

## LA INVIABILIDAD DE CONCILIAR ESTUDIOS DOCTORALES MEDIANTE EL ART. 23 DEL ET Y EL PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN

THE INVIABILITY OF CONCILIATING DOCTORAL STUDIES THROUGH ART. 23 ET AND THE INDIVIDUAL TRAINING PERMIT

**Víctor Ribes Moreno**

Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

[vribes@cograsova.es](mailto:vribes@cograsova.es)

Recepción de trabajo: 09-02-2021 - Aceptación: 23-03-2021

- 1. INTRODUCCIÓN. ■ 2. EL ARTÍCULO 23 DEL ET. 2.1. Permiso para concurrir a exámenes. 2.2. Preferencia para elegir turno de trabajo. 2.3. Preferencia para acceder al trabajo a distancia. 2.4. Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. 2.5. La concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo. 2.6. La formación necesaria para adaptarse a las modificaciones en el puesto de trabajo. 2.7. Permiso de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo. ■ 3. EL PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN. ■ 4. PERMISOS PARA LOS ESTUDIOS DE DOCTORADO EN EUROPA. 4.1. Bulgaria. 4.2. Polonia. 4.3. Italia. 4.4. Austria. ■ 5. CONCLUSIONES. ■ 6. BIBLIOGRAFÍA.

## RESUMEN

El conocimiento científico es la clave para que un país desarrollado pueda competir económicamente con otros. Por este motivo, es fundamental incentivar la producción científica entre los trabajadores por cuenta ajena que tengan vocación por la investigación, ya que cuentan con una valiosa experiencia profesional.

Afortunadamente, la tendencia actual de matriculaciones en cursos de doctorado está en auge, pero ante la imposibilidad de cubrir las nuevas matriculaciones con becas FPI o FPU y la inviabilidad de conciliar estudios doctorales mediante el art. 23 del ET y el PIF, nos encontramos ante una situación de doctorandos que deben conciliar investigación con trabajo por cuenta ajena. Acción que en la mayoría de los casos termina desmotivando y por tanto, en abandono.

En este estudio, analizaremos las claves de tal inviabilidad y propondremos soluciones basadas en las normativas de países de nuestro entorno que han hecho posible la conciliación de estudios doctorales y trabajo por cuenta ajena.

**PALABRAS CLAVE:** permisos para la formación, estudios doctorales, compaginar estudio y trabajo.

## ABSTRACT

Scientific knowledge is the key for a developed country to compete economically against other states. For this reason, it's essential to encourage scientific production among employed workers who have a vocation for research, since they have valuable professional experience.

Fortunately, the current trend of enrollment in doctoral studies is rising and this entails a serious conciliation problem among the study group, given the impossibility of covering new enrollments with scholarships and reconciling doctoral studies through art. 23 of the ET and the PIF, we are faced with a situation of doctoral students who must combine their research work with a job. Action that in most cases ends up demotivating the doctoral student.

In this research, we will analyze the keys to such infeasibility and we'll propose solutions based on the regulations of other European countries that have made it possible to combine doctoral studies and work.

**KEYWORDS:** educational permit, doctoral studies, combine study and work.

## 1. INTRODUCCIÓN

Escribir una tesis doctoral es una ardua tarea que absorbe gran parte de la vida personal del doctorando, especialmente si debe compaginarlo con un trabajo por cuenta ajena ya que requiere de un esfuerzo extra para llevar a cabo la investigación<sup>1</sup>. Este será el colectivo objeto de estudio en este artículo y al que nos referiremos como “trabajador doctorando”.

Para tratar de explicar la problemática expuesta atendemos a dos estadísticas: las matriculaciones totales en cursos de doctorado y el total de tesis leídas, tomando como periodos de referencia desde el año 2014 a 2020.

	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
<b>Nº de matriculados</b>	28.546	55.628	71.548	85.480	90.755	89.353

  

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Nº de tesis leídas</b>	11.316	14.694	20.049	17.286	8.483	10.165

\*Datos extraídos de los diferentes reportes anuales de “Datos y cifras del Sistema Universitario español”<sup>2</sup>.

Como podemos observar la tendencia de nuevas matrículas en cursos de doctorado va en aumento, mientras que el total de tesis leídas se mantienen ligeramente inferior a las cifras de 2014, con la excepción de los años 2016 y 2017 cuyo incremento se explica en gran parte por la extinción que regula los estudios de doctorado anterior a la entrada en vigor del RD 99/2011.

La alta tasa de abandono de estudios doctorales puede ser explicada – en su mayoría - por la falta de políticas de conciliación específicas para investigar, pero sin obviar tampoco los problemas que presenta nuestra cultura laboral: largas jornadas de trabajo, horarios partidos con pausas para la comida de excesiva duración, iniciar la jornada laboral más tarde con relación a otros países de la UE, dificultades para conciliar familia y trabajo<sup>3</sup>, entre otros.

Por esta razón, los permisos de formación se convierten en un instrumento indispensable en la creación de conocimiento científico, que no obstante y como expondremos a continuación, son prácticamente inefectivos en el caso del trabajador doctorando. Exponer dichos problemas y anali-

1 Nos referimos al trabajo adicional para investigar, acudir a la biblioteca, tutorías con el director, asistir a un curso de la escuela de doctorado, congresos, leer bibliografía, escritura de la tesis, etc.

2 Los datos pueden consultarse en el siguiente enlace: <https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/indicadores-publicaciones-sintesis/datos-cifras-sistema-universitario.html> Fecha de visita 24 de noviembre de 2020.

3 Según los reportes citados es que para el curso 2018/2019 el 26,90% de nuevas matrículas eran de mayores de 40 años, cifra que asciende al 29,40% en el curso 2017/2018.

zar cómo han legislado los permisos para el estudio en otros países comunitarios y proponer algunas soluciones son el objeto principal de este estudio.

## 2. EL ARTÍCULO 23 DEL ET

En primer lugar, debemos apuntar que el artículo se denomina “Promoción y formación profesional en el trabajo” cuando el contenido de este se basa en una serie de derechos y permisos orientados a la conciliación entre trabajo y estudios, sin que haya una mención directa a la promoción. Sobre este aspecto, aclara GARCÍA MURCIA que a pesar de que el vínculo no se encuentra explícitamente mencionado en la norma, éste se produce en el momento en que la formación se convierte en requisito indispensable para la promoción en el ámbito laboral<sup>4</sup>. En esta definición es donde nos detendremos para analizar la relación entre el concepto de promoción, los sistemas de clasificación profesional y las características especiales de formación del trabajador doctorando.

