

Estabilidad en el Empleo y Promoción Profesional a Través de la Regulación de los Derechos de Formación: un Estudio Jurídico Comparado entre España e Inglaterra

ÓSCAR REQUENA MONTES

Investigador en formación “Atracción de Talent” de la Universidad de Valencia, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Valencia, España
Email: Oscar.Requena@uv.es

Resumen: Este documento recoge una comparación de los derechos formativos que ostentan los trabajadores por cuenta ajena o empleados de España e Inglaterra en orden a garantizar una cierta estabilidad en el empleo, así como a facilitar su promoción profesional. Si bien el grado de protección difiere sustancialmente en cada país, ambos presentan ciertas deficiencias que dificultan la consecución de algunos de los objetivos principales marcados desde las instituciones europeas.

Palabras clave: España; Inglaterra; Derecho del Trabajo; Trabajo; Cohesión Social



Estabilidad en el Empleo y Promoción Profesional a Través de la Regulación de los Derechos de Formación: un Estudio Jurídico Comparado entre España e Inglaterra¹

Óscar Requena Montes²

1 INTRODUCCIÓN

Si bien no se puede negar que la formación profesional para desempleados tiene un alto valor a efectos de suavizar las transiciones entre escuela y trabajo y entre desempleo y empleo y en consecuencia debe valorarse como un elemento decisivo para la inserción y reinserción laboral, aquí nos vamos a centrar en la formación de los trabajadores por cuenta ajena que se mantienen en activo. Es decir, dentro de la formación profesional para el empleo, el documento trata lo que anteriormente se denominaba en España formación continua, dirigida exclusivamente a trabajadores ocupados.

Dentro de este campo de estudio y dadas las características de este trabajo, se va a evitar valorar las modificaciones sufridas recientemente por los contratos formativos así como las virtudes que puede aportar o no la aplicación del sistema de formación profesional dual alemán.

De este modo, se ha considerado conveniente centrarse específicamente en los permisos formativos como derechos del trabajador por cuenta ajena. Ello desde un punto de vista comparado

1 Documento elaborado durante la estancia de investigación en la Nottingham Trent University, financiada por el Programa de ayudas «Atracció de Talent» de la Universitat de València.

2 Investigador en Formación de la Universitat de València (España).

entre dos países -España e Inglaterra- y atendiendo a lo previsto en el ámbito de la Unión Europea.

En este sentido, a nadie se le escapa que la Unión Europea lleva volcándose desde hace aproximadamente dos décadas en materia de formación de trabajadores. Y es que se aprecia en esta condición laboral la herramienta clave para lidiar con las circunstancias impuestas por un modelo de organización del trabajo cada vez más flexible y especializado que exige un constante reciclaje de los conocimientos y cualificaciones de todos los trabajadores.

La necesidad del reciclaje profesional es una cuestión de vital importancia de cara a conseguir una mayor cohesión social. La doctrina ha indicado que no es posible ni socialmente justificable el hecho de prescindir de toda una generación con niveles bajos de cualificación y sustituirla por una población joven más formada (Homs, 2008: 133).

2 LA REGULACIÓN DE LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA

De forma previa a la revisión de la normativa nacional española e inglesa, parece conveniente ofrecer algunas notas sobre la regulación europea de la formación de los empleados.

Debe comenzarse apuntando que las primeras manifestaciones en cuanto a la formación profesional desde el ámbito europeo presentaron un tinte claramente educativo. Como ejemplo de ello puede citarse el artículo 14 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, que recoge el derecho de toda persona a la educación así como a la formación profesional y permanente.

Sin embargo, la Unión Europea aborda de manera ambivalente el derecho a la formación profesional de los trabajadores por cuenta ajena, puesto que parece tener cabida tanto en el derecho a la educación como en el derecho al trabajo (Martín, 2009: 20). A pesar

de que el autor lo argumentaba con referencia a los preceptos del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, la validez de su justificación permanece intacta dado el idéntico contenido que refleja actualmente el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE, en lo sucesivo).

De este modo, a lo apuntado por el profesor cabe añadir que ya el artículo 9 del TFUE impone a la Unión tener en consideración, a la hora de definir y ejecutar sus políticas y acciones, la promoción de un nivel de empleo elevado, con la garantía de una protección social adecuada, con la lucha contra la exclusión social y con un nivel elevado de educación, formación y protección de la salud humana.

En esta línea no cabe duda tampoco de que las disposiciones sobre formación profesional que previamente contenía el artículo 15 de la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores están muy presentes en la específica regulación del empleo que aparece en el TFUE. Máxime cuando el artículo 145 encomienda a la Unión y a sus Estados miembros el desarrollo de una estrategia coordinada para el empleo, siendo de especial interés el fomento de “mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico”.

Como se viene diciendo, la apuesta en materia de formación desde el ámbito de la Unión Europea ha sido clara y directa. Prueba de ello fue también la creación del Fondo Social Europeo a fin de fomentar la formación y las reconversiones profesionales y mejorar la adaptación de los trabajadores a los cambios industriales y productivos³.

3 Artículos 162 y 166.2 TFUE. Téngase en cuenta que también existe el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización, que presta apoyo a los trabajadores que pierden su empleo ante, por ejemplo, cierre de grandes empresas o deslocalización de la producción fuera de la UE).

A pesar de que el artículo parece estar redactado en clave empresarial y pensando exclusivamente en los beneficios de esta parte, otras manifestaciones presentes en los Títulos X y XII del TFUE, relativos a la “política social” y a la “educación, formación profesional, juventud y deporte” respectivamente, se refieren al desarrollo de los recursos humanos como objetivo a conseguir, de modo que tal desarrollo repercuta en un nivel de empleo elevado y duradero y en una reducción de las exclusiones en el mercado de trabajo (Artículos 151 y 166.2 TFUE).

No en vano, todo ello va en consonancia con los compromisos a los que se sometieron las partes firmantes de la Carta Social Europea de 1961 –entre ellas España y Gran Bretaña-. A los efectos de este estudio, cabe resaltar los compromisos recogidos en el artículo 10 de la Carta. Concretamente, en sus apartados 1 y 3 queda reflejado que las partes deben garantizar o favorecer el acceso a la formación técnica y profesional de todas las personas sin excepción, facilitándose especialmente la formación profesional de trabajadores adultos y/o para su reconversión profesional cuando esta venga requerida por el desarrollo técnico o por un cambio de tendencias en el mercado de trabajo. Tales previsiones desarrollan el principio general recogido en el artículo 1.4 de la Carta, por el cual las partes se comprometen a proporcionar o promover una orientación, formación y readaptación profesionales adecuadas.

Asimismo debe destacarse el carácter laboral que en el artículo 10.4.c) se otorga al tiempo dedicado a los cursos suplementarios de formación profesional promovidos por el empresario.

Todas estas ideas subyacen igualmente en las conclusiones del Consejo de 6 de mayo de 1996 sobre el Libro Blanco “Enseñar y aprender: hacia la sociedad cognitiva” y en la Comunicación de la Comisión “Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad”

(COM/2007, 359 final). Esta última incluye como uno de los cuatro ejes de actuación de las políticas de flexiguridad las estrategias globales de aprendizaje permanente a fin de garantizar la adaptabilidad y empleabilidad continuas de los trabajadores.

Por lo que respecta a la actualidad, merece la pena destacar la vigencia del Comunicado de Brujas sobre una cooperación europea reforzada en materia de educación y formación profesionales para el periodo 2011-2020 (Comunicado de los Ministros Europeos de Educación y Formación Profesionales, los interlocutores sociales europeo y la Comisión Europea, en su reunión celebrada en Brujas el 7 de diciembre de 2010 para revisar las prioridades y el planteamiento estratégico del proceso de Copenhague para 2011-2020). De entre sus once objetivos estratégicos para la década, el tercero de ellos, titulado “Propiciar el acceso flexible a la formación y las cualificaciones”, incluye como deber a cumplir por los países participantes, entre los que se encuentran España e Inglaterra, el de “ofrecer incentivos para que los ciudadanos se orienten hacia la EFP-P(formación profesional permanente)” y “establecer un marco apropiado de estímulo a las empresas para que sigan invirtiendo en el desarrollo de los recursos humanos y en la EFP-P”, siendo los propios países quienes decidirán cómo combinar adecuadamente los incentivos, derechos y obligaciones.

Para terminar, tales objetivos estratégicos cumplen y son coherentes con las Conclusiones del Consejo de 12 de mayo de 2009 sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación («ET 2020», 2009/C 119/02), si bien estas están centradas casi exclusivamente en las políticas de educación y, en consecuencia, se hallan más alejadas de las políticas de empleo.

3 LA REGULACIÓN GENERAL DE LOS DERECHOS FORMATIVOS EN ESPAÑA

El texto normativo más relevante en España es la Constitución Española de 1978 y recoge como “principio rector de la política social y económica” el deber de los poderes públicos de garantizar la formación y readaptación profesionales en el segundo apartado de su artículo 40. Un mandato que, por su ubicación en el texto constitucional, debe cumplirse asimismo por comprenderse incluido entre las condiciones favorables al progreso económico y social y al pleno empleo, exigidas en el apartado previo, pues la formación continua se debe considerar necesaria para la estabilidad y el mantenimiento del empleo de quienes permanecen ocupados.

Pero también por su ubicación, *a priori* no puede entenderse la formación y readaptación profesionales como un derecho subjetivo y directamente aplicable. Sin embargo, no se puede discutir la ya mencionada ambivalencia de los derechos formativos de los trabajadores (Pascual, 2014: 621). No obstante, a nadie se le escapa la estrecha relación entre educación, estudio, formación y trabajo (Homs, 2008: 12-14).

Se entra así en el debate relativo a si este tipo de derechos engarzan con el derecho fundamental a la educación ubicado en el artículo 27 de la Constitución Española o si, en cambio, son parte del contenido del derecho al trabajo previsto en el artículo 35 de la mencionada Carta Magna y, en consecuencia, no sería un derecho fundamental.

El Tribunal Constitucional español, en sentencia núm. 95/2002, de 25 de abril, se pronunció a favor del vínculo entre la formación permanente y la formación profesional continua, por un lado, y el derecho a la promoción profesional previsto en el artículo 35.1 CE, por el otro. De este modo, salvo el derecho a acudir a exámenes y el de preferencia a elegir turno de trabajo,

los demás derechos recogidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores suponen el desarrollo del derecho a la formación profesional que aparece en el artículo 35 CE (Alonso, 1982: 36-37 & De nieves, 2014: 76).

En cualquier caso, como ha indicado la doctrina (Mirón, 2000: 50), el carácter inclusivo y progresista de la formación profesional continua y la formación profesional para toda la vida permiten entablar una relación clara y directa entre el derecho de los trabajadores a su acceso y la cláusula de Estado social de Derecho incluida en el primer precepto de nuestro texto constitucional. No en vano, esa cláusula conecta con el mandato previsto en el artículo 9.2 de la Constitución y dirigido a los poderes públicos, quienes deben promover las condiciones que permitan una real, efectiva y plena libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se integra. En este sentido, resulta lógico considerar el acceso a la formación profesional por parte de los trabajadores como un derecho de interés general, pues su ausencia impediría la plena libertad e igualdad del individuo.

Pero además, la proclamación y consagración de España como un Estado social debe ponerse en relación con el principio de igualdad (Artículo 14 CE) y con el derecho a la dignidad y al libre desarrollo de la personalidad (Artículo 10.1 CE), pues constituyen notas imprescindibles para defender y promover la igualdad de oportunidades. Así, en orden a su consecución se percibe la gran relevancia que tendrá la presencia y eficacia de unos derechos formativos en materia laboral para todos y durante toda la vida.

En definitiva, el citado mandato constitucional dirigido a los poderes públicos en aras a fomentar una política que garantice la formación profesional y la readaptación profesionales se ve acompañado por una serie de preceptos jurídicos que permiten una defensa de los intereses formativos más eficaz.

Por otro lado, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) es la norma laboral básica y, como tal, contiene y regula las condiciones laborales que tradicionalmente se han considerado más relevantes.

Por lo que respecta a este estudio, nos centraremos en el artículo 23 de la citada norma, que lleva por título “Promoción y formación profesional en el trabajo”.

Lo primero que debe destacarse sobre este título es la coincidencia literal con el enunciado del derecho reconocido a los trabajadores en el propio artículo 4.2.b) ET.

Pero la correlación entre ambos preceptos jurídicos no se basa únicamente en esa primera coincidencia literal. Además, en esa letra se quiso precisar que el derecho del trabajador a la promoción y formación incluye también aquella formación dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. En este sentido, no puede obviarse que el mismo artículo 23 ET, en la letra “d” de su primer apartado, contempla expresamente este derecho del trabajador -y correspondiente deber del empresario-, matizando algunos aspectos relativos a su funcionamiento o puesta en práctica.

Junto con la formación dirigida a la adaptación a los cambios sufridos en el puesto de trabajo, el legislador aclaró que el derecho a la promoción y formación en el trabajo también abarca el desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer la mayor empleabilidad de los trabajadores (Disposición Adicional 8ª de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre).

A modo de ejemplo, quedaría comprendida aquí la iniciativa legislativa consistente en crear una cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, la cual quedó plasmada, inicialmente, en el artículo 26.10 de la Ley 56/2003, de

16 de diciembre, de Empleo, en virtud del artículo 2.Cinco y la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y posteriormente, en el artículo 20.2 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.

Con todo, lo cierto es que, como se había apuntado desde la doctrina, el desarrollo de planes y acciones formativas como derecho del trabajador sigue sin encontrar reflejo como deber del empresario en este sentido en el artículo 23 ET (Pascual, 2014: 628).

Centrándonos en ese precepto, debemos partir de una diferencia fundamental entre los derechos formativos contenidos en el mismo. El apartado tercero recoge ahora el derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación, pero la eficacia de tal permiso permanece condicionada a que se trate de formación profesional para el empleo y se observe el vínculo con la actividad de la empresa.

En cambio, los derechos del trabajador expuestos en el apartado 1 del precepto jurídico gozan de menores restricciones en orden a las características que debe presentar la formación a adquirir y para la cual se desean ejercer tales derechos. De este modo, los titulares del derecho a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes y del derecho preferente a elegir turno de trabajo, en su caso, son todos los trabajadores que cursen regularmente estudios que determinen, *a posteriori*, la obtención de un título académico o profesional, cualquiera que sea la materia de estudio. Algo similar a lo que ocurre con el derecho a una adaptación de jornada de trabajo o a la reserva del puesto de trabajo, los cuales pueden entenderse ejercibles por todo aquel trabajador que asista a cualquier curso de formación profesional.

A caballo entre uno y otros derechos podría destacarse el derecho del trabajador a formarse a fin de adaptarse a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, pues resulta obvia la vinculación entre la formación a percibir y la actividad presente en la empresa pero, dada su ubicación en el primer apartado del precepto jurídico, le es de aplicación lo dispuesto en el segundo de los apartados, es decir, que el modo y los criterios mediante los que se ejercerá tal derecho deberá fijarse previamente por la negociación colectiva.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta que, por ejemplo, el Tribunal Constitucional, a través de la sentencia núm. 129/1989, de 17 de julio, se pronunció en contra del ejercicio absoluto e incondicional del derecho a cambiar el turno de trabajo para asistir a clases, el derecho más reciente, este es, el que permite al trabajador dedicar veinte horas anuales a la formación, se presenta como una opción más sencilla y ágil, pues se prevé que, cuando alguno de los puntos a concretar sobre el modo de disfrute del permiso no esté recogido en convenio, las partes podrán fijarlo por mutuo acuerdo individual (Artículo 23.3 ET).

Para terminar con las principales diferencias entre los derechos formativos incluidos en el artículo 23 ET, cabe apuntar que el derecho al permiso retribuido de veinte horas anuales de formación acumulables por periodos de hasta cinco años no corresponde a todos los trabajadores por cuenta ajena, sino únicamente a aquellos que acrediten una antigüedad en la empresa de al menos un año.

Este requisito penaliza a los trabajadores con contratos de corta duración y a las pymes (Pascual, 2014: 632) y ha de entenderse contrario al principio inspirador de la formación para toda la vida y para todos. Máxime cuando el 50% de los fondos provenientes de la cuota de formación profesional se siguen desviando hacia la formación profesional de desempleados (Disposición Adicional

nonagésimo primera de la Ley 48/2015, de 29 de octubre) en lugar de destinarse íntegramente a su finalidad original, cual es la formación profesional de los trabajadores ocupados con el objetivo de mantener y estabilizarse en el mismo u otro puesto de trabajo.

En otro orden de cosas, se puede decir que el derecho formativo cuya finalidad es la adaptación a los cambios sufridos en su puesto de trabajo está directamente relacionado con el objetivo relativo a la estabilidad en el empleo. En cambio, dado el carácter relativamente abierto de la formación a la que puede atender cualquiera de los otros derechos no es posible declarar una conexión exclusiva ni con la estabilidad en el empleo ni con la búsqueda de la promoción en el trabajo, sino que la meta podrá ser una de ellas o ambas, en función de, entre otros aspectos, la materia en que se forma y de las funciones a realizar en el puesto que ocupa en ese momento y las exigidas por otros puestos de trabajo de la organización.

En conclusión, en mi opinión no resulta criticable la opción tomada por el legislador en cuanto a delegar en la negociación colectiva la determinación y el ejercicio de los derechos contemplados en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores sino la pasividad mostrada por los agentes sociales en la regulación convencional de esta materia (Cano, 2010: 306).

En cambio, pese a que el condicionamiento del nuevo derecho al permiso retribuido de formación a una cierta antigüedad puede estar justificado, considero exagerado e innecesario el término de un año. Máxime cuando el modelo de relaciones laborales español permite e incluso fomenta un elevado índice de temporalidad y rotación. Así lo refleja el hisparómetro de la Fundación 1º de mayo, donde se observa que el índice de temporalidad en España en 2015 fue superior al 24% y denotaba una tendencia ascendente desde 2013.

Al respecto, conviene ahora analizar la regulación inglesa sobre la materia.

4 LA REGULACIÓN GENERAL DE LOS DERECHOS FORMATIVOS EN INGLATERRA

La legislación inglesa presenta grandes diferencias respecto a la española en lo que se refiere a los derechos formativos de los empleados.

Como se sabe, el ordenamiento jurídico inglés se caracteriza por nutrirse predominantemente de la jurisprudencia, teniendo las leyes un reducido protagonismo o presencia.

Paradójicamente, la formación de los trabajadores y los permisos a los que tienen derecho los mismos aparecen ahora regulados de un modo relativamente extenso en la principal norma laboral inglesa, la *Employment Rights Act 1996* (en adelante, ERA), por lo que merece la pena analizar su contenido. Concretamente, la regulación se encuentra en la Parte 6ª de la ERA y fue introducida por la *Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009*, s. 40, entrando en vigor el 6 de abril de 2010.

En primer lugar, debe advertirse que el legislador inglés únicamente declara titulares del permiso retribuido para cursar formación en horas de trabajo a aquellos trabajadores con una edad comprendida entre 16 y 18 años, que no estén recibiendo formación a tiempo completo de educación secundaria o superior y que, además, carezcan de la formación requerida por la correspondiente regulación (ERA, s. 63A y 63B). El apartado 4 de la sección 63A amplía la titularidad de este derecho a aquellos trabajadores que hayan cumplido 18 años pero hubiesen iniciado su formación de forma previa al cumplimiento de dicha edad.

En cuanto a la formación, el precepto jurídico establece que debe tener por objetivo obtener una “cualificación relevante”, por lo que en un principio podría pensarse que no se requiere que la materia a estudiar deba estar vinculada a la actividad que presta en la empresa.

Al igual que la legislación española, la ERA no indica el máximo de horas de permiso que el trabajador podrá disfrutar, limitándose a indicar que las mismas se deberán fijar en función de las necesidades formativas del trabajador, las circunstancias de la empresa y el grado de afectación del permiso a la marcha del negocio. Por lo tanto, de inmediato se comprueba que, a la postre, sí se percibe la necesaria vinculación de la formación a adquirir y la actividad de la empresa.

Para el resto de trabajadores, denominados *qualifying employees*, el derecho es considerablemente más restrictivo, por varias razones (ERA, s. 63D).

En primer lugar, porque quedan fuera del concepto de *qualifying employee* y, en consecuencia, se excluye del ejercicio de este derecho a los *agency workers*, es decir, los trabajadores contratados mediante agencias de colocación o empresas de trabajo temporal. Debe anotarse también, en cuanto al ámbito subjetivo del permiso, que la regulación inglesa incluye el requisito de la antigüedad del trabajador en la empresa, aunque resulta menos exigente que la española en este sentido, dado que tan sólo deben acreditar una prestación de servicios previa de veintiséis semanas, esto es, aproximadamente la mitad (*Employee Study and Training (Qualifying Period of Employment) Regulations 2010*, s. 2(1)).

Sin embargo, tres diferencias trascendentales deben aclararse respecto a los derechos previstos para los trabajadores españoles.

La primera consiste en que los empleados ingleses no acceden directamente al permiso sino que su derecho consiste en solicitárselo a su empresario en aras a que les habilite para cursar formación en horas de trabajo. Cuya respuesta final, además, en virtud de lo previsto en las secciones 4 y 5 de la *Employee Study and Training (Procedural Requirements) Regulations 2010/155*, puede demorarse más de un mes.

También las empresas sometidas al deber de valorar y, en su caso, conceder estos permisos variaban hasta abril de 2011, debido a que en Inglaterra tan sólo se hallaban obligadas aquellas que empleasen a más de doscientos cincuenta trabajadores (*Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009*, s. 40).

La tercera de las grandes diferencias es que el empresario no se encuentra obligado a retribuir al trabajador las horas destinadas a su formación ni mucho menos a sufragar los costes derivados de la actividad formativa.

Asimismo debe destacarse que los estudios que pueden dar lugar a la solicitud del permiso serán exclusivamente aquellos que se entienda que favorecen la productividad del trabajador y de la empresa.

Además, el empresario está autorizado a negarse a valorar la solicitud presentada por el trabajador si el mismo ya hubiese presentado otra solicitud a efectos de formación en los últimos doce meses (ERA, s. 63F).

Finalmente, el empresario cuenta con un gran abanico de razones para rechazar la solicitud del trabajador, que quedan reflejadas en la sección 63F de la ERA mediante una lista de carácter abierto, entre las cuales puede destacarse que el periodo de formación provoque cargas o costes para el empresario, que no permita hacer frente o repercuta negativamente en la demanda del cliente o que repercuta en detrimento de la calidad.

CONCLUSIONES GENERALES

En teoría, tras una comparación de las principales normas de cada país podría concluirse que la normativa española es más generosa o complaciente con el trabajador y, en general, favorece en mayor medida la formación profesional de los trabajadores por cuenta ajena. Y ello no sólo cuantitativamente –recuérdese que el

Estatuto de los Trabajadores incluye más de cinco permisos laborales distintos- sino también y sobre todo en términos cualitativos.

De este modo, tomando como criterio que la formación perseguida debe estar relacionada con el puesto de trabajo y suponer una mejora de la productividad del trabajador y de la empresa, se ha considerado conveniente incidir en el derecho formativo individual introducido por y tras la reforma laboral de España en 2012 e incluido en el apartado tercero del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Como se ha demostrado, existen diferencias considerables entre este derecho formativo español y su homólogo en Inglaterra.

Y ello no sólo en la entidad del derecho, donde el legislador español ha estimado un total de veinte como el mínimo de horas anuales de formación –acumulables por periodos de hasta cinco años-, que contrasta con la laxitud mostrada por el legislador inglés, que se limita a exponer unos criterios para determinar su duración, pero sin fijar un suelo de horas.

También a la hora de ejercer el derecho a dedicarse a cursar los citados estudios vinculados a la empresa. Y es que, mientras la regulación española recoge el derecho a disfrutar directamente del recientemente mencionado crédito horario, el empleado inglés únicamente ostenta el derecho a solicitar justificadamente su ausencia en la prestación de servicios, debiendo esperar a su autorización por parte del empresario. Además, este derecho queda limitado a una sola vez por año, de modo que el empresario no está obligado a atender la solicitud si ya recibió y rechazó correctamente otra solicitud de permiso formativo del mismo trabajador.

Si prestamos atención a la compensación o cobertura del trabajador mientras ejerce su derecho a formarse, se amplía la brecha entre cada país. No obstante, la legislación inglesa no prevé ninguna obligación relativa a que el empresario deba remunerar al

trabajador durante su permiso. En cambio, la regulación española establece que el empresario no debe únicamente continuar retribuyendo al trabajador en los mismos términos sino también hacerse cargo de los gastos derivados de la formación, pues se parte de que esos estudios conllevarán futuros beneficios para la empresa.

En cuanto a los sujetos titulares del derecho, se ha apuntado que mientras que la regulación española trata de ser inclusiva, en Inglaterra se excluye expresamente a los trabajadores que prestan servicios tras ser puestos a disposición por una agencia de colocación o una empresa de trabajo temporal, lo cual aumenta el agravio comparativo entre estos y el resto de trabajadores sin motivo aparente.

Finalmente, siguiendo con la redacción literal de la norma inglesa, llama la atención la condescendencia del legislador con el empresario. En este sentido, es obvio el elevado margen que se le ofrece a este en aras a rechazar las solicitudes. Si bien es comprensible que todas ellas podrían ser alegadas por el empresario para justificar su posición, la aparición expresa en la norma parece querer dar a entender que, en ningún caso, la voluntad del trabajador en formarse debe provocar dificultades en la buena marcha de la empresa. Con todo, no se puede concluir que el nuevo derecho formativo del que es titular el empleado español sea la panacea.

El alcance de los permisos previstos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores es limitado por diversos motivos. Entre ellos, en primer lugar, por su remisión a la negociación colectiva a efectos de concretar su ejercicio, junto a la escasa atención que en general se le presta a este punto por parte de los agentes sociales. Sin embargo, es esta segunda la cuestión sobre la que se debe incidir, de modo que al mismo tiempo que la formación profesional de los

trabajadores va tomando protagonismo en cuanto al número de estos que se acogen a los planes formativos, mayor consideración debe ofrecérsele por parte de las partes negociadoras, y en especial por parte de los representantes de los trabajadores.

Resulta preocupante también el largo periodo de tiempo exigido al trabajador en virtud del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores para ser acreedor del permiso retribuido de veinte horas anuales de formación. Tal permiso queda actualmente restringido hasta que el trabajador pueda acreditar un periodo de prestación de servicios de un año completo. A pesar de que la norma sólo exige un año de antigüedad en la empresa y por lo tanto no es necesario que ese periodo de trabajo sea ininterrumpido ni que los servicios prestados sean en el mismo puesto de trabajo, consideraría acertada la reducción de ese periodo requerido a la mitad, esto es, seis meses, como así se prevé en la normativa inglesa.

En caso contrario, cabría cuestionar asimismo este derecho formativo. Tanto su eficacia como garante del reciclaje profesional que permita la conservación del empleo en la misma o distinta empresa, como incluso su ajuste a la norma constitucional y a otras normas europeas que insisten en la idea de que la formación permanente debe ser accesible a todos los trabajadores, en orden a garantizar la cohesión social como fin último pero principal de la formación profesional de los trabajadores.

Sumisión: 05 jul 2016

Proceso de Evaluación: Double Blind Peer Review

Autorización Editorial: 27 set 2016

Editor de Área: Jailton Macena de Araújo

Editor General: José Ernesto Pimentel Filho

Revisión de los Abstracts: Paul Sekscenski e Jonathan David Reiner

Diagramación y Edición: Emmanuel Luna

REFERENCIAS

Alonso Olea, M. 1982. *Las fuentes del derecho: en especial del derecho del trabajo según la constitución*. Madrid: Civitas.

Cano Galán, Y. 2010. *La formación profesional en España y las cláusulas de formación en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

De Nieves Nieto, N. 2014. "Derecho de los trabajadores a la formación", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* 108: 65-90.

Homs, O. 2008. "La formación profesional en España: Hacia la sociedad del conocimiento", *Colección Estudios Sociales de La Caixa* 25: 1-227.

Martín Puebla, E. 2009. *El sistema de formación profesional para el empleo*. Madrid: Lex Nova.

Mirón Hernández, M. M. 2000. *El derecho a la formación profesional del trabajador*. Madrid: Consejo Económico y Social de España.

Pascual Allén, C. 2014. "Derecho a la formación y crisis económica", *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo* 15: 619-636.

Stability in Employment and Professional Promotion Through the Regulation of The Rights of Training: a Legal Comparative Study between Spain and England

Óscar Requena Montes

Abstract: This paper contains a comparison of the employees' study and training rights in Spain and England. The analysis is focused on those rights which are thought to warrant employment stability and to make promotions easier to get. Despite the fact that the degree of protection is considerably different in each country, both of them have some deficiencies which complicate getting some of the main objectives pursued by the European institutions.

Key Words: Spain; England; Labor Law; Work; Social Cohesion.