

LA NUEVA CONFIGURACIÓN DEL DERECHO A LA FORMACIÓN DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA

Mónica Polo Mercader

*Profesora Asociada del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Girona*

Este trabajo ha sido finalista en el **Premio Estudios Financieros 2016** en la modalidad de **Recursos Humanos**. El jurado ha estado compuesto por: doña María Jesús ÁLAVA REYES, don Alfonso HERNÁNDEZ MEDEL, don Manuel PORRÚA GARCÍA, don Íñigo SAGARDOY DE SIMÓN y don Juan Francisco SAN ANDRÉS GARCÍA. Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato de los autores.

EXTRACTO

Mediante el presente artículo se pretende realizar un estudio del derecho a la formación profesional del trabajador, pues dicho análisis debe considerarse necesario y de rabiosa actualidad en atención a la nueva normativa aprobada por el legislador laboral español el pasado año 2015. Consiguientemente, el objetivo es concretar jurídicamente si nos hallamos ante un verdadero derecho a la formación profesional del trabajador reconocido por el artículo 23.3 del ET, o bien, el mismo se halla supeditado a las necesidades de adaptación profesional que la empresa va requiriendo a sus trabajadores en función de los cambios productivos y tecnológicos que se implantan. También he considerado oportuno realizar una breve referencia al permiso para concurrir a exámenes, pues el mismo ha sido motivo de numerosos pronunciamientos jurisprudenciales que han acotado y concretado dicho derecho. Y, finalmente, he querido dirigir mi análisis hacia la configuración conjunta del derecho del trabajador a una formación profesional, con los planes de formación empresariales que se deben elaborar desde los departamentos de recursos humanos. Es necesario integrar la parcela jurídica de la formación con la vertiente práctica de la gestión de los recursos humanos.

Palabras claves: formación profesional, flexibilidad funcional, flexiseguridad, aprendizaje permanente, cualificaciones profesionales, planes de formación y recursos humanos.

Fecha de entrada: 03-05-2016 / Fecha de aceptación: 12-07-2016

THE NEW CONFIGURATION OF THE RIGHT TO EMPLOYEE TRAINING IN THE COMPANY

Mónica Polo Mercader

ABSTRACT

This article is intended to carry out a study of the workers' right to vocational training, as this analysis should be considered necessary and highly topical due to the new regulations approved by the Spanish Labor Legislator last 2015.

Consequently, the objective is to specify in an effective way if we are faced with a real right to vocational training of workers recognized by Article 23.3 of ET, or if this right has been conditioned by the needs of professional adaptation that the company requires to its workers depending on the productive and technological changes which are implemented.

I have also considered appropriate to make a brief reference to time off work to take exams, as it has been the subject of many jurisprudential pronouncements which have constrained and specified this right. And finally, I wanted to focus my analysis on the overall configuration of the right of workers to vocational training, with business training plans which should be developed from Human Resource Departments. It is necessary to integrate the legal field of training with the practical aspect of human resources management.

Keywords: vocational, functional flexibility, flexicurity, lifelong learning, professional qualifications, training plans and human resources.

Sumario

1. Introducción
2. La política europea en materia de formación profesional
 - 2.1. Origen de la política europea de formación profesional
 - 2.2. Desde el Tratado de Ámsterdam hasta la Estrategia Europea Post Lisboa
 - 2.3. Nuevos retos e incertidumbres de la Europa 2020
3. Alcance y contenido del derecho a la formación reconocido en el ordenamiento jurídico laboral español
 - 3.1. Análisis jurídico del artículo 4 del ET; ¿verdadero derecho individual de formación?
 - 3.2. El artículo 23 del ET: Derechos y permisos formativos; en especial referencia al permiso para concurrir a exámenes, y la configuración jurídica del nuevo apartado tercero del citado precepto del ET
 - 3.2.1. Permiso para concurrir a exámenes
 - 3.2.2. Estudio del permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo
4. La planificación y gestión de la formación en la empresa como ventaja competitiva e instrumento de mejora de la empleabilidad de las mujeres
5. Conclusiones

Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN

La Constitución Española (CE) mediante su artículo 40.2 obliga a los poderes públicos a realizar una política orientada al pleno empleo garantizando la formación y la readaptación profesional; es decir, se deberá diseñar y desarrollar una política de formación estableciendo «en concreto los beneficiarios de la formación, los niveles formativos y los contenidos del proceso formativo»¹.

Fruto de este mandato constitucional, el pasado mes de septiembre se publicó en el BOE la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (BOE núm. 217, de 10 de septiembre de 2015), y en adelante Ley 30/2015.

Pues bien, esta nueva norma proviene del Real Decreto-Ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral (BOE núm. 70, de 23 de marzo de 2015), manteniéndose también la vigencia transitoria del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (BOE núm. 87, de 11 de abril de 2007) y su normativa de desarrollo.

Siguiendo la línea trazada por las normas precedentes, el objetivo de la nueva Ley 30/2015 es que la formación programada por la empresa para sus trabajadores sea la «herramienta principal para ofrecer una respuesta inmediata a las necesidades cambiantes de los sectores y reforzar su capacidad de innovación, al tiempo que se satisfacen las necesidades de adaptación, cualificación y empleabilidad de los trabajadores».

Consiguientemente, el interés del presente trabajo es analizar jurídicamente el reconocimiento de un derecho individual a la formación profesional del trabajador en virtud de los artículos 4 y 23 del ET así como de la nueva configuración que ha llevado a cabo la normativa recientemente aprobada sobre aquel derecho, primero a través del Real Decreto-Ley 4/2015 y posteriormente por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

El objetivo del presente artículo será también determinar qué efectos producirá este nuevo derecho al concretarse en las organizaciones empresariales, y más sucintamente, habrá que ver cómo se deberá desarrollar el citado derecho a la formación del trabajador en los planes de formación empresariales.

¹ AA. VV. (Sempere Navarro, A.V.; Cano Galán, Y.; Charro Baena, P. y Sant Martín Mazzuconi, C.): *Políticas Sociolaborales*, Madrid: Tecnos, 2005, pág. 46.

2. LA POLÍTICA EUROPEA EN MATERIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Hablar de la política europea de formación es labor compleja, debido a la extensa documentación (*soft y hardlaw*) que dicha materia abarca. Por ello se considera necesario centrar el presente apartado en el análisis de los tratados.

2.1. ORIGEN DE LA POLÍTICA EUROPEA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

La política comunitaria de formación profesional en sus orígenes se asocia a la política económica pues los Estados miembros eran reticentes a adoptar normas que pudieran suponer una cesión de su soberanía².

Así, en el Tratado Fundacional de la hoy Unión Europea, firmado en Roma en 1957, no se reconocía, en su artículo 2, el objetivo principal de alcanzar un alto nivel de empleo, o una protección social; el objetivo primero se centraba en el interés económico y en el establecimiento de un mercado común; ahora bien, los Estados miembros, ante la preocupación «por reforzar la unidad de sus economías y asegurar su desarrollo armonioso», establecieron en el citado tratado, en su tercera parte, título III, la política social para promover «una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores».

En materia de formación, el mínimo marco normativo en el Tratado por el que se crea la Comunidad Económica Europea (TCEE) se desarrolla también a partir de su precepto 128 con el que se pretende establecer unos principios generales para la realización de una política común de formación profesional.

Aun y esta escasa regulación, a primera vista, parece que la formación profesional adopta un papel más relevante, pues a partir del artículo 123 se crea el Fondo Social Europeo (FSE)³, encargado de fomentar las oportunidades de empleo y la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores. De este modo, el fondo cubriría el 50% de los gastos destinados por cada Estado o por un organismo de Derecho público (según la regulación prevista en el artículo 127 TCEE), para «garantizar a los trabajadores un nuevo empleo productivo por medio de la reconversión profesional»; y según su actual y vigente artículo 162, el objetivo del FSE será facilitar a los trabajadores su adaptación a las transformaciones industriales y a los cambios de los sistemas de producción, especialmente mediante la formación y la reconversión profesional.

² GALIANA MORENO, J. M.: «Aspectos Sociales del Tratado de Ámsterdam», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 88, 1998, pág. 190.

³ El FSE es la herramienta a partir de la cual se otorgan recursos para poder llevar a cabo la estrategia europea para el empleo y que tendrá como una de sus prioridades la ocupación y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, a través de la Secretaría General de Empleo, es la que se encarga de administrar en España los recursos que provienen del FSE.

Pero no es menos cierto que durante esta primera etapa la formación profesional «adolecía de un alcance restrictivo»⁴, pues su objetivo se limitaba a la recualificación y reconversión profesional de los trabajadores adultos, dejando al margen colectivos específicos más desfavorecidos, como por ejemplo las mujeres y los jóvenes, ya que no se contemplaba una formación profesional de ámbito general, dejándose al margen también cualquier incidencia directa del tratado en los sistemas de educación, debido nuevamente a las barreras impuestas por los Estados miembros de incluir la educación en el marco de la acción comunitaria.

Así, desde la entrada en vigor del TCEE, hasta la aprobación de la Acta Única Europea⁵ (AUE), la formación profesional era una medida de acompañamiento de la prácticamente inexistente política social, y al servicio del cumplimiento de fines económicos.

Es a partir del Tratado de Maastricht, en su título VIII de Política Social, Formación Profesional y Juventud, donde se establece el objetivo de contribuir «al desarrollo de una educación de calidad fomentando la cooperación entre los Estados miembros» y desarrollar «una política de formación profesional que refuerce y complemente las acciones de los Estados miembros».