La promoción o ascensos regulados en el art. 24 del ET literalmente indican que “los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores”, entendiéndose como tal, el avance a un grupo o categoría profesional superior dentro del sistema de clasificación profesional regulado en el art. 22 ET<sup>5</sup>. Pues bien, si tenemos en cuenta que por lo general, las categorías y niveles más elevados en un convenio colectivo estatutario son aquellos que requieren de la titulación de grado o máster, y sin que se prevean categorías o niveles que requieran el título de doctor. Podríamos *a priori* afirmar que se produce una desvirtuación de la finalidad del art. 23 respecto a buscar la promoción a través de la formación profesional y por lo tanto, dicho artículo no sería el adecuado para satisfacer las necesidades de conciliación del trabajador doctorando.

Para resolver esta cuestión, LÁZARO SÁNCHEZ afirma que la finalidad del legislador en el art. 24 no debe restringirse solamente a los ascensos mediante categorías o niveles establecidos en convenio colectivo, sino que debe visualizarse desde una perspectiva más expansiva, entendiéndose la promoción como el ascenso en la estructura de los niveles internos de la empresa<sup>6</sup>, remitiendo en todo caso a la negociación colectiva los requisitos necesarios para llevar a cabo tal promoción. Por otra parte y en cuanto a la compensación económica propia del ascenso, el art. 25 del ET estipula que “el trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción

4 Véase García Murcia, J., «La promoción profesional del trabajo», en Martín Jiménez, R. (Coord.) y Sempere Navarro, A. V. (Coord.) *El modelo social en la Constitución española de 1978*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Publicaciones, 2003, pp. 528 – 546.

5 Que a su vez conlleve un mayor grado de responsabilidad.

6 Lázaro Sánchez, J. L., «Artículo 24, Ascensos», en Del Rey Guanter, S., (Dir.), *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con Jurisprudencia*, La Ley, 2007, p. 477.

*económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual*". Teniendo en cuenta que la promoción será al margen del convenio colectivo, el aumento salarial tendrá que negociarse entre trabajador y empresario. En resumen, el objetivo del art. 23 no solamente es proveer los mecanismos de conciliación para que el trabajador pueda formarse y ascender a través del convenio colectivo estatutario, sino también en la estructura interna de la empresa.

Visto el encaje y la adecuación de este colectivo en el art. 23, seguidamente vamos a analizar las especialidades exclusivas que afecten al trabajador doctorando respecto a políticas de conciliación y obviando otros aspectos como son la retribución, duración de los permisos y otras características generales que mayoritariamente quedan supeditados a lo establecido en la negociación colectiva o pacto individual y que ya han sido estudiados en profundidad por la doctrina.

## 2.1 Permiso para concurrir a exámenes

El primer permiso que otorga el art. 23 en su apartado a) es "*al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes [...] cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional*". Escueta frase nada esclarecedora respecto a qué tipo de exámenes se refiere, consideraciones sobre la oficialidad del título, la duración, límites... cuestión que ha derivado en multitud de interpretaciones<sup>7</sup>.

Respecto a la relación de este permiso con el colectivo a estudio, a efectos prácticos es de escasa relevancia debido a que un programa de doctorado no hay exámenes, por lo que no resultaría de aplicación este precepto tal y como está articulado. No obstante, podemos encontrar un supuesto que podemos equiparar a un examen: la lectura de la tesis doctoral, pues no debemos obviar que es un trámite obligatorio para obtener el grado de doctor y además el tribunal va a puntuar la investigación. Partiendo de esta premisa, la materia podría ser objeto de debate sobre si procede conceder el permiso o no.

Para encontrar una respuesta acudimos a primeramente a SÁNCHEZ TRIGUEROS quién mencionaba que la escueta redacción del art. 23 deriva en una amplia interpretación de la norma y de la palabra "examen", incluyendo múltiples supuestos dudosos como un examen parcial, final, oral, escrito, de evaluación continua, entre otros<sup>8</sup>. En relación, GARCÍA MURCIA también indica que debe considerarse el derecho para concurrir a examen como una herramienta que responde al derecho a la formación y promoción del trabajador tanto profesional como socialmente<sup>9</sup>. Por esta razón,

7 Para un estudio en profundidad y actual sobre el permiso a concurrir a exámenes en el que se pueda hallar respuesta a las cuestiones planteadas véase Requena Montes, O., *Formación profesional continua y prestación del trabajo: el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores como mecanismo de conciliación*. Tesis doctoral dirigida por Fernando Fita Ortega y Ángel Blasco Pellicer, Universidad de Valencia, 2019, pp. 395 – 419.

8 Sánchez Trigueros, C., *Los permisos retribuidos del trabajador (régimen jurídico de las interrupciones no periódicas, preavisadas y justificadas del contrato de trabajo)*, Aranzadi, 1999, p. 209.

9 García Murcia, J., «La promoción profesional del trabajo», cit. p. 544.



REQUENA MONTES sentencia que “se debe comenzar acotando el ámbito de aplicación empleando como criterio principal aquel referido a los efectos derivados de la superación del examen, de manera que únicamente se entiendan incluidos aquellos que pueden favorecer la promoción profesional o personal”<sup>10</sup>.

Entendemos, por lo tanto, que el acto de la lectura de una tesis doctoral entraría dentro de la amplia interpretación del art. 23 procediendo la concesión del permiso.

## 2.2 Preferencia a elegir turno de trabajo

La segunda política de conciliación del art. 23. a) es la preferencia para elegir turno de trabajo cuando este sea el régimen instaurado en la empresa. Primeramente remarcar que este precepto también ha sido objeto de estudio en profundidad: eficacia temporal, concepto de “turno de trabajo”, como abordar los turnos rotativos, la posibilidad de variar turno un solo día, casos de negación por parte de la empresa o en general, las diversas problemáticas relacionadas con la formación<sup>11</sup>.

En segundo lugar, debemos establecer cuál es la finalidad que persigue este precepto, siendo no otro que adecuar el tiempo de trabajo a las exigencias educativas que permitan compaginar estudios y trabajo<sup>12</sup>, permitiéndose en tanto, que el empleado elija el turno de trabajo que mejor le convenga para asistir a clase, tutorías, etc. No obstante, la controversia resulta evidente: hay que aclarar si es posible que el trabajador doctorando pueda elegir turno de trabajo cuando no existen clases presenciales.

Una solución al problema planteado la encontramos en la STSJ del País Vasco de 19 de septiembre de 2000<sup>13</sup>. En este supuesto una trabajadora que cursaba estudios en la UNED solicita la elección de turno de trabajo para poder compaginar sus estudios de Derecho, concretamente la asistencia a las tutorías. Petición que fue denegada por la empresa y por lo que la trabajadora interpuso la correspondiente demanda que a su vez fue denegada en primera instancia.

