



SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Examen diferido de los convenios**a) Convenio sobre la licencia pagada de estudios,
1974 (núm. 140) (Estudio breve)****Indice**

	<i>Página</i>
Introducción	1
Nuevo examen del Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)	2
Avances recientes	2
Resumen del estudio breve	2
Observaciones	3
Propuesta.....	4

Anexos

I. Estudio breve relativo al Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140).	5
II. Examen anterior del Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)	52
III. Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140).....	57
IV. Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 148)	61

Introducción

1. El Grupo de Trabajo inició su primer examen del Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140), en marzo de 1997¹. Como resultado de este examen se decidió invitar a los Estados Miembros a que examinaran la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 140 y a que comunicaran informaciones sobre los obstáculos y dificultades que podrían impedir o rechazar su ratificación o poner de manifiesto la necesidad de proceder a su revisión total o parcial. En marzo de 1998, el Grupo de Trabajo volvió a examinar el Convenio núm. 140 a la luz de los resultados de las consultas celebradas al respecto con los mandantes². Dando curso a las recomendaciones del Grupo de Trabajo, el Consejo de Administración decidió invitar a los Estados Miembros a examinar la posibilidad de ratificar este Convenio, y solicitar a la Oficina la realización de un «estudio breve» sobre los eventuales obstáculos y dificultades que podrían impedir o retrasar la ratificación de este Convenio o que podrían poner de manifiesto la necesidad de proceder a su revisión.
2. El estudio breve solicitado a la Oficina, que figura en anexo al presente documento, se ha basado en el *Estudio general* sobre el desarrollo de los recursos humanos, de 1991³, en los debates y exámenes antes mencionados y en particular en las consultas celebradas en 1997. Por lo que se refiere a estas consultas, la Oficina tomó en consideración 19 respuestas, además de las 45 que ya habían figurado en el examen inicial de 1998. También ha incrementado el volumen de datos objetivos, al agregarse un examen de la legislación sobre la licencia pagada de estudios promulgada en distintos países desde el último *Estudio general* de 1991. Se trata concretamente de leyes adoptadas en 29 Estados Miembros, incluidos 12 de África, dos de las Américas, tres de Asia y 12 de Europa. Asimismo, se consultó la legislación sobre materias relacionadas con el marco político más amplio en que insertan las disposiciones en materia de licencia pagada de estudios de otros 19 países. Esta información se ha analizado en el contexto de la actual política de aprendizaje a lo largo de la vida (o aprendizaje permanente) examinada durante la discusión general sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, que tuvo lugar durante la 88.ª reunión (2000) de la Conferencia Internacional del Trabajo⁴, y también a la luz de las orientaciones propuestas por el Director General en su Memoria *Trabajo Decente*⁵.

¹ Documentos GB.268/8/2, anexo II, y GB.268/LILS/5 (Rev.1), párrafos 77-80. En el anexo II del presente documento figuran extractos de los documentos pertinentes del Consejo de Administración.

² Documentos GB.271/11/2, anexo I, y GB.271/LILS/5, párrafos 77-79.

³ OIT: *Desarrollo de los recursos humanos*. Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 140) y a la Recomendación (núm. 148) sobre la licencia pagada de estudios, 1974, y al Convenio (núm. 142) y a la Recomendación (núm. 150) sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975, CIT, 78.ª reunión, 1991, Informe III (Parte 4B).

⁴ Conferencia Internacional del Trabajo (CIT): *Actas Provisionales* núm. 21, 88.ª reunión, 2000, Conclusiones acerca de la formación y el desarrollo de los recursos humanos, pág. 21/64.

⁵ OIT: *Trabajo Decente*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.ª reunión (Ginebra, 1999).

3. Se invita al Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas a que en su 12.^a reunión vuelva a examinar el Convenio núm. 140 a la luz de la información disponible, del estudio breve y de las propuestas formuladas.

Nuevo examen del Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)

Avances recientes

4. Desde el examen anterior del Convenio núm. 140, en marzo de 1998, se han registrado tres nuevas ratificaciones⁶ de este instrumento, con lo que el total de países ratificantes se eleva hoy a 31⁷. Los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se encuentran pendientes en el caso de 22 Estados Miembros, y en particular sobre las observaciones presentadas por organizaciones de trabajadores de Finlandia y el Reino Unido.

Resumen del estudio breve

5. En una primera parte, el estudio breve destaca las principales disposiciones del Convenio núm. 140, y propone un panorama resumido de los antecedentes y los orígenes de este instrumento. Queda de relieve que el Convenio núm. 140 es un instrumento flexible, comprendido en una serie de normas de la OIT y de otros instrumentos internacionales y regionales que revisten una prioridad esencial en materia de desarrollo de los recursos humanos. Los objetivos sociales y económicos de este Convenio son principalmente el incremento de las posibilidades de la educación de las personas, como medio para ayudar a los trabajadores a mantener un nivel de formación compatible con el progreso científico y técnico, fomentar la competitividad económica y preservar la equidad y la justicia social.
6. La segunda parte del estudio breve se centra en la identificación de los obstáculos y dificultades con que tropiezan las iniciativas de ratificación y también en la necesidad eventual de proceder a la revisión del Convenio núm. 140. Figura además un nuevo análisis de las consultas celebradas en 1997, que incluye informes sobre los obstáculos con que tropieza la ratificación y también declaraciones a favor de una revisión del Convenio. Complementa esta información un examen de la legislación nacional en materia de licencia pagada de estudios adoptada durante los últimos diez años por 29 Estados Miembros. Globalmente, las consultas de 1997 y el examen de la legislación nacional han redundado en el acopio de información correspondiente a 83 Estados Miembros. Según el estudio, 31 de estos Estados Miembros no tienen, al parecer, dificultades mayores para la ratificación; en cambio, otros 36 han tropezado en principio con obstáculos de importancia. Doce de los

⁶ Las de *Belice, Chile y Zimbabwe*.

⁷ *Afganistán, Alemania, Azerbaiyán, Bélgica, Belice, Bosnia y Herzegovina, Brasil, República Checa, Chile, Cuba, Eslovaquia, Eslovenia, España, ex República Yugoslava de Macedonia, Finlandia, Francia, Guinea, Guyana, Hungría, Iraq, Kenya, México, Nicaragua, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, San Marino, Suecia, República Unida de Tanzania, Venezuela y Zimbabwe*. El Convenio núm. 140 era aplicable en el territorio de la República Federal de Yugoslavia (RFY), antes de la disolución de la ex República Federal Socialista de Yugoslavia (RFSY). La RFY se convirtió en Miembro de la Organización el 24 de noviembre de 2000. Este país no ha notificado aún a la OIT su decisión respecto de los convenios ratificados en su momento por la ex RFSY.

países que respondieron a la consulta son parte en el Convenio: siete de ellos indicaron que la aplicación del Convenio no les planteaba dificultades; cuatro manifestaron que se oponen a la revisión, y uno indicó que era favorable a ésta. Por último, los resultados son poco claros por lo que se refiere a cuatro países. Además de este examen, la Oficina tomó nota de que la legislación en otros 19 países contiene en principio disposiciones básicas que favorecen la adopción de una política de aprendizaje permanente, por lo que también serían propicias a la adopción eventual de una política en materia de licencia pagada de estudios, sustentada en el mismo marco legal ⁸.

7. En la tercera parte, el estudio breve examina los objetivos del Convenio núm. 140 a la luz del actual marco político en materia de aprendizaje continuo a lo largo de la vida y de las orientaciones contenidas en la Memoria *Trabajo Decente*. Se sostiene en particular que, aun cuando el Convenio núm. 140 se adoptó hace 25 años en un contexto diferente, sus objetivos conservan su actualidad y pertinencia. En virtud de la flexibilidad de sus disposiciones y del equilibrio de sus objetivos, el Convenio núm. 140 pueda adecuarse en principio a los cambios y constituir un medio, entre otros, para fomentar las políticas en materia de aprendizaje permanente, de conformidad con los objetivos estratégicos de la OIT. Por último, el estudio concluye con un análisis detenido de los obstáculos con que ha tropezado la ratificación del Convenio núm. 140. Al respecto, indica que los obstáculos materiales podrían parecer inherentes a toda tentativa de fomento de unos objetivos económicos y sociales que exigen la inversión de recursos cuantiosos. El estudio hace notar que la propuesta relativa a la revisión de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150), así como las actividades en relación con normas que se refieren a esta propuesta, servirán probablemente para comprender mejor la naturaleza de estos obstáculos materiales y aportarán medios para su superación. El estudio termina indicando que el suministro de más informaciones sobre el contenido y el alcance del Convenio núm. 140 podría ayudar también a sortear algunos de los obstáculos a su ratificación.

Observaciones

8. Habida cuenta de estos antecedentes, se propone que el Grupo de Trabajo confirme su recomendación inicial de invitar a los Estados Miembros a que examinen la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 140, a fin de integrar la licencia pagada de estudios en sus políticas de aprendizaje permanente. También se propone invitar a la Oficina a que preste asistencia y proporcione información a los países en que han surgido obstáculos a la ratificación de este instrumento, tomando en consideración la posibilidad de que para salvar dichos obstáculos podría contarse también con medios resultantes de las actividades relacionadas con las normas de la OIT propuestas en las Conclusiones acerca de la formación y el desarrollo de los recursos humanos, que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en su 88.^a reunión (2000) ⁹.

⁸ Véanse en el anexo I las conclusiones resumidas en lo relativo a las consultas y las tendencias legislativas.

⁹ CIT: *Actas Provisionales* núm. 21, 88.^a reunión, *op. cit.*, Conclusiones, págs. 21/68-21/73, párrafos 12, 17 y 21.

Propuesta

9. El Grupo de Trabajo tal vez estime conveniente recomendar que se invite a los Estados Miembros a examinar la posibilidad de ratificar el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140).
10. *Se invita al Grupo de Trabajo a que vuelva a examinar el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140), en el contexto del estudio breve adjunto y sobre la base de la propuesta que antecede, y a que presente recomendaciones a la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo del Consejo de Administración.*

Ginebra, 28 de febrero de 2001.

Punto que requiere decisión: párrafo 10.

Anexo I

Estudio breve relativo al Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	7
Contenido, orígenes y contexto jurídico del Convenio núm. 140	7
Principales disposiciones	7
Definición	7
Beneficios	7
Objetivos.....	8
Salvaguardias.....	8
Naturaleza de las obligaciones.....	9
Otros instrumentos de la OIT relacionados con esta cuestión	11
Otros instrumentos internacionales y regionales pertinentes.....	13
Origen	14
Consultas y tendencias legislativas	15
Las consultas de 1997	15
Introducción.....	15
Invitación a ratificar.....	16
Obstáculos y dificultades para la ratificación	16
Revisión.....	19
Resultados.....	20
Avances recientes en la legislación nacional	21
Introducción.....	21
Definición	24
Beneficios	25
Objetivos.....	25
Resultados.....	27
Resumen de las conclusiones.....	28
El Convenio núm. 140 en el contexto del aprendizaje a lo largo de la vida	29
Causas subyacentes de los obstáculos a la ratificación: un análisis provisional	34
Conclusión	36
Apéndice: legislación nacional en materia de licencia de estudios en 29 Estados Miembros	38

Introducción

1. Este estudio breve se presenta al Grupo de Trabajo a efectos de proporcionarle una información complementaria sobre los obstáculos y dificultades existentes que podrían impedir o retrasar la ratificación del Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140), o que podrían poner de manifiesto la necesidad de proceder a su revisión. Se trata de ayudar al Grupo de Trabajo en su tarea de formulación de las acciones futuras que recomendará respecto a este Convenio.

Contenido, orígenes y contexto jurídico del Convenio núm. 140

Principales disposiciones

2. En esta sección se presenta el contenido y la índole jurídica de las obligaciones contenidas en el Convenio núm. 140, basándose en el análisis efectuado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en el *Estudio general* de 1991¹,

Definición

3. En el artículo 1 del Convenio núm. 140, el concepto de «licencia pagada de estudios» se define como «una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas». Es decir, el instrumento da a la noción de licencia «el sentido muy amplio de cualquier tipo de exoneración del trabajo con fines educativos»². La licencia pagada de estudios permite a las personas que tienen ya un empleo completar su educación y su formación sin perder dicho empleo. Como otros tipos de licencia, la licencia pagada de estudios, «no pone término a la relación laboral o al contrato de trabajo»³.

Beneficios

4. El Convenio núm. 140 da a los trabajadores la oportunidad de recibir una formación profesional y una educación sin tener que sufragar el costo pleno de tales prestaciones, tanto en términos de tiempo como de ingresos. Primeramente, el Convenio estipula que las actividades de educación y de formación deben desarrollarse durante las horas de trabajo. En segundo lugar, el Convenio estipula también que la licencia de estudios debería ser remunerada. No obstante, el Convenio no exige que se mantengan la cuantía total de los ingresos y de los demás derechos del trabajador al que se ha concedido una licencia de estudios. La Conferencia adoptó una formulación flexible, que autoriza la indemnización total o parcial de la pérdida de ganancias⁴. Así, de acuerdo con el artículo 1, la licencia debe ir acompañada de prestaciones económicas adecuadas. «La determinación de la cuantía y la forma de dichas prestaciones económicas es algo que depende de las medidas y la

¹ OIT: *Desarrollo de los recursos humanos*. Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 140) y a la Recomendación (núm. 148) sobre la licencia pagada de estudios, 1974, y al Convenio (núm. 142) y a la Recomendación (núm. 150) sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975, CIT, 78.ª reunión, 1991, Informe III (Parte 4B).

² *Ibíd.*, párrafo 348.

³ *Ibíd.*, párrafo 428.

⁴ Conferencia Internacional del Trabajo: *Actas Provisionales*, 59.ª reunión, Ginebra, 1974, núm. 17, párrafo 23.

práctica nacionales»⁵. Por último, «si bien se reconoce, por tanto, al trabajador que disfruta de una licencia de estudios el derecho a beneficiarse de prestaciones económicas, en el Convenio no se designa, empero, quién es el titular de la obligación correspondiente de financiar dichas prestaciones. Una vez más, corresponde a cada país poner en práctica las medidas adecuadas, susceptibles por lo demás de variar según el destino de la licencia de que se trate»⁶.

Objetivos

5. Los objetivos educativos de la licencia pagada de estudios quedan especificados en el artículo 2 del Convenio, en el que se distinguen tres tipos de educación y de formación profesional que se han de impartir mediante dicha licencia: «a) formación profesional a todos los niveles; b) educación general, social o cívica, y c) educación sindical»⁷. La Conferencia se abstuvo de «proclamar el derecho de todo trabajador a que se le conceda una licencia pagada de estudios para un fin educativo elegido por él»⁸.
6. El artículo 3 define los objetivos que la formulación de la política de fomento de la licencia pagada de estudios debería contribuir a realizar:
 - a) la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y el fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural;
 - b) la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad;
 - c) la promoción humana, social y cultural de los trabajadores, y
 - d) de manera general, favorecer una educación y una formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual.

La Comisión de Expertos consideró que había una correspondencia entre los objetivos de los artículos 2, a) y 3, a); 2, b) y 3, c), y 2, c) y 3, d)⁹.

Salvaguardias

7. El artículo 7 del Convenio estipula que la financiación de los sistemas de licencia pagada de estudios se efectuará «en forma regular, adecuada y de acuerdo con la práctica nacional». Ahora bien, el Convenio se limita a postular el principio y no incluye ninguna disposición específica sobre la forma en que los gastos relativos a la licencia pagada de estudios serán compartidos entre las partes que intervengan en su puesta en práctica. «Durante los trabajos preparatorios, junto al reconocimiento general de la necesidad de una financiación regular y adecuada, se insistió en la gran variedad de condiciones y prácticas nacionales que no podían tomarse en consideración más

⁵ *Estudio general, op. cit.*, párrafo 350.

⁶ *Ibid.*, párrafo 351.

⁷ Durante la preparación del Convenio, la Comisión de la Licencia Pagada de Estudios convino en que la expresión «formación profesional a todos los niveles» significaba una formación vinculada al empleo, accesible a todas las categorías de trabajadores, desde un simple obrero hasta el jefe. *Actas, CIT, 59.^a reunión, Ginebra, 1974, núm. 17, párrafo 32.*

⁸ *Estudio general, op. cit.*, párrafo 357.

⁹ *Estudio general, op. cit.*, párrafo 352.

que encomendando a los diferentes Estados la responsabilidad de la elección de los métodos adecuados para asegurar esta financiación y reparto de las cargas entre las partes interesadas»¹⁰.

8. En el Convenio no figuran detalles en cuanto a las condiciones que regirán la concesión de la licencia pagada de estudios. El instrumento deja a la incumbencia de las autoridades nacionales la adopción de medidas para determinar los métodos que, adaptados a las condiciones y prácticas nacionales, permitan aplicar el concepto de licencia pagada de estudios según su tenor definido en el artículo 1¹¹. En su artículo 10, el instrumento se limita a indicar «que las condiciones de elegibilidad de los trabajadores para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrán variar según que ésta tenga por objeto la formación profesional a todos los niveles, la educación general, social o cívica, o la educación sindical».
9. Con todo, el Convenio sí contiene una disposición «que se aplica con carácter imperativo» a las condiciones de concesión de toda licencia pagada de estudios, cualquiera que sea su finalidad educativa, a saber, la disposición relativa a la igualdad de trato que figura en el artículo 8. A tenor de este artículo, la licencia pagada de estudios no deberá negarse a los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social»¹². Por otra parte, en el artículo 9 se prevé la adopción de disposiciones especiales para algunas categorías de trabajadores, como los trabajadores rurales, los trabajadores por turnos o los trabajadores con responsabilidades familiares, y también para algunas categorías particulares de empresas, como las de pequeño tamaño o las empresas estacionales.
10. El período de licencia pagada de estudios no sólo da derecho al pago de prestaciones económicas. Además, según las disposiciones del artículo 11 del Convenio, deberá asimilarse a un período de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven de la relación de empleo¹³.

Naturaleza de las obligaciones

11. El artículo 2 del Convenio núm. 140 dispone que los Estados ratificantes deberán «formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencia pagada de estudios» a efectos de los tres fines señalados anteriormente¹⁴. Por ende, su obligación principal consiste en formular y aplicar una política de promoción de la concesión de la licencia pagada de estudios. Como lo señaló la Comisión de Expertos, esta obligación «supone la expresión de una voluntad de los poderes públicos que se traduce en una acción en la que necesariamente se hallan implicados ciertas autoridades y organismos durante un determinado período de tiempo»¹⁵.
12. Como se indica en el *Estudio general*, el Convenio no exige la adopción inmediata de disposiciones para regular la concesión de la licencia pagada de estudios. Aun cuando queda estipulada la obligación de los Estados Miembros de formular y llevar a cabo una política sobre esta materia, se les deja un cierto margen de maniobra en cuanto a los métodos que podrán elegir. El artículo 5 propone algunos ejemplos de la diversidad de medios compatibles con la práctica nacional que podrían utilizarse para poner en práctica la política de concesión de licencias pagadas de estudios.

¹⁰ *Estudio general, op. cit.*, párrafo 444.

¹¹ *Estudio general, op. cit.*, párrafo 395.

¹² *Estudio general, op. cit.*, párrafo 396.

¹³ *Estudio general, op. cit.*, párrafo 441.

¹⁴ Véase el párrafo 5, más arriba.

¹⁵ *Estudio general, op. cit.*, párrafo 327.

Concretamente se mencionan «la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales» y «cualquier otro modo compatible con la práctica nacional».