En él se mantiene el objetivo de facilitar la adaptación de los trabajadores a las transformaciones industriales mediante la formación y la reconversión profesional, pero se apunta a la necesidad de mejorar la formación profesional inicial y permanente para facilitar la inserción en el mercado laboral; es decir, hay una clara apuesta en el tratado en señalar a la formación como el elemento que mejora la empleabilidad de la mano de obra, y por tanto es una acción comunitaria vinculada directamente a la política de empleo.

Como apunte final de esta primera etapa, en diciembre de 1989 se celebra el Consejo Europeo de Estrasburgo⁶, donde once de los doce Estados miembros adoptaron la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores⁷. En su artículo 15, se consagra el derecho de acceso a dicha formación profesional, pudiéndose beneficiar de ella, a lo largo de la vida activa, todo trabajador, y además se encarga a las autoridades públicas, empresas o interlocutores sociales a establecer mecanismos de formación continua y permanente que permitan a toda persona poderse reciclar, perfeccionar y adquirir nuevos conocimientos teniendo en cuenta la evolución técnica. Así, en dicho precepto se reconoce, por un lado, el derecho a acceder a la formación profesional y, por otro lado, el derecho de beneficiarse de ella a lo largo de toda la vida; de este modo «se intenta romper el vínculo formación-juventud que tan asentado había estado en

⁴ CAMAS RODA, F.: *La Formación Profesional en los Ámbitos Educativo y Laboral. Análisis tras la LO 2/2006, de Educación, y el RD 395/2007 de Formación Profesional para el empleo*, Cizur Menor: Aranzadi, 2007, pág. 20.

⁵ Diario Oficial núm. L 169, de 29 de junio de 1987.

⁶ Conclusiones del Consejo Europeo Estrasburgo, de 8 y 9 de diciembre de 1989. http://www.cepe.es/rap/Publicaciones/Revistas/5/RIE_016_003_388.pdf.

⁷ Diario Oficial núm. C83/389, de 30 de marzo de 2010.

la cultura social de los Estados integrantes de la Unión, favoreciendo la adopción de programas y la realización de acciones que permitan la formación de trabajadores»⁸.

2.2. DESDE EL TRATADO DE ÁMSTERDAM HASTA LA ESTRATEGIA EUROPEA POST LISBOA

A partir del Tratado de Ámsterdam, y en relación con la materia de formación, no hay en el mismo modificaciones notables, y se mantiene el contenido de los preceptos desarrollados por el Tratado de 1992. Así, para dotar de contenido a la política de educación y formación en dicho Tratado de Ámsterdam, y mediante la Resolución del Consejo de 17 de diciembre de 1999 *Hacia un nuevo milenio: Elaboración de nuevos procedimientos de trabajo para la cooperación europea en el terreno de la educación y la formación*⁹, se pone de manifiesto la creciente importancia que «se le atribuye a la política educativa en lo que se refiere a impartir capacidades e información», incluyendo dicha política en las medidas destinadas al empleo con el fin de desarrollar «una Europa del conocimiento y el fomento de la educación permanente», llegando a ser «objetivos generales compartidos».

Cinco años después del inicio de la Estrategia de Lisboa, se produce su relanzamiento pues la economía europea no había alcanzado los resultados previstos en crecimiento, productividad y empleo; de hecho, surge como novedad el concepto de calidad en relación con el empleo y la formación (mediante su programa de aprendizaje permanente).

Este concepto de calidad se aposenta en el también nuevo concepto de flexiguridad instalado en la política de empleo europea, y que se basa en «ajustes contractuales, políticas activas de mercado de trabajo, mecanismos de educación vitalicia y modernización del sistema de la seguridad social»¹⁰. Es decir, la propuesta europea «se centra fundamentalmente en la dimensión externa que supone la flexibilidad de la entrada y salida del empleo, y una seguridad, no en el empleo, sino en el mercado de trabajo vía las políticas activas y pasivas de empleo»¹¹.

De hecho, se considera a la educación y a la formación, durante el ciclo de vida, una pieza primordial del concepto de flexiguridad, y formará parte de las políticas activas de empleo, pues a partir de este aprendizaje permanente, se consigue la adaptabilidad y empleabilidad de los empleados.

⁸ AA. VV. (Sempere Navarro, A.V.; Cano Galán, Y.; Charro Baena, P. y Sant Martin Mazzuconi, C.): *Políticas Sociolaborales*, op. cit., pág. 126.

⁹ Diario Oficial núm. C8/6, de 12 de enero de 2000.

¹⁰ CABEZA PEREIRO, J. y BALLESTER PASTOR, M. A.: *La Estrategia Europa para el empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico laboral español*, Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010, pág. 20.

¹¹ DE LA CAL, M. L. y BENGOTXEA, A.: «La Flexiguridad como clave de la política de empleo de la Unión Europea: Entre la competitividad, la inclusión social y el respeto a los derechos sociales», http://eurobask.org/ficheros FTP/LIBROS/3_Universitas_2010/pdf, pág. 13.

Pero, de hecho, durante esta evolución, se considera que las políticas europeas en materia de empleo y de formación se han «movido fundamentalmente en una dimensión extranormativa, imprecisa y cambiante, de gran profusión documental, de contenidos ambiguos, a veces reiterativos y a veces contradictorios, y que se han desplegado en los Estados miembros a diferentes ritmos y niveles»¹².

Llegados a este punto, podemos afirmar que las políticas de educación y formación europeas, así como las de empleo, no llegan a alcanzar los objetivos cuantificados y, por ello, se realiza una continua revisión de dichas políticas girando sobre los mismos ejes de referencia. A ello hay que sumar ahora que la Unión Europea no se halla en su mejor momento, de aquí el planteamiento que sigue sea ¿dónde queremos que esté Europa? La respuesta para afrontar los retos futuros es clara: hacia la *Europa 2020, una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*¹³.

2.3. NUEVOS RETOS E INCERTIDUMBRES DE LA EUROPA 2020

Por su lado, la nueva Europa 2020 se basa en un crecimiento inteligente que tiene que ver con una economía basada en el conocimiento y la innovación; con un crecimiento sostenible, refiriéndose al desarrollo de una economía que utilice eficazmente los recursos disponibles; y finalmente se hace referencia a un crecimiento integrador en cuanto se debe fomentar una economía con un alto nivel de empleo¹⁴ que favorezca la cohesión económica, social y territorial.

Por lo que se refiere a la política de empleo 2020, y como la propia comunicación menciona, Europa necesita utilizar plenamente su potencial laboral con el fin de hacer frente a los retos de una población envejecida y al incremento de la competencia mundial, y se «requerirán la modernización y consolidación de nuestras políticas de empleo, educación y formación y de los sistemas de protección social mediante el incremento de la participación laboral y reduciendo el desempleo estructural, así como promoviendo la responsabilidad social de las empresas».

De hecho, en las directrices de empleo se vuelve a incidir en el hecho de conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral promoviendo la calidad del trabajo y el aprendizaje permanente, así como mejorar los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior.

¹² CABEZA PEREIRO, J. y BALLESTER PASTOR, M. A.: *La Estrategia Europa para el empleo 2020 y sus repercusiones en el...*, op. cit., pág. 17.

¹³ Comunicación de la Comisión, Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Bruselas, 3 de marzo de 2010, COM(210) 2020.

¹⁴ Cabe señalar que se vuelve a dejar al margen el término pleno empleo que se fijó en la EEE de Lisboa, y que se caracterizaba por una tasa tan cerca como sea posible al 70% para el 2010. La EEE 2020 también es ambiciosa y se quiere llegar a una tasa actual de empleo del 69% en la población entre 24 y 64 años, y a una tasa de empleo general del 75%.

La redacción de estas directrices ha dado lugar a varias críticas; hay quien considera que en el contenido de las directrices de empleo, muchos de los temas relevantes para alcanzar estos objetivos no se abordan o se tratan de una manera simplista, sin dotarles del valor que tienen para alcanzar un mercado de trabajo que favorezca el pleno empleo, la mejora de la calidad del trabajo, la mejora de la productividad y el refuerzo de la cohesión social y territorial.

Por lo que respecta al ámbito de la educación, el Parlamento Europeo «toma nota del objetivo principal de mejorar la educación; lamenta la falta de objetivos cifrados e insta al Consejo Europeo a que establezca el objetivo del 100% para la enseñanza secundaria, así como objetivos e indicadores cualitativos claros para la enseñanza primaria y secundaria. Pide a los Estados miembros que adopten los ambiciosos objetivos establecidos en la Comunicación de la Comisión sobre la Unión Europea 2020 de manera que, para 2020, las tasas de fracaso escolar estén por debajo del 10% de la cohorte de edad y que al menos el 40% de la población haya finalizado la enseñanza terciaria o equivalente. Subraya que se necesitan políticas sólidas de aprendizaje a lo largo de toda la vida que permitan fomentar las oportunidades de formación y a las que las personas puedan acceder a lo largo de su vida profesional; destaca que será necesario mantener el nivel de población activa en el mercado laboral e intensificar la inclusión social».

Si analizamos el Informe Key (de Eurostat)¹⁵, en 2011 el porcentaje de personas de 25 a 64 años en la UE-27 que participaron en alguna acción de educación o formación (aprendizaje permanente), en las cuatro semanas anteriores a la encuesta sobre población activa, el porcentaje fue del 8,9%, un porcentaje 0,4 puntos menor al porcentaje obtenido en la encuesta de 2006. Ahora bien, la proporción de población que había participado en actividades de aprendizaje permanente fue mayor entre las mujeres (9,6% en 2011) que entre los hombres (8,2%).

A partir de estos datos, se puede afirmar que aún queda un largo camino para alcanzar los objetivos cuantificados en la Estrategia Europa 2020, y si perfilamos más al detalle, tampoco, trece años después, se han conseguido los objetivos cuantificados por la Estrategia de Lisboa.

3. ALCANCE Y CONTENIDO DEL DERECHO A LA FORMACIÓN RECONOCIDO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL ESPAÑOL

Mediante el presente apartado se pretende incidir en dos vertientes de la formación: por un lado, se pretende dirigir la exposición hacia el estudio jurídico del derecho individual a la formación del trabajador, y la segunda vía de examen se centrará en el permiso retribuido de veinte horas anuales de formación reconocido por el novedoso artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

¹⁵ EUROSTAT: Key Figure on Europe. 2013 digest of the online eurostat year book. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-EI-13-001-EN.PDF.

3.1. ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 4 DEL ET; ¿VERDADERO DERECHO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN?

El artículo 4.2 b) del ET, modificado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm. 162, de 7 de julio de 2012), que revalida el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2012) (artículo 2), afirma el derecho del trabajador a la promoción y formación profesional en el trabajo, «incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo» (novedad introducida), así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

Consiguientemente, hasta la reforma introducida por la Ley 3/2012, podía afirmarse que el artículo 4.2 b) se basaba en un «modelo neutro que garantizaba la existencia de un deber empresarial de facilitar la formación profesional del trabajador, pero no de proporcionarla»¹⁶; ahora, con la nueva redacción, considero que el empresario deberá proporcionar la formación profesional necesaria para que el trabajador pueda adaptarse a las modificaciones técnicas que se hayan realizado en su puesto de trabajo. Es decir, la novedad introducida por la Ley 3/2012 me permite afirmar que ahora el trabajador posee un derecho ejercitable en la relación de trabajo, siendo este su titular, de modo que el empresario debe satisfacerlo en el ámbito de la relación laboral, pero que, según opinión de un sector de la doctrina, en todo caso no se podrá imponer al empleador la obligación de satisfacerlo de forma incondicional¹⁷.

Es decir, en la dirección trazada por el legislador en las últimas reformas laborales de dotar las relaciones laborales de una mayor flexibilidad, apuesta aquí por alcanzar una mayor flexibilidad funcional de los trabajadores, garantizándoles una formación que les permita adaptar sus cualificaciones y aptitudes profesionales a los nuevos requerimientos de su puesto de trabajo, como salvaguarda de su empleo.

La Ley 3/2012 es una reforma que integra en nuestro ordenamiento jurídico las indicaciones europeas en torno a la flexiseguridad¹⁸, de modo que el derecho a la formación profesional reconocido

¹⁶ CAMAS RODA, F.: *La Formación Profesional en los Ámbitos Educativo y Laboral...*, op. cit., pág. 69.

¹⁷ POQUET CATALÁ, R.: «El Derecho a la formación profesional del trabajador», *Aranzadi Bibliotecas*. <https://vpngateway.udg.edu/maf/app/DanaInfo=aranzadi.aranzadidigital.es+document?docguid=Ib3416e80614e11e3a45801000000000&sruid=i0ad81815000001513b171f0fa7fd1e9&src=withinResuts&spos=1&epos=1&displayid=&publicacion=&clasificacionMagazines=&fechacomun=&numeropub-tiponum=>

¹⁸ AA. VV. (García-Perrote Escartin, I. y Mercader Uguina, J. R., dirs): *Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Valladolid: Lex Nova, 2012. En referencia al estudio de PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: «La versión política de la reforma laboral permanente. La afectación del equilibrio del modelo laboral». Para el autor se pretende mediante esta reforma introducir «los criterios de flexiseguridad marcados por la Unión Europea con el fin de propiciar un mercado de trabajo más equitativo, más reactivo y más inclusivo, que conduzca a una Europa más competitiva»; ahora bien, lo que se consigue es un «reforzamiento del poder individual del empresario con vistas a la consecución de un modelo pleno de gestión empresarial de la flexibilidad interna de la empresa» y «la erosión del poder contractual colectivo de los trabajadores», pág. 47-48.

en el precepto estatutario pretende «facilitar a los trabajadores las competencias y las cualificaciones profesionales que les permitan adaptarse a los cambios económicos, tecnológicos y organizativos que afectan a los procesos productivos, permitirles la actualización permanente o el reciclaje profesional y posibilitar su reconversión cuando sus cualificaciones devienen obsoletas y desfasadas»¹⁹.

Nótese que nos referimos aquí a un derecho a la formación para aquellos trabajadores ocupados, pues es una formación que debe concebirse como el instrumento principal para adaptar la mano de obra a las exigencias productivas y conseguir la estabilidad en el empleo.

Por ello se afirma ahora que en el actual artículo 4.2 b) del ET «existe una voluntad clara del legislador de precisar la eficacia directa del derecho individual de formación del trabajador, así como la correspondiente obligación empresarial en este supuesto concreto y, por tanto, el reconocimiento de un derecho directo ejercitable ante los tribunales»²⁰.

A mi modo de ver, si la intención del legislador con la reforma operada en el artículo 4.2 b) del ET ha tenido por objetivo conseguir la seguridad en el empleo a través del aprendizaje permanente o el reciclaje profesional del trabajador para adaptarse a los cambios que se van produciendo en los procesos productivos, en mi opinión, lo que se ha conseguido es garantizar la flexibilidad laboral que necesita la empresa para adaptarse a los cambios, e intentar evitar, en la medida de lo posible, los reajustes de plantilla.

Considero que el derecho del trabajador a la formación profesional reconocido en el artículo 4.2 b) no permite asegurar la permanencia del empleado en el mercado laboral, pues el Real Decreto-Ley 3/2012 modificó la letra b) del artículo 52 del ET, permitiendo la extinción de la relación laboral «por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, si previamente el empresario ha ofrecido al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas»; el tiempo destinado a la formación se considerará, en todo caso, tiempo de trabajo efectivo²¹, y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo.

Confirma pues el artículo 52 b) del ET que la falta de adaptación del trabajador a los cambios técnicos de su puesto de trabajo es motivo de extinción por causas objetivas, de modo que, una vez

BELTRÁN DE HEREIDA RUIZ, I: «Estabilidad en el empleo, flexiseguridad, y crisis: una aproximación desde la perspectiva de la eficiencia de las normas laborales», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, núm. II de 2010. En sintonía con la anterior opinión, este autor afirma que la «flexiseguridad plantea una reducción sustancial de la carga que asume el empresario, pasando a ser asumida por fórmulas socializadoras», pág. 802.

¹⁹ AA. VV. (García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J. R., dirs.): *Reforma Laboral 2012:..., op. cit.* En referencia al estudio de MARTÍN PUEBLA, E.: «La Reforma de la formación profesional y de las políticas activa de empleo», pág. 201.

²⁰ QUESADA SEGURA, R.: «Derechos de Formación Profesional y contratos formativos», *Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 115, 2012, pág. 170.

²¹ Anteriormente a la reforma operada por la Ley 3/2012, el artículo 52 b) del ET contemplaba la suspensión del contrato de trabajo hasta un máximo de tres meses cuando la empresa ofreciese «un curso de reconversión o perfeccionamiento a cargo de un organismo oficial o propio competente».

transcurridos «dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación», la extinción de la relación laboral podrá ser cursada por el empresario, pudiendo alegar causas objetivas vinculadas a dicha no adaptación del empleado a los nuevos requerimientos del empleo.

Consiguientemente, podemos afirmar una evolución positiva del artículo 4.2 b) del ET, pues el empresario es quien asume la obligación de realizar la formación adaptativa del trabajador a su puesto de trabajo, dejando atrás su papel facilitador; ahora bien, el texto del precepto no permite afirmar su función garantista de preservar el empleo del trabajador, a tenor de la redacción del artículo 52 b) del ET, ya que la norma estatutaria no expresa la obligación del empresario de asegurar la adaptación del trabajador a su puesto de trabajo, sino que únicamente le impone la carga de llevar a cabo las acciones formativas oportunas para su adecuación a los nuevos cambios.

Además, la reforma no ha aprovechado la oportunidad de modificar el concepto de puesto de trabajo por el del empleo «como noción más amplia que integra todas aquellas actividades, tareas, funciones que el empresario puede exigir normalmente al trabajador en ejercicio de su poder de dirección»²². Tampoco aclara la norma qué ha de entenderse por cambios razonables, «siendo un criterio abstracto de difícil aplicación práctica»²³; ni se exige ningún otro requisito sobre el contenido, duración y finalidad de la formación a desarrollar, que, de algún modo, pudiera facilitar la vigilancia del cumplimiento efectivo de la obligación empresarial²⁴.

En todo caso, la ambigüedad y la falta de precisión en la redacción del artículo 4.2 b) del ET permite calificar al precepto como una proclamación genérica del derecho a la formación profesional.

3.2. EL ARTÍCULO 23 DEL ET: DERECHOS Y PERMISOS FORMATIVOS; EN ESPECIAL REFERENCIA AL PERMISO PARA CONCURRIR A EXÁMENES, Y LA CONFIGURACIÓN JURÍDICA DEL NUEVO APARTADO TERCERO DEL CITADO PRECEPTO DEL ET

La herramienta que también concreta el derecho a la formación del trabajador se incluye en el propio ET mediante su artículo 23.

En el presente episodio, me gustaría dirigir mi atención hacia el permiso concedido al trabajador para concurrir a exámenes, pues estamos ante una materia que ha provocado diferentes pronunciamientos jurisprudenciales.

²² AA. VV. (García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J. R., dirs.): *Reforma Laboral 2012:..., op. cit.* En referencia al estudio de Martín Puebla, E.: «La Reforma de la formación profesional y de las políticas activa de empleo», pág. 209.

²³ AA. VV. (Cruz Villalón J.; García-Perrote Escartín, I.; Goerlich Peset, J. M. y Mercader Uguina, J. R., dirs.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Pamplona: Lex Nova, 2014, pág. 631.

²⁴ *Ibidem*, pág. 632.

Y, por otro lado, posteriormente orientar mi interés hacia el reciente apartado tercero del artículo 23 del ET, introducido por el legislador laboral español a través de la reforma laboral de 2012.

3.2.1. Permiso para concurrir a exámenes

Así, respecto al permiso para concurrir a exámenes reconocido por el artículo 23.1 a) del ET, se considera que dicho precepto no otorga al trabajador un derecho absoluto sino de utilización conjugada con el poder de dirección y organización de la empresa, de conformidad con las reglas de la buena fe²⁵, y que requerirá que el trabajador preavise al empresario con la suficiente antelación²⁶ para que pueda organizar el trabajo, y le entregue, posteriormente, la correspondiente justificación de la asistencia al examen.

Una vez realizada esta primera aclaración, cabe afirmar que el permiso para concurrir a exámenes tiene que ver con la realización de una formación no asignada por el empresario y cuya realización es el resultado de una decisión del propio empleado, y, por consiguiente, se conecta con el derecho a la educación reconocido por el artículo 27 de la CE, de modo que estamos ante «el reconocimiento de un derecho pleno, que no puede limitarse, de forma que el empresario quedará obligado a aceptar la petición de licencia para acudir a exámenes, cuando lo proponga el trabajador»²⁷, pues se considera que estamos «ante una ausencia del trabajo justificada que genera para el trabajador el derecho de reserva del puesto de trabajo»²⁸.

Por consiguiente, hará referencia al permiso para asistir a los exámenes necesarios para superar las acciones formativas emprendidas por el trabajador. El precepto en cuestión nada menciona sobre qué tipo de formación; de hecho, se considera que «el ET, alude a exámenes sin más, y no establece que dichos exámenes tengan que ser necesariamente para la obtención de un título académico, oficial o profesional. Por tanto, reducir el contenido de ese derecho del trabajador a la obtención de los citados títulos es contradecir el contenido de la norma legal, que de acuerdo con el sistema de fuentes del Derecho laboral, siempre ha de tener preferencia en su aplicación»²⁹. Esta línea jurisprudencial se ratifica con el hecho de que el propio artículo 23.1 a)

²⁵ AA. VV. (Cruz Villalón J.; García-Perrote Escartín, I.; Goerlich Peset, J. M. y Mercader Uguina, J. R., dirs.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op. cit., pág. 632.

²⁶ A partir de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 21 de abril de 1992, recurso de suplicación núm. 129/1992, podemos afirmar que no se exige autorización expresa por parte del empresario para asistir al examen.

²⁷ BLÁZQUEZ AGUADO, E. V.: *El sistema de formación profesional para el empleo: Hacia la creación de un derecho laboral*, Cizur Menor: Aranzadi, 2012, pág. 62.

²⁸ SALA FRANCO, T.; PEDRAJAS MORENO, A. y LLEO CASANOVA, B.: *La formación profesional continua de los trabajadores en la empresa*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2005, pág. 26.

²⁹ Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos, Sentencia núm. 153/2006, de 23 de febrero. Acaba admitiendo el tribunal que el permiso de conducir también pueda tener la condición de «título oficial».

del ET sí exige, para la preferencia a elegir turno de trabajo, seguir con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

En cuanto a la duración del permiso, jurisprudencialmente se acepta la idea de que este permiso durará por el tiempo indispensable para realizar el examen, y en todo caso el necesario para trasladarse al lugar de la prueba, ya que «tiene por objeto que las obligaciones laborales no impidan o perturben las académicas y, con ellas, la promoción personal y profesional del trabajador. A la evitación del impedimento absoluto que excluye la asistencia al examen por ser simultáneo a la prestación del trabajo se equipara en la finalidad de esas normas la elevada conveniencia que supone acudir a la prueba con la debida preparación y aptitud tanto física como mental, que podrían verse severamente mermadas por una inmediata anterior prestación del trabajo. No considerar procedente el permiso como medio de eludir tal merma es menoscabar las posibilidades de éxito en el examen, con detrimento de los derechos que las normas en cuestión tratan de proteger», según se pronunció en su día el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en su Sentencia de 21 de abril de 1992, recurso de suplicación núm. 129/1992.

Tampoco detalla el artículo 23.1 a) si dicho permiso debe ser retribuido, de modo que habrá que estar a lo que se acuerde en la negociación colectiva. Ahora bien, en sentencias³⁰ estudiadas sobre esta materia, se ha equiparado este permiso con la licencia pagada de estudios fijada por el convenio núm. 140 de la OIT, especialmente al referirse a su retribución, con la afirmación jurisprudencial de que dicho permiso debe ser retribuido.

Pero, por otro lado, el artículo 37.3 del ET no contempla el permiso para acudir a exámenes como un permiso retribuido; consiguientemente será la negociación colectiva quien deberá precisar sobre este aspecto.

El resultado de todo lo anteriormente expuesto es que, una vez comunicada la ausencia al trabajo con la antelación suficiente, parece que al empresario no le queda más que emprender las decisiones oportunas para reorganizar el trabajo, y, en todo caso, sustituir al trabajador y esperar que el mismo aporte la justificación correspondiente.

La negación empresarial para el ejercicio de este derecho vendrá justificada por la imposibilidad de llevar a cabo con normalidad la actividad laboral, porque «aunque la empresa ha de posibilitar el derecho del trabajador, tal preferencia no puede nunca ser absoluta porque en cada empresa concurren muchos factores y circunstancias que repercuten en cada caso concreto»³¹; a tenor de lo anteriormente expuesto, incumbe al empresario acreditar «las circunstancias que razonablemente pudieran imposibilitar o restringir la satisfacción de la preferencia ejercitada por el trabajador»³².

³⁰ El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sentencia núm. 1680/2000, de 18 de abril, afirma que «no siendo correcta la interpretación que se hace en la sentencia de instancia de los preceptos cuestionados, y en cuanto entiende esta que las aludidas licencias no merecían tener la condición o cualidad de retribuidas, debe aquella resolución ser revocada en su integridad».

³¹ Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sentencia núm. 728/2000, de 19 de diciembre.

³² *Ibidem*.

Una cuestión final que aquí se me plantea es que, si consideramos como justificada la ausencia al trabajo del trabajador con ocasión de la realización de exámenes, ¿tiene cabida el artículo 52 d) del ET?, pues el citado precepto afirma como causa de despido objetivo las «faltas de asistencia al trabajo, aun *justificadas* pero intermitentes³³, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses».

Además, cabe precisar que el segundo párrafo del artículo 52 d) no ha incluido en su repertorio de ausencias excluidas para computar como faltas de asistencia, aquellas debidas al ejercicio del derecho a la educación/formación del trabajador.

Asimismo, el Convenio número 158 de la OIT³⁴ de 1982 sobre la terminación de la relación de trabajo no hace ninguna referencia a las ausencias debidas a la educación y formación del trabajador como motivos excluidos que no constituirían una causa justa de terminación del contrato de trabajo.

Por otro lado, cabe apuntar que el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1.^a), Sentencia núm. 666/2014, de 23 de julio, en su fundamento de derecho sexto afirma que «el absentismo laboral se ha convertido en un grave problema para la débil economía española que cobra especial relevancia en un momento de fuerte crisis económica como el actual», de modo que considera que el artículo 52 d) del ET tiene por finalidad no solo manifestar «la poca rentabilidad que, para una empresa, tiene el trabajador que falta mucho al trabajo, sino combatir el absentismo en las empresas, en la medida en que ello acarrea una disfunción importante, no solo por el coste directo de la ausencia sino por el indirecto que supone la dificultad de suplir ausencias cortas, permitiéndole la extinción de contratos de trabajo, pero no de cualquier trabajador sino de aquellos que son partícipes activos en esa situación».

Igualmente se manifiesta en dicha sentencia que «con la reforma laboral 2012 el absentismo se mide en relación con el propio trabajador interesado y no por comparación a la totalidad de los trabajadores de la plantilla, de manera que las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen esos umbrales, son justa causa para extinguir el contrato de trabajo».

Entonces, según el tribunal, ¿dónde se hallan los límites a la decisión empresarial de extinción de la relación laboral por ausencias justificadas?; en el mismo fundamento de derecho sexto afirma que «la reacción empresarial obstativa a la continuación del vínculo laboral solo puede articularse cuando dicha inasistencia es de cierta entidad y provoque, por su repetición e intensidad, graves

³³ Afirma el Tribunal Supremo, en su Sentencia de 9 de diciembre de 2010, que de la vigente redacción del ET se desprende que se debe tratar de ausencias justificadas pero intermitentes; si las ausencias son consecutivas o existe una única ausencia prolongada en el tiempo, la decisión empresarial de extinguir la relación laboral por despido objetivo con base en el artículo 52 d) debe ser declarada improcedente.

³⁴ OIT: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312303.

perjuicios a la empresa por onerosidad sobrevenida, lo cual se da cuando las faltas de asistencia superan unas determinadas proporciones de la jornada hábil de trabajo en cierto periodo de tiempo».

Doctrinalmente se considera que «pueden identificarse diferentes requisitos para que opere esta causa de extinción contractual: 1) debe tratarse de faltas de asistencia al trabajo y no de meras faltas de puntualidad; 2) debe tratarse de faltas de asistencia al trabajo que sean computables; 3) las faltas de asistencia computables pueden ser justificadas e injustificadas; 4) debe tratarse de faltas intermitentes, no siendo suficiente un único proceso de ausencia; 5) las faltas de asistencia del trabajador deben alcanzar una determinada entidad»³⁵.

Consiguientemente, de la literalidad del precepto que desarrolla el despido objetivo y de los pronunciamientos jurisprudenciales, podría afirmarse que un trabajador, que por ejemplo curse estudios universitarios, fácilmente podría superar los límites de faltas al trabajo para la asistencia a exámenes, de modo que el empresario podría llevar a cabo su despido con base en el artículo 52 d) del ET.

Ahora bien, esta opción no me parece viable, pues el objetivo de las últimas reformas laborales ejecutadas por el legislador español, así como la política europea de empleo y formación, van encaminadas a considerar la formación del trabajador como un derecho laboral [art. 4.2 b)]; y segundo, la formación adquiere una vertiente estratégica que permite, por un lado, dotar a la empresa de una mano de obrar más cualificada y, por otro lado, que los trabajadores con cualificaciones obsoletas se adecuen a las nuevas exigencias profesionales, de manera que puedan mantenerse en su actividad laboral. Parecería entonces ilógico que aquellos trabajadores más formados pudieran ser despedidos por causas objetivas.

En todo caso, como apunte final, considero, al igual que la jurisprudencia³⁶, que con base en el artículo 55.5 del ET, un despido por causas objetivas en virtud de ausencias al trabajo por motivo de una actividad educativa o formativa será nulo pues vulnera el artículo 27 de la CE, es decir, vulnera un derecho fundamental del trabajador.

Sería necesario, como medida preventiva ante abusos empresariales, y con base en el artículo 23.2 del ET, que mediante la negociación colectiva se acordara que las faltas justificadas al trabajo como consecuencia de la realización de una actividad formativa (exámenes, tutorías, etc.) no se contemplaran como ausencias justificadas que pudieran ser causa del despido objetivo del trabajador.

³⁵ MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A. M.: «El despido del trabajador por motivo de ausencias al trabajo tras las últimas reformas laborales», *Revista Internacional de Organizaciones*, núm. 8, 2012, pág. 35.

³⁶ Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1.ª), Sentencia núm. 1378/2013 de 26 de febrero.

3.2.2. Estudio del permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo

El artículo 23.3 del ET expone que «los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años».

Estamos ante el reconocimiento individual del derecho a la formación del trabajador, pero no de todos ellos, tan solo de aquellos que cumplan el requisito de antigüedad de un año en la empresa. Cumplido dicho requerimiento, el trabajador dispondrá de veinte horas anuales acumulables hasta cinco años, para realizar una formación vinculada a la actividad de la empresa.

Según algunas manifestaciones, el artículo 23.3 del ET otorga un derecho a todos los trabajadores por cuenta ajena, pero reservándolo exclusivamente a aquellos con un año de antigüedad, «sin que este condicionado a la naturaleza del empleador, al sector, al tamaño de la empresa o a la cualificación profesional del trabajador»³⁷.

Tampoco se exige ninguna otra particularidad al trabajador en relación con el tipo de contrato de trabajo suscrito, con la jornada laboral, etc., y por ello debemos incluir como beneficiarios a todos los trabajadores por cuenta ajena, sea a través de un trabajo a tiempo completo y estable, parcial, temporal o fijo discontinuo, y solo se exigirá que hayan prestado su actividad laboral en la empresa durante un año.

En el caso de los trabajadores a tiempo parcial, según el artículo 12 del ET, deberán disfrutar de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo [art. 12.4 d) ET], esto es, de las veinte horas anuales de formación si cumplen con el requisito de un año de antigüedad.

Ahora bien, «tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo de trabajo», pues como el propio precepto expone se admiten excepciones según la naturaleza del contrato de trabajo.

En todo caso, y como se afirma en el Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial Anexo a la Directiva 97/8/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial concluido por la INICE, el CEEP y la CES, en su cláusula 5 d), «los empresarios deberán tomar en consideración las medidas destinadas a facilitar el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional a fin de favorecer la progresión y la movilidad profesionales»³⁸.

³⁷ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Nuevos Derechos de Formación y contrato para la formación y el aprendizaje», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, tomo II, 2012, pág. 63.

³⁸ Diario Oficial de las Comunidades Europeas L 14/9 de 20 de enero de 1998.

Creo enormemente que la negociación colectiva debe desempeñar un papel principal en la definición del ejercicio real del derecho a la formación reconocido por el ET, pues a falta de desarrollo normativo surgen muchas dudas prácticas, como, por ejemplo, ¿cómo deben bonificarse las empresas la formación realizada por los trabajadores fijos discontinuos que se desarrolla en periodos de no ocupación, como permite el nuevo artículo 9.1 de la Ley 30/2015?, más si tenemos en cuenta que para poder bonificarse la formación de demanda realizada por un empleado, el mismo tiene que estar dado de alta en la Seguridad Social. O bien, ¿cómo garantizar que los trabajadores a tiempo parcial realicen dicha formación durante su jornada laboral, y no una vez finalizada su actividad laboral, bonificándose igualmente el empresario las horas destinadas a formación? De igual modo, ¿qué pasa con las horas formativas no utilizadas por los trabajadores con una relación laboral temporal superior al año, una vez extinguida su actividad laboral?

Por todo ello, considero que los trabajadores con una relación laboral a tiempo parcial, fija discontinua o temporal, tendrán la posibilidad de ejercer con mayores dificultades que los trabajadores a tiempo completo con una relación laboral estable los derechos reconocidos en el artículo 23 del ET, y por ello será conveniente que en la negociación colectiva se garantice y se concrete el ejercicio de estos derechos formativos, de modo que en los planes de formación empresarial se incluya a estos empleados, diseñando una formación cuya duración no esté limitada a la proporción de las horas trabajadas, sino que la formación se debería definir en función de las necesidades reales de su actividad laboral y de la actividad empresarial, como actualmente desarrolla el artículo 9.2 de la Ley 30/2015.

Además se deberían adoptar aquellas medidas necesarias para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de mujeres y hombres, a tenor del apartado segundo del artículo 23 del ET, así como definir las facultades de control de los representantes de los trabajadores en relación con los planes de formación para garantizar un correcto uso empresarial del crédito formativo, y no solo hacer hincapié en el «derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores, a quien se deberá solicitar informe de forma preceptiva» (art. 9.2 Ley 30/2015).

Otra imprecisión que cabe destacar del artículo 23.3 del ET es que se refiere exclusivamente a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación para el empleo, sin que se detalle si ello quiere decir que estas horas formativas se deban realizar durante la jornada laboral, o si, en caso de realizarse fuera del tiempo de trabajo, deban compensarse con descanso, o bien retribuirse.

Parece que el legislador apueste por su retribución, pero lo que no ha concretado el legislador es qué se entiende por retribución. Acaso podría pensarse que, ante ausencia de regulación convencional, el empresario y el trabajador podrían acordar un importe fijo por hora de formación, más si tenemos en cuenta que la empresa tiene que respetar unos módulos³⁹ económicos

³⁹ A partir del artículo 7 de la Ley 30/2015 «se entiende por módulo económico el coste por participante y hora de formación que podrá ser objeto de financiación pública. Los módulos económicos se aplicarán a todas las iniciativas de formación profesional para el empleo... En el importe de estos módulos estarán comprendidos tanto los costes directos como los costes indirectos de la actividad formativa. Los costes indirectos no podrán superar el 10% del coste total de la actividad formativa realizada y justificada».

máximos de financiación que se caracterizan por fijar un importe para cada hora de formación, dependiendo de la modalidad formativa empleada.

A mi entender, al afirmar el legislador que se trata de un permiso retribuido se debería configurar la retribución a partir del artículo 26.1 del ET, es decir, se debería contemplar la totalidad de las percepciones económicas del trabajador, en dinero o especie. Si lo que se pretende es dotar de un valor a la hora formativa, esta se debería calcular con base en el salario bruto anual y en la jornada anual de trabajo, dando como resultado el importe hora a pagar al trabajador por su hora de formación.

En otro sentido, la Ley 3/2012 introdujo modificaciones en el texto del artículo 23.3 del ET resultado de la aplicación del Real Decreto-Ley 3/2012; con ello parece que el legislador haya querido establecer un diseño legal para diferenciar, en el terreno formal, el derecho reconocido en el artículo 23.1 d) y el registrado en el artículo 23.3 del ET; esto es, parece que la intención es concebir dos derechos independientes, desarrollados a través de dos preceptos bien diferenciados.

Pero lo cierto es que en el terreno material, los dos derechos pueden converger, pues tienen características comunes. La primera de ellas es que la formación correrá a cargo del empresario y el tiempo destinado a la misma deberá ser considerado como tiempo de trabajo efectivo. La segunda coincidencia es que en los dos preceptos se hace referencia a una formación que reúne los requisitos de la formación de demanda o programada por la empresa.

Las diferencias entre ambos derechos son también fácilmente perceptibles; el artículo 23.1 d) del ET se refiere a una formación mucho más concreta y circunscrita al puesto de trabajo, cuyo ejercicio será desarrollado por negociación colectiva, convenios colectivos u otros acuerdos colectivos, pues así debe interpretarse en relación con el artículo 23.2 del ET.

En el caso del artículo 23.3 del ET es más impreciso, pues, en defecto de regulación en el convenio colectivo, se permite concretar los términos de su ejercicio por mutuo acuerdo entre empresario y trabajador. Del mismo modo, al referirse al convenio colectivo, parece que el legislador haya querido remarcar que su regulación será, en todo caso, convencional, sin poder aplicarse otros acuerdos colectivos.

De hecho, el precepto en cuestión no hace más que acrecentar la idea expuesta en párrafos anteriores sobre la importancia del convenio colectivo para regular la praxis del derecho reconocido en el nuevo apartado tercero del artículo 23 del ET, pues, en caso contrario, se deja amplio margen de maniobra al acuerdo individual entre empresario y trabajador, de modo que, con ello, podría permitirse acrecentar el poder empresarial ante un derecho que se reconoce al trabajador.

Si el convenio colectivo no regula todos los contenidos del artículo 23.3 del ET, ello puede conllevar, en la práctica, a que se pueda dar una yuxtaposición y solapamiento de derechos e incluso confundir el artículo 23.1 d) del ET con el artículo 23.3 del ET. Por ello, reafirmo que el método que permite una mayor ordenación y clarificación en la interpretación de todo este conjunto de derechos formativos reconocidos en el artículo 23 del ET es la negociación colectiva.

Lo que sí ha contemplado el legislador en el artículo 23.3 del ET es que el trabajador pueda realizar las acciones formativas en el marco de un plan de formación desarrollado a iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

Parece que estemos ante la intención del legislador de obligar al desarrollo de planes de formación para el empleo; pero lo cierto es que, como algunas voces ya se han pronunciado, ni el artículo 4.2 b) ni el artículo 23 del ET mencionan expresamente dicho deseo, de manera que el fomento de estos planes de formación queda a voluntad de empresarios y agentes sociales, de modo que ante la inexistencia de los mismos, se estima que estaríamos ante un permiso de carácter subsidiario⁴⁰.

Dicho permiso podrá utilizarse para aquellas actuaciones formativas relacionadas con la actividad de la empresa, «en el marco de un plan de formación desarrollado a iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva», que, en caso de que el empresario optara por su negociación, permitiría, por un lado, garantizar el cumplimiento de este derecho, y por otro lado, gestionar los recursos humanos de la organización, proporcionando a sus empleados la posibilidad de desarrollar carreras profesionales verticales, horizontales y oblicuas⁴¹.

Así, parece que el artículo 23.3 del ET condiciona el cumplimiento de este derecho cuando el trabajador «pueda realizar las acciones formativas en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva». Pero no está claro aquí si es el empresario quien decide incluir al trabajador en una acción formativa de su plan, o bien es el trabajador, ante el ofrecimiento empresarial, quien decide si realiza o no la formación ejerciendo su derecho formativo⁴². En todo caso, y a falta de pronunciamientos jurisprudenciales acerca de la aplicación de este nuevo apartado tercero del artículo 23 del ET, doctrinalmente se considera que el precepto «parece indicar que el permiso se consume con la efectividad de la oferta formativa independientemente de su disfrute real por el trabajador»⁴³.

Otra cuestión problemática que se plantea aquí es que no existe en la Ley 30/2015 precepto que desarrolle el contenido mínimo exigible de estos planes de formación o de la formación programada por la empresa, de modo que, según la información obligatoria que la empresa debe

⁴⁰ CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J. F.: *Derecho del Trabajo y crisis económica*, Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2013, pág. 68.

⁴¹ AA. VV.: *HayGroup/SAP. Factbook Recursos Humanos*, Cizur Menor: Thomson Aranzadi, 2006, pág. 996. Este diseño de carreras profesionales permiten, por un lado, que el trabajador pueda promocionar a puestos de trabajo de mayor responsabilidad y contenido organizativo (carrera vertical). También le puede servir para proporcionarle una visión más global de la organización o para incrementar su polivalencia (carrera horizontal); o, finalmente, concederle la posibilidad de acceder a una ruta profesional oblicua, que le permitirá promocionar, ampliar su polivalencia y obtener una percepción más amplia del negocio empresarial.

⁴² BLÁZQUEZ AGUADO, E. V.: *El sistema de formación profesional para el empleo: Hacia la creación de un derecho laboral*, op. cit., pág. 72.

⁴³ AA. VV. (Cruz Villalón J.; García-Perrote Escartín, I.; Goerlich Peset, J. M. y Mercader Uguina, J. R., dirs.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op. cit., pág. 317.

poner a disposición de la representación legal de los trabajadores en relación con las acciones formativas realizadas (a falta de desarrollo del RDL 4/2015 y, por ello, según el artículo 15.1 del RD 395/2007^{44,45}, en todo caso se podría enunciar como contenido mínimo de dichos planes:

- a) Denominación, objetivos y descripción de las acciones a desarrollar.
- b) Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- c) Calendario previsto de ejecución.
- d) Medios pedagógicos.
- e) Criterios de selección de los participantes.
- f) Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- g) Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

En la redacción inicial del artículo 23.3 del ET se presentaba otra incertidumbre interpretativa al no determinarse quién debía soportar el coste de dicha formación.

Lo cierto es que con el Real Decreto-Ley 4/2015⁴⁶, y ahora con la Ley 30/2015, se ha solventado este dilema a partir de su artículo 9.6, el cual señala que «el coste de la actividad formativa vinculada al citado permiso podrá financiarse con el crédito de formación asignado a la empresa, según lo previsto en el apartado 4 de este artículo».

De hecho, las empresas, según el artículo 9.5 de la Ley 30/2015, «participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores según los porcentajes mínimos que sobre el coste total de la formación» se establezcan; ello quiere decir que podrán ser beneficiarias de las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, pero deberá haber una aportación privada que resulta de la diferencia entre el coste laboral de la formación y la bonificación aplicada por la empresa.

Según la aludida normativa, existe un porcentaje mínimo de cofinanciación que se fija en función del número de empleados de la empresa, y si anteriormente se hacía una excepción para

⁴⁴ Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (BOE num. 87, de 11 de abril de 2007).

⁴⁵ El Real Decreto 395/2007 mencionaba, expresamente, que si la empresa incumplía su obligación de informar a la representación legal de los trabajadores, esta no podía adquirir o mantener el derecho a la bonificación. Posteriormente, el artículo 21 del Real Decreto-Ley 4/2015 modifica el apartado 6 del artículo 15 de la LISOS, de modo que con la disposición final tercera de la Ley 30/2015 se considerará infracción grave «*incumplir las obligaciones relativas al derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores*».

⁴⁶ Real Decreto-Ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral (BOE núm. 70, de 23 de marzo de 2015).

aquellas con menos de diez trabajadores, para las que no se exigía cofinanciación, actualmente, con la reciente aprobación de la Ley 30/2015, se les exigirá el 5%.

De este modo, «para la financiación de los costes derivados de la formación prevista en este artículo, anualmente, desde el primer día del ejercicio presupuestario, las empresas dispondrán de un "crédito de formación", el cual podrán hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social a medida que se realiza la comunicación de finalización de las acciones formativas. El importe de este crédito de formación se obtendrá en función de las cuantías ingresadas por cada empresa el año anterior en concepto de cuota de formación profesional y el porcentaje que, en función de su tamaño, se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio» (art. 9.4 Ley 30/2015).

Si anteriormente a la publicación de la nueva Ley 30/2015 se podía interpretar que el derecho a la formación reconocido en el artículo 23.3 del ET nada tenía que ver con el permiso individual de formación (PIF) reconocido por el artículo 12.3 del Real Decreto 395/2007, pues a diferencia no se exige en el precepto estatutario que la formación «esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales» que sí se exige para los PIF.

Ahora, el nuevo artículo 9.6 de la Ley 30/2015 ahonda en la confusión al afirmar que el permiso del artículo 23.3 del ET «se entenderá cumplido con la autorización al trabajador del permiso individual de formación señalado en el artículo 8.1 d».

Lo que sí bien detalla el artículo 23.3 del ET es la exclusión de aquella «formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes», con clara remisión a la formación en materia de seguridad y salud laboral.

También el precepto en cuestión deja bien claro que el ejercicio de este derecho no está limitado a la existencia de su regulación a través de la negociación colectiva, porque «en defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario».

Ante tal circunstancia, reitero de nuevo la conveniencia de que en los convenios colectivos se haga un esfuerzo por regular el ejercicio de este derecho, pues varios autores opinan que no se ha previsto ningún sistema de solución ante las discrepancias que puedan surgir entre empresario y trabajador, y que obliguen a paralizar o impedir el proceso formativo. De modo que será necesario que a través de la negociación colectiva se establezcan procesos de solución del conflicto, «especialmente extrajudiciales»⁴⁷.

⁴⁷ BLÁZQUEZ AGUADO, E. V.: *El sistema de formación profesional para el empleo: Hacia la creación de un derecho laboral*, op. cit., pág. 71.

A modo de terminación de lo expuesto hasta aquí, el artículo 23.3 del ET, a la espera de su posterior desarrollo normativo, es un precepto que no está exento de polémica debido a su imprecisión, de modo que pongo en tela de juicio su aplicación real y efectiva, que en todo caso se valorará una vez transcurrido el periodo de cinco años de acumulación de las veinte horas formativas, y si en la negociación colectiva los interlocutores sociales hacen especial hincapié en pactar los términos del ejercicio de los derechos formativos reconocidos en el artículo 23 del ET.

4. LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA COMO VENTAJA COMPETITIVA E INSTRUMENTO DE MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES

La formación en la empresa surgió en la era de la Revolución Industrial con el objetivo de dotar al trabajador de los conocimientos especializados. El saber hacer tradicional actualmente ha quedado desfasado porque las reglas de juego cambian constantemente, de modo que en «la actualidad la formación no solo consiste en el medio para desarrollar e incrementar las habilidades necesarias que una persona requiere para el desempeño de una actividad en el puesto de trabajo. Hoy la formación debe estar claramente ligada a la obtención de resultados, entendiendo por ello una vinculación directa con las necesidades específicas del negocio: operativas, y estratégicas»⁴⁸.

De hecho, se considera que la formación en la empresa tiene que ver con la «capacidad de adaptación, aprender a aprender, como requisito de supervivencia a largo plazo»⁴⁹; es decir, la formación, el conocimiento, la gestión del talento es el elemento estratégico de la organización empresarial porque «si las personas son mejores, las empresas también lo serán, de manera que invertir en las personas, en la formación continua de equipos humanos de trabajo diversos e inclusivos, es invertir en la empresa»⁵⁰.

Consiguientemente, desde el punto de vista empresarial, la formación ya no se configura como el elemento que dota al trabajador de unos conocimientos, sino que requiere que los resultados de la formación de empresa den unos resultados concretos acordes con la estrategia empresarial; es decir, la formación ha de intentar enriquecer los conocimientos de los trabajadores, ha de mejorar sus aptitudes y actitudes.

Lo cierto es que un buen programa o plan de formación de empresa estará siempre vinculado a la estrategia empresarial, y al trabajador debe aportarle conocimientos y un cambio en sus aptitudes y actitudes, lo que permitirá que se sienta más seguro para enfrentarse a los nuevos retos de

⁴⁸ HAYGROUP: *Factbook Recursos Humanos*, Elcano: Aranzadi, 2006, 931.

⁴⁹ CISS GESTIÓN: *Manual del Director de Recursos Humanos*, Valencia: Ciss, 1991, pág. 8-x.

⁵⁰ BIE (Boletín Igualdad Empresa), núm. 21 de enero de 2015. «Política de formación con perspectiva de género en la empresa», <http://www.igualdadenaempresa.es/novedades/boletin/home.htm>. (Consulta: febrero 2015), pág. 4.

su empleo, esté más motivado y en definitiva esté más satisfecho con el desarrollo de su trabajo. Consecuentemente la formación en la empresa es una inversión, pues permite atraer y retener el talento de hombres y mujeres en la empresa.

Por lo tanto, la formación se podría definir como «el conjunto de actividades ordenadas cronológicamente para realizar un producto o servicio que aporta un valor añadido a su cliente o usuario final...» y tiene su sentido, como proceso de mejora estructurado, en una serie de fases⁵¹ entre las que están:

1. Detección de necesidades: En esta fase se han de detectar :
 - a) Por un lado las propias necesidades de la organización en relación con la estrategia empresarial: el análisis de la organización pretende entrar a valorar la cultura organizacional, los valores, su misión y visión, su estructura, sus objetivos a corto y largo plazo, de modo que se tiene que identificar si los empleados comprenden estos valores y los objetivos estratégicos.
 - b) Análisis de las tareas: son numerosas las ventajas de la realización de una descripción y valoración de los puestos de trabajo en la organización, pues bien, mediante este análisis de los puestos obtenemos la información necesaria para comprender el puesto de trabajo, de modo que podremos señalar los requisitos, cualificaciones, actitudes y aptitudes necesarias para desempeñar correctamente las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo, con lo que podemos diseñar, finalmente, las acciones formativas a emprender para aquellos empleados que ocupen el puesto de trabajo de referencia.
 - c) Con base en la descripción del puesto de trabajo y de su perfil profesional, podremos identificar qué empleados necesitan formación basándonos en la comparación de los perfiles del puesto de trabajo y del propio trabajador; donde se den desviaciones se deberán diseñar las acciones formativas para que el trabajador cumpla con los estándares de rendimiento de la empresa.

Pues bien, antes de iniciar todo el proceso, y aunque legalmente no se prevea tal obligación, se debería conformar un comité de formación, que sería el encargado de llevar a cabo todo el proceso de detección, diseño, implantación y evaluación del plan de formación de la empresa. Este comité de formación debería estar integrado por igual número de miembros de la parte empresarial que de la parte social, así como sería conveniente que también estuviera conformado por igual número de mujeres y de hombres.

⁵¹ HAYGROUP: *Factbook Recursos Humanos*, op. cit., pág. 934.

Además, este comité de formación debe ser el responsable de realizar la campaña de información sobre la política de formación de la empresa, con el fin de conseguir que los empleados tengan una actitud positiva hacia la política y plan de formación empresarial⁵².

Como puede observarse, «el objetivo principal de la detección de necesidades es obtener la información necesaria para asegurarnos que el plan de formación que posteriormente se diseñará va a conseguir un impacto directo en los resultados de la organización»⁵³, siendo necesario que en esta etapa se identifiquen las necesidades formativas de cada puesto de trabajo, independientemente de si este está ocupado por un hombre o una mujer, y, concretamente, será imprescindible «no pasar por alto necesidades de formación asociadas a habilidades que se relacionan con estereotipos de género, como puede suceder si determinados puestos están feminizados»⁵⁴.

Igualmente, en esta fase de detección de necesidades formativas también se deberían utilizar los datos estadísticos para identificar situaciones discriminatorias; por ejemplo, si los resultados arrojan una mayor participación de hombres que de mujeres, se deberían implantar acciones positivas para que las mujeres, en igualdad de condiciones de idoneidad para con los hombres, tuvieran preferencia para participar en aquellas acciones formativas donde estuvieran infrarrepresentadas, o bien, identificar los problemas asociados a la disponibilidad para participar en tales actividades formativas.

Me gustaría mencionar que el SEPE ha desarrollado un documento o guía para facilitar a las empresas la detección de las necesidades formativas⁵⁵.

Una vez recabada toda la información acerca de las necesidades formativas, el comité de formación debería plasmar el resultado en un informe validado por el propio comité de formación y por la dirección de la empresa, donde se exprese la prioridad de las acciones formativas «en orden a su incidencia sobre los objetivos generales de la empresa»⁵⁶; con esta conformidad se puede pasar a la siguiente fase y diseñar el plan de formación.

En el plan de formación se debe plasmar de manera ordenada y por orden de prioridad en relación con los objetivos estratégicos de la organización las acciones formativas que se van a realizar durante un periodo de tiempo determinado.

De hecho se considera⁵⁷ que el plan de formación ha de ser dinámico y flexible, y en él debe constar la definición de los objetivos a alcanzar para valorar su impacto y rentabilidad.

⁵² CENTRO DE ESTUDIOS ADAMS. *Cursos Profesionales: Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos*, Madrid: Valbuena, 2005, pág. 19-5.

⁵³ HAYGROUP: *Factbook Recursos Humanos*, *op. cit.*, pág. 934.

⁵⁴ BIE (Boletín Igualdad Empresa), núm. 21 de enero de 2015. «Política de formación con perspectiva de género en la empresa», *op. cit.*, pág. 7.

⁵⁵ SEPE: http://www.sepe.es/contenidos/empresas/formacion/plan_formacion_tu_empresa.html.

⁵⁶ CENTRO DE ESTUDIOS ADAMS. *Cursos Profesionales: Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos*, *op. cit.*, pág. 19-6.

⁵⁷ HAYGROUP: *Factbook Recursos Humanos*, *op. cit.*, pág. 934.

Es decir, si en el informe de necesidades formativas se señalaba la situación de la empresa en relación con las carencias formativas y los objetivos a alcanzar, en la «fase de diseño y planificación de la formación deben establecerse las acciones formativas, especificando los recursos necesarios (financieros, humanos, instalaciones, etc.) y estableciendo tiempos. Así, esta fase implica establecer los objetivos que se deben alcanzar con la formación (es aconsejable redactarlos en términos de capacidades, dado que se trata de objetivos de conocimiento), lo que permite:

1. Definir acciones formativas acordes a los objetivos establecidos.
2. Asignar recursos y plazos acordes a la importancia de esos objetivos.
3. Evaluar posteriormente las acciones formativas y el conjunto del plan, de manera que se pueda verificar la consecución de cada objetivo»⁵⁸.

En todo caso en el plan de formación se debe hacer constar:

1. Política de formación de la organización empresarial, donde se deberá definir la estrategia general de la compañía y los objetivos formativos asociados. Se deberá indicar expresamente que en la elaboración del plan de formación se pretende hacer valer el principio de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres, prohibiendo toda discriminación por razón de sexo.
2. Los objetivos del plan de formación: «Cada objetivo debería estar relacionado con una o más aptitudes, habilidades y conocimientos identificados en los puestos de trabajo y debería ser retador, alcanzable y comprendido por todos»⁵⁹.
3. Explicitar cómo se ha realizado la detección de las necesidades formativas y justificar la priorización de una acción formativa sobre otras.
4. Contenidos formativos: determinar los conocimientos teóricos y prácticos que se deberían impartir para superar las necesidades detectadas y adquirir las capacidades señaladas.
5. La metodología que se va utilizar en cada acción formativa, para ello se debe «saber lo que se quiere conseguir con la formación y aplicar la metodología más adecuada al objetivo didáctico»⁶⁰.
6. Plan de las acciones formativas: cuándo se van a realizar en función del periodo del año donde es más conveniente para que la plantilla realice las actividades for-

⁵⁸ BIE (Boletín Igualdad Empresa), núm. 21 de enero de 2015. «Política de formación con perspectiva de género en la empresa», *op. cit.*, pág. 8.

⁵⁹ AA. VV. (Gómez-Mejía, L. R.; Balkin D. B. y Cardy, R. L.): *Gestión de Recursos Humanos*, Madrid: Pearson, pág. 306.

⁶⁰ HAYGROUP: *Factbook Recursos Humanos*, *op. cit.*, pág. 937.

mativas; duración de las acciones formativas teniendo en cuenta las necesidades productivas y de conciliar la vida personal, familiar y laboral; empleados asistentes como participantes; si la formación se va a realizar en la empresa o bien se deberá desplazar al exterior; si la acción formativa se va a realizar dentro o fuera de la jornada laboral, etc.

7. Presupuesto económico y sistema de financiación de plan de formación: se deberá verificar la rentabilidad de la formación, esto es, el coste-beneficio del propio plan de formación.
8. Evaluación y control del propio plan de formación: se debe definir cómo se va a evaluar y valorar cada acción de formación impartida, ya sea a través de los propios sujetos que han recibido la formación, como, por ejemplo, a través del comité de formación. Lo aconsejable sería desarrollar unos indicadores en concordancia con los objetivos formativos, que permitiera verificar la consecución del resultado esperado, o bien identificar las desviaciones, para poder ser corregidos en el siguiente plan de formación.

Este plan de formación se debe comunicar a toda la organización empresarial para poder empezar a impartir la propia formación. En esta fase de ejecución es fundamental ajustarse a la planificación realizada, pero de forma flexible⁶¹.

Una vez realizadas las actividades formativas se debe proceder a su evaluación, de modo que se debe valorar o comparar la previsión realizada sobre los efectos de la formación con los efectos realmente alcanzados, siendo capaces de detectar insuficiencias que se deberán solventar en el siguiente plan de formación. Pero lo cierto es que durante todo el proceso (diseño, elaboración e impartición de las acciones formativas) se debería realizar una evaluación y valoración del plan de formación, que nos proporcionaría la capacidad de ir adaptando el plan a las necesidades y desviaciones no previstas.

La evaluación de la formación, además de incluir la valoración de los participantes⁶², debe valorar también «el aprendizaje (las competencias adquiridas), la aplicación de la formación al puesto de trabajo, el impacto de la formación en las personas que la han recibido y en la empresa y la satisfacción de los mandos directivos con la formación recibida por la plantilla»⁶³.

⁶¹ BIE (Boletín Igualdad Empresa), núm. 21 de enero de 2015. «Política de formación con perspectiva de género en la empresa», *op. cit.*, pág. 11.

⁶² Se puede utilizar el cuestionario de evaluación elaborado por el SEPE: http://www.sepe.es/contenidos/empresas/formacion/plan_formacion_tu_empresa.html

⁶³ BIE (Boletín Igualdad Empresa), núm. 21 de enero de 2015. «Política de formación con perspectiva de género en la empresa», *op. cit.*, pág. 13.

A modo de recapitulación de lo mencionado hasta el momento, será necesario que para que la formación facilitada a los empleados revierta en la mejora de los resultados de las compañías empresariales, se desarrollen planes de formación que deberán incluir necesariamente una detección de necesidades formativas al comparar el puesto de trabajo y el empleado que lo ocupa, para dotar al mismo de las aptitudes y actitudes necesarias para conseguir el óptimo rendimiento.

Además, con la elaboración y desarrollo de dichos planes de formación, las organizaciones empresariales cubren la obligación de hacer efectivo el derecho del trabajador a un permiso de veinte horas de formación profesional para el empleo vinculada a la actividad de la empresa. Es decir, por un lado, el empleado recibe una formación que mejora sus calificaciones profesionales, y, por otro lado, la empresa puede cubrir las insuficiencias de conocimientos y actitudes de sus empleados, permitiéndole además, a partir de la Ley 30/2015, poder financiar dicha formación a partir de los créditos formativos que le correspondan.

5. CONCLUSIONES

A modo de síntesis de este artículo, el artículo 4.2 b) del ET y el artículo 23 de la misma norma reconocen un derecho individual del trabajador a la formación, pero es un derecho encorsetado, que finalmente escapa de la titularidad del empleado para recaer en la del empresario, pues su fin es:

- a) Flexibilidad interna de la empresa: por un lado evitar reajustes de plantilla mediante la adaptación a través de la formación de los trabajadores a los cambios productivos, tecnológicos y organizativos que afecten a la actividad empresarial.
- b) Flexiseguridad: parece que más que un derecho estemos ante una obligación del trabajador de formarse con el fin de mantenerse en el mercado de trabajo. La seguridad de acceder y mantener un empleo está en manos del propio trabajador, a través de la formación.

Si el objeto del permiso de formación del artículo 23.3 del ET es dotar al trabajador de aquellas cualificaciones profesionales necesarias para desempeñar una actividad laboral, considero que delimitar una formación a veinte horas anuales no persigue ninguna finalidad que redunde en la calidad del empleo ni en la mejora de la competitividad de la empresa.

Si buscamos mejorar la empleabilidad presente y futura, será necesario diseñar las acciones formativas en torno a un plan de formación, iniciado a partir de un diagnóstico, para señalar las competencias profesionales que se deban mejorar en atención a los perfiles profesionales y a una acción previa de diseño y evaluación de puestos de trabajo.

Con ello se permitiría lograr una formación profesional para el empleo de calidad, pues los programas formativos empresariales se diseñarían en atención a unos contenidos necesarios para poder desarrollar eficazmente los requerimientos de la actividad laboral, y no con base en una duración mínima impuesta legalmente. De lo que se trataría es de modificar la tradicional concepción de que la formación es un coste, para integrar la visión de que la formación es una inversión.

Sería necesario que la organización empresarial, con la participación de la parte social, realizara una adecuada descripción de puestos de trabajo así como la elaboración del perfil de competencias profesionales, permitiendo detectar las necesidades formativas de cada empleado, sea mujer u hombre, al comparar persona-puesto, de manera objetiva y neutra.

El resultado que se obtendría serían unos planes de formación empresariales eficientes, que permitirían mejorar la competitividad empresarial, pues con la formación planificada, los empleados adquirirían las habilidades y cualificaciones que les permitirían mejorar su rendimiento en el puesto de trabajo, con lo que la formación sería una inversión y no un coste empresarial, pues esta estaría vinculada o dirigida a alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa.

Y finalmente me gustaría cerrar este artículo reclamando una mayor implicación de los representantes legales de los trabajadores, para que exijan a través de la negociación colectiva, especialmente de ámbito sectorial, que se realicen procesos de descripción y de valoración de puestos de trabajo; así como que, desde las Administraciones públicas competentes, se realicen campañas de sensibilización y se otorguen ayudas e instrumentos para su realización, e incluso se podría condicionar la recepción de ayudas a la realización voluntaria de planes de formación, si previamente la organización empresarial ha realizado un proceso de definición y valoración de puestos de trabajo.

Bibliografía

AA. VV. (Sempere Navarro, A. V.; Cano Galán, Y.; Charro Baena, P. y Sant Martin Mazzuconi, C.) [2005]: *Políticas Sociolaborales*, Madrid: Tecnos.

AA. VV. [2006]: *HayGroup/SAP. Factbook Recursos Humanos*, Cizur Menor: Thomson Aranzadi.

AA. VV. (Montoya Melgar, A.; Galiana Moreno, J. A.; Sempere Navarro, A. V. y Ríos Salmerón, B.) [2010]: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Cizur Menor: Aranzadi.

AA. VV. (García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J. R., dirs.) [2012]: *Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Valladolid: Lex Nova.

AA. VV. (Cruz Villalón J.; García-Perrote Escartín, I.; Goerlich Peset, J. M. y Mercader Uguina, J. R., dirs.) [2014]: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Pamplona: Lex Nova.

BELTRÁN DE HEREIDA RUIZ, I. [2010]: «Estabilidad en el empleo, flexiseguridad y crisis: Una aproximación desde la perspectiva de la eficiencia de las normas laborales», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, núm. II.

BLÁZQUEZ AGUADO, E. V. [2012]: *El sistema de formación profesional para el empleo: Hacia la creación de un derecho laboral*, Cizur Menor: Aranzadi.

CABEZA PEREIRO, J. y BALLESTER PASTOR, M. A. [2010]: *La Estrategia Europa para el empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico laboral español*, Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J. F. [2013]: *Derecho del Trabajo y crisis económica*, Madrid: Consejo General del Poder Judicial.

CAMAS RODA, F. [2007]: *La Formación Profesional en los Ámbitos Educativo y Laboral. Análisis tras la LO 2/2006, de Educación y el RD 395/2007 de Formación Profesional para el empleo*, Cizur Menor: Aranzadi.

CENTRO DE ESTUDIOS ADAMS [2005]: *Cursos Profesionales: Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos*, Madrid: Valbuena.

DE LA CAL, M. L. y BENGOETXEA, A. [2010]: «La Flexiguridad como clave de la política de empleo de la Unión Europea: Entre la competitividad, la inclusión social y el respeto a los derechos sociales», http://eurobask.org/ficheros FTP/LIBROS/3_Universitas_2010/pdf

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. [2012]: «Nuevos Derechos de Formación y contrato para la formación y el aprendizaje», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, tomo II.

GALIANA MORENO, J. M. [1998]: «Aspectos Sociales del Tratado de Ámsterdam», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 88, pág. 190.

MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A. M. [2012]: «El despido del trabajador por motivo de ausencias al trabajo tras las últimas reformas laborales», *Revista Internacional de Organizaciones*, núm. 8.

POQUET CATALÁ, R.: «El Derecho a la formación profesional del trabajador», *Aranzadi Bibliotecas (West-law)*.

QUESADA SEGURA, R. [2012]: «Derechos de Formación Profesional y contratos formativos», *Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 115.

SALA FRANCO, T.; PEDRAJAS MORENO, A. y LLEO CASANOVA, B. [2005]: *La formación profesional continua de los trabajadores en la empresa*, Valencia: Tirant lo Blanch.