Será el TSJ quién finalmente falle a favor de la trabajadora valorando la especial relevancia de las tutorías —y en general, el contacto con el profesor— que si bien reconoce el tribunal en ocasiones pueden ser escasas, indica que “no se le puede mermar de su posibilidad de acceso”, por lo que entraría dentro del amparo del art. 23 del ET. Interesante recalcar que el tribunal también valora el

<sup>10</sup> Requena Montes, O., cit. p. 400.

<sup>11</sup> Véase Carcelén García, J., *El sistema de trabajo a turnos y su problemática*, Madrid, Fundación Confemetal, 2000, pp. 310 y ss. Así como la STSJ de La Rioja de 8 de octubre de 2015, ID CENDOJ: 26089340012015100291 o la STS de 6 de julio de 2006, ID CENDOJ: 28079140012006100793.

<sup>12</sup> Prados de Reyes, F. J., «Las conexiones de la formación profesional y el contrato de trabajo», en Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y Martín Valverde, A. (Coord.), *Contrato de trabajo y formación profesional: consecuencias laborales y sociales de la integración de España en la Comunidad Europea*, V Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, celebradas en Sevilla, 15 y 16 de diciembre de 1986, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, p. 132.

<sup>13</sup> ID CENDOJ: 48020340012000101219.

acceso que pueda hacer la trabajadora al acceso presencial a la biblioteca de la universidad como herramienta para progresar en los estudios.

Entendemos que este supuesto podría extrapolarse al colectivo de estudio, en el que el contacto con el director de tesis y la asistencia a los materiales de la biblioteca son cruciales para poder llevar una investigación a buen puerto, lo que justificaría la concesión del permiso. No obstante, también somos conscientes de que esta sentencia fue dictada en el año 2000 y el acceso a internet estaba tan presente en la vida diaria, por lo que una actualización de esta sentencia teniendo en cuenta el impacto del correo electrónico y de otros medios de comunicación más directos, junto al acceso 24 horas mediante VPN a los materiales digitales de la biblioteca podrían inclinar la balanza hacia la denegación de la elección del turno de trabajo.

## 2.3 Preferencia para acceder al trabajo a distancia

La pandemia de coronavirus ha digitalizado el sistema productivo español, implantándose la modalidad de teletrabajo en porcentaje nunca visto anteriormente<sup>14</sup>. Por este motivo y ante la necesidad de regular aspectos que quedaban fuera del alcance del ET surge el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que entre sus novedades incluye la modificación del art. 23. 1. a) para introducir la preferencia a elegir el trabajo a distancia si tal es el régimen instaurado en la empresa.

Primeramente debemos anotar que el RDL no menciona explícitamente cual es la finalidad perseguida con la preferencia al acceso al trabajo a distancia —a diferencia de elegir turno de trabajo que era compaginar la asistencia presencial a las clases con el trabajo—, aunque haciendo una lectura del preámbulo podemos deducir es meramente un instrumento sanitario de prevención contra el contagio<sup>15</sup>.

En segundo lugar y respecto a las causas que deben concurrir su solicitud, el hecho de que tanto la preferencia a elegir turno de trabajo como acceder al trabajo a distancia estén mencionados en la misma frase del mismo apartado del art. 23 hace entender que sólo pueda solicitarse si concurren causas similares a la preferencia para elegir turno de trabajo. Sin embargo, en nuestra opinión no sería necesario el requisito de cursar estudios presenciales para solicitar el teletrabajo, debido a que estamos ante una medida sanitaria cuya finalidad es evitar los desplazamientos desde el centro de trabajo a las instalaciones de la universidad —biblioteca, tutorías, etc.— y de este modo, prevenir potenciales contagios. En conclusión, solamente bastaría con cursar los estudios de doctorado y que el teletrabajo sea la modalidad instaurada en la empresa para pedir su solicitud,

<sup>14</sup> Concretamente pasamos del 4,8% en 2019 al 34% a finales de abril de 2020 según los datos del del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, sobre la base de encuestas y datos del INE.

<sup>15</sup> Literalmente la norma indica que *"la crisis sanitaria ha hecho que el trabajo a distancia se mostrara como el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio."*

Para finalizar, debemos mencionar que estamos ante una medida de nueva aplicación y que aún está siendo objeto de estudio por la doctrina y que obviamente, tampoco ha llegado a ser objeto de debate en un tribunal. No obstante, nos hace preguntarnos si en un futuro cuando la pandemia del coronavirus haya terminado, si sería posible justificar la preferencia al teletrabajo del trabajador doctorando sin que haya clases presenciales y por tanto, la pertinencia de conceder este mecanismo de conciliación.

## 2.4 Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional

El art. 23. b) reconoce el derecho a adaptar la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de cursos de formación profesional. De nuevo, una vaga descripción de un derecho que vuelve a sembrar dudas respecto a qué se está realmente protegiendo o qué se entiende por adaptación de la jornada o si la asistencia al curso de formación profesional debe ser motivado por el empresario, si debe estar relacionado con la actividad del puesto de trabajo, lugar donde debe impartirse, etc.<sup>16</sup>.

Un punto de partida para conocer la finalidad de la adaptación de la jornada es la STSJ de Castilla La Mancha de 30 de julio de 2004<sup>17</sup> en la que literalmente indica que es “*hacer viable el esfuerzo formativo realizado por el trabajador, compatibilizándolo con el desempeño del trabajo*”. A lo que GARCÍA MURCIA añade también el interés del empresario para que el trabajador asista a los cursos, pues de este modo, contará con mayor especialización e indirectamente repercutirá en la prestación del trabajo<sup>18</sup>.

Respecto a la relación de este mecanismo de conciliación con la materia objeto de estudio, cabe preguntarse si dentro del concepto de “curso de formación” cabría incluir las actividades propias que engloba un programa de doctorado como son la asistencia a congresos, cursos, presentaciones, seminarios, actividades formativas... y por tanto, pudiendo el trabajador doctorando hacer uso de la adaptación de la jornada para asistir.

Para solventar esta cuestión acudimos de nuevo a GARCÍA MURCIA quién afirma que por cursos de formación cabe también incluir los ejemplos citados en el párrafo anterior<sup>19</sup>. De este modo, entendemos que el trabajador doctorando sí que podría justificar en base a este precepto la adaptación de la jornada para asistir a las actividades organizadas en el programa de doctorado e incluso a otras que estén relacionadas con el objeto de la tesis que esté desarrollando.

16 Sobre estas cuestiones véase García Murcia, J., «El derecho a la promoción y a la formación profesional en el trabajo», en Borrajo Dacruz, E. (Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales: El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo V, EDERSA, 1985, pp. 233 y ss, Lleó Casanova, B., *La formación profesional en la relación jurídico-laboral*, Tesis Doctoral dirigida por Tomas Sala Franco, Universidad de Valencia, 2011, pp. 538 – 546 o véase el capítulo de Blázquez Agudo, E. M., «El derecho a la formación para el empleo: el art. 23 ET», en *El sistema de formación profesional para el empleo: hacia la creación de un derecho laboral*, Aranzadi, 2012.

17 ID CENDOJ: 02003340012004101146.

18 García Murcia, J., «El derecho a la promoción y a la formación profesional en el trabajo», cit. p. 233.

19 *Ibid.* p. 251.



En segundo lugar, debemos analizar otro de los aspectos que más controversia suscitan en la adaptación de la jornada: determinar si el derecho puede ejercerse para asistir a cualquier curso de formación, esté o no relacionado con la actividad laboral del trabajador. Sobre este aspecto, podemos encontrar en la doctrina opiniones encontradas. Por una parte, hay teorías que defienden la necesidad de que el curso de formación esté relacionado con la actividad laboral del trabajador —aunque pueda existir cierta flexibilidad<sup>20</sup>— mientras que otro sector opina que no es necesaria relación alguna con el trabajo realizado, siendo esta la opción por la que mayoritariamente se inclina la doctrina<sup>21</sup> y por la que también nos inclinamos.

Este aspecto cobra especial relevancia porque dependiendo de que teoría doctrinal apliquemos podría existir cierta discriminación dependiendo la actividad laboral del doctorando. Pongamos por ejemplo un empleado de un despacho de asesoramiento laboral y que a su vez estudia un doctorado en el programa de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, y el supuesto de un joven camarero matriculado en el mismo programa. Si aplicamos la teoría de que el curso debe estar relacionado con la actividad laboral, el primer caso estaría justificada la asistencia al curso mientras que en el segundo caso no.

## 2.5 Concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo

El art. 23 en su apartado c) dispone el derecho a la concesión de los permisos que sean oportunos para la formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. En este supuesto, debemos mencionar que no podemos destacar especialidad alguna que afecte a los trabajadores doctorando pues los requisitos de acceso y características son similares a los de la adaptación de la jornada ordinaria estudiadas en el punto anterior<sup>22</sup>.

## 2.6 A la formación necesaria para adaptarse a las modificaciones en el puesto de trabajo

El art. 23. 1. d) reconoce el derecho a la formación necesaria para adaptarse a las modificaciones en el puesto de trabajo. Este derecho también queda fuera del alcance del presente estudio ya que no es una herramienta de conciliación, pues su finalidad es la de imponer una obligación a la empresa de sustentar la actividad formativa para el reciclaje profesional del trabajador.

<sup>20</sup> Lázaro Sánchez, J. L., cit. p. 469.

<sup>21</sup> Por ejemplo Blázquez Agudo, E. M., cit. o Poquet Catalá, R., «El derecho a la formación profesional del trabajador», en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 8, 2013, p. 247.

<sup>22</sup> Sala Franco, T., Pedrajas Moreno, A., Lleó Casanova, B., *La formación profesional continua de los trabajadores en la empresa*, Tirant Lo Blanch, 2005, p. 30.

## 2.7 Permiso de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo

El permiso para la formación de veinte horas anuales se configura a raíz de la modificación del art. 23 del ET establecida en el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, por el cual *“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 [...]”*. De esta forma, nos encontramos ante la creación de una herramienta de conciliación para que el trabajador pueda realizar acciones de formación relacionadas con la actividad de la empresa. Sigue la modificación del artículo en que *“El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario”*.

En cuanto a la finalidad de la licencia de 20 horas, REQUENA MONTES indica que el verdadero motivo del 23. 3. ET no es la concesión del permiso en sí, sino la promoción de los planes de formación que incluyan acciones formativas vinculadas a la actividad empresarial, considerando que si bien la empresa o la negociación colectiva no proponen una oferta formativa, será el trabajador quien podrá proponer la opción de aprendizaje en la que más le interese invertir su crédito horario<sup>23</sup>.

Seguidamente, y respecto a la relación del permiso y un trabajador doctorando, nos centraremos en contestar las siguientes preguntas: qué tipo de formación se prevé y si puede relacionarse de algún modo con los estudios de doctorado, el efecto de los límites de antigüedad y de crédito horario, la compaginación con el PIF o si queda cubierto el crédito con la formación prevista unilateralmente por la empresa.

En primer lugar, deberemos determinar qué tipo de formación contempla el permiso, es decir, si debe ser exclusivamente financiado por los cursos bonificados de la FUNDAE o si bien puede el trabajador elegir libremente la formación deseada. La respuesta la encontramos en BLÁZQUEZ AGUDO<sup>24</sup> quién afirma que después de la modificación del RDL 3/2012 a través de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, todo parece indicar que el trabajador puede elegir cursar todo tipo de acciones formativas<sup>25</sup>, abriendo la posibilidad al empleado de

<sup>23</sup> Requena Montes, O., cit. p. 607.

<sup>24</sup> Blázquez Agudo, E. M., cit.

<sup>25</sup> Esto es debido a que primeramente el RDL 3/2012 sólo reconocía la formación vinculada al puesto de trabajo, mientras que la posterior Ley 3/2012 ampliaba este precepto a la formación vinculada con la actividad de la empresa.

asistir a otro tipo de formación que pueda colaborar en su promoción dentro de la propia empresa. No obstante, debemos recalcar que esta formación no contempla su uso para las titulaciones oficiales por lo que no puede utilizarse estrictamente para que el trabajador doctorando dedique tiempo de escritura o investigación, aunque sí que podría utilizarse para otros asuntos relacionados como son la asistencia a congresos, charlas, seminarios, etc. relacionados con su tesis doctoral, y que a su vez guarden relación con la actividad de la empresa.

En este caso volvemos al ejemplo de un trabajador doctorando que preste servicios en un despacho laboral y realice una tesis en DTSS, y el caso de un camarero que realice una tesis en el mismo programa. Este último no podría acogerse a la formación relacionada con su investigación.

En segundo lugar, analizaremos los límites que presenta esta herramienta: la antigüedad requerida de un año, la previsión máxima de 20 horas anuales, la posibilidad de compaginarlo con el PIF o como incide la formación prevista unilateralmente por la empresa.

Sobre estos aspectos REQUENA MONTES<sup>26</sup> recalca que a pesar de los límites establecidos en el art. 23. 3. nada impide que se haga uso de la libertad negociadora de las partes, por lo que el periodo de antigüedad podría eliminarse o reducirse. Respecto al crédito horario también puede ser negociado, pudiendo acordarse el aumento de horas de formación o modificarse el periodo máximo de acumulación del crédito. Seguidamente, sobre la compaginación de dicho permiso con el PIF, el art. 9. 6. de Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, por el cual, el empresario puede denegar la concesión del permiso de veinte horas si el trabajador ya tiene autorizado el disfrute del PIF.

Por último, queda determinar qué impacto tiene la formación prevista unilateralmente por la empresa y si ésta puede computar a efectos de crédito horario. En este caso debemos acudir a la STS de 20 de noviembre de 2019<sup>27</sup>, por el cual un sindicato eleva demanda por conflicto colectivo en materia de reconocimiento de derechos para la formación en una empresa de seguridad privada para que se reconozca el permiso de 20 horas del art. 23. 3. adicionales a las 20 horas que la empresa ya prevé por obligación establecida en la Ley de Seguridad Privada.

Primeramente el TSJ falla a favor del sindicato y posteriormente, el TS falla a favor de la empresa de seguridad al estimar que no cabe reconocer la pretensión del sindicato al entenderse que el permiso del art. 23. 3. queda satisfecho mediante el plan de formación instaurado por la empresa, justificando literalmente que *“no existe un derecho de los trabajadores a recibir formación con cargo a la empresa, sino un derecho al permiso para su formación; lo cual son dos cosas no exactamente idénticas.”*

A modo de resumen, señalamos las ventajas e inconvenientes de esta herramienta.

<sup>26</sup> Requena Montes, O., cit. p. 604.

<sup>27</sup> ID CENDOJ: 28079140012019100746

## Ventajas:

- Puede utilizarse para asistir a congresos, seminarios... pero deberá estar relacionado con la actividad de la empresa.
- En general, la empresa no puede denegar el disfrute del derecho.
- Debido a la libertad individual de negociación de las partes, se pueden pactar un incremento de las horas de permiso o eliminar la antigüedad requerida.
- Es retribuido.

## Desventajas:

- No es compatible si ya se está usando el PIF o si la empresa ya prevé formación de forma unilateral.
- No puede utilizarse para seguir cursos oficiales o para ir a la biblioteca, tutorías o investigación.
- El requisito de un año de antigüedad.
- Veinte horas, aunque puedan acumularse no parece una cantidad relevante para que un trabajador doctorando pueda invertir en investigación.

Como se puede apreciar, en este apartado pretendíamos visualizar que el permiso de 20 horas no es una opción de conciliación factible para que el trabajador doctorando pueda llevar adelante su investigación.

## 3. EL PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN

El PIF se encuentra actualmente en el art. 29 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, y principalmente consiste en un permiso por el cual la empresa autoriza al trabajador a realizar una acción formativa por una duración de 200 horas por año o curso académico, reconocida mediante una titulación o acreditación oficial, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal.

Para analizar el PIF debemos atendernos a los diversos límites que presenta y si son compatibles con la realización de una tesis doctoral. Estos límites son los siguientes.

- La formación debe ser reconocida mediante una titulación o acreditación oficial<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> Indica la norma que se consideran titulaciones oficiales aquellas que han sido expedidas por las Administraciones Públicas competentes, con validez en todo

- No debe constituir una formación obligatoria para el empresario.
- No es posible solicitar el PIF si el trabajador es un empleado público<sup>29</sup>.
- La acción formativa deberá realizarse íntegramente en modalidad presencial o de no ser así, contar con clases, prácticas o tutorías presenciales obligatorias.

Es en este último apartado donde se confirma que el PIF no puede ser una herramienta de conciliación aplicable al trabajador doctorando, pues no existe la modalidad presencial en los estudios de doctorado ni tampoco hay clases, prácticas o tutorías presenciales obligatorias.

No obstante, históricamente el PIF sí reconocía permisos específicos para la investigación de la tesis doctoral, concretamente en la Resolución de 3 de julio de 1997, del Instituto Nacional de Empleo, por la que se aprueba la convocatoria de ayudas a Permisos Individuales de Formación para el curso 1997-1998<sup>30</sup> —primera tras aprobarse el II Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua— en el que literalmente se reconocía en el art. 4. 1. d) que *“podrá solicitarse un único permiso individual de formación para la recogida de datos de la tesis doctoral, siempre que estas horas sean justificadas como tutorías y/u horas presenciales en centros, empresas o archivos. Dicha solicitud deberá presentarse con una certificación del Director del centro en el que se recogen los datos o bien del Director de la tesis. Asimismo deberá entregarse una justificación que acredite que esta labor debe realizarse dentro del horario laboral”*.

De la resolución anterior<sup>31</sup> extraemos que por primera vez se reconoce un permiso de formación específico para los trabajadores que cursen estudios de doctorado, aunque con diversas limitaciones:

- El permiso quedaba limitado a un solo disfrute.
- Se requiere asistencia presencial en centros, empresas o archivos —entendemos que por archivo la norma se está refiriendo a la biblioteca—
- Se necesitaba de un certificado o de director del centro o del director de la tesis para poder presentar la solicitud del permiso.

---

el territorio nacional y publicadas en el BOE. Por lo que no cabe duda de que los estudios conducentes al título de Doctor pueden ser sujeto de amparo del PIF.

<sup>29</sup> Es debido a que la formación de los empleados públicos se desarrolla a través de programas específicos promovidos según lo establecido en los acuerdos de formación que se suscriban en el ámbito de las Administraciones Públicas.

<sup>30</sup> Novedad introducida de la resolución predecesora en la Convocatoria de financiación de permisos individuales de formación para el curso 1996-1997 (BOE de 11 de junio de 1996, Anuncios particulares) véase Torrents Margalef, J., Valdeolivas García, Y., Gete Castrillo, P., «Estudio comparativo y evolutivo de los cambios de regulación de la formación continua en los Acuerdos y Convenios Colectivos», en *Relaciones Laborales Revista crítica de teoría y práctica*, Nº 2, 1998, p. 578.

<sup>31</sup> Vigente en posteriores resoluciones hasta el curso 2002-2003 mediante Resolución de 25 de julio de 2003, del Instituto Nacional de Empleo, por la que se prorroga para el curso 2002-2003 la convocatoria de ayudas para Permisos Individuales de Formación del curso 2001-2002.



- Hay que justificar que la recogida de datos debe realizarse dentro del horario laboral.

Como podemos observar, estamos ante diversas las limitaciones que nos hacen dudar de la eficacia de la norma y de que verdaderamente fuera una herramienta de conciliación efectiva.

Posteriormente, en el año 2003 se publicó el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua que puso en marcha un nuevo modelo de gestión que facilitaba a las empresas el desarrollo de programas formativos para sus trabajadores. Permitiéndoles planificar y desarrollar la formación que necesiten sin tener que ajustarse a las resoluciones anuales del antiguo INEM, publicándose para tal precepto una Orden anual del antiguo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La primera en publicarse fue la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua, en cuyo art. 28 se indica que *“quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia”*.

De este modo desaparecía la mención específica de recogida de datos presencial para la tesis doctoral, pues la modalidad de estudios a distancia, según el art. 8 de la misma Orden deberá realizarse con soportes didácticos que supongan un proceso de aprendizaje sistematizado para el participante y necesariamente complementado con asistencia tutorial. Precepto en el que no encajan los estudios de doctorado pues no hay una guía docente y materiales preparados de antemano. Es este momento cuando cualquier acción formativa relacionada con la obtención del grado de doctor deja de ser financiada al no cumplirse los requisitos propuestos.

Seguidamente, con la entrada en vigor del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral —que de nuevo suponía una reforma del modelo de formación profesional respecto a su predecesora del año 2007— que si bien explora nuevas modalidades como la teleformación no puede aplicarse a los estudios de doctorado<sup>32</sup>. Similar caso ocurre también si estudiamos la última orden ministerial respecto a la financiación del PIF<sup>33</sup> en el cual no se hace ninguna mención o referencia de financiación a los estudios doctorales.

---

32 El art. 4.2. requiere que la teleformación debe entenderse como aquel que se realiza a través de una plataforma en la que haya interactividad entre profesor y alumno en tiempo real.

33 Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

En conclusión, la inviabilidad de recurrir al PIF debido requerimiento presencial para llevar a cabo la acción formativa junto a las limitaciones de financiación, agotan las opciones previstas legalmente para la conciliación trabajo e investigación, quedando el trabajador doctorando al amparo de la negociación colectiva e individual de las partes.

## 4. PERMISOS PARA LOS ESTUDIOS DE DOCTORADO EN EUROPA

Vistas las escasas opciones de conciliación trabajo por cuenta ajena con la realización de estudios de doctorado, es momento de revisar que opciones de conciliación prevén los países de nuestro entorno.

### 4.1 Bulgaria

Bulgaria destaca entre otros por conceder uno de los permisos de maternidad más altos de Europa<sup>34</sup>, por lo que podemos intuir cierta generosidad en cuanto a los permisos para compaginar estudios y trabajo.

Los permisos educacionales los encontramos regulados en los art. 169, 170 y 171 del equivalente al Estatuto de los Trabajadores búlgaro<sup>35</sup> y resultan un campo de estudio interesante a raíz de la enmienda de marzo de 2001 que supuso un cambio a un modelo más restrictivo en cuanto a la concesión de tales licencias, pues anteriormente no se requería de la aprobación de la empresa para el disfrute del permiso<sup>36</sup>.

Las licencias específicas para los doctorandos se encuentran el art. 169. 3. y consiste en un único permiso retribuido de hasta seis meses para preparar la defensa de la tesis doctoral en humanidades y ciencias sociales y jurídicas, y hasta doce meses si el doctorando está preparando una tesis en ciencias<sup>37</sup>. Respecto a las características y requisitos de acceso<sup>38</sup>:

- El permiso está pensando para ser utilizado por los trabajadores por cuenta ajena.

34 Actualmente el permiso es de 410 días, equivalente a aprox. 58 semanas.

35 Por título original "КОДЕКС НА ТРУДА" (léase *kodeks na truda*).

36 Véase el capítulo 3, sección 4, apartado II en Mrachkov, V., *Labour Law in Bulgaria*, Wolters Kluwer Law International, 2020.

37 En la abreviatura inglesa estaríamos hablando de un permiso de seis meses para obtener el título de PhD (Philosophiæ Doctor) y de doce meses para obtener el título de Sc.D (Scientiæ Doctor).

38 Véase el capítulo sobre la conciliación de estudios y trabajo en Bulgairia en Sredkova, K. «Balance of work and education», en Pichrt, J., Koldinská, K., (coord.) *Labour law and social protection in a globalized world: Changing realities in selected areas of law and policy*, 2018, p. 339.

- Es irrelevante la modalidad de estudios de doctorado, admitiéndose el permiso tanto si es a tiempo completo o parcial.
- Se necesita consentimiento expreso de la empresa.
- Las licencias pueden tomarse parcialmente.
- De acuerdo con el art. 171. a) debe mediar un preaviso previo a la fecha de disfrute de al menos siete días.

Por otra parte, la normativa también contempla permisos no retribuidos cuya función principal es complementar al permiso retribuido en caso de haber efectuado su uso o de que no exista un acuerdo específico entre trabajador y empresa. En este caso el art. 171. 3. prevé un permiso de hasta cuatro meses no retribuido.

Otra de las singularidades que presenta la ley búlgara es que el art. 170. 2. incluye un permiso retribuido de hasta doce días laborales para aquellos futuros doctorandos preparen el examen de acceso a los estudios de doctorado en caso de que la universidad así lo requiera.

Para finalizar, cabe mencionar otras políticas de especial protección para que el doctorando compagine adecuadamente el trabajo con la investigación. Entre estas, destacamos el art. 140. 4. 5. la prohibición de realizar trabajos nocturnos mientras esté estudiando y el art. 147. 1. 5. que prohíbe llevar a cabo horas extraordinarias, aunque ambos pueden ser revocados con el consentimiento expreso del trabajador.

### 4.2 Polonia

La actualmente derogada Ley de 14 de marzo de 2003 sobre grados y títulos académicos, y sobre los grados y títulos en el campo de las artes<sup>39</sup>, normativa que regulaba la obtención del grado de doctor, y que en su art. 23. 1. incluía un nuevo permiso educacional al establecer que un trabajador que prepare una tesis doctoral tendrá derecho a un permiso retribuido de 28 días laborables para la preparación de la defensa de la tesis doctoral. Posteriormente, esta norma fue reafirmada en la actual Ley de 28 de julio de 2018, Ley de educación superior y ciencia<sup>40</sup>, incluyendo de nuevo dicho permiso en el art. 196.

Entre las características y límites de esta licencia destacamos especialmente las siguientes:

- El permiso se aplica exclusivamente a los trabajadores por cuenta ajena, excluyendo literalmente a los profesores académicos y personal de investigación.

<sup>39</sup> Ustawa z dnia 14 marca 2003 r. O stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki.

<sup>40</sup> Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

- De acuerdo con el apartado 3 del mismo artículo puede ser compaginado con las vacaciones anuales.
- El permiso no puede ser denegado por la empresa de acuerdo con el art. 17 del *Kodeks Pracy* —equivalente a nuestro ET— por el cual el empresario está obligado a ayudar al trabajador a mejorar su cualificación profesional, aunque por causas organizativas la empresa puede impugnar el disfrute del permiso para ser concedido fechas distintas a la solicitud<sup>41</sup>.
- Se permite el fraccionamiento del permiso.
- No requiere de antigüedad previa en la empresa.
- El permiso puede ser solicitado una vez se conozca la fecha de la defensa de la tesis doctoral.

Por último y a diferencia de la ley búlgara, no se prevén otras medidas de especial protección como puede ser la prohibición de realizar trabajos nocturnos o realizar horas extras.

### 4.3 Italia

En tercer lugar estudiaremos el modelo italiano de relaciones laborales, no sin antes mencionar a modo anecdótico que en el pasado algunas universidades italianas prohibían explícitamente la realización de un doctorado con un trabajo a tiempo completo o con otras actividades laborales, requiriéndose dedicación exclusiva a la tarea de investigación<sup>42</sup>.

En cuanto a las especialidades de conciliación del trabajador doctorando se encuentran reguladas en el art. 5 de la Ley n. 53/2000, de 8 de marzo<sup>43</sup>, concediéndose para tal ocasión la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por un periodo no superior a once meses destinado a completar la formación académica personal obligatoria del trabajador para conseguir el título de estudios de segundo grado, un diploma universitario o un doctorado<sup>44</sup>. Las características y requisitos de tal suspensión son la siguientes:

---

41 A diferencia de los otros permisos educacionales establecidos en el art. 103 del *Kodeks Pracy* que si pueden ser denegados por la empresa debido a causas organizativas.

42 Véase por ejemplo la página web de la Universidad de Pavia que aún mantiene la prohibición en su página de información en inglés, y teniéndose que aprobar por la comisión académica cualquier trabajo esporádico: <http://phd.unipv.it/frequently-asked-questions/> o el art. 20. 1. del ya derogado *Regolamento sul dottorato di ricerca* de 8 de octubre de 2015 de la Universidad de Trieste, <http://web.units.it/normativa/regolamenti/regolamento-193> que la admisión al doctorado implica un compromiso exclusivo y a tiempo completo, aunque también abre la posibilidad a ciertas compaginaciones con una actividad laboral para los doctorandos sin beca de estudios. Fecha visita 20 de noviembre de 2020.

43 Legge 8 marzo 2000, n. 53 - Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

44 Mairal Jiménez, M., «La conciliación de la vida laboral con la vida privada (personal, familiar y social) del trabajador en Italia», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 96, 2008, p. 156.

- Se requiere de una antigüedad previa en la empresa de cinco años.
- Los periodos de suspensión pueden fraccionarse.
- Sólo se contempla un solo uso.
- Durante la suspensión no se computa antigüedad.
- No se puede complementar con periodos de vacaciones, enfermedad y otras licencias, de acuerdo con el art. 5. 3.
- La empresa puede no aceptar la solicitud de suspensión si existen probadas causas organizativas.

Señala MAIRAL JIMÉNEZ<sup>45</sup> que la doctrina italiana ha sido especialmente crítica con el requisito exigido de antigüedad —al considerarlo excesivamente largo—, señalándose que por su configuración parece más bien un premio de fidelidad del trabajador hacia la empresa.

Por último cabe mencionar los derechos de conciliación que otorga el art. 10 del *Statuto dei Lavoratori* —la norma general que representaría al ET— respecto a los trabajadores estudiantes y que consisten en elegir el turnos de trabajo que facilite la asistencia a clase, la posibilidad de rechazar horas extraordinarias, trabajar durante el fin de semana o el descanso obligatorio del trabajador, no son de aplicación para los trabajadores doctorandos italianos debido a que requieren de la asistencia obligatoria a clases<sup>46</sup>. Precepto similar a la normativa española.

### 4.4 Austria

La normativa austriaca destaca por la simplicidad de la normativa respecto al permiso no retribuido para estudiar<sup>47</sup> —lejos de la dispersión normativa en España— y de la posibilidad de combinar tal permiso con la protección por desempleo.

El permiso no retribuido lo encontramos en el art. 11 de la *Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz* —ley de Contratos de Trabajo— el cual indica que empleado y empresario puede acordar un permiso sin sueldo para la realización de estudios por un periodo mínimo de dos meses y una duración máxima de doce. Entre los requisitos destacamos:

- Se exige una antigüedad de seis meses en la empresa.

---

<sup>45</sup> *Ibid.* p. 157.

<sup>46</sup> Martín Puebla, E., «Políticas de formación continua en la Unión Europea. Contratos, fondos y permisos formativos en Italia», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 87, 2010, p. 31.

<sup>47</sup> La normativa por lo general suele incluir todo tipo de formación que ayude en el desarrollo profesional y personal del trabajador, aunque excluyendo hobbies y otra formación que no sea relevante.



- Puede ser fraccionado tomando periodos mínimos de dos meses. En caso de fraccionarse, la duración total del permiso tomará como referencia la fecha del primer permiso hasta un periodo de doce meses<sup>48</sup>.
- Se puede solicitar un nuevo permiso pasados cuatro años de la finalización del anterior.
- También se incluyen los trabajadores de ETTs cuya antigüedad exigida se reduce a tres meses.
- El permiso se interrumpe en caso de maternidad o paternidad.
- Debe ser aprobado por el empresario.

Otro de los supuestos que prevé la ley austriaca en el art. 11. a) es la reducción de la jornada laboral semanal entre un 25 y 50% —sin que sea inferior a diez horas semanales— por un periodo de cuatro meses a dos años, cuyos requisitos son similares al del permiso sin sueldo mencionado anteriormente.

Como hemos mencionado, una de las características que resulta interesante de estudio es la posibilidad de compaginar el permiso no retribuido con la prestación por desempleo. Para este supuesto debemos atendernos al art. 26 de *Arbeitslosenversicherungsgesetz* —Ley del Seguro de Desempleo— que prevé para los trabajadores que disfruten de una licencia de estudios el derecho a una prestación de 14,53 euros diarios en caso de que cumplan los requisitos de acceso a tal prestación.

## 5. CONCLUSIONES

Completado el análisis, podemos afirmar que es inviable combinar los estudios de doctorado con un trabajo por cuenta ajena mediante el art. 23 del ET y el PIF, por lo que es necesario buscar una alternativa o reforma que permita a aquellos trabajadores que tengan vocación por la investigación las facilidades necesarias para que puedan llevarla a cabo.

Para buscar una solución a tal problema debemos de partir de las siguientes premisas:

- AGUILERA IZQUIERDA y GARCÍA PIÑEIRO<sup>49</sup> indican que la normativa en materia de formación profesional para el empleo es amplia, densa y en muchos aspectos complicada porque reborda el ámbito puramente laboral. Es decir, la solución debe de partir de una idea sencilla y fácilmente implementable.

<sup>48</sup> Como ejemplo, si un trabajador a 1 de enero toma un permiso de seis meses, y posteriormente se reincorpora a su puesto de trabajo durante los meses de julio y agosto, los permisos que deseé a partir de septiembre tendrán como fecha límite el 31 de diciembre, y no por los seis meses restantes.

<sup>49</sup> Aguilera Izquierdo, R., García Piñeiro, N. P., «La formación profesional para el empleo: reflexiones para su reforma», *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, nº 147, 2010, p. 485.

- Determinar qué permiso exacto estamos buscando, que tras analizar cómo se gestionan en Bulgaria, Polonia, Italia y Austria, podemos diferenciar dos: de una parte las licencias retributivas específicas para preparar la defensa de la tesis doctoral, y de otro los no retribuidos para dedicar a los estudios en general —incluyendo la investigación—.
- Si bien buscamos una solución que sea implementada para todos los trabajadores por cuenta ajena —es decir, que debería configurarse a través del ET— no hay que olvidar el papel de la negociación colectiva como herramienta de desarrollo y de mejora para la conciliación de trabajo e investigación.
- Teniendo claras dichas premisas. Las propuestas son las siguientes.
- Inspirada en la normativa polaca, la primera propuesta pasaría por la modificación del art. 37. 3. del ET para incluir un permiso retribuido que sea exclusivo para preparar la defensa de la tesis doctoral<sup>50</sup>.
- Respecto a la inclusión de un permiso retribuido similar a los de la norma italiana o austriaca, la realidad es que ya existe licencia similar mediante las excedencias del art. 46 del ET. En este caso habría que implementar un nuevo supuesto que contemple la excedencia para la realización de estudios doctorales que contemple la reserva del puesto de trabajo.
- La tercera propuesta pasa por la modificación del art. 23 del ET para introducir un nuevo supuesto por el cual se pudiera contemplar la reducción de la jornada para dedicar tiempo a la investigación.
- La última propuesta sería modificar el art. 29 del Real Decreto 694/2017 con relación al PIF para que pudiera permitir un solo permiso de 200 horas para poderlo dedicar íntegramente a la investigación.

Una de las ventajas de tales propuestas es que en todos los casos nos aseguramos de que tendrá un alcance ilimitado entre la mayoría de los trabajadores y que posteriormente y mediante la negociación colectiva, se podría variar la duración, límites o amoldarlas a la situación del sector económico o empresa.

En conclusión, si queremos impulsar la creación de conocimiento científico entre los trabajadores de cuenta ajena —quienes pueden aportar su valiosa experiencia profesional al ámbito académico— debemos apostar por ofrecer mecanismos de conciliación concretos<sup>51</sup>, que no dejen paso a redacciones ambiguas y confusas<sup>52</sup> y que sean de una duración suficiente para que motive al trabajador a

---

50 La razón de optar por incluirlo en el art. 37 es debido a que en este apartado estaríamos ante un derecho que afectaría a todos los trabajadores por cuenta ajena, no podría ser denegado a priori por el empresario y además sería retribuido.

51 Es decir, evitar en la medida de lo posible que las interpretaciones de la norma tengan que llegar al TS como fue el caso del permiso para concurrir a exámenes.

52 Como es el caso de la dispersión y cambios normativos propios del Permiso Individual de Formación, que no hacen más que complicar su estudio.

investigar<sup>53</sup>. No debemos olvidar que la formación, la producción de conocimiento científico y la especialización de la mano de obra son uno de los instrumentos que permite a un país poder competir contra aquellos que practican las políticas de bajos salarios y que a raíz de la pandemia de COVID-19 se ha hecho más que evidente que sin producción científica un país está condenado a la ruina.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

Aguilera Izquierdo, R., García Piñeiro, N. P., "La formación profesional para el empleo: reflexiones para su reforma", *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, nº 147, 2010.

Blázquez Agudo, E. M., "El derecho a la formación para el empleo: el art. 23 ET", en *El sistema de formación profesional para el empleo: hacia la creación de un derecho laboral*, Aranzadi, 2012.

García Murcia, J., "El derecho a la promoción y a la formación profesional en el trabajo", en Borrajo Dacruz, E. (Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales: El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo V, EDERSA, 1985.

García Murcia, J., "La promoción profesional del trabajo", en Martín Jiménez, R. (Coord.) y Sempere Navarro, A. V. (Coord.) *El modelo social en la Constitución española de 1978*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Publicaciones, 2003.

Lázaro Sánchez, J. L., "Artículo 24, Ascensos", en Del Rey Guanter, S., (Dir.), *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con Jurisprudencia*, La Ley, 2007.

Lleó Casanova, B., *La formación profesional en la relación jurídico-laboral*, Tesis Doctoral dirigida por Tomas Sala Franco, Universidad de Valencia, 2011.

Mairal Jiménez, M., "La conciliación de la vida laboral con la vida privada (personal, familiar y social) del trabajador en Italia", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 96.

Martín Puebla, E., "Políticas de formación continua en la Unión Europea. Contratos, fondos y permisos formativos en Italia", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 87, 2010.

Mrachkov, V., *Labour Law in Bulgaria*, Wolters Kluwer Law International, 2020, ISBN: 9789403527208.

Poquet Catalá, R., "El derecho a la formación profesional del trabajador", en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 8, 2013.

Prados de Reyes, F. J., "Las conexiones de la formación profesional y el contrato de trabajo", en Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y Martín Valverde, A. (Coord.), *Contrato de trabajo y formación profesional: consecuencias laborales y sociales de la integración de España en la Comunidad Europea*, V Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, celebradas en Sevilla, 15 y 16 de diciembre de 1986, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

---

<sup>53</sup> De poco serviría por ejemplo otorgar un permiso de 5 días para preparar la tesis doctoral u ofrecer un permiso no retribuido de dos meses para investigar.

Requena Montes, O. *Formación profesional continua y prestación del trabajo: el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores como mecanismo de conciliación*. Tesis doctoral dirigida por Fernando Fita Ortega y Ángel Blasco Pellicer, Universidad de Valencia, 2019.

Sala Franco, T., Pedrajas Moreno, A., Lleó Casanova, B., *La formación profesional continua de los trabajadores en la empresa*, Tirant Lo Blanch, 2005.

Sánchez Trigueros, C., *Los permisos retribuidos del trabajador (régimen jurídico de las interrupciones no periódicas, preavisadas y justificadas del contrato de trabajo)*, Aranzadi, 1999.

Sredkova, K. "Balance of work and education", en Pichrt, J., Koldinská, K., (coord.) *Labour law and social protection in a globalized world: Changing realities in selected areas of law and policy*, 2018, ISBN: 9789403500935

Torrents Margalef, J., Valdeolivas García, Y., Gete Castrillo, P., "Estudio comparativo y evolutivo de los cambios de regulación de la formación continua en los Acuerdos y Convenios Colectivos", en *Relaciones laborales Revista crítica de teoría y práctica*, Nº 2, 1998.