13. El Convenio tampoco impone a los Estados que lo ratifican «la obligación supletoria — prevista en otros convenios de la OIT — que tendría el Estado de legislar en la medida en que las disposiciones del Convenio no fueran aplicadas de otro modo»¹⁶. Por otra parte, «contrariamente a lo que ocurre en el caso de ciertos convenios internacionales del trabajo que requieren también la formulación y la aplicación de una política, el Convenio (núm. 140) no contiene disposiciones específicas que harían recaer sobre las autoridades nacionales obligaciones particulares respecto de las esferas de empleo que se hallan bajo su control directo. Así, el gobierno del Estado signatario no tiene que hacer uso expresamente de los medios de aplicación directa de que dispone al tomar medidas para la concesión de la licencia pagada de estudios a sus propios empleados» o a otros trabajadores del sector público¹⁷.
14. Esta obligación conlleva múltiples elementos de flexibilidad. Por ejemplo, la política es dinámica y tiene por objeto conseguir un desarrollo progresivo de la concesión de la licencia pagada de estudios. En particular, se han de tener en cuenta «el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de los diferentes sectores de actividad» como lo estipula el artículo 4 del Convenio. Esto puede llevar a promover esta concesión «por etapas». Los Estados podrían concentrarse primeramente en «la concesión de la licencia pagada de estudios para uno de los fines enunciados en el Convenio o para determinados sectores de actividad, con el riesgo de desarrollar sólo gradualmente, a más largo plazo, el fomento de la concesión por lo que respecta a los otros dos fines o en otros sectores de actividad. Por otro lado, la definición del objeto de esta política, la licencia pagada de estudios, tiene un carácter sumamente flexible. Así, la reglamentación de las condiciones de concesión de la licencia, de su forma y de su duración, de la naturaleza y del monto de las «prestaciones económicas adecuadas» se deja a la discreción de las medidas nacionales adecuadas»¹⁸.
15. Así, el Convenio núm. 140 obliga a los países a adoptar *todas las medidas a su alcance* a este respecto. En el *Estudio general*, la Comisión de Expertos tuvo especial cuidado de hacer hincapié en que, no obstante la flexibilidad del Convenio, este instrumento contiene obligaciones jurídicas vinculantes:

Al introducir hace unos años la noción de «convenios promocionales», la Comisión se proponía designar varios convenios que, en lugar de formular normas concretas (...) que un Estado se obliga a aplicar al ratificarlos, señalan objetivos que deben alcanzarse mediante un programa de acción continuado. (...) el pasar a ser parte en este tipo de convenios no implica que se hayan alcanzado ya, ni tampoco que se tengan que alcanzar en un futuro inmediato, los objetivos prescritos, sino el compromiso de aplicarlos de manera gradual adoptando para tal efecto políticas, actitudes y medidas adecuadas. Sin embargo, la Comisión quisiera recordar que el hecho de considerar que un convenio es «promocional» no entraña de ninguna manera que su naturaleza es distinta de la de un instrumento jurídico que contiene obligaciones concretas. La flexibilidad de un convenio promocional no significa que no contiene disposiciones normativas; reside en la facultad que se reconoce a un Estado parte en el mismo de tomar decisiones, dentro del marco de una acción continuada, sobre la naturaleza y aplicación en el tiempo de las medidas que habrán de adoptarse para alcanzar los objetivos señalados¹⁹.

¹⁶ *Estudio general, op. cit.*, párrafo 326.

¹⁷ *Estudio general, op. cit.*, párrafo 338.

¹⁸ *Estudio general, op. cit.*, párrafo 328.

¹⁹ *Estudio general, op. cit.*, párrafo 484.

Otros instrumentos de la OIT relacionados con esta cuestión

16. Entre los antecedentes del Convenio núm. 140 figuran la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, que recogieron por vez primera la preocupación de la OIT respecto de la formación profesional ²⁰.
17. El Convenio núm. 140 y la Recomendación núm. 148, que lo complementa, están estrechamente relacionados con el Convenio (núm. 142) y la Recomendación (núm. 150) sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975. Estos instrumentos se concibieron inicialmente en el proceso de establecimiento de una política de la OIT en materia de desarrollo de los recursos humanos, y fueron adoptados en dos reuniones sucesivas de la Conferencia Internacional del Trabajo. En el momento de su adopción, el Convenio núm. 140 plasmó los aspectos más innovadores del desarrollo de los recursos humanos al abogar por la generalización de la práctica de la licencia pagada de estudios, por ese entonces poco extendida ²¹.
18. La vinculación estrecha entre estas dos series de instrumentos queda de manifiesto en sus disposiciones. El Convenio núm. 140 incluye la formación profesional entre los fines para la concesión de la licencia de estudios. Por su parte, la Recomendación núm. 50 estipula en su párrafo 23, apartado 2) que los trabajadores que reciban formación fuera de la empresa deberían beneficiarse de licencias de estudios de acuerdo con las disposiciones del Convenio núm. 140 y de la Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 148). Por otra parte, la política de concesión de la licencia pagada de estudios a efectos de formación profesional, educación general y educación sindical se inscribe lógicamente en el marco de las políticas que, de conformidad con lo previsto en el artículo 1, párrafo 5, del Convenio núm. 142, tienen por objeto «alentar y ayudar a todas las personas a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad» ²². Vemos, pues, que los Convenios núms. 140 y 142 coinciden en alguna medida, pero también se complementan. Por ejemplo, el Convenio núm. 140 incluye entre los fines educativos no sólo la formación profesional, sino la educación general, social o cívica y también la educación sindical. Por su parte, el Convenio núm. 142 abarca en su ámbito la orientación profesional y la información permanente sobre el empleo, no sólo para los adultos ocupados sino también para los desempleados y los jóvenes.
19. El Convenio núm. 140 está relacionado también con instrumentos sobre la no discriminación. En su artículo 8 se refiere expresamente a los siete criterios de discriminación que son objeto del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), prohibiendo que la licencia pagada de estudios se niegue por dichos motivos.
20. Asimismo, el Convenio núm. 140 está relacionado con instrumentos sobre la política de empleo. En su artículo 4, se estipula que las políticas en materia de concesión de la licencia pagada de estudios

²⁰ En el Preámbulo de la Constitución, que esboza el programa general de la OIT, figura la «organización de la enseñanza profesional y técnica» entre las medidas que permitirán mejorar las condiciones de trabajo. En la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en 1944 por la Conferencia reunida en Filadelfia e incorporada a la Constitución de la OIT en 1946, se reconoce «la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: a) lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida; b) emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común; c) conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos».

²¹ *Estudio general, op. cit.*, párrafos 9 y 10.

²² *Estudio general, op. cit.*, párrafo 325.

deberían coordinarse con las políticas generales en materia de empleo. Por su parte, el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), dispone que los Estados Miembros deberán formular una política destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido que garantice a cada trabajador todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga.

21. El Convenio núm. 140 está relacionado además con instrumentos que prevén medidas especiales a fin de facilitar el empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares y de trabajadores de edad avanzada. En su artículo 9, estipula que se han de establecer disposiciones especiales, cuando sea necesario, a favor de los trabajadores que tengan dificultad para ajustarse al sistema general por pertenecer a alguna categoría particular o para algunas categorías particulares de empresas que tengan dificultad para ajustarse a dicho sistema general. Entre las categorías particulares de trabajadores se incluye a los «trabajadores con responsabilidades familiares». Por su parte, en su artículo 7, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), estipula que deberán tomarse todas las medidas «para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo», lo que incluye medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales. El párrafo 13 de la Recomendación núm. 165, que complementa el Convenio núm. 156, indica que los trabajadores con responsabilidades familiares deberían tener a su alcance medios de formación profesional y, siempre que sea posible, sistemas de licencia pagada de estudios que les permitan utilizar dichos medios. Además, de conformidad con el párrafo 5, b), iii) de la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162), los trabajadores de edad deberían disfrutar, sin discriminación por razón de edad, de la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los demás trabajadores, por lo que se refiere, entre otras cosas, a la licencia pagada de estudios, en particular con fines de formación y de educación sindicales.
22. El Convenio núm. 140 está relacionado también con instrumentos en el campo de las relaciones de trabajo. De acuerdo con su artículo 2, apartado c), la licencia pagada de estudios debería concederse con fines de educación sindical. Por su parte, el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), estipula en su artículo 2, párrafo 1, que «los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones». En el párrafo 11, apartado 1), de la Recomendación núm. 143, que complementa el Convenio núm. 135, se estipula que «a fin de que los representantes de los trabajadores puedan desempeñar eficazmente sus funciones, deberían disfrutar del tiempo libre necesario para asistir», entre otras cosas, a cursos de formación y seminarios sindicales. Asimismo, el artículo 6 del Convenio núm. 140 dispone que las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberán aunar sus esfuerzos para la elaboración y la puesta en práctica de una política de fomento de la licencia pagada de estudios. En cuanto al Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150), este instrumento estipula en sus artículos 5 y 6 que las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberán participar «en la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política laboral nacional».
23. Además, el Convenio núm. 140 está relacionado con instrumentos relativos a las políticas sobre el tiempo de trabajo. En su artículo 4, este instrumento especifica que la política en materia de licencia pagada de estudios deberá coordinarse con las políticas relativas a la duración del trabajo. Otros instrumentos de la OIT pertinentes en esta materia son el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47), la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116), y el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132).
24. Por último, debería recordarse que en su 88.^a reunión (2000) la Conferencia Internacional del Trabajo llevó a cabo una discusión general sobre el tema de la formación profesional y el desarrollo de los recursos humanos. En dicha reunión, la Conferencia decidió que el Convenio núm. 142 conservaba su actualidad, pero que, en cambio, la Recomendación núm. 150 debería revisarse para

que refleje la evolución reciente en el campo del desarrollo de los recursos humanos²³. La actual reunión del Consejo de Administración deberá decidir si se incluye o no este punto en el orden del día de la 91.ª reunión (2003) de la CIT²⁴. Volveremos a abordar esta cuestión en la última sección del estudio, relativa a los obstáculos que se plantean a la ratificación.

Otros instrumentos internacionales y regionales pertinentes

25. La protección que ofrece el Convenio núm. 140 está comprendida en un marco jurídico bien determinado, que está sustentado por instrumentos internacionales y regionales. Entre esos instrumentos el de mayor alcance es la Declaración Universal de Derechos Humanos, que en su artículo 26 especifica que toda persona tiene derecho a la educación y que la instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada. Cuando se adoptó el Convenio núm. 140, se esperaba que estableciese una nueva medida importante para plasmar esos objetivos. Uno de los principales objetivos de la política de fomento de la licencia pagada de estudios era asegurar la igualdad de oportunidades. Se consideró como un medio para compensar la desventaja de quienes han tenido una educación deficiente, especialmente para los grupos con menor nivel de educación o que trabajan en condiciones penosas²⁵.
26. En el artículo 6 del Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, de 1966, se incluye tanto la orientación y la formación técnicoprofesional como los programas de formación entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes para lograr la plena efectividad del derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.
27. En el plano regional hay una serie de instrumentos europeos que contienen también disposiciones pertinentes. Con arreglo al artículo 10 de la Carta Social Europea del Consejo de Europa, las Partes se comprometen a proporcionar o promover la formación técnica y profesional para todas las personas, incluidas las personas discapacitadas, y a facilitar el acceso a la enseñanza superior técnica y universitaria basándose únicamente en las aptitudes individuales.
28. En el marco de la Unión Europea, el artículo 14 de la recientemente proclamada Carta de los derechos fundamentales se estipula lo siguiente: «Toda persona tiene derecho a la educación y al acceso a la formación profesional y permanente». En el punto 15 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores (1989) se estipula en particular que:

Todo trabajador de la Comunidad Europea debe poder tener acceso a la formación profesional y poder beneficiarse de la misma a lo largo de su vida activa. (...) Las autoridades públicas competentes, las empresas o los interlocutores sociales, cada uno en el ámbito de su competencia, deberían establecer los mecanismos de formación continuada y permanente que permitan a toda persona reciclarse, en particular mediante *permisos de formación*, perfeccionamiento y adquisición de nuevos conocimientos, teniendo en cuenta, particularmente, la evolución técnica». (Se utilizó la letra cursiva para destacar esa parte del texto).

²³ CIT: *Actas Provisionales* núm. 21, 88.ª reunión, *op. cit.*, Conclusiones, pág. 21/72, párrafo 21.

²⁴ Documento GB.280/2.

²⁵ *Estudio general*, *op. cit.*, párrafo 383.

Origen

29. La cuestión de la adopción de un instrumento sobre la licencia pagada de estudios se planteó en 1965 en una resolución adoptada en la 49.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo ²⁶. En la resolución se señala que el desarrollo de la sociedad moderna está condicionado en gran medida por el progreso científico y tecnológico y se exhorta a proporcionar oportunidades de educación adecuada fuera del marco de la formación escolar general y la enseñanza profesional de carácter convencional. La vida activa moderna, tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo, exige conocimientos nuevos cada vez más extensos que no pueden obtenerse únicamente mediante la enseñanza general y la formación profesional. Esa formación permitiría que los trabajadores de los países en vías de desarrollo participen en forma más eficaz en los esfuerzos en pro del fomento económico y social de sus países y constituiría una aportación positiva a la realización de los planes de desarrollo económico y social. Por último, en la resolución se señala que no se puede esperar que los trabajadores que dependen de un sueldo o salario tengan que sacrificar el tiempo libre previsto para la recuperación de sus fuerzas o renunciar a la posibilidad de continuar su educación.
30. Los informes preparatorios y las *Actas* de las 58.^a y 59.^a reuniones de la CIT reflejan los diferentes puntos de vista expresados con respecto al propósito y la utilidad del Convenio núm. 140 ²⁷.
31. Los argumentos a favor de la adopción de dicho Convenio pueden resumirse como sigue: según un punto de vista, la evolución tecnológica y científica generaba una economía y una sociedad en constante mutación que requieren ciclos sucesivos de educación continua después de completada la escolaridad básica. Ese tipo de educación permitiría proporcionar, ampliar y adaptar las calificaciones profesionales de los trabajadores con el fin de asegurar el pleno empleo y la seguridad de los ingresos, capacitar a los trabajadores para participar en la vida social y profesional de manera más activa y con más fundamento e informar a los trabajadores acerca de sus derechos en el trabajo con el fin de que puedan cumplir de manera responsable su función como interlocutores sociales ²⁸. Asimismo, se consideró que el Convenio era suficientemente flexible para reflejar diferentes niveles de desarrollo y prácticas culturales en todas las regiones del mundo ²⁹.
32. Las objeciones que se plantearon con respecto a la adopción de un convenio pueden resumirse como sigue: según un punto de vista, el objetivo prioritario para los países en desarrollo debería consistir en asegurar una educación adecuada para los jóvenes y el derecho a una licencia pagada de estudios podría impedir la realización de este objetivo fundamental y, al mismo tiempo, entretener el desarrollo económico imponiendo cargas pesadas a los gobiernos y la economía ³⁰. Según otro punto de vista, se debería dar prioridad a la formación con respecto a la educación general y la educación sindical ³¹. Por último, se opinó también que la diversidad de condiciones económicas y

²⁶ *Actas Provisionales* de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1965, anexo XII, Resolución sobre licencia pagada de estudios.

²⁷ Informes VI, 1) y VI, 2), CIT, 58.^a reunión, 1973; Informes IV, 1) y IV, 2), CIT, 59.^a reunión, 1974; *Actas Provisionales*, CIT, 58.^a reunión, *Actas Provisionales* núms. 22, 33 y 34; *Actas*, CIT, 59.^a reunión, 1974, *Actas Provisionales* núms. 17, 23 y 30.

²⁸ *Actas*, CIT, 59.^a reunión 1974, *Actas Provisionales* núms. 23 y 30.

²⁹ *Ibíd.*

³⁰ *Ibíd.*

³¹ *Ibíd.*

sociales en todo el mundo, así como el tema de que trataba el Convenio, que era más apropiado para la negociación colectiva, no justificaban la adopción de un convenio³².

33. Cabe destacar que la Conferencia adoptó la fórmula de un convenio complementado por una recomendación, aun cuando inicialmente se había previsto un solo instrumento en la forma de una recomendación. Asimismo, cuando se celebró la primera discusión, se pensó que el convenio debería definir la licencia pagada de estudios, basándose en el modelo de la Declaración Universal de Derechos Humanos, como «un nuevo derecho laboral». La proclamación de ese derecho, sin embargo, se consideró poco realista, en particular en el caso de los países que carecen de los recursos necesarios para aplicarlo, y se opinó también que carecía de la flexibilidad que se suponía debía caracterizar a esas normas. La Conferencia decidió por último limitarse en el preámbulo a un reconocimiento de la licencia pagada de estudios como «un medio que permita responder a las necesidades reales de cada trabajador en la sociedad contemporánea». Así, al presentar el proyecto de convenio a la Conferencia, el Ponente de la Comisión de la Licencia Pagada de Estudios destacó el carácter moderado y ponderado de las disposiciones de dicho instrumento³³.
34. En el *Estudio general* de 1991 se resume la legislación y la práctica nacionales en los Estados Miembros de la OIT con respecto al desarrollo de los recursos humanos y se concluye señalando la existencia de obstáculos a la aplicación del Convenio³⁴. En respuesta a esas dificultades, la Comisión de Expertos destacó, en primer lugar, el carácter flexible de las obligaciones establecidas en el Convenio y la posibilidad de su aplicación gradual mediante una variedad de métodos y, en segundo lugar, el importante papel que puede desempeñar el sector privado, representado por los empleadores y sus organizaciones, en la promoción de los fines educativos de la licencia pagada de estudios en los países en desarrollo que carecen de los medios necesarios para aplicar una política educativa plenamente desarrollada³⁵. Por último, la Comisión subrayó «la importancia de los instrumentos relativos (...) a la licencia pagada de estudios para la acción normativa de la Organización en su conjunto y el logro de sus objetivos de justicia social», especialmente en el marco de políticas destinadas a abordar los problemas que plantea el ajuste estructural³⁶.

Consultas y tendencias legislativas

Las consultas de 1997

Introducción

35. En marzo de 1997, seis años después de haberse publicado el *Estudio general* antes mencionado, el Consejo de Administración emprendió un examen del Convenio núm. 140 en el marco del mandato del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas³⁷. El Consejo de Administración decidió invitar a los Estados Miembros a que contemplasen la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 140 y a que proporcionasen información con respecto a cualquier obstáculo a la ratificación o la necesidad de una revisión total o parcial de dicho Convenio. Estos dos aspectos de la decisión del Consejo de Administración fueron adoptados conjuntamente y no de manera alternativa. Las

³² *Ibíd.*; CIT, 58.^a reunión, 1973, *Actas Provisionales* núms. 22, 33 y 34; Informe VI, 2), CIT, 58.^a reunión, 1973, pág. 10.

³³ *Actas*, CIT, 59.^a reunión, 1974, *Actas Provisionales* núms. 17, 23 y 30.

³⁴ *Estudio general, op. cit.*, párrafos 469-477.

³⁵ *Ibíd.*, párrafos 478 y 483.

³⁶ *Ibíd.*, párrafo 485.

³⁷ Véase el anexo II.

respuestas recibidas de 45 Estados Miembros se examinaron en un informe que se presentó al Grupo de Trabajo en 1998³⁸. El presente análisis incluye 19 respuestas adicionales que no se incluyeron en el examen anterior porque se recibieron con posterioridad al primer informe o se referían al hecho de que el país en cuestión había ratificado el Convenio³⁹. Por ende, el número total de respuestas examinadas en este estudio llegó a 64⁴⁰.

Invitación a ratificar

36. Al efectuarse las consultas de 1997, 12 de los países que respondieron ya habían ratificado el Convenio núm. 140⁴¹. Siete de estos países indicaron que eran parte en el Convenio y que su aplicación no les suponía ningún tipo de problema⁴². Uno de los países consultados ratificó el Convenio núm. 140 tiempo después de celebradas las consultas⁴³. Como se ha señalado antes, hasta el día de hoy se han registrado 31 ratificaciones de este Convenio.

Obstáculos y dificultades para la ratificación

37. *Obstáculos escasos o inexistentes:* Ocho países indicaron que no habían tropezado con obstáculos, o si los había eran pocos, a la ratificación⁴⁴. Tres de estos países informaron que faltaba poco para concluir su proceso de ratificación⁴⁵. El examen de las posibilidades de ratificación prosigue en los otros cinco países, con perspectivas alentadoras⁴⁶.

³⁸ Véase el anexo II.

³⁹ *Angola, Antigua y Barbuda, Azerbaiyán, Belarús, Bélgica, Brasil, Croacia, Francia, Guinea-Bissau, Malasia, México, Myanmar, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, Saint Kitts y Nevis, Seychelles, Tailandia y Togo.*

⁴⁰ *Angola, Antigua y Barbuda, Argentina, Australia, Austria, Azerbaiyán, Belarús, Bélgica, Brasil, Canadá, República Checa, Chile, China, Colombia, Comoras, República de Corea, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Cuba, Dinamarca, República Dominicana, Egipto, El Salvador, Estados Unidos, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Ghana, Grecia, Guinea-Bissau, Hungría, India, Italia, Japón, Jordania, Letonia, Líbano, Luxemburgo, Malasia, Marruecos, Mauricio, México, Myanmar, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Panamá, Polonia, Qatar, Reino Unido, Rumania, Saint Kitts y Nevis, Seychelles, Singapur, República Árabe Siria, Sri Lanka, Suriname, Suiza, Tailandia, Togo, Turquía y Uruguay.*

⁴¹ *Azerbaiyán, Bélgica, Brasil, República Checa, Finlandia, Francia, Hungría, México, Países Bajos, Polonia y Reino Unido.*

⁴² Se trata de *Azerbaiyán, Brasil, Cuba, Francia, México, Países Bajos y Reino Unido*. La consulta se refería a un grupo de convenios determinado; los Países Bajos añadieron — en el contexto de su respuesta específica sobre el Convenio núm. 132 — que estaban considerando la posibilidad de revisar la legislación nacional en materia de licencia anual, de conformidad con los puntos de vista manifestados por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a fin de lograr una mayor flexibilidad que permita ahorrar una parte de las vacaciones a efectos de la jubilación anticipada y de las licencias de estudios.

⁴³ *Chile* (ratificó el Convenio en 1999).

⁴⁴ *Chile, Costa Rica, Dinamarca, Italia, Letonia, Noruega, Rumania y Seychelles.*

⁴⁵ *Chile, Costa Rica y Rumania* (el instrumento de ratificación de Chile ya se ha recibido).

⁴⁶ *Dinamarca, Italia, Letonia, Noruega y Seychelles.*

38. *En proceso de análisis, aún no terminado:* Diez países⁴⁷ indicaron que el estudio de la ratificación proseguía su curso por motivos como los siguientes: examen de la posibilidad de presentar el Convenio núm. 140 al Parlamento para su aprobación⁴⁸; celebración de consultas tripartitas en curso⁴⁹; proceso de adopción en curso del nuevo Código de Trabajo⁵⁰; celebración de consultas y otros procesos análogos previstos en fecha próxima⁵¹, y deseo de examinar la posibilidad de la ratificación una vez que se cristalicen los procesos nacionales, y en particular los objetivos y los recursos financieros en este campo⁵². Dos países indicaron que estaban desplegando esfuerzos para aplicar los principios y el espíritu del Convenio en armonía con las condiciones locales⁵³. Otro país indicó que iba a seguir examinando el Convenio en su momento oportuno⁵⁴. Un país señaló que, a raíz de la ratificación del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), su legislación nacional contenía ya algunas disposiciones en materia de licencia pagada de estudios⁵⁵.
39. *Obstáculos a la ratificación:* Veintiocho países se refirieron a la existencia de obstáculos generales o de orden más específico⁵⁶.
40. *Obstáculos generales:* Veintitrés países indicaron que tropezaban con obstáculos generales a la ratificación⁵⁷. Entre los obstáculos de índole material y económica figuraban los siguientes: la falta de servicios de educación primaria, intermedia y secundaria plenamente desarrollados, así como la necesidad de contar con una gran infraestructura indispensable para asegurar la educación permanente, lo que en principio impide ponerla en práctica a corto plazo⁵⁸; las obligaciones económicas que supone la aplicación del Convenio, lo que podría menoscabar la estabilidad del

⁴⁷ *Antigua y Barbuda, Belarús, Croacia, El Salvador, Líbano, Malasia, Myanmar, Saint Kitts y Nevis, Suriname y Togo.*

⁴⁸ *El Salvador.*

⁴⁹ *Croacia.*

⁵⁰ *Belarús.* El nuevo Código de Trabajo fue adoptado el 26 de julio de 1999: texto oficial núm. 432, *Vedomosti Verkhovnogo Soveta*, 1999-09-15, núm. 26-27, págs. 2-203.

⁵¹ *Saint Kitts y Nevis y Togo.*

⁵² *Líbano.*

⁵³ *Antigua y Barbuda y Malasia.*

⁵⁴ *Myanmar.*

⁵⁵ *Suriname.*

⁵⁶ *Angola, Argentina, Australia, Austria, Canadá, Colombia, Comoras, Côte d'Ivoire, República Dominicana, Estados Unidos, Estonia, Filipinas, Guinea-Bissau, India, Japón, Jordania, Luxemburgo, Marruecos, Mauricio, Panamá, Qatar, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suiza, Tailandia, Turquía y Uruguay.*

⁵⁷ *Angola, Argentina, Austria, Canadá, Colombia, Comoras, Côte d'Ivoire, República Dominicana, Estados Unidos, Estonia, Guinea-Bissau, India* (el Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC) indicó que era partidario de la ratificación), *Jordania, Marruecos, Panamá, Qatar, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica* (Business South Africa), *Suiza* (la Unión Sindical Suiza manifestó que apoyaba la ratificación), *Tailandia, Turquía y Uruguay.* (Por otra parte, China se limitó a indicar una lista de los convenios que preveía ratificar, entre los que no figuraba el Convenio núm. 140).

⁵⁸ *India.*

empleo⁵⁹; la necesidad de concentrarse en el desarrollo de las calificaciones técnicas necesarias para el aumento de la competitividad⁶⁰ y la necesidad de dar prioridad a la educación general⁶¹. En cuanto a los obstáculos relativos a problemas jurídicos y políticos, se señalaron los siguientes: la convicción de algunos sectores de que la educación y la formación profesional deben ser materias de incumbencia de los interlocutores sociales⁶²; la falta de disposiciones ampliamente aceptadas sobre la licencia pagada de estudios en los convenios colectivos y la consiguiente falta de legislación pertinente⁶³; la inexistencia de proyectos de extensión de los derechos en materia de licencia pagada de estudios a otros grupos de trabajadores en los próximos años⁶⁴, y la falta de disposiciones de aplicación general en materia de licencia de estudios en la legislación nacional o federal⁶⁵. Algunos países se refirieron a la falta de una legislación nacional idónea y avanzada, pero no entraron en detalles al respecto⁶⁶. Por último, existen al parecer algunos obstáculos de naturaleza más general, que no tienen relación con el Convenio núm. 140 en particular. Entre éstas se pueden señalar la falta de un consenso tripartito en materia de política de ratificaciones⁶⁷; la necesidad de centrarse en convenios que ya se hayan ratificado⁶⁸; la necesidad de superar los obstáculos generales, tanto de índole material como política⁶⁹; el hecho de estar en curso los procesos de reforma de la legislación laboral⁷⁰, y el carácter no prioritario de la ratificación (sin perjuicio de que

⁵⁹ *Colombia y Singapur.*

⁶⁰ *Sudáfrica (Business South Africa (BSA)).*

⁶¹ *Tailandia.*

⁶² *Suiza.*

⁶³ *Canadá.*

⁶⁴ *Austria.*

⁶⁵ *Estados Unidos, Qatar y Turquía.* Los *Estados Unidos* indicaron que algunas leyes nacionales podrían ser incompatibles con el derecho a licencia pagada de estudios. En particular, el apartado q) del artículo 7 de la ley sobre normas de equidad en el trabajo permite deducir hasta diez horas semanales del cálculo del pago de horas extraordinarias si durante dicho tiempo el trabajador interesado recibe educación complementaria, si no está en posesión de un certificado de estudios secundarios o no ha cursado el octavo año de educación obligatoria, si la formación impartida cubre conocimientos de nivel de octavo año o inferiores y si la enseñanza no comprende una formación destinada específicamente al empleo. *Qatar* también se refirió a las disposiciones específicas en virtud de las cuales se otorgan licencias de estudios en determinados casos. La legislación sobre becas de estudios aplicada por el Ministerio de Educación y Cultura regula todos los aspectos de la atribución de becas y de licencias pagadas para los trabajadores del sector público. Algunas instituciones de grandes dimensiones, como la entidad nacional del petróleo prevén en sus propios reglamentos la atribución de licencias pagadas a su personal con fines de formación y perfeccionamiento de sus calificaciones profesionales y técnicas. *Turquía* señaló que iba a ser necesario introducir enmiendas a su legislación nacional con el objeto de despejar los obstáculos en materia de cálculo de la cuantía de las licencias pagadas de estudios y de otras asignaciones o emolumentos relacionadas con dichas licencias, por lo que el Convenio podría ser ratificado una vez que el país adopte dichas enmiendas en concordancia con su desarrollo social y económico.

⁶⁶ *Jordania, Panamá, República Árabe Siria y Sri Lanka.*

⁶⁷ *Uruguay.*

⁶⁸ *Guinea-Bissau.*

⁶⁹ *Comoras.*

⁷⁰ *Argentina.*

las normas de la OIT hayan sido tomadas en consideración durante la reforma de la legislación laboral)⁷¹.

41. *Obstáculos específicos*: Cinco países⁷² mencionaron este tipo de obstáculos. Por lo que se refiere al artículo 2, un país informó que éste constituía un obstáculo a la ratificación, pero no dio indicaciones precisas sobre la naturaleza del impedimento⁷³. Otro país⁷⁴, indicó que el Convenio núm. 140 se consideraba adecuado para iniciar el proceso de ratificación, pero que subsistía una reserva en cuanto al apartado c) del artículo 2, sobre educación sindical, que podría ser fuente de dificultades a la hora de demostrar el cumplimiento de la disposición. Otro país indicó que, si bien disponía de una legislación sindical y en particular de disposiciones en materia de licencia de estudios generales, su legislación sobre formación profesional era rudimentaria (artículo 2, a)), por lo que se encontraba en proceso de promulgar disposiciones en este campo⁷⁵. En otro país, la legislación nacional no abarca en principio la educación general (artículo 2, b)), pero sí prevé disposiciones sobre licencia pagada de estudios a efectos de formación profesional y de educación sindical⁷⁶. Por otra parte, debido a dificultades financieras, un país tiene objeciones respecto de los apartados b) y c) del artículo 2, pues en la práctica el Gobierno sólo podría promover de momento la licencia pagada para tomar parte en programas de formación que tengan relación directa con el trabajo de las personas interesadas⁷⁷.

Revisión

42. *A favor de la revisión (o de la derogación)*: Cinco países indicaron que eran partidarios de una revisión o de la derogación del Convenio⁷⁸. Entre estos países, uno ha ratificado el Convenio⁷⁹ y considera que la revisión sería aconsejable a fin de tomar en consideración las nuevas realidades de la organización del trabajo, como el trabajo a tiempo parcial, y para incrementar las posibilidades de empleo de los trabajadores despedidos, mediante programas de formación permanente. Otro país consideró que sería difícil aplicar el Convenio núm. 140 al sector informal, por lo que propuso añadir una cláusula de excepción que «permita a los países con dificultades económicas, y en particular al sector privado, excluir del ámbito de aplicación a las industrias y empresas que no tengan la capacidad de ofrecer licencias pagadas de estudios»⁸⁰. Otro país indicó que el Convenio debería ser revisado parcialmente a fin de tomar en cuenta las nuevas condiciones del mundo del trabajo⁸¹.

⁷¹ Côte d'Ivoire.

⁷² Australia, Filipinas, Japón, Luxemburgo y Mauricio.

⁷³ Japón.

⁷⁴ Australia.

⁷⁵ Luxemburgo. La Oficina toma nota de la adopción de la ley correspondiente, de 22 de junio de 1999, que contiene disposiciones sobre la materia. Esta ley figura entre los instrumentos nacionales que se examinan en la sección siguiente.

⁷⁶ Filipinas.

⁷⁷ Mauricio.

⁷⁸ Bélgica, República de Corea, Egipto y Ghana indicaron que eran partidarios de una revisión; Nueva Zelandia es partidario de la derogación.

⁷⁹ Bélgica.

⁸⁰ Ghana.

⁸¹ Egipto.

Un país ⁸² se centró en la necesidad de simplificar las normas de la OIT en el campo del desarrollo de los recursos humanos y propuso integrar el Convenio núm. 140 en el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), o en su defecto revisar el Convenio núm. 140, adoptándolo como recomendación complementaria del Convenio núm. 142. Por último, un país propuso que se estudie la posibilidad de derogar el Convenio núm. 140, por considerar que la licencia de estudios no es un tema que corresponda abordar en un convenio de la OIT ⁸³.

43. *Contra la revisión*: Cinco países indicaron que a su juicio la revisión no era necesaria ⁸⁴. Cuatro de estos países han ratificado el Convenio núm. 140 ⁸⁵. Un país parte en el Convenio ⁸⁶ señaló que, a su juicio, era:

... importante que la OIT trate de promover y facilitar la ratificación de este Convenio. En las condiciones actuales del mercado laboral, la educación y la formación cumplen un papel absolutamente decisivo por lo que se refiere a facilitar los cambios estructurales en curso en el lugar de trabajo y a garantizar la continuidad del empleo. Además, constituyen un medio importante para reintegrar en el mundo del trabajo a las personas que han perdido su empleo. Un factor importante que ha de tenerse en cuenta al evaluar la necesidad de revisar el Convenio núm. 140 o de preparar un convenio completamente nuevo es la situación global del empleo, que se ha modificado sustancialmente en los últimos veinte años. Tal vez sería conveniente examinar también la posibilidad de formular un convenio que tome en consideración las distintas situaciones que se dan en la vida del trabajador. No obstante, no se considera que la revisión del Convenio núm. 140 sea imperativa. Las disposiciones que contiene son lo suficientemente flexibles como para que los Estados Miembros (muy diferentes entre sí en lo que atañe a su nivel de desarrollo) tengan el margen de acción indispensable para tomar debidamente en cuenta sus circunstancias nacionales respectivas. Sin embargo, cada Estado Miembro tiene una obligación, esto es, formular y aplicar una política concebida para promover la práctica de la licencia pagada de estudios, siguiendo métodos acordes con las condiciones y la práctica nacionales, de aplicación paulatina en caso necesario.

Otro Estado parte consideró que el Convenio garantiza un nivel suficiente de apoyo y protección a los trabajadores ⁸⁷. Los demás países indicaron que no consideraban necesaria la revisión, sin dar mayores explicaciones.

Resultados

44. El análisis en detalle de las consultas pone de manifiesto que ocho países consideran que no hay o que hay muy pocos obstáculos que se opongan a la ratificación ⁸⁸, mientras que otros diez países

⁸² *República de Corea* (para la Federación de Empleadores de Corea, «no hay problemas específicos que impidan la ratificación de este Convenio»).

⁸³ *Nueva Zelandia* (el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia indicó que era favorable a la revisión). Al respecto, la Oficina hace notar que en 1992 Nueva Zelandia derogó la ley sobre licencias de estudios de los representantes sindicales, de 1986 (derogación por medio de la ley núm. 102 de 1992), y que en octubre de 2000 se adoptó la ley sobre relaciones de trabajo (núm. 24 de 2000), por la que se reintrodujeron disposiciones en materia de licencia de estudios para afiliados sindicales; esta ley figura entre las que se examinan en la próxima sección.

⁸⁴ *República Checa, Finlandia, Grecia, Hungría y Polonia.*

⁸⁵ *República Checa, Finlandia, Hungría y Polonia.*

⁸⁶ *Finlandia.*

⁸⁷ *Hungría.*

⁸⁸ Véase el párrafo 37, más arriba.

iban a examinar la cuestión ⁸⁹. En cambio, cinco países consideraron que no había necesidad de revisar el instrumento ⁹⁰. En los argumentos propuestos contra la revisión se subrayó la naturaleza flexible del Convenio núm. 140 y su importancia para la promoción del empleo. Además, siete países declararon que habían ratificado el Convenio y que no veían obstáculos a su aplicación, ni tampoco la necesidad de revisarlo ⁹¹.

45. Ahora bien, el análisis puso de relieve también que 28 países ⁹² hacen frente a obstáculos generales o específicos a la ratificación del Convenio núm. 140. Varios de ellos señalaron que existían obstáculos materiales. Entre los obstáculos de otra índole figuran la preocupación en cuanto al papel que deberían desempeñar el Estado y los interlocutores sociales en materia de licencia pagada de estudios, la inexistencia de leyes pertinentes y el hecho de que la legislación nacional no recoge plenamente los tres fines educativos del Convenio núm. 140. La Oficina hace notar que algunos de los obstáculos señalados durante las consultas podrían obviarse si se dispusiera de mayor información para aclarar la cuestión de la flexibilidad de las disposiciones del Convenio núm. 140 y la posibilidad de su aplicación por etapas siguiendo métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales y teniendo en cuenta «el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de los diferentes sectores de actividad» ⁹³.
46. Otros cinco países consideraron que la revisión o la derogación de este Convenio eran necesarias o aconsejables ⁹⁴. Uno de estos países, que ya ratificó el Convenio, consideró que la revisión se justificaba por la necesidad de amparar la situación de los desempleados y de quienes están ocupados en formas atípicas de empleo. Dos países centraron su análisis en la necesidad de estimular la actividad económica evitando la adopción de disposiciones jurídicas limitativas. Un país se refirió a la necesidad de simplificar las normas de la OIT en el campo del desarrollo de los recursos humanos mediante la fusión de todos los instrumentos pertinentes, entre los que figura el Convenio núm. 140. Por último, un país propuso derogar el Convenio núm. 140, habida cuenta de que el tema que trata no es adecuado para un convenio.
47. Como podemos ver, las consultas de 1997 redundaron en posturas divergentes, y también pusieron de relieve la existencia de obstáculos a la ratificación del Convenio núm. 140. A fin de conocer otros aspectos de las tendencias legislativas en este campo, en la sección que sigue se examinan con más detenimiento las leyes sobre la licencia pagada de estudios adoptadas por los Estados Miembros de la OIT durante los últimos diez años. El resultado de este examen se analiza enseguida a la luz de los resultados de las consultas de 1997.

Avances recientes en la legislación nacional

Introducción

48. Con el fin de entregar nuevos antecedentes al Grupo de Trabajo, se ha examinado la legislación en materia de licencia de estudios adoptada desde 1990, sobre la base de la información de acceso público contenida en NATLEX, base de datos de la OIT dedicada a la legislación nacional ⁹⁵. El

⁸⁹ Véase el párrafo 38, más arriba.

⁹⁰ Véase el párrafo 43, más arriba.

⁹¹ Véase el párrafo 36, más arriba.

⁹² Véase el párrafo 39, más arriba.

⁹³ Convenio núm. 140, artículos 2 y 4.

⁹⁴ Véase el párrafo 42, más arriba.

⁹⁵ Dirección: <http://natlex.ilo.org>.

objeto de este examen consiste, pues, en dar una indicación de los efectos del Convenio, de su pertinencia en las condiciones actuales y de los escollos con que tropieza su ratificación. La Oficina ha optado por centrar su análisis en la legislación relativa a las posibilidades educativas de que gozan los trabajadores adultos y que equivalen ya sea a una licencia de estudios o a alguna fórmula comparable, que se haya promulgado o modificado en los últimos años en los Estados Miembros de la OIT que no son partes en el Convenio núm. 140⁹⁶. Se pudo establecer que 29 países disponen de legislación que otorga a los trabajadores la posibilidad de acogerse a una licencia para distintos fines de formación y educativos durante su tiempo de trabajo⁹⁷. Por regiones, estos países se reparten entre África, 12⁹⁸; Américas, dos⁹⁹; Asia y el Pacífico, tres¹⁰⁰ y Europa, 12¹⁰¹. Los resultados de este examen se presentan más adelante, y los datos cuantitativos se resumen en un cuadro que figura en anexo del presente estudio. Además, la Oficina tomó nota de la legislación adoptada en otros 19 países con respecto al contexto político más amplio en que se inserta la política de licencia pagada de estudios¹⁰². Dicho contexto abarca temas como el desarrollo de los recursos humanos, la educación y la formación profesional. Esta información figura en un cuadro complementario, también incluido en el anexo.

49. El examen se centró exclusivamente en las principales obligaciones establecidas por el Convenio núm. 140 por lo que se refiere a la licencia pagada de estudios. Como ya se ha indicado más arriba¹⁰³, la obligación principal consiste en formular y llevar a cabo una política de fomento de la licencia pagada de estudios, según su tenor definido en el artículo 1, para los tres fines educativos estipulados en el artículo 2 y garantizando recursos financieros adecuados, según lo dispuesto en el artículo 7. Por consiguiente, el examen de la legislación nacional se centró en las disposiciones relativas a estas obligaciones.
50. El Convenio núm. 140 contiene también obligaciones que se refieren a otros temas más amplios y que constituyen aplicaciones específicas de obligaciones más generales, en el contexto particular de

⁹⁶ Esta información no proviene de consultas directas con los Estados Miembros a propósito de la aplicación del Convenio núm. 140. Por lo tanto, las conclusiones que pueden sacarse del análisis corresponden a tendencias generales de la legislación, según su formulación en los instrumentos principales de cada país. No se tomó en consideración la legislación relativa a la educación, aprendizaje y formación profesional de los jóvenes, niños y desempleados. También se excluyó del campo de este estudio la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por otra parte, el examen tampoco se ocupó de la información sobre la aplicación práctica de las disposiciones legislativas. Por último, no fue posible examinar algunas leyes a raíz de la imposibilidad de cumplir con los plazos de traducción.

⁹⁷ *Argelia, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Camerún, Congo, República de Corea, Croacia, Djibouti, República Dominicana, Ecuador, Estonia, Grecia, Kazajstán, Lesotho, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malí, República de Moldova, Namibia, Nueva Zelandia, Portugal, Federación de Rusia, Seychelles, Swazilandia, Tayikistán y Yemen.*

⁹⁸ *Argelia, Burkina Faso, Burundi, Camerún, Congo, Djibouti, Lesotho, Madagascar, Malí, Namibia, Seychelles y Swazilandia.*

⁹⁹ *República Dominicana y Ecuador.*

¹⁰⁰ *República de Corea, Nueva Zelandia y Yemen.*

¹⁰¹ *Bulgaria, Croacia, Estonia, Grecia, Kazajstán, Letonia, Lituania, Luxemburgo, República de Moldova, Portugal, Federación de Rusia y Tayikistán.*

¹⁰² *Benin, Cabo Verde, Chad, China, Etiopía, Gabón, Indonesia, República Democrática Popular Lao, Mauritania, Mongolia, Mozambique, Nepal, Níger, Paraguay, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Sudáfrica, Tayikistán y Viet Nam.*

¹⁰³ Véase el párrafo 11, más arriba.

la licencia pagada de estudios. Entre dichas obligaciones figura la de garantizar la participación de los interlocutores sociales y de otras entidades en la puesta en práctica de las políticas sobre licencia pagada de estudios, de conformidad con el artículo 6, la de proteger a los trabajadores contra la discriminación, en virtud del artículo 8, la de adoptar disposiciones especiales en beneficio de algunos grupos, de conformidad con el artículo 9, y la de tomar en consideración la licencia de estudios a la hora de determinar los derechos a prestaciones sociales, en virtud del artículo 11. Como lo señaló la Comisión de Expertos en su *Estudio general* de 1991, estas obligaciones más amplias suelen figurar en leyes más generales. Por ejemplo, la obligación de garantizar la equidad del acceso a la licencia pagada de estudios, sin discriminación de ninguna índole, figurará probablemente en textos de ámbito más general, como la Constitución y el Código de Trabajo, o en normas que habitualmente rigen el respeto de las condiciones de empleo, las que, en virtud de su aplicabilidad universal, permiten vincular las condiciones de concesión de licencia pagada de estudios al respeto del principio de no discriminación¹⁰⁴. Otros criterios análogos son aplicables, en principio, a las medidas respecto de algunas categorías particulares de trabajadores y a las condiciones que rigen la obtención de prestaciones sociales¹⁰⁵. Para examinar dichos aspectos de la problemática se necesitará someter la legislación a un estudio de una magnitud muy superior al marco que se definió para el estudio breve.

51. Otro punto que merece atención se refiere a que la información recopilada aquí abarca únicamente algunos de los medios de promoción de la política de licencia pagada de estudios, a saber, la promulgación de leyes en la materia¹⁰⁶. El artículo 5 permite una elección mucho más amplia de medios para la puesta en práctica de las obligaciones contenidas en el Convenio. Por otra parte, de acuerdo con lo manifestado por la Comisión de Expertos, los Estados parte en el Convenio no tienen la obligación supletoria, prevista en otros convenios de la OIT, de legislar cuando no sea posible aplicar las disposiciones del Convenio por otros medios¹⁰⁷.
52. Además, como se ha señalado antes, la Comisión de Expertos hizo notar que la ratificación del Convenio núm. 140 depende de la existencia de una política orientada a fomentar la concesión de la licencia pagada de estudios a los tres fines estipulados en el instrumento, aplicando métodos adecuados a las condiciones nacionales y por etapas, de ser necesario. La aplicación de una política en esta materia «supone la expresión de una voluntad de los poderes públicos que se traduce en una acción en la que necesariamente se hallan implicados ciertas autoridades y organismos durante un determinado período de tiempo»¹⁰⁸. Por lo tanto, el Convenio no exige la introducción inmediata de disposiciones que regulen la concesión de la licencia pagada de estudios. La política es dinámica y tiene por objeto conseguir el desarrollo progresivo de la concesión de la licencia pagada de estudios, teniendo en cuenta en particular el grado de desarrollo y las necesidades particulares de cada país y de los distintos sectores de actividad. Esto puede redundar en el fomento por etapas de la licencia pagada de estudios. Según la Comisión de Expertos, los Estados Miembros podrían concentrarse primeramente en la concesión de la licencia para uno de los fines enunciados en el mismo Convenio

¹⁰⁴ *Estudio general, op. cit.*, párrafo 403.

¹⁰⁵ La Comisión de Expertos notó también que, además del requisito fundamental de la no discriminación, las disposiciones sobre la elegibilidad de los trabajadores para ejercer el derecho a la licencia pagada de estudios que figuran en el artículo 10 se aplican, en principio, en aquellos casos en que sea reconocido el derecho subjetivo de los trabajadores a acogerse a esta licencia. Sin perjuicio de ello, el Convenio sigue siendo aplicable incluso cuando la licencia pagada de estudios se concede no sobre la base de un derecho individual, sino con arreglo a una política de empresa, a solicitud del empleador. Véase *Estudio general, op. cit.*, párrafo 398.

¹⁰⁶ Véanse el artículo 5 del Convenio y el párrafo 12 de este documento.

¹⁰⁷ Véanse los párrafos 13 y 14 del presente documento.

¹⁰⁸ *Estudio general, op. cit.*, párrafo 327.

o para determinados sectores de actividad, para proceder sólo posteriormente a su fomento por lo que respecta a los otros dos fines o en otros sectores de actividad ¹⁰⁹.

53. Por ende, para determinar si las leyes que se examinan en esta sección corresponden a los requisitos definidos por el Convenio, será necesario establecer primeramente si dichas leyes reflejan la existencia de una política de fomento de la licencia pagada de estudios. Con todo, se debe tener en cuenta que la existencia de tales políticas es muy pocas veces indicada explícitamente, y que los tres fines educativos que define el Convenio núm. 140 se aplican por distintos medios en prácticamente todos los países estudiados ¹¹⁰. En estas condiciones, la existencia o ausencia de una política se deduce basándose en algunos indicadores. A nuestros efectos, se utilizaron dos de tales indicadores. Primeramente, la existencia de una política es una probabilidad real cuando la concesión de la licencia pagada de estudios se efectúa con arreglo a una ley de aplicación general, como el Código de Trabajo, por lo menos para uno de los fines educativos definidos en el artículo 2. Además, tal existencia queda confirmada cuando la licencia pagada de estudios se concede para cualquiera de los fines educativos antes citados en virtud de leyes específicas pertinentes en algunos sectores de la actividad económica ¹¹¹.

Definición

54. El cuadro que figura en el anexo muestra la variedad de términos que se utilizan para designar las distintas fórmulas aplicadas para dar a los trabajadores la posibilidad de acogerse a una licencia y participar en programas de formación profesional, actividades culturales o educación obrera. La expresión «licencia pagada de estudios», u otras similares, figura en la legislación nacional de 12 países ¹¹². Nueve países cuentan con disposiciones equivalentes a la concesión de la licencia de estudios, contenidas en instrumentos sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación profesional ¹¹³. Dos países utilizan el término de «privilegio» en vez de «licencia» ¹¹⁴. Algunos países emplean términos como «licencia especial», «licencia suplementaria» o simplemente «licencia pagada» ¹¹⁵. Por último, dos países se refieren a la «licencia no pagada» ¹¹⁶, y otros dos a la expresión «vacaciones no remuneradas» ¹¹⁷. Esta diversidad terminológica nos recuerda los comentarios hechos por la Comisión de Expertos, que en su *Estudio general* de 1991 se refirió a la

¹⁰⁹ Véanse los párrafos 13 y 14 de este documento, o el *Estudio general*, párrafo 328.

¹¹⁰ Véase la lista de fuentes legislativas, en anexo.

¹¹¹ Esta evaluación se ha visto obstaculizada en parte por el hecho de que las leyes examinadas aquí fueron adoptadas después de 1990, y que las leyes que podrían constituir etapas de la aplicación paulatina de una política sobre licencia pagada de estudios fueron adoptadas tal vez antes de ese año. Por consiguiente, la Oficina también ha tomado en consideración, cada vez que ello fue posible, otros datos complementarios sobre la legislación vigente en cada país, especialmente basándose en el *Estudio general* de 1991 y en las respuestas de los gobiernos a las consultas de 1997. Así se procedió en el caso de Luxemburgo (párrafo 346 del *Estudio general* y respuesta a la consulta de 1997).

¹¹² *Bulgaria, Burundi, Congo, Croacia, República Dominicana, Ecuador, Grecia, Lesotho, Lituania, Madagascar, Nueva Zelandia y Seychelles.*

¹¹³ *Argelia, República de Corea, Djibouti, Luxemburgo, Malí, Portugal, Swazilandia, Tayikistán y Yemen.*

¹¹⁴ *Letonia y Federación de Rusia.*

¹¹⁵ *Croacia, Kazajstán, República de Moldova y Namibia.*

¹¹⁶ *Burkina Faso y Camerún.*

¹¹⁷ *Estonia y Lituania.*

gran variedad de mecanismos que se aplican en este campo, entre los que citaba el permiso de ausencia para asistir a exámenes, la reducción de la jornada diaria o semanal para permitir la asistencia a cursos nocturnos, la autorización para asistir a cursos durante las horas de trabajo — ya sea dentro o fuera de la empresa —, el permiso para asistir a una sesión o ciclo de enseñanza, y el permiso sabático ¹¹⁸.

Beneficios

55. El término «licencia de estudios» que figura en el artículo 1 se refiere a la formación profesional y a la educación que tienen lugar durante la jornada laboral, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. La mayor parte de las leyes examinadas aquí prevén en principio la posibilidad de ausentarse del lugar de trabajo durante períodos que pueden ir desde unas pocas horas hasta varios años, en función del tipo de actividades profesionales y de la situación de cada interesado en el empleo.
56. De los 29 países examinados, 21 cuentan con una legislación que establece el pago de prestaciones económicas a los trabajadores que ejerzan el derecho a la licencia de estudios, conforme a lo estipulado en el artículo 7 del Convenio núm. 140 ¹¹⁹. La legislación de varios países estipula que la licencia no es pagada o que el pago queda a discreción del empleador ¹²⁰. En algunos casos, la legislación no contiene disposiciones específicas sobre prestaciones económicas, o remite esta cuestión a la negociación colectiva o a los contratos de trabajo, o incluso estipula que la cuestión será objeto de leyes y reglamentos futuros ¹²¹.

Objetivos

57. La legislación de 27 países, de los 29 estudiados, concede la licencia de estudios para fines de formación profesional, conforme a lo estipulado en el artículo 2, apartado *a*) del Convenio ¹²². La legislación de 16 países estipula, en principio, que la licencia ha de concederse con fines de educación general, social y cívica, conforme a lo planteado en el apartado *b*) del artículo 2 del Convenio ¹²³. Por cierto, con frecuencia es difícil establecer una distinción clara entre la formación profesional y la educación general; de ahí que la legislación de algunos países suele abordar estos

¹¹⁸ *Estudio general, op. cit.*, párrafo 348.

¹¹⁹ *Argelia, Bulgaria, Burundi, Congo, Croacia, Djibouti, República Dominicana, Ecuador, Grecia, Kazajstán* (sólo licencia sindical), *Lesotho, Letonia, Lituania* (si los estudios obedecen a una iniciativa del empleador), *Luxemburgo, Madagascar, República de Moldova, Federación de Rusia, Seychelles, Swazilandia* (formación profesional), *Tayikistán y Yemen*.

¹²⁰ *Burkina Faso, Camerún, Estonia, Namibia, Portugal y Swazilandia* (sólo en caso de licencia sindical).

¹²¹ *República de Corea, Kazajstán* (respecto de licencia de estudio), *Lituania* (estudios cursados por iniciativa del trabajador), *Malí y Portugal*.

¹²² *Argelia, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Camerún, Congo, República de Corea, Croacia, Djibouti, República Dominicana, Ecuador, Estonia, Grecia, Kazajstán, Lesotho, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malí, República de Moldova, Nueva Zelanda, Portugal, Federación de Rusia, Seychelles, Swazilandia y Yemen*.

¹²³ *Argelia, Bulgaria, Burkina Faso, Croacia, Djibouti, República Dominicana, Ecuador, Estonia, Grecia, Kazajstán, Lesotho, Letonia, Lituania, Madagascar, República de Moldova y Federación de Rusia*.

dos campos como si estuviesen confundidos entre sí. Esta tendencia ha sido señalada también por la Comisión de Expertos ¹²⁴.

58. Trece países cuentan con una legislación que prevé la licencia para educación sindical, conforme a lo dispuesto por el artículo 2 del Convenio, en su apartado c) ¹²⁵. El número relativamente escaso de países cuya legislación prevé este tipo de licencias de estudios podría obedecer a que la educación sindical es una materia que suele ser objeto de los convenios colectivos. En 1991, la Comisión de Expertos observó que la concesión de la licencia con fines de educación sindical dependía frecuentemente de las facilidades atribuidas a los representantes de los trabajadores, en el sentido del Convenio núm. 135 y de la Recomendación núm. 143 ¹²⁶, y que en la mayoría de los países esta licencia era objeto de disposiciones distintas de aquellas por las que se rige la licencia de estudios con fines de formación profesional o de educación general ¹²⁷. El presente estudio muestra que la licencia con fines de educación sindical suele figurar en las leyes sobre las relaciones de trabajo, y que la licencia para la formación profesional o la educación general puede figurar en los códigos de trabajo o la legislación sobre educación, contratos de trabajo, políticas de empleo o desarrollo de los recursos humanos.
59. Por último, el cuadro en el anexo presenta las leyes cuya orientación general podría favorecer la concesión de la licencia pagada de estudios en otros 19 países ¹²⁸. En dos casos, la legislación invita a los interlocutores sociales a ponerse de acuerdo sobre disposiciones en materia de licencia de estudios, en el marco de la negociación colectiva ¹²⁹. Varias leyes se refieren al contexto más amplio en que se inscriben las políticas en materia de licencia pagada de estudios, y propician el establecimiento de asociaciones entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores, el sector privado y los organismos estatales, en el marco de una política general de formación profesional y desarrollo de los recursos humanos ¹³⁰. Por último, se incluyó en el examen una ley sobre licencia

¹²⁴ Véase el párrafo 85, más adelante.

¹²⁵ *Argelia, Burkina Faso, Burundi, Camerún, Croacia, Grecia, Kazajstán, Madagascar, Namibia, Nueva Zelandia, Federación de Rusia, Swazilandia y Tayikistán*. En otros países, la situación por lo que se refiere a la licencia pagada de estudios con fines de educación sindical no está clara. Por ejemplo, en *Belarús y Mongolia* los representantes elegidos por los trabajadores ejercen sus funciones sindicales ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, y son remunerados por los sindicatos, sin que haya disposiciones específicas relativas a la licencia para educación sindical. En otros países, como, por ejemplo, *Benin y Rumania*, los representantes sindicales tienen derecho a licencias para ejercer sus funciones sindicales, pero no existen en la legislación de estos países disposiciones explícitas que incluyan la educación sindical entre dichas funciones. En otros países, como *Guatemala, Guinea-Bissau, Nepal, Santo Tomé y Príncipe, República Unida de Tanzania y Turquía*, los sindicatos tienen el derecho a crear instituciones educativas e impartir educación y formación a sus afiliados, pero la legislación no prevé disposiciones específicas respecto de la concesión de licencia para facilitar dichas actividades.

¹²⁶ *Estudio general, op. cit.*, párrafo 375.

¹²⁷ *Ibid.*, párrafo 355.

¹²⁸ Véase el párrafo 48, más arriba.

¹²⁹ *Etiopía y Gabón*.

¹³⁰ *Benin, Cabo Verde, Chad, China, Indonesia, República Democrática Popular Lao, Mauritania, Mongolia, Mozambique, Nepal, Níger, Paraguay, Santo Tomé y Príncipe, Sudáfrica, Tayikistán y Viet Nam*.

pagada con fines de formación profesional, la que contiene disposiciones de orden general que no permiten hacer un análisis más detallado ¹³¹.

Resultados

60. La Oficina ha encontrado en la legislación de 16 países elementos que ponen de manifiesto la aplicación por etapas de las políticas en materia de licencia pagada de estudios ¹³². En seis de estos países se concede, en principio, la licencia pagada de estudios para los tres fines educativos indicados en el Convenio núm. 140 ¹³³. En otros diez países, existen leyes de aplicación general en las que se estipula la concesión de la licencia pagada de estudios para al menos uno de los fines educativos citados más arriba ¹³⁴. Al respecto, la Oficina hace notar que uno de estos países dio cuenta de obstáculos a la ratificación del Convenio núm. 140, en el marco de las consultas de 1997 ¹³⁵, obstáculos que se esperaba superar adoptando la legislación apropiada. La Oficina tomó nota de la adopción de la legislación prevista, que figura entre las leyes examinadas en el presente estudio, y llegó a la conclusión de que, sobre la base de la información adicional acopiada ¹³⁶, había indicios que demostraban la existencia de una política en materia de licencia pagada de estudios.
61. En otros cuatro países ¹³⁷, la legislación nacional prevé distintos grados de concesión de la licencia pagada de estudios. Ello permite suponer que sería posible impulsar un proceso de evolución paulatina hacia la adopción de una política de pleno derecho en este campo; con todo, se necesitará más información antes de sacar conclusiones concretas al respecto ¹³⁸.
62. En otros siete países existen obstáculos a la ratificación del Convenio núm. 140, y la legislación examinada no prevé los recursos económicos que exige la licencia pagada de estudios ¹³⁹. Por último, la Oficina ha comprobado que algunas disposiciones en materia de licencia pagada de estudios son insuficientes para considerar que existe una política en la materia en uno de los países que señaló obstáculos a la ratificación en las consultas de 1998 y tampoco en otro que se manifestó a favor de la derogación del Convenio ¹⁴⁰.

¹³¹ *Senegal.*

¹³² *Argelia, Bulgaria, Burundi, Congo, Croacia, Ecuador, Grecia, Kazajstán, Lesotho, Letonia, Luxemburgo, Madagascar, República de Moldova, Federación de Rusia, Seychelles y Yemen.*

¹³³ *Argelia, Croacia, Grecia, Luxemburgo, Madagascar y Federación de Rusia.* Tanto la legislación de aplicación general como otras leyes específicas de estos países sobre algunos temas particulares o aspectos del empleo contienen disposiciones aplicables a la licencia pagada de estudios (véase la lista de leyes en el anexo).

¹³⁴ *Bulgaria, Burundi, Congo, Ecuador, Kazajstán, Lesotho, Letonia, República de Moldova, Seychelles y Yemen.*

¹³⁵ *Luxemburgo.* Véase el párrafo 41, más arriba.

¹³⁶ Véase el párrafo 53, más arriba.

¹³⁷ *Djibouti, Lituania, Swazilandia y Tayikistán.*

¹³⁸ Como ya se ha dicho, el examen de la legislación de 29 países que aquí se presenta se ha limitado a uno de los medios de aplicación del Convenio núm. 140, a saber, los textos jurídicos; no se han examinado, pues, los demás medios disponibles para la puesta en práctica de este Convenio.

¹³⁹ *Burkina Faso, Camerún, República de Corea, Estonia, Malí, Namibia y Portugal.*

¹⁴⁰ Respectivamente, la *República Dominicana* y *Nueva Zelanda*. Véanse los párrafos 40 y 42, más arriba.

63. Entre las tendencias regionales se señala el hecho de que las disposiciones sobre licencia pagada de estudios son mucho más comunes en países europeos y del continente africano que en las Américas o en Asia. La legislación examinada correspondiente a la mayoría de los países europeos es en general concordante con el espíritu y los objetivos del Convenio núm. 140. Análogamente, casi todas las leyes de países africanos examinadas toman en consideración la licencia de estudios. Por lo que se refiere a las Américas, de las pocas leyes examinadas se desprende, en principio, que la licencia de estudios se concede para períodos más prolongados que en las demás regiones. Por último, la mayoría de las leyes examinadas de países asiáticos se centran principalmente en la licencia de estudios con fines de formación profesional.
64. Las dificultades que supone la evaluación de las políticas nacionales se derivan de las diversas modalidades de aplicación de la licencia pagada de estudios en los distintos tipos de actividad profesional y de sectores de actividad económica, y respecto de cada fin educativo. Al mismo tiempo, la posibilidad de una puesta en práctica paulatina deja, al parecer, margen para avanzar sobre la base de acciones legislativas y de otro tipo que pueden emprenderse en los campos del desarrollo de los recursos humanos, la política de empleo y las relaciones de trabajo.
65. Valga señalar que, aun cuando las leyes examinadas en esta sección se promulgaron después de 1990, su examen por la Oficina suscitó a menudo observaciones que coincidían con las que hizo la Comisión de Expertos en su *Estudio general* de 1991. Esto permite concluir que, en principio, las tendencias legislativas en el campo de la licencia pagada de estudios no han experimentado cambios sustanciales desde 1991.
66. Sumándose a las observaciones hechas hasta ahora, el cuadro incluido en el anexo muestra que otros 19 países¹⁴¹ cuentan con legislación sobre materias que, en principio, están relacionadas con el marco político más amplio en el que se inserta la licencia pagada de estudios. Por ejemplo, el establecimiento de políticas nacionales sobre formación y desarrollo de recursos humanos, la creación de instituciones encargadas de verificar y evaluar las calificaciones profesionales, así como la clarificación de las responsabilidades de las entidades estatales y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en materia de formación de la fuerza de trabajo, son en principio los elementos básicos que facilitarían la adopción de políticas de aprendizaje permanente. Estos elementos podrían allanar el camino para la adopción futura de una política en materia de licencia pagada de estudios.

Resumen de las conclusiones

67. En esta sección se sintetiza la información sobre los obstáculos a la ratificación con que han tropezado 83 países, incluidos los que respondieron a las consultas de 1997 y aquellos cuya legislación ha sido objeto de examen¹⁴². Hay motivos para suponer que en 31 países no hay o son muy pocos los obstáculos que impidan la ratificación¹⁴³. Ahora bien, los informes recibidos en el

¹⁴¹ Véase el párrafo 58, más arriba.

¹⁴² Angola, Antigua y Barbuda, Argelia, Argentina, Australia, Austria, Azerbaiyán, Belarús, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Canadá, Camerún, República Checa, Chile, Colombia, Comoras, Congo, República de Corea, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Cuba, Dinamarca, Djibouti, República Dominicana, Ecuador, Egipto, El Salvador, Estados Unidos, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Ghana, Grecia, Guinea-Bissau, Hungría, India, Italia, Japón, Jordania, Kazajstán, Lesotho, Letonia, Líbano, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malasia, Malí, Marruecos, Mauricio, México, República de Moldova, Myanmar, Namibia, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Panamá, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido, Rumania, Federación de Rusia, Seychelles, Singapur, República Árabe Siria, Sri Lanka, Saint Kitts y Nevis, Suiza, Suriname, Swazilandia, Tailandia, Tayikistán, Togo, Turquía, Uruguay y Yemen.

¹⁴³ Antigua y Barbuda, Argelia, Belarús, Bulgaria, Burundi, Chile, Congo, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, Ecuador, El Salvador, Grecia, Italia, Kazajstán, Lesotho, Letonia, Líbano,

marco de las consultas y el examen de la legislación nacional pusieron de manifiesto también que hay obstáculos a la ratificación en otros 36 países¹⁴⁴.

68. De los 12 países que ratificaron el Convenio núm. 140 y que respondieron a las consultas, siete informaron que no tenían problemas de puesta en práctica¹⁴⁵, cuatro indicaron que no consideraban necesaria la revisión¹⁴⁶ y uno manifestó su acuerdo con la revisión¹⁴⁷. Como se ha indicado antes, este Convenio ha sido ratificado por 31 Estados Miembros; desde 1997 se han registrado tres nuevas ratificaciones, lo que constituye una tendencia positiva¹⁴⁸.
69. Por último, en cuatro casos la Oficina no pudo llegar a conclusiones basándose en el examen de la legislación nacional. Algunos elementos dan lugar a suponer que la licencia pagada de estudios se concede para algunos fines educativos, pero hacen falta más informaciones antes de llegar a la conclusión de que existe o no una política en este campo¹⁴⁹.
70. Además de los antecedentes reunidos en este examen, la Oficina tomó nota de que la legislación adoptada en los últimos años por 19 países establece en principio las condiciones esenciales que podrían favorecer la adopción eventual de una política sobre licencia pagada de estudios, en una etapa posterior¹⁵⁰.
71. Habida cuenta de este contexto, en la sección siguiente se evalúa la función que cumple la licencia pagada de estudios en el actual marco político general de la educación y se examinan más detenidamente los obstáculos que impiden la puesta en práctica de tal marco político.

El Convenio núm. 140 en el contexto del aprendizaje a lo largo de la vida

72. En 1974, cuando se adoptó el Convenio núm. 140, se consideraba que la licencia pagada de estudios formaba parte de un marco político más amplio, a saber, el de la educación permanente (en inglés: «continuing education»). Así lo ponía de manifiesto el preámbulo de dicho Convenio, en el que se postula «que la licencia pagada de estudios debería concebirse en función de una política de educación y de formación permanentes»; además, en su artículo 3, apartado *d*), se estipula que la

Luxemburgo, Madagascar, Malasia, República de Moldova, Myanmar, Noruega, Rumania, Federación de Rusia, Seychelles, Saint Kitts y Nevis, Suriname, Togo y Yemen. Véanse los párrafos 37, 38, 43 y 60, más arriba. Con respecto a *Luxemburgo*, véanse los párrafos 41 y 60. Valga recordar que *Chile* ratificó el Convenio núm. 140 después de las consultas de 1997. Véase el párrafo 36, más arriba.

¹⁴⁴ *Angola, Argentina, Australia, Austria, Burkina Faso, Camerún, Canadá, Colombia, Comoras, República de Corea, Côte d'Ivoire, República Dominicana, Egipto, Estados Unidos, Estonia, Filipinas, Ghana, Guinea-Bissau, India, Japón, Jordania, Malí, Marruecos, Mauricio, Namibia, Nueva Zelandia, Panamá, Portugal, Qatar, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suiza, Tailandia, Turquía, y Uruguay.* Véanse los párrafos 39, 42 y 62, más arriba.

¹⁴⁵ Véase el párrafo 36, más arriba.

¹⁴⁶ Véase el párrafo 43, más arriba.

¹⁴⁷ Véase el párrafo 42, más arriba.

¹⁴⁸ Véase el párrafo 4 en el documento de introducción.

¹⁴⁹ Véase el párrafo 61, más arriba.

¹⁵⁰ Véanse los párrafos 48, 59 y 66, más arriba.

licencia pagada de estudios es un medio de aplicación de la política de educación y formación permanentes.

73. Ahora bien, hay que reconocer que la terminología en el campo de la política educativa no es absolutamente clara y que en la práctica los conceptos suelen confundirse. El término «educación permanente» podría referirse a aquella parte de la educación que tiene lugar después de haberse completado la educación inicial o básica (también llamada elemental)¹⁵¹. Este término suele aplicarse para designar los cursos de formación complementaria o superior que no necesitan una certificación oficial. Por ende, podrían incluirse en la denominación de «educación permanente» la formación a tiempo parcial, gran parte de la educación de adultos, la capacitación profesional y la formación periódica («recurrent professional training»). Según este punto de vista, el cometido de la «educación permanente» consiste en completar la enseñanza de la persona, aportar una enseñanza complementaria o impartir enseñanza de readaptación de manera que, por ejemplo, cada persona pueda adaptarse constantemente al aumento o cambio de las exigencias profesionales¹⁵². En otras palabras, esta política tiene por objeto garantizar a los adultos una segunda o tercera oportunidad para completar su educación y formación profesional. Este concepto está estrechamente vinculado con la política de «educación periódica» («recurrent education»)¹⁵³, que se basa en un acceso más sistemático a la educación y que parte del supuesto de que durante toda la vida activa el trabajador tendrá oportunidades para alternar períodos de trabajo y estudio. Estas políticas, que sirvieron de sustento al Convenio núm. 140, han evolucionado hasta dar cuerpo al enfoque moderno de «aprendizaje permanente» o «aprendizaje a lo largo de la vida» (en inglés: «lifelong learning»).
74. La política de «aprendizaje a lo largo de la vida» ha surgido como corolario de la evolución científica, tecnológica y económica de los últimos 25 años. Esta evolución ha redundado en una gran transformación estructural de las economías tanto de los países industrializados como de los países en desarrollo, ha realzado las ventajas de las «sociedades del aprendizaje», ha acelerado el ritmo de introducción de nuevos productos y servicios y ha hecho posible la prolongación de la vida de trabajo, incluso habida cuenta de la mayor duración del período de educación inicial¹⁵⁴. En la actualidad, el concepto de aprendizaje permanente, o a lo largo de la vida, ha sido adoptado por numerosas organizaciones y agrupaciones internacionales y regionales, incluida la OIT, como quedó de manifiesto durante la reciente discusión general sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos (CIT, junio de 2000)¹⁵⁵.

¹⁵¹ P.J. Sutton: «Lifelong and continuing education», en Albert C. Tuijnman (publicado bajo la dirección de): *International Encyclopaedia of Adult Education and Training*, segunda edición, Pergamon Press, Exeter, 1996, pág. 27.

¹⁵² *Ibíd.*

¹⁵³ A. Hassan: «Lifelong learning», en Albert C. Tuijnman (publicado bajo la dirección de): *International Encyclopaedia of Adult Education and Training*, *op. cit.*, págs. 33 y 34.

¹⁵⁴ *Ibíd.*

¹⁵⁵ CIT: *Actas Provisionales* núm. 21, 88.ª reunión, 2000, Conclusiones, *op. cit.* Entre otros informes y declaraciones relativas al concepto de aprendizaje permanente se pueden citar los siguientes: las conclusiones de la Cumbre de la Unión Europea celebrada en Lisboa (2000); el Marco de Acción de Dakar, que lleva por título «Educación para Todos: Cumplir nuestros compromisos comunes» (texto aprobado por el Foro Mundial sobre la Educación (Dakar, Senegal, 26-28 de abril de 2000) convocado conjuntamente por UNESCO, PNUD, UNICEF, FNUAP y el Banco Mundial); la Carta de Colonia del Grupo de los Ocho principales países industrializados (1999), titulada «Objetivos y ambiciones de la enseñanza permanente»; el informe final de la Conferencia Mundial de la UNESCO sobre la Educación Superior, titulado «La educación superior en el siglo XXI: Visión y acción» (UNESCO, París, 5-9 de octubre de 1998); el comunicado de la

75. El aprendizaje permanente, o a lo largo de la vida, ha sido descrito como una política concebida para construir una sociedad en que el aprendizaje no es sólo una etapa, sino una forma de vida ¹⁵⁶. Se trata, pues, de una política global que abarca el desarrollo tanto individual como social, a la vez en un entorno oficial (enseñanza escolar, profesional, superior e institutos de educación de adultos) e informal (en el hogar, en el lugar de trabajo y en la comunidad) ¹⁵⁷. Esta política se centra en las pautas y niveles de conocimientos y calificaciones necesarios para todas las personas, independientemente de su edad. En particular, hace hincapié en la necesidad de preparar y motivar a todos los niños, desde una edad temprana, para que emprendan una vida entera de aprendizaje, y para ofrecer a todos los adultos, tanto empleados como desempleados, las oportunidades que les permitan readaptar y actualizar sus competencias y conocimientos ¹⁵⁸. En el aprendizaje permanente confluyen políticas educativas y de empleo que abarcan diversos temas: la ampliación del acceso a una educación general y una formación profesional de altos niveles; la revitalización de los principios básicos del aprendizaje en los niveles primario y secundario, y el desarrollo de la capacidad y la motivación para continuar aprendiendo durante toda la vida; la búsqueda de soluciones a los problemas inherentes a la transición entre el sistema escolar y el mundo del trabajo; la promoción de la educación de adultos y de la educación continua como parte del desarrollo personal y de la adaptación a nuevas circunstancias y entornos; la búsqueda de medios para subsanar la falta de coherencia entre la enseñanza institucional y el aprendizaje en el trabajo, articulando para ello los aspectos institucionales y no institucionales del aprendizaje permanente en el marco de distintos cauces de formación flexible ¹⁵⁹. Como puede verse, la educación sigue figurando en un lugar destacado entre las políticas relativas al aprendizaje permanente.
76. Todo indica, pues, que hay fundamentos suficientes para considerar que el Convenio núm. 140 puede cumplir una función útil en el marco del aprendizaje permanente o a lo largo de la vida. Los objetivos fundamentales de este concepto no son, en principio, esencialmente diferentes de los objetivos definidos en el Convenio núm. 140; de hecho, este instrumento y esta política concuerdan con los objetivos estratégicos definidos por la OIT, y reiterados en la Memoria *Trabajo Decente*.
77. En primer lugar, el aprendizaje permanente tiene una meta económica, a saber, responder a la demanda de un sistema económico basado cada vez más en los conocimientos y contribuir a realizar el pleno empleo, la innovación, el aumento de la productividad y el crecimiento económico ¹⁶⁰. Este objetivo figura también en los artículos 2, apartados a) y b), y 3, apartado a), del Convenio núm. 140, y en su momento constituyó de hecho el principal argumento para lograr la adopción del instrumento ¹⁶¹. Más importante aún, este objetivo concuerda con el objetivo estratégico del empleo y coincide con el tema recurrente del desarrollo. En la Memoria *Trabajo Decente* se señala que «el saber y la formación permanente son la clave para el éxito de las empresas» ¹⁶². En las conclusiones de la reciente discusión general sobre formación y desarrollo de

OCDE titulado «Making Lifelong Learning a Reality for All» en *Lifelong Learning for All: Meeting of the Education Committee at Ministerial Level*, 16-17 de enero de 1996, OCDE, París, 1996.

¹⁵⁶ Informe del Director General de la UNESCO sobre los resultados y consecuencias para la UNESCO del Foro Mundial sobre Educación, presentado al 159.º período de sesiones del Consejo Ejecutivo (2000), documento 159 EX/41, anexo II, párrafo 6.

¹⁵⁷ Hassan, *op. cit.*, págs. 34 y 35.

¹⁵⁸ *Ibid.*

¹⁵⁹ Para conocer un esbozo de los elementos de esta política, véase la decisión núm. 2493/95/EC del Parlamento Europeo y del Consejo de Europa, de 23 de octubre de 1995, por la que se instituyó el año 1996 como «Año Europeo de la educación y de la formación permanentes».

¹⁶⁰ Hassan, *op. cit.*, pág. 36.

¹⁶¹ Véanse los párrafos 29 y 31, más arriba.

¹⁶² OIT: *Trabajo Decente*, Memoria del Director General, *op. cit.*, pág. 23.

los recursos humanos se señala asimismo que «la educación y la formación son la piedra angular de un trabajo decente»¹⁶³.

78. En segundo lugar, el aprendizaje a lo largo de la vida tiene por objetivo último la equidad social, con miras a lo cual promueve la integración social y evita la exclusión de quienes no han recibido una educación inicial o permanente, cristalizando así la importancia que la educación tiene en las sociedades de gran intensidad de conocimiento, caracterizadas por su rápida evolución¹⁶⁴. Este objetivo de equidad social supone que se promueva el desarrollo personal por medio de la educación, especialmente en favor de quienes se encuentran en una situación de «mayor riesgo» de exclusión social debido a su pertenencia a un grupo social determinado, a su sexo o a su origen étnico, o por encontrarse ante situaciones especiales, como ocurre con los trabajadores de edad y los trabajadores con responsabilidades familiares. Estas consideraciones se recogen en los artículos 2, apartado b), 3, apartados c) y d), 8 y 9 del Convenio núm. 140, y quedan comprendidas en el ámbito de los objetivos estratégicos en que se han plasmado los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la promoción del empleo y la protección social¹⁶⁵.
79. El objetivo anterior está relacionado con una meta más amplia, que consiste en incrementar la capacidad de adaptación de las sociedades a la luz de la rápida evolución tecnológica y científica, lo que permitirá reforzar los valores comunitarios y democráticos y asegurar a largo plazo la estabilidad económica y social¹⁶⁶. Este objetivo ha sido recogido en los artículos 2, apartados b) y c) y 3, apartado b) del Convenio núm. 140, que contribuyen a fomentar el diálogo social, entre otros objetivos estratégicos¹⁶⁷. En el párrafo 20 de las Conclusiones de la discusión general sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos se señala que:

La adquisición de conocimientos en el campo de las relaciones de trabajo, la educación sindical, la administración de empresas, la contribución social del trabajo y la organización de los interlocutores sociales también deberían formar parte integrante del desarrollo de capacidades y ser un componente de la formación inicial y profesional. En su calidad de organización tripartita, la OIT debería liderar la cooperación internacional en la creación de capacidades en pos del establecimiento de un diálogo social y de asociaciones en el campo de la formación.

80. Todo indica que la licencia pagada de estudios podría ser uno de los cauces de promoción del aprendizaje permanente. Ante todo, la licencia pagada de estudios es un instrumento que favorece la educación continua; ésta, como ya se ha indicado, es una parte fundamental del aprendizaje a lo largo de la vida. Durante la discusión general sobre formación y desarrollo de los recursos humanos, varios Estados Miembros indicaron que en sus países existían programas de licencia pagada de estudios, que tenían por objetivo garantizar el derecho a la educación y a la formación profesional, y al mismo tiempo reforzar las capacidades de los interlocutores sociales para dar cumplimiento a sus responsabilidades cada vez mayores en materia de formación y de desarrollo de los recursos humanos¹⁶⁸. En el párrafo 17 de las Conclusiones se invita a los Estados Miembros «a ofrecer puntos múltiples de entrada y salida en el sistema de educación y de formación durante la vida profesional del trabajador». Como hemos visto ya en el examen de la legislación nacional, la licencia pagada de estudios es utilizada en distintos países como mecanismo para facilitar la

¹⁶³ CIT: *Actas Provisionales* núm. 21, 88.^a reunión, *op. cit.*, Conclusiones, párrafo 3.

¹⁶⁴ Hassan, *op. cit.*, pág. 36.

¹⁶⁵ OIT: *Trabajo Decente*, Memoria del Director General, *op. cit.*, págs. 32-34, 36 y 40-41; véanse también los párrafos 29 y 31 del presente documento.

¹⁶⁶ Hassan, *op. cit.*, pág. 36.

¹⁶⁷ OIT: *Trabajo Decente*, Memoria del Director General, *op. cit.*, págs. 45-46; véanse también los párrafos 29 y 31 del presente documento.

¹⁶⁸ CIT: *Actas Provisionales* núm. 21, 88.^a reunión, *op. cit.*, párrafos 91 y 148.

transición desde el mundo del trabajo hacia la educación y la formación profesional sin menoscabar la relación de trabajo. La experiencia y la práctica de estos países podría indicar que la licencia pagada de estudios es tal vez un medio útil — entre otros — para promover la educación del adulto y la enseñanza de readaptación en el marco general del aprendizaje permanente.

81. Ahora bien, no obstante estos elementos comunes, existen algunas diferencias importantes entre el marco político anterior y el marco político actual. La primera diferencia significativa se refiere a que el aprendizaje permanente tiende hoy a reposar sobre mecanismos menos institucionalizados y rígidos que los predominantes en las políticas anteriores. El aprendizaje permanente o a lo largo de la vida apunta a fortalecer el desarrollo de los sistemas no institucionales de educación y de formación profesional, como la formación en el lugar de trabajo, en vez de ampliar la enseñanza de adultos impartida en instituciones total o parcialmente financiadas con cargo al presupuesto del Estado. Esto modifica las funciones que hasta ahora se habían atribuido a los organismos estatales y a los interlocutores sociales en materia de educación. Las estrategias aplicadas hasta hace poco asignaban al Estado un papel preponderante en la organización, administración y financiación del sistema. En la actualidad, se tiende a hacer hincapié en la participación y en la repartición de responsabilidades; en particular, se toma en consideración la responsabilidad que a cada trabajador incumbe por lo que se refiere a acrecentar sus propias competencias profesionales y conocimientos ¹⁶⁹.
82. Estas tendencias se confirmaron durante la discusión general sobre formación y desarrollo de los recursos humanos ¹⁷⁰. En el párrafo 10 de las Conclusiones de la discusión general se suscribieron los compromisos fundamentales asumidos en la Carta de Colonia del Grupo de los Ocho países más industrializados (G-8, 1999), al pedir que todas las partes interesadas renueven su compromiso con la educación permanente y alienten «... a los gobiernos a realizar las inversiones necesarias para modernizar la educación y formación a todos los niveles, al sector privado a invertir en la formación de sus empleados presentes y futuros, y a los individuos a asumir su propio desarrollo personal y su progreso en la carrera» ¹⁷¹.
83. Sin embargo, las disposiciones del Convenio núm. 140 son en principio lo suficientemente flexibles como para ajustarse a estas tendencias, aun cuando dicho instrumento fue adoptado en un contexto diferente. Por ejemplo, en el Convenio no se atribuyen en forma específica responsabilidades en cuanto a la financiación, y sólo se prevé en su artículo 7 la creación de un mecanismo permanente y regular de financiación; por otra parte, el artículo 1 del Convenio se refiere al establecimiento de «prestaciones económicas adecuadas», lo que deja un amplio margen para la búsqueda de distintos dispositivos de aplicación de sus aspectos financieros.
84. El segundo avance reciente se refiere a que se ha terminado con la separación que en las antiguas políticas existía entre la educación institucional y el mundo del trabajo, lo que hacía que el paso entre ambos fuese alternado y esporádico. Hoy, esta noción tiende a ser reemplazada por estrategias de fomento del aprendizaje en las condiciones del trabajo, y de estímulo de la actividad laboral en el contexto de la enseñanza. Las esferas antes separadas de la educación y el trabajo tienden, pues, a integrarse mediante el desarrollo conjunto de programas de aprendizaje en que se combinan la teoría y la formación práctica, y también mediante la creación de mecanismos de evaluación y de certificación de las calificaciones adquiridas tanto en el mundo del trabajo como en el ámbito de los estudios oficiales. Resultado de esto ha sido la desaparición gradual de las fronteras que separaban a la educación y a la formación profesional, que ahora se consideran como interdependientes y recíprocamente sinérgicas.

¹⁶⁹ Hassan, *op. cit.*, pág. 35.

¹⁷⁰ CIT: *Actas Provisionales* núm. 21, 88.^a reunión, *op. cit.*, párrafos 40, 49 y 52; véase, además, *Investing in Education: Analysis of the 1999 World Education Indicators*. Programa de indicadores de la educación mundial de la UNESCO y la OCDE, París, 2000, pág. 11.

¹⁷¹ *Ibid.*, Conclusiones, párrafo 10.

85. El hecho de que el saber y las competencias profesionales puedan adquirirse no sólo en un proceso de enseñanza institucional, sino también en el curso de la vida del trabajo, no cuestiona en modo alguno sino que más bien refuerza la utilidad de los programas de formación y educación periódicas, previstos mediante los mecanismos de licencia pagada de estudios. En su *Estudio general* de 1991, la Comisión de Expertos puso de relieve la interrelación entre los objetivos en materia de formación profesional y de educación general del Convenio núm. 140, al señalar que «los requisitos que se exigen para la realización de tareas complejas y evolutivas requieren tanto conocimientos técnicos muy especializados como aptitudes de abstracción y de adaptación que una educación general permanente puede desarrollar»¹⁷². Por otra parte, el Convenio no estipula modalidad específica alguna en cuanto a la prestación de los programas de educación, los que de hecho pueden tener lugar tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.
86. Por ende, el marco general del aprendizaje a lo largo de la vida no cuestiona en lo fundamental las disposiciones ni la orientación general del Convenio núm. 140. Por el contrario, todo parece indicar que el Convenio núm. 140 podría constituir un medio — entre otros — para fomentar las políticas de aprendizaje permanente.

Causas subyacentes de los obstáculos a la ratificación: un análisis provisional

87. En la sección anterior se ha tratado de demostrar que los objetivos del Convenio núm. 140 pueden integrarse en el actual marco político definido por el concepto de aprendizaje permanente y en los objetivos estratégicos del trabajo decente. Con todo, es importante examinar más de cerca la forma en que estos objetivos pueden promoverse eficazmente, examinando con tal fin los posibles obstáculos a la puesta en práctica del Convenio núm. 140.
88. El primero de dichos obstáculos, que podría impedir la aplicación de una política sobre licencia pagada de estudios, tiene que ver con la importante cuantía de los recursos que supone la puesta en práctica de esta política¹⁷³. Dicho obstáculo fue señalado por varios países durante las consultas de 1997. El alto costo que implica el establecimiento de un sistema institucional de educación en los niveles primario, secundario y, en lo posible, superior, puede reducir considerablemente los recursos que en definitiva se dedican a la puesta en práctica de la educación continua, y en particular de una política de licencia pagada de estudios¹⁷⁴. En la Memoria *Trabajo Decente* se insistió en la necesidad de encontrar los medios para incrementar la inversión en formación profesional, especialmente en los países de ingresos modestos y entre los trabajadores no calificados, habida cuenta de que la incapacidad para invertir en los conocimientos parece contribuir poderosamente a la intensificación de las desigualdades mundiales¹⁷⁵.
89. Las inversiones en este campo podrían ser coartadas también por las asimetrías en la distribución de los costos y beneficios entre las partes interesadas. Por ejemplo, la voluntad de éstas en participar en la financiación y en la prestación de los servicios de enseñanza puede desaparecer

¹⁷² *Estudio general, op. cit.*, párrafo 483.

¹⁷³ Esta sección se ha basado en algunas de las ideas contenidas en el informe de la OCDE sobre aprendizaje permanente (OCDE, *op. cit.*, capítulo 8). En este caso concreto, resulta en principio posible aislar algunos elementos de dicho informe que se refieren al tema de la licencia pagada de estudios, los que por su tenor podrían ser lo suficientemente generales como para corresponder al ámbito geográfico más amplio de este estudio breve y a las condiciones particulares de los países en desarrollo.

¹⁷⁴ OCDE, *op. cit.*, págs. 233-236.

¹⁷⁵ OIT: *Trabajo Decente*, Memoria del Director General, *op. cit.*, pág. 30.

fácilmente si, por una parte, existe incertidumbre en cuanto a que los trabajadores mejor capacitados sean a la larga captados por empleadores que no hayan participado en su formación, o por otra, si se teme que la mayor productividad lograda gracias a la formación no se traducirá en mejores salarios¹⁷⁶. Asimismo, podrían surgir dificultades a la hora de estimar los costos y los beneficios de la licencia pagada de estudios. Habida cuenta de que toda política en esta materia tiene objetivos sociales y económicos, se plantea la necesidad de tomar en consideración elementos pecuniarios y no pecuniarios si se quiere evaluar en forma cabal cuál ha de ser el nivel adecuado de inversión de los sectores público y privado. Por último, habida cuenta del período de tiempo que transcurre entre el momento en que se pagan los costos y el momento en que comienzan a percibirse los beneficios de la educación, las partes interesadas tienden a favorecer las inversiones y la participación en actividades centradas en el corto plazo¹⁷⁷. La superación de estos obstáculos podría exigir que se establezcan mecanismos adecuados de incentivo y formas de asociación entre todas las partes interesadas en la licencia pagada de estudios, con el fin de promover niveles de inversión eficaces y de facilitar una repartición equitativa de los costos y beneficios correspondientes. En todo caso, valga recordar que el Convenio núm. 140 tiene la flexibilidad necesaria para adaptarse a esta evolución¹⁷⁸.

90. En un plano más general, se observa que los obstáculos materiales son inherentes a las políticas relativas a la difusión del saber y de la información. El conocimiento tiene las características esenciales de todo «bien público»: una vez en el dominio público, todos pueden utilizarlo, sin que sea posible evitar su aprovechamiento por otros. Esto tiende a desincentivar el suministro privado de conocimientos. Por ende, se necesita en principio que el sector público tome iniciativas ya sea para ofrecer los incentivos adecuados que favorezcan la difusión de conocimientos por el sector privado o para intervenir directamente en la propagación del saber¹⁷⁹. Tales iniciativas públicas resultan aún más justificadas si se consideran los efectos secundarios positivos derivados de la difusión del conocimiento, entre los que se pueden mencionar las mejoras en la salud y en la cohesión social, los avances tecnológicos, la elevación del crecimiento económico, el logro de una distribución del ingreso más equilibrada, el fortalecimiento de la democracia y una participación política más activa. Sin perjuicio de lo anterior, el criterio más importante que ha de guiar la actividad de las autoridades en este campo es lograr que el conocimiento esté a disposición de todos, independientemente de la pertenencia a un grupo social, de género o étnico.
91. En las Conclusiones de la discusión general sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos se tomó nota de los obstáculos que restringen las inversiones en este campo, especialmente en los países en desarrollo, y se insistió en que «se ha de desarrollar más aún, sobre una base continua, una cultura de mejora de las calificaciones individuales y colectivas para aumentar la productividad y la empleabilidad en un entorno que cambia rápidamente»¹⁸⁰. Al respecto, es interesante notar que se ha formulado una propuesta en el sentido de incluir un punto sobre la revisión de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150), en el orden del día de la 91.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2003). De acuerdo con esta propuesta, en la Recomendación deberían delimitarse con claridad las distintas responsabilidades en materia de inversiones y de financiación de la enseñanza y la formación, entre los distintos sectores interesados y actores en el campo del desarrollo de los recursos humanos; ello supone que se examine también cuáles son las responsabilidades de financiación respecto de, entre otras cosas, la formación continua y el aprendizaje permanente. En

¹⁷⁶ OCDE, *op. cit.*, págs. 239-242; véase también *Estudio general, op. cit.*, párrafo 367.

¹⁷⁷ OCDE, *op. cit.*, págs. 236-245.

¹⁷⁸ Véanse los párrafos 4 y 7, más arriba.

¹⁷⁹ Banco Mundial: *World Development Report: Knowledge for development*. Oxford University Press, Nueva York, 1999, págs. 16-17. También véanse las Conclusiones, párrafos 4 y 12, en CIT: *Actas Provisionales* núm. 21, *op. cit.*

¹⁸⁰ CIT: *Actas Provisionales* núm. 21, 88.ª reunión, *op. cit.*, Conclusiones, párrafo 10.

esta Recomendación debería preconizarse asimismo la formación de asociaciones entre las partes interesadas en la inversión en actividades de formación (Estado, empresas, organizaciones de empleadores y de trabajadores, organizaciones sectoriales y profesionales, institutos de formación y los particulares), como una forma de incrementar la base de recursos indispensable para la enseñanza y la formación. En particular, habría que estudiar detenidamente cuáles son las posibilidades de estimular a las empresas, recurriendo a diversos mecanismos de incentivo, para que actualicen en forma continua las calificaciones profesionales de su personal, y también para incitar a las personas a invertir recursos en su propia educación, formación y perfeccionamiento profesional. La Recomendación debería propiciar también la búsqueda de medios y mecanismos para potenciar las capacidades de formación mediante la cooperación técnica, por medio de subsidios públicos a las organizaciones sindicales y de empleadores y gracias al intercambio de experiencias y prácticas óptimas tanto entre países como entre interlocutores sociales. Asimismo, la Recomendación debería ser complementada por una guía con ejemplos de prácticas óptimas, la que debería renovarse continuamente en el marco de las actividades ordinarias de la Oficina. Además, la creación de bases de datos sobre los sistemas nacionales de calificación y sobre las estadísticas de gastos en formación profesional y formación continua servirían para que los Estados Miembros y los interlocutores sociales lleven a la práctica la Recomendación¹⁸¹.

92. Por consiguiente, todo indica que las actividades relacionadas con las normas que se proponen en el campo del desarrollo de los recursos humanos podrían arrojar luz sobre los obstáculos materiales que impiden la ratificación del Convenio núm. 140, y redundar en valiosas ideas, orientaciones y métodos para superar dichos obstáculos e impulsar nuevas políticas en este campo. Los eventuales efectos que las actividades propuestas en relación con las normas podrían tener en el Convenio núm. 140 deberían tomarse en consideración también en el contexto del enfoque integrado a las actividades de la OIT relacionadas con las normas, enfoque que hace hincapié en la necesidad de mantener un marco de acción coordinado y coherente para grupos de instrumentos de la OIT que estén vinculados por sinergias recíprocas¹⁸².
93. Por último, como ya se ha indicado, habida cuenta de la índole promocional y de la flexibilidad del Convenio núm. 140, habría que seguir examinando la posibilidad de que algunos de los obstáculos a su ratificación puedan obviarse mediante la difusión de información sobre el alcance y el contenido exactos de sus disposiciones, y en especial sobre la posibilidad de su aplicación por etapas, siguiendo métodos adecuados a las condiciones nacionales y habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares de cada país y de los distintos sectores de actividad interesados, según lo estipula el Convenio en sus artículos 2 y 4.

Conclusión

94. El presente estudio confirma en principio la propuesta del Grupo de Trabajo de promover el Convenio núm. 140, pues aporta argumentos en el sentido de que los objetivos de este Convenio han conservado su pertinencia, por lo que podría contribuir en forma significativa a la realización de los objetivos estratégicos de la OIT, según se ha indicado en la Memoria *Trabajo Decente*. Aun cuando, contrariamente a lo que hubieran esperado sus redactores, el Convenio núm. 140 no se ha convertido en el principal instrumento de promoción de la educación permanente, el examen que se ha llevado a cabo permite afirmar que este instrumento puede servir, entre otros cauces, para impulsar las políticas de aprendizaje a lo largo de la vida. La cualidad más importante del Convenio núm. 140 es su flexibilidad, que según parece deja suficiente lugar para su aplicación continuada en el nuevo marco político del aprendizaje permanente.
95. Pero hay también otras preocupaciones que aportan otros tantos argumentos a favor de la promoción de este Convenio. Se podría considerar, por ejemplo, que en el momento de su

¹⁸¹ Véanse el documento GB.280/2 y CIT: *Actas Provisionales* núm. 21, 88.ª reunión, *op. cit.*, Conclusiones, párrafos 12 y 17.

¹⁸² Véanse los párrafos 17 y 18, más arriba.

adopción el Convenio núm. 140 fue la plataforma de lanzamiento de un concepto novedoso que, desde entonces, ha sido recogido en diversos instrumentos de la OIT y en otros mecanismos internacionales. Por lo tanto, el Convenio núm. 140 representa un punto de referencia común y esencial para mantener la coherencia y las sinergias recíprocas entre varias normas internacionales del trabajo.

96. Del examen de las respuestas a las consultas impulsadas por la Oficina y del estudio de la selección de leyes nacionales sobre la licencia pagada de estudios se desprende que, entre los países que no han ratificado el Convenio núm. 140, a 31 no se plantean o se plantean muy pocos obstáculos respecto de la ratificación del instrumento, pero que otros 36 sí tropiezan con tales obstáculos. Entre los 31 Estados Miembros que han ratificado ya el Convenio núm. 140, 11 han indicado que no tienen dificultades para su puesta en práctica y que tampoco consideran necesaria su revisión; un país manifestó que era favorable a la revisión del instrumento. Por último, no se ha podido dilucidar claramente cuál es la posición de otros cuatro países. La Oficina también toma nota de que la legislación de 19 países contiene en principio los elementos jurídicos básicos para la adopción de políticas en materia de aprendizaje permanente, lo que permite suponer que en dicho marco se podrían adoptar también políticas sobre la licencia pagada de estudios.
97. Los obstáculos con que tropieza la ratificación del Convenio núm. 140 pueden resumirse de la manera siguiente: el nivel de prioridad que debería atribuirse a una política de licencia pagada de estudios en relación con objetivos como la creación de un sistema de educación primaria y secundaria; las dificultades inherentes a una repartición equitativa de los costos y beneficios de la licencia pagada de estudios, y por último, la convicción de algunos sectores de que la licencia pagada de estudios debería ser una materia de competencia de los interlocutores sociales. El análisis que se llevó a cabo en el marco del presente estudio sugiere que los obstáculos materiales que impiden la ratificación eventual de este Convenio son inherentes a toda política que tenga objetivos sociales y económicos complejos y que requiera de un volumen considerable de recursos para su realización. Del análisis también se desprende que el Convenio núm. 140 no excluye la adopción de mecanismos adecuados de incentivos o la formación de asociaciones para superar tales obstáculos y alcanzar niveles más eficaces de inversión en la enseñanza y la formación. Por último, la necesidad de la participación pública en este campo ha sido puesta de relieve por la calidad de «bienes públicos» que tienen el saber y la educación.
98. A la luz de lo que antecede, se puede concluir que el estudio pone de manifiesto la necesidad de prestar asistencia a los países para que superen los obstáculos a la ratificación del Convenio núm. 140. Las actividades relacionadas con las normas de la OIT que se propusieron como resultado de la discusión general sobre formación y desarrollo de los recursos humanos podrían servir para clarificar la naturaleza de estos obstáculos, para aportar ideas, orientaciones y métodos adecuados para su superación y también para promover el desarrollo futuro de políticas en este campo. Además, la difusión de información sobre la naturaleza promocional del Convenio núm. 140, la flexibilidad de sus disposiciones, la diversidad de los medios para poner en práctica el Convenio y, por último, los beneficios que se derivan de una política de licencia pagada de estudios contribuirán seguramente a superar algunos obstáculos para promover la ratificación del Convenio. Tanto la Oficina como, más especialmente, los equipos consultivos multidisciplinarios tal vez estimen conveniente examinar la posibilidad de emprender actividades promocionales en relación con este Convenio, especialmente divulgando información fundamentada en los puntos de vista que la Comisión de Expertos expresó en su *Estudio general* de 1991.

Apéndice: legislación nacional en materia de licencia de estudios en 29 Estados Miembros

1. En el cuadro siguiente se resumen las disposiciones legislativas nacionales en materia de licencia de estudios que han sido adoptadas o enmendadas durante los últimos diez años por 29 Estados Miembros que no han ratificado el Convenio núm. 140. En un cuadro complementario se presenta la legislación de 19 Estados que se refiere al tema del desarrollo de los recursos humanos y que podría dar lugar a la adopción de una política en materia de licencia pagada de estudios.
2. Estos cuadros están basados en la información disponible en la base de datos de la OIT sobre legislación denominada NATLEX. Esta información no es el resultado de consultas directas a los Estados Miembros y las conclusiones que puedan sacarse del análisis llevado a cabo son por lo tanto tendencias generales en materia legislativa tal como se desprende de las principales disposiciones legislativas examinadas ¹.
3. La anotación n.e. se utiliza para indicar la expresión «no se especifica» cada vez que no se encontraron disposiciones explícitas en la ley examinada.
4. Se adjunta una lista de la legislación examinada.

¹ La base de datos NATLEX se basa principalmente en leyes examinadas y resumidas a partir de los boletines oficiales comunicados a la OIT por los Estados Miembros. Esta comunicación se interrumpe ocasionalmente por diferentes razones, lo cual puede afectar la introducción oportuna de referencias a nuevas disposiciones legislativas.

Legislación nacional en material de licencia de estudios en 29 Estados Miembros – cuadro comparativo

Pais	Término o expresión utilizada	¿Se otorga licencia?	¿Con fines de formación profesional?	¿Con fines de educación general?	¿Con fines de educación sindical?	¿Se prevén prestaciones económicas?
Convenio núm. 140	«Licencia pagada de estudios»	Artículo 1: «licencia concedida... por un período determinado, durante las horas de trabajo»	Artículo 2, a): sí	Artículo 2, b): sí	Artículo 2, c): sí	Artículo 7: financiación regular y adecuada
Argelia	«Actividades de formación y perfeccionamiento» (<i>actions de formation et de perfectionnement</i>)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Bulgaria	«Licencia pagada con fines educativos» (<i>paid leave for educational purposes</i>)	Sí, la licencia puede durar entre 12 días laborales y 12 meses según el tipo de estudios	Sí	Sí	n.e.	Sí
Burkina Faso	«Autorización de ausencia no remunerada» (<i>autorisation d'absence sans solde</i>)	Sí, hasta 15 días laborables por año	Sí	Sí	Sí	No
Burundi	«Licencia de educación obrera, de formación sindical, de formación y perfeccionamiento profesionales» (<i>congés d'éducation ouvrière, de formation syndicale, de formation et perfectionnement professionnels</i>)	Sí, durante todo el período de formación	Sí	No	Sí	Sí
Camerún	Licencia no remunerada (<i>unpaid leave</i>)	Sí, hasta 18 días laborables	Sí	No	Sí	No
Congo	«Licencia pagada de educación obrera» (<i>congé payé d'éducation ouvrière</i>)	Sí, 10 días laborables	Sí	No	No	Sí

Pais	Término o expresión utilizada	¿Se otorga licencia?	¿Con fines de formación profesional?	¿Con fines de educación general?	¿Con fines de educación sindical?	¿Se prevén prestaciones económicas?
Convenio núm. 140	«Licencia pagada de estudios»	Artículo 1: «licencia concedida... por un período determinado, durante las horas de trabajo»	Artículo 2, a): sí	Artículo 2, b): sí	Artículo 2, c): sí	Artículo 7: financiación regular y adecuada
República de Corea	«Formación de un trabajador calificado durante un largo período de tiempo en el curso de su trabajo» <i>(train a skilled worker for a long period of time during the course of work)</i>	Sí	Sí	No	No	Debe determinarse por decreto presidencial
Croacia	«Licencia pagada» <i>(paid leave)</i>	Sí, su duración depende de los convenios colectivos	Sí	Sí	Sí	Sí
Djibouti	«Formación continua» <i>(formation continue)</i>	Sí	Sí	Sí	No	Sí
República Dominicana	«Licencia para realizar estudios», «permisos para cursar estudios de tiempo parcial»	Sí; hasta dos años para los estudios de tiempo completo o dos horas por día para los estudios de tiempo parcial	Sí	Sí	No	Sí
Ecuador	«Beca para estudios en el extranjero»	Sí, un año	Sí	Sí	n.e.	Sí, durante seis meses
Estonia	«Asueto no remunerado» <i>(holiday without pay)</i>	Sí	Sí	Sí	No	No
Grecia	«Licencia de formación profesional», «licencia de estudios», «licencia para presentarse a exámenes», «licencia sindical» <i>(professional training leave, educational leave, examination leave, trade union leave)</i>	Sí, de acuerdo con el tipo de estudios y el tipo de licencia. Hasta 5 años para la licencia de estudios que se otorga a los funcionarios públicos	Sí	Sí	Sí	Sí

Pais	Término o expresión utilizada	¿Se otorga licencia?	¿Con fines de formación profesional?	¿Con fines de educación general?	¿Con fines de educación sindical?	¿Se prevén prestaciones económicas?
Convenio núm. 140	«Licencia pagada de estudios»	Artículo 1: «licencia concedida... por un período determinado, durante las horas de trabajo»	Artículo 2, a): sí	Artículo 2, b): sí	Artículo 2, c): sí	Artículo 7: financiación regular y adecuada
Kazajstán	«Licencias adicionales» (<i>additional leaves</i>)	Sí	Sí	Sí	Sí	n.e. en el caso de la licencia de estudios. Sí, para la licencia sindical
Lesotho	«Licencia de estudios» (<i>educational leave</i>)	Sí, durante un período «razonable»	Sí	Sí	No	Sí
Letonia	«Prerrogativas de los empleados que combinan el trabajo y los estudios» (<i>privileges of the employees who are combining work and studies</i>)	Sí (licencia de hasta 20 días civiles y formación durante las horas de trabajo y fuera de las horas de trabajo)	Sí	Sí	n.e.	Sí
Lituania	«Se otorgan asuetos a las personas que estudian» (<i>holidays granted to studying persons</i>)	Sí (no se especifica la duración)	Sí	Sí	No	Sí, si los estudios se emprenden por iniciativa del empleador (si los estudios se emprenden por iniciativa del trabajador hay que remitirse al convenio colectivo)
Luxemburgo	«Formación profesional continua» (<i>formation professionnelle continue</i>)	Sí (la mitad de la duración de la formación debe llevarse a cabo durante las horas de trabajo)	Sí	No	No	Sí (para el 50 por ciento de la formación)
Madagascar	«Licencia de estudios» (<i>congé-éducation</i>)	Sí, 12 días laborables	Sí	Sí	Sí	Sí
Malí	«Formación profesional continua» (<i>formation professionnelle continue</i>)	Sí (la duración ha de determinarse en el contrato o por convenio colectivo)	Sí	No	No	Debe determinarse en el contrato o por convenio colectivo

Pais	Término o expresión utilizada	¿Se otorga licencia?	¿Con fines de formación profesional?	¿Con fines de educación general?	¿Con fines de educación sindical?	¿Se prevén prestaciones económicas?
Convenio núm. 140	«Licencia pagada de estudios»	Artículo 1: «licencia concedida... por un período determinado, durante las horas de trabajo»	Artículo 2, a): sí	Artículo 2, b): sí	Artículo 2, c): sí	Artículo 7: financiación regular y adecuada
República de Moldova	«Licencia» (<i>congé</i>)	Sí	Sí	Sí	n.e.	Sí
Namibia	«Licencia especial» (<i>special leave</i>)	Sí	n.e.	n.e.	Sí	Queda a discreción del empleador
Nueva Zelandia	«Licencia de estudios sobre relaciones de trabajo» (<i>employment relations education leave</i>)	Sí	No	No	Sí	Sí
Portugal	«Curso de formación» (<i>curso de formação</i>)	Sí	Sí	No	No	n.e.
Federación de Rusia	«Prerrogativas para los trabajadores que combinan el trabajo y los estudios». «Se garantiza para los empleados que son miembros de órganos sindicales y que no se liberan de sus tareas principales» (<i>privileges for workers combining work with Study; guarantees to employees who are members of trade union bodies and are not released from main duties</i>)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Seychelles	«Licencia de estudios» (<i>education leave</i>)	Sí, por toda la duración del programa de formación	Sí	No	No	Sí

País	Término o expresión utilizada	¿Se otorga licencia?	¿Con fines de formación profesional?	¿Con fines de educación general?	¿Con fines de educación sindical?	¿Se prevén prestaciones económicas?
Convenio núm. 140	«Licencia pagada de estudios»	Artículo 1: «licencia concedida... por un período determinado, durante las horas de trabajo»	Artículo 2, a): sí	Artículo 2, b): sí	Artículo 2, c): sí	Artículo 7: financiación regular y adecuada
Swazilandia	«Formación profesional» <i>(training)</i>	Sí	Sí	n.e.	Sí	Sí, para la formación en el empleo. Queda a discreción del empleador para la licencia sindical
Tayikistán	«Formación sindical» <i>(trade union training)</i>	Sí	n.e.	n.e.	Sí	Sí
Yemen	«Formación en el empleo de trabajadores para actualizar sus calificaciones profesionales» <i>(in-service training of workers to update their vocational skills)</i>	La formación se lleva a cabo durante las horas de trabajo	Sí	No	No	Sí

Legislación nacional pertinente en relación con el marco normativo de la licencia pagada de estudios – cuadro complementario

País	Terminología	Disposiciones pertinentes en materia de licencia pagada de estudios
Benin	«Formación profesional o perfeccionamiento continuo» (<i>formation professionnelle ou perfectionnement continu</i>)	En el artículo 126 del Código de Trabajo se prevé que en los convenios colectivos deben incluirse obligatoriamente disposiciones sobre la formación continua.
Cabo Verde	«Bolsas de estudio» (<i>bolsas de estudio</i>)	De conformidad con el decreto legislativo núm. 57 de 1993, el Estado ofrece becas con fines de formación y desarrollo profesional para lo cual se cuenta con la contribución voluntaria de empresas privadas.
Chad	«Formación profesional» (<i>formation professionnelle</i>)	En los artículos 38 y siguientes del Código de Trabajo se prevé que se ha de proporcionar formación profesional y educación continuas a los trabajadores ya sea en el marco de la empresa o mediante instituciones de formación profesional. Las empresas que tienen por lo menos diez empleados deben contribuir al desarrollo de la formación profesional.
China	«Formación profesional» (<i>vocational training</i>)	Los artículos 66 y siguientes de la ley del trabajo (Labour Act) de 1994 especifican que el Estado tomará diversas medidas para ampliar las instituciones de formación profesional a fin de desarrollar las calificaciones profesionales de los trabajadores y aumentar su capacidad para el empleo y su aptitud para el trabajo. Las autoridades públicas en diversos niveles incorporarán el desarrollo de la formación profesional en los planes de desarrollo social y económico y alentarán y apoyarán a las empresas, las organizaciones y los particulares para que auspicien todo tipo de formación profesional. El Estado determinará las clasificaciones profesionales, establecerá las normas de calificación profesional y pondrá en práctica un sistema de certificación de calificaciones profesionales.
Etiopía	«Licencia de estudios o formación» (<i>educational or training leave</i>)	En la Proclamación Laboral (Labour Proclamation) (artículo 83, párrafo 3)) se especifica que las condiciones para otorgar licencia de estudios o de formación y las modalidades y el alcance de la asistencia financiera pueden determinarse en convenios colectivos o reglamentos de trabajo.
Gabón	«Licencia de estudios», «licencias de educación obrera» (<i>congés éducatifs, congés éducation ouvrière</i>)	En el artículo 127, párrafo 5) del Código de Trabajo se especifica que los convenios colectivos pueden contener disposiciones relativas a la licencia de estudios y de formación.
Indonesia	«Educación y formación» (<i>education and training</i>)	En la decisión núm. KEP-143 A/MEN/1991 del Ministro de Mano de Obra se especifica que los empleadores y las empresas que empleen trabajadores extranjeros pagarán una contribución obligatoria de educación y formación para la puesta en práctica de programas de estudios para la mano de obra con el fin de incrementar los conocimientos y calificaciones de la mano de obra indonesia en el subsector de que se trate.
República Democrática Popular Lao	«Formación profesional» (<i>training</i>)	En el artículo 8 del decreto núm. 24/PR del Presidente de la República se especifica que los empleadores tienen la obligación de asegurar que los trabajadores que dependen de ellos reciban formación y adquieran calificaciones y conocimientos para poder convertirse gradualmente en trabajadores calificados y especializados.
Mauritania	«Formación profesional» (<i>formation professionnelle</i>)	En el decreto núm. 98-089 de 1998 se especifica que el Estado establecerá centros de formación profesional con el fin de fijar programas de desarrollo y readaptación profesionales de trabajadores calificados, así como de contribuir a armonizar la oferta y la demanda de mano de obra, coordinar las actividades de formación profesional de las empresas, etc.

País	Terminología	Disposiciones pertinentes en materia de licencia pagada de estudios
Mongolia	«Formación profesional» (<i>professional training</i>)	En el artículo 18.1.2 del Código de Trabajo se especifica que la formación y la readaptación profesionales han de regirse por contratos colectivos.
Mozambique	«Formación profesional» (<i>formação profissional</i>)	En los artículos 166, 173 y 177 del Código de Trabajo se especifica que el Estado tiene la obligación de promover la formación y la reconversión profesionales de los trabajadores con el fin de asegurar el desarrollo de los recursos humanos y facilitar el acceso al mercado de trabajo. Los cursos correspondientes pueden ser impartidos por instituciones tanto públicas como privadas.
Nepal	«Formación profesional» (<i>training</i>)	En el artículo 6 del Reglamento del Trabajo (Labour Rules), de 1993, se especifica que los empleadores de trabajadores que no sean nepaleses deben tomar medidas para sustituirlos gradualmente por trabajadores nepaleses capacitados para ocupar esos puestos de trabajo.
Níger	«Formación profesional» (<i>formation professionnelle</i>)	En el artículo L.432.3 del Código de Trabajo se prevé que los convenios colectivos contengan obligatoriamente disposiciones relativas a las modalidades de organización y aplicación de la formación profesional en el ámbito de la industria o de la empresa.
Paraguay	«Educación profesional y técnica»	En los artículos 15, 16 y 67 del Código de Trabajo se especifica que los trabajadores tienen derecho a recibir formación profesional y técnica y que el Estado tiene la obligación de proporcionarles tal formación con el fin de ayudarles a perfeccionar sus calificaciones y aumentar su eficiencia en la producción.
Santo Tomé y Príncipe	«Formación» (<i>formação</i>)	En los artículos 60 y 98 del Estatuto de los Funcionarios Públicos (ley núm. 5/97) se especifica que el Estado establecerá una política de desarrollo de los recursos humanos y formación profesional y que creará un fondo a tales efectos. En la orden núm. 5179 del Ministerio de Trabajo se prevé que se encomiende a centros especializados la tarea de proporcionar formación profesional a empresas, trabajadores y grupos vulnerables en los sectores formal e informal.
Senegal	«Licencia de educación obrera», «autorización de ausencia no remunerada» (<i>congé d'éducation ouvrière, autorisation d'absence sans solde</i>)	En el artículo L.70 del Código de Trabajo se especifica que se otorgará licencia para la formación profesional, la cual será considerada como parte del trabajo. En el artículo L.149 se especifica que se otorgará licencia no remunerada para estudios generales o sindicales.
Sudáfrica	«Formación profesional y educación» (<i>training and education</i>)	En el artículo 55 de las Condiciones básicas de la ley de empleo núm. 75 (Basic Conditions of Employment Act), de 1997, se especifica que el Ministro de Trabajo puede tomar disposiciones con respecto a diferentes sectores para reglamentar, entre otras cosas, los planes de formación y de educación.
Tayikistán	«Formación profesional» (<i>professional training</i>)	En el artículo 4, 1) del Código de Trabajo se estipula que el Estado garantiza el derecho de cada trabajador a la formación profesional, la readaptación y el perfeccionamiento.
Viet Nam	«Formación profesional» (<i>training</i>)	Los artículos 20-25 del Código de Trabajo reglamentan todo lo relativo a las actividades de formación que deben organizar las empresas con el fin de trasladar trabajadores a otros puestos dentro de la empresa, así como las organizadas por empresas privadas. La ley exige celebrar un contrato de formación y especifica su contenido.

Fuentes legislativas

Argelia:

Loi no. 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, modifiée et complétée au 11 janvier 1997
(*Journal officiel*, 1990-04-25, núm. 17, págs. 488-501. *Recueil de textes législatifs et réglementaires de l'Institut national du travail*, págs. 3-44)

Loi no. 90-14 du 2 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, modifiée et complétée au 10 juin 1996
(*Journal officiel*, 1990-06-06, no. 23. *Recueil de textes législatifs et réglementaires de l'Institut national du travail*, págs. 125-142)

Benin:

Loi no. 98-004 du 27 janvier 1998, portant Code du travail
(*Impreso en separata*, 61 págs., disponible en <http://www.natlex.ilo.org>)

Décret no. 98-151 du 27 avril 1998 accordant des heures de liberté aux représentants syndicaux dans les entreprises privées et para-publiques
(*Journal officiel*, 1998-04-27, núm. 21, pág. 2)

Bulgaria:

Law on the Legal Terms of Employment in the Republic of Bulgaria (Labour Code), Acts. Nos. 26 and 27 of 1986, as amended to 1993
(*Sofia Press Info*, Sofia, 1993)

Burkina Faso:

Loi no. 11-92/ADP du 22 décembre 1992, portant Code du Travail
(*Journal officiel*, 1993-01-07, núm. 3, págs. 1-65)

Burundi:

Décret-loi no. 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du Code du travail
(*Ministère du travail et de la sécurité sociale*, Bujumbura, Burundi, 1993-07-00, 101 págs.)

Camerún:

Labour Code, Act No. 92/007 of 14 August 1992
(*Sopecam editions*, Yaoundé, Camerún, 1992)

Cabo Verde:

Decreto ley núm. 57/93 por el que se define las becas de estudio como el conjunto de medios financieros puestos a disposición de los nacionales que desean proseguir sus estudios, especializarse, asistir a cursos de formación y de perfeccionamiento profesional
(*Boletín Oficial*, 1993-09-13, núm. 34, págs. 409-413)

Chad:

Loi no. 38/PR/96 du 11 décembre 1996, portant Code du travail
(*Impreso en separata*, 105 págs., disponible en <http://www.natlex.ilo.org>)

China:

Labour Act of 5 July 1994
(*China Daily*, 6 de julio de 1994, pág. 2)

Congo:

Loi no. 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi no. 45/75 du 15 mars 1975 instituant un Code de travail de la République Populaire du Congo
(*Impreso en separata*, 35 págs., disponible en <http://www.natlex.ilo.org>)

Corea, República de:

Labour Standards Act No. 5309 of 13 March 1997
(*New labor-related laws, Ministry of Labor, Rep. Of Korea*, 1997-03-00, págs. 59-85)

Croacia:

Labour Act No. 758/95 of 17 May 1995
(*Narodne Novine*, 1995-06-08, núm. 38, págs. 1176-1210)

Djibouti:

Décret no. 95-106/PR/FP du 11 octobre 1995 portant modification du décret no. 88-62/PRE relatif à la création du centre de formation administrative (CFA)
(*Journal officiel*, 1995-10-15, núm. 19, págs. 212-214)

República Dominicana:

Reglamento núm. 81-94 para la aplicación de la ley que crea el Servicio Civil y la Carrera Administrativa
(*Gaceta Oficial*, 1994-03-30, vol. CXLIII, núm. 9879, págs. 20-91)

Ecuador:

Codificación del Código del Trabajo, 1997
(*Registro oficial*, 1997-09-29, núm. 64, págs. 1-64)

Estonia:

Holidays Act of 7 July 1992, as amended to 27 October 1997
(*Selection of Estonian Labour and Social Legislation, Vol. I, Estonian Translation and Legislative Support Centre, Ministry of Social Affairs, EC Phare Consensus Programme, Comisión Europea*, 1998, págs. 45-56)

Etiopía:

Labour Proclamation No. 42/1993
(*Negarit Gazeta*, 20 de enero de 1993, vol. 52, núm. 27, págs. 268-328)

Gabón:

Loi no. 3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail
(*Journal officiel*, numéro spécial, núm. 1, págs. 1-36)

Grecia:

Loi no. 2683 du 5 février 1999 concernant l'approbation du Code des Fonctionnaires et des Employés des Services Publics et des Personnes Morales de Droit Public
(*Ephimeris tis Kivernisseos, Premier Fascicule, 1999-02-09, núm. 19, págs. 199-237*)

Loi no. 2224 de 1994 portant règlement des questions relatives au travail, aux droits syndicaux, à la sécurité et à l'hygiène des travailleurs, à l'organisation du Ministère du Travail et aux personnes civiles placées sous son contrôle, et autres dispositions
(*Traducción no oficial de la Oficina, 14 págs., disponible en DOC.NORMES*)

Indonesia:

Law on Manpower Affairs (No. 25 of 1997)
(*Business News (la ley está publicada por partes en 6 números) 29 de octubre -19 de noviembre, págs. 6078-6088*)

Kazajstán:

Labour Law of 1999
(*Traducción no oficial disponible en <http://www.tradeport.com>*)

República Democrática Popular Lao:

Decree No. 24/PR of the President of the Republic, dated 21 April 1994 promulgating Act No. 002/NA of 14 March 1994 concerning labour
(*Impreso en separata, 20 págs., disponible en <http://www.natlex.ilo.org>*)

Lesotho:

Labour Code, Order No. 24 of 1992
(*Lesotho Government Gazette Extraordinary, 1992-11-12, vol. XXXVII, núm. 118, págs. 1195-1441*)

Letonia:

Labour Code (una traducción oficiosa del texto del Código de Trabajo de Letonia con enmiendas y adiciones efectuadas antes del 25 de octubre de 1994)
(*Impreso en separata, 56 págs., disponible en <http://www.natlex.org>*)

Lituania:

Act No. I-2113 of 17 December 1991 on holidays
(*Parliamentary record of the Supreme Council of the Republic of Lithuania, 1992-12-00, núm. 12, págs. 22-28*)

Luxemburgo:

Loi du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue; la modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales
(*Mémorial, Partie A, 1999-07-14, núm. 92, págs. 1859-1862*)

Loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998
(*Mémorial, 1999-02-23, núm. 13, págs. 190-218*)

Madagascar:

Loi no. 94-029 du 25 août 1995 portant Code du travail
(*Journal officiel*, núm. 2324, págs. 2564-2577)

Malí:

Décret no. 96-178/P-RM du 13 juin 1996 portant application de diverses dispositions de la loi no. 92-20 du 23 septembre 1992, portant Code du Travail
(*Journal officiel*, 1992-11-30, *Spécial no. 8*, págs. 2-32)

Mauritania:

Décret no. 98-089 du 12 décembre 1998 portant organisation et fonctionnement des centres de formation professionnelle
(*Journal officiel*, 1998-12-30, núm. 941, págs. 559-561)

Loi no. 98.007 du 20 janvier 1998 relative à la formation technique et professionnelle
(*Journal officiel*, 1998-02-28, núm. 921, págs. 230-234)

Moldova, República de:

Code du travail, approuvé par la loi du 25.05.73, mis à jour le 23 juillet 1998
(*Impreso en separata*, 92 págs.)

Mongolia:

Labour Code, 1999
(*Traducción no oficial*, *impreso en separata*, 82 págs.)

Mozambique:

Ley núm. 8/98, de 20 de julio, Ley del Trabajo
(*Impreso en separata*, Maputo, 1998, 93 págs.)

Decreto núm. 37/92 de 27 de octubre, por el que se crea el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional
(*Boletim da República*, 1992-10-27, núm. 43, págs. 13-15)

Ley núm. 23/91, por la que se reglamenta el ejercicio de la actividad sindical
(*Boletim da República*, *Segundo Suplemento*, 1991-12-31, núm. 52, págs. 10-13)

Namibia:

Labour Act of 13 March 1992
(*Government Gazette of the Republic of Namibia*, 8 April 1992, núm. 388, págs. 1-151)

Nepal:

Labour Rules of 8 November 1993
(*Nepal Recorder*, 25 December 1993, vol. 17, núm. 39, págs. 414-442)

Nueva Zelanda:

Employment Relations Act No. 24 of 2 October 2000
(Disponible en <http://rangi.knowledge-basket.co.nz/gpacts/public/text/2000/ti/024.html>)

Industry Training Act 1992 (No. 55 of 1992)
(Impreso en separata, 14 págs.)

Níger:

Ordonnance no. 96-039 du 29 juin 1996, portant Code du travail
(Impreso en separata, 82 págs., disponible en <http://www.natlex.ilo.org>)

Paraguay:

Ley núm. 213, que establece el Código del Trabajo
(Gaceta oficial, 29 de octubre de 1993, núm. 105 bis, págs. 1-30)

Portugal:

Decreto-ley núm. 397/91, por el que se modifica el régimen jurídico de vacaciones y licencias sin retribución, aprobado por el decreto-ley núm. 874/76, de 28 de diciembre
(Diário da República, 1991-10-16, núm. 238, págs. 5370-5373)

Orden núm. 328/99, por la que se reglamenta las ayudas a la formación profesional de los desempleados que sustituyen a los trabajadores de empresa durante su período de formación
(Diário da República, 1999-05-12, núm. 110, págs. 2533-2534)

Federación de Rusia:

Labour Code, as amended to 1 March 1993
(Kodeks zakonov o trude Rossijskoj Federacii, Ministerstvo Justicii Rossijskoj Federacii, Moskva, Rossijskaya Federaciya, 1993-00-00, págs. 1-96)

Santo Tomé y Príncipe:

Ley núm. 5/97 por la cual se dicta el Estatuto de la Función Pública
(Diário da República, 1997-12-01, núm. 14, págs. 1-230)

Orden de 27-5-1997 del Ministerio del Trabajo, formación profesional y seguridad social, por el cual se dictan los estatutos de la célula de reconversión profesional
(Diário da República, 1995-05-29, núm. 5, págs. 41-44)

Ley núm. 5/92, sobre los sindicatos
(Diário da República, 1992-05-28, núm. 11, págs. 41-43)

Senegal:

Loi no. 97-17 du 1er décembre 1997, portant Code du travail
(Journal officiel, 1997-12-13, núm. 5776)

Seychelles:

Conditions of Employment Regulations No. S.I.34 of 1991
(Supplement to the Official Gazette, 1991-04-29, págs. 115-136)

Sudáfrica:

Basic Conditions of Employment Act No. 75 of 1997
(*Government Gazette*, 2000-02-25, vol. 416, núm. 20933, págs. 3-34)

Swazilandia:

Industrial Relations Act, 1996 (Act No. 1 of 1996)
(*Government Gazette Extraordinary*, 1996-01-20, vol. XXXIV, núm. 134, págs. S1-S60)

Tayikistán:

Labour Code, Act No. 417 of 15 May 1997
(*Impreso en separata*, 98 págs., disponible en <http://www.natlex.ilo.org>)

Act No. 575 of 12 March 1992 on trade unions, their rights and guarantees of their activity
(*Impreso en separata*, 9 págs.)

Viet Nam:

Labour Code of the Socialist Republic of Viet Nam, 23 June 1994
(*Impreso en separata*, 67 págs.)

Yemen:

Labour Code, Act No. 5 of 1995
(*Traducción no oficial de la OIT*, disponible en *DOC.NORMES*, 36 págs.)

Anexo II

Examen anterior del Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)

Extractos de documentos del Consejo de Administración

I. 268.^a reunión (marzo de 1997) del Consejo de Administración

GB.268/LILS/WP/PRS/1, *Convenios que requieren revisión (tercera fase)*, páginas 33 y 34:

VII.8. C.140 – Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974

- 1) *Ratificaciones:*
 - a) Número de ratificaciones efectivas: 28.
 - b) Últimas ratificaciones: Eslovaquia, República Checa, Bélgica, Azerbaiyán y Bosnia y Herzegovina, 1993.
 - c) Perspectivas de ratificación: desde el año 1987, el Convenio ha recibido nueve ratificaciones, de las cuales las cinco últimas se registraron en 1993. Su tasa de ratificación sigue siendo baja, y aunque es probable que reciba nuevas ratificaciones, sus perspectivas para atraer un número importante de ratificaciones parecen dudosas.
- 2) *Denuncias:* ninguna.
- 3) *Comentarios de la Comisión de Expertos:* existen comentarios pendientes en relación con 17 países, incluidas las observaciones presentadas por organizaciones de trabajadores de Finlandia y el Reino Unido.
- 4) *Necesidades de revisión:* este Convenio no ha sido revisado. Un Estudio general realizado en 1991 señaló ciertas dificultades y obstáculos a la ratificación señalados por los Estados Miembros, pero en opinión de la Comisión de Expertos estas dificultades podrían superarse.
- 5) *Observaciones:* el Convenio núm. 140 se adoptó en 1974 tras muchas discusiones⁵³. Los Grupos de Trabajo Ventejol de 1979 y 1987 clasificaron este Convenio en la categoría de los convenios que habían de promoverse de manera prioritaria. En un Estudio general realizado en 1991, la Comisión de Expertos señaló la tasa relativamente baja de ratificación y declaró que las dificultades económicas o financieras eran especialmente importantes en la aplicación de este Convenio, ya que incluye disposiciones sustantivas que se refieren a la financiación de los mecanismos para la formación continua de los trabajadores. En el Estudio, la Comisión de Expertos recalzó los aspectos flexibles y promocionales del Convenio. Analizaba con detalle los informes de las distintas prácticas nacionales y llegó a la conclusión de que este examen «debería ofrecer a los Estados Miembros indicaciones útiles sobre las posibles modalidades de una política para fomentar, como exige el Convenio, la concesión de la licencia para dar estudios con los fines educativos previstos, según métodos adaptados a las condiciones y

⁵³ Se registraron 295 votos a favor, 43 en contra y 38 abstenciones.

prácticas nacionales y de ser necesario por etapas»⁵⁴. En 1995, la Comisión de Expertos señaló un resurgimiento del interés por los instrumentos sobre la licencia pagada de estudios, que se puso de manifiesto, entre otras cosas, por las recientes ratificaciones que suponían una ruptura de la tendencia imperante desde 1983⁵⁵. En la 82.ª reunión de la Conferencia (1995), los miembros empleadores señalaron en el seno de la Comisión de Aplicación de Normas que el número global de ratificaciones del Convenio núm. 140 ascendía tan sólo a 28, y que consideraban que aún seguía existiendo un número considerable de problemas en lo que atañe a la aplicación práctica de dicho instrumento⁵⁶. Sobre la base de estas consideraciones, el Grupo de Trabajo tal vez estime oportuno recomendar al Consejo de Administración que invite a los Estados Miembros a ratificar el Convenio núm. 140, y a que informen a la Oficina, en su caso, de las dificultades y obstáculos encontrados que pudieran impedir o retrasar la ratificación del mismo, o que pudieran indicar la necesidad de una revisión total o parcial de dicho Convenio.

GB.268/8/2, Anexo II, GB.268/LILS/5 (Rev.1), Informe del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, párrafos 77-80:

VII.8. C.140 – Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974

77. Habida cuenta de las dificultades constatadas por la Comisión de Expertos, los miembros empleadores han evocado la posibilidad de que la Oficina emprenda un estudio especial sobre la situación del Convenio núm. 140, de modo que se permita al Grupo de Trabajo pronunciarse sobre los problemas existentes. Salvo que se lleve a cabo este estudio, el Convenio seguirá recibiendo un número relativamente escaso de ratificaciones.

78. Los miembros trabajadores han recordado que ya se había realizado un estudio general en 1991, y que resultaba difícil solicitar que se llevara a cabo otro.

79. El representante del Director General ha indicado que transmitiría al departamento técnico competente la solicitud formulada por los miembros empleadores.

80. *El Grupo de Trabajo propone:*

- a) recomendar al Consejo de Administración que invite a los Estados Miembros a examinar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 140 y, en su caso, a comunicar a la Oficina cuáles son los obstáculos y las dificultades que pudieran impedir o retrasar su ratificación o que podrían poner en evidencia la necesidad de revisar total o parcialmente el Convenio;*
- b) que el Grupo de Trabajo (o la Comisión LILS) vuelva a examinar la situación del Convenio núm. 140 en su momento.*

⁵⁴ *Desarrollo de los recursos humanos*, Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 140) y a la Recomendación (núm. 148) sobre la licencia pagada de estudios, 1974, y al Convenio (núm. 142) y la Recomendación (núm. 150) sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975, pág. 187.

⁵⁵ Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 4A), pág. 21.

⁵⁶ Conferencia Internacional del Trabajo, 1995, *Actas*, Acta Provisional núm. 24, pág. 24/14, párrafo 33.

II. 271.^a reunión (marzo de 1998) del Consejo de Administración

GB.271/LILS/WP/PRS/2, Seguimiento de las consultas sobre 13 convenios, párrafos 101-109:

II.7. C.140 – Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974

Antecedentes

101. En el curso del examen anterior de este Convenio en marzo de 1997⁸⁰, se indicó, entre otras cosas, que el Convenio había sido objeto de un número relativamente escaso de ratificaciones, que su aplicación tropezaba con dificultades económicas o financieras de especial importancia, y que se trataba de un Convenio flexible y susceptible de ser promovido. También se hizo referencia a la Comisión de Expertos, que abordó diversos problemas relativos a este Convenio en el Estudio general realizado en 1991, y que señaló en 1995 un resurgimiento del interés por este Convenio manifestado, entre otras cosas, por una serie de nuevas ratificaciones. Durante la Conferencia de 1995, los miembros empleadores indicaron sin embargo que el número total de ratificaciones del Convenio núm. 140 ascendía tan sólo a 28, y que a su juicio aún quedaban por resolver diversos problemas relativos a la aplicación práctica de este Convenio.

102. En el curso de las consultas celebradas durante 1997 y 1998, un total de 45 Estados Miembros⁸¹ respondieron a la solicitud de información.

Perspectivas de ratificación

103. De los 14 Estados Miembros que respondieron a esta cuestión, la ratificación parecía inminente en dos Estados Miembros (*Chile y Costa Rica*) donde se había sometido el Convenio al Parlamento. En cuatro Estados Miembros (*Dinamarca, El Salvador, Letonia y Noruega*) se procedía a examinar la cuestión de la ratificación. Dinamarca especificaba que un cambio reciente de su legislación parecía haber hecho posible la ratificación, y que esta cuestión aún había de examinarse sobre una base tripartita en el seno de su comisión permanente de la OIT. No se informó acerca de obstáculos específicos en cinco Estados Miembros (*República de Corea, Italia, Luxemburgo, Rumania y Turquía*). Luxemburgo añadió que la legislación actual no abarcaba de manera adecuada estas cuestiones, pero que se encontraba en fase de preparación una ley sobre la formación profesional. Tres Estados Miembros (*Côte d'Ivoire, República Dominicana y Singapur*) declararon que no consideraban la posibilidad de ratificar el Convenio.

Obstáculos o dificultades encontrados

104. De los 24 Estados Miembros que informaron de la existencia de obstáculos a la ratificación, 16 se refirieron de manera general a diferencias entre la legislación nacional y el Convenio que imposibilitaban su ratificación, o informaron de la falta de legislación sobre esta

⁸⁰ Documentos GB.268/LILS/WP/PRS/1, sección VII.8, y GB.268/8/2, anexo II, párrafos 77 a 80.

⁸¹ *Argentina, Australia, Austria, Canadá, República Checa, Chile, China, Colombia, Comoras, República de Corea, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Cuba, Dinamarca, República Dominicana, Egipto, El Salvador, Estados Unidos, Estonia, Filipinas, Finlandia, Ghana, Grecia, Hungría, India, Italia, Japón, Jordania, Letonia, Líbano, Luxemburgo, Marruecos, Mauricio, Nueva Zelanda, Noruega, Panamá, Qatar, Rumania, Singapur, República Árabe Siria, Sri Lanka, Suriname, Suiza, Turquía y Uruguay.* Además, se recibieron comentarios de los interlocutores sociales de *Sudáfrica*.

materia ⁸². Los obstáculos acerca de los que informaron los otros ocho Estados Miembros eran los siguientes: sólo los miembros de los consejos laborales tenían derecho a la licencia pagada de estudios (*Austria*); la aplicación del Convenio al sector no estructurado planteaba problemas (*Ghana*); los sindicatos consideraban que la licencia sindical no era un tipo de licencia de estudios independiente (*Estonia*); las posibilidades de formación profesional y educación obrera eran limitadas y no abarcaban a la totalidad de los trabajadores (*India*) ⁸³; el cumplimiento del artículo 2 constituía un problema (*Japón*); y el principal obstáculo a la ratificación era la situación económica (*Colombia, Comoras y Mauricio*) ⁸⁴.

Necesidades de revisión

a) *No se contempla la revisión*

105. Cinco Estados Miembros (*Austria, República Checa, Grecia, Hungría y Suriname*) no requerían la revisión de este Convenio.

b) *Propuestas de revisión*

106. Dos Estados Miembros propusieron revisiones: la licencia pagada de estudios debería concederse «atendiendo a las condiciones de trabajo» (*Egipto*); y deberían tomarse en consideración los nuevos acuerdos relativos al tiempo de trabajo, y en especial el trabajo a tiempo parcial (*Bélgica*).

GB.271/11/2, Anexo I, GB.271/LILS/5 (Rev.1), Informe del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, párrafos 77-79:

II.7. C.140 – Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974

77. Los miembros empleadores manifestaron estar de acuerdo con la propuesta de poner en marcha un breve estudio sobre el