecíficos”, debido, por ejemplo en Europa, al *resurgimiento* de la Carta Social Europea (art. 15 y concordantes) del Consejo de Europa), y a la redefinición al alza – *constitucionalización* – de los derechos fundamentales sociales en la Unión Europea según la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales¹⁸;

¹⁸ F. PÉREZ AMORÓS, *Sistema Europeo de protección de los Derechos Humanos laborales: cuestiones de presente y futuro*, 2019 (en prensa), y M.J. ROMERO RÓDENAS, J.L. GARCÍA RÍOS, *Derecho al trabajo y derecho a la educación: un enfoque constitucional sobre la formación profesional*, en *Revista de Derecho Social*, 2019, n. 85, pp. 135-156.

2) porque los permisos o licencias formativas no sólo afectan al tiempo de trabajo (siempre sometido a observación como ocurre actualmente estableciendo controles para evitar jornadas indebidas), sino que lo condicionan para facilitar, precisa y concretamente, el disfrute del derecho a la educación *en y para* el trabajo hoy día más protegido por normas internacionales.

La licencia es una categoría jurídica con solera, la de estudios es mucho más.

12. Bibliografía

ARGÜELLES BLANCO A.R., *El derecho a la licencia de estudios en el ordenamiento español*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1998, n. 91

CES, *Prioridades de la UE en materia de educación y formación después de 2020 – Hacia un derecho europeo a la formación para todos*, Comité Ejecutivo del 7-8 de marzo de 2018

COMISIÓN EUROPEA, *Política europea de cooperación (marco ET 2020)*, en ec.europa.eu

COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, *Trabajar para un futuro más prometedor*, OIT, 2019

ILOSTAT, *Ocupación por educación*

LANTARÓN BARQUÍN D., *El Convenio núm. 140 OIT y la retribución del permisos para concurrir a la realización de exámenes: ¿Un derecho virtual?*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2003, n. 47

NACIONES UNIDAS, *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*, 2018, LC/G.2681-P/Rev.3

NACIONES UNIDAS, *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, en www.un.org, 25 septiembre 2015

OIT, CINTERFOR, *Informe del Director de OIT/Cinterfor. Montevideo, Uruguay, agosto de 2019*, Comisión Técnica OIT/Cinterfor, 44ª Reunión, 2019

OIT, *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 108ª Reunión, 2019

OIT, *Declaración de Panamá para el centenario de la OIT: por el futuro del trabajo en las Américas*, 19ª Reunión Regional Americana, 2018, AMRM.19/D.4

OIT, *Orientación y formación profesional*, en www.ilo.org

PÉREZ AMORÓS F., *Sistema Europeo de protección de los Derechos Humanos laborales: cuestiones de presente y futuro*, 2019 (en prensa)

PÉREZ AMORÓS F., *Contribution de l'OIT à la structuration du pilier européen des droits sociaux de l'Union européenne*, ponencia para el congreso *L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale*, Institut des Sciences Sociales du Travail y Réseau International CIELO Laboral, Paris, 24 septiembre 2019

PÉREZ AMORÓS F., *La política de ocupación y la formación de los trabajadores*, en F. CAMAS RODA (coord.), *La edad en relación al empleo, la Seguridad Social y la inmigración*, Bosch, 2009

PÉREZ AMORÓS F., *Educación y formación profesional en el nuevo milenio (Homo faber, homo economicus versus homo ludens)*, en *Revista Jurídica*, 2006, n. XII

PÉREZ AMORÓS F., *El permiso para concurrir a exámenes y el permiso de formación profesional continua*, 1996 (inédito)

PÉREZ AMORÓS F., *El permiso de formación sindical de los representantes de los trabajadores*, en *Revista de Fomento Social*, 1983, n. 150

RAMOS QUINTANA M.I., *El pilar europeo de los derechos sociales: la nueva dimensión social europea*, en *Revista de Derecho Social*, 2017, n. 77

ROMERO RÓDENAS M.J., GARCÍA RÍOS J.L., *Derecho al trabajo y derecho a la educación: un enfoque constitucional sobre la formación profesional*, en *Revista de Derecho Social*, 2019, n. 85

SALA FRANCO T., *Dictamen acerca de la vigencia del Convenio 140 de las OIT sobre «licencia pagada de estudios»*, en *Relaciones Laborales*, 1985, tomo I

Normativa

[C140 – Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 \(núm. 140\)](#)

[R148 – Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974 \(núm. 148\)](#)

[Ratificación del C140 – Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 \(núm. 140\)](#)

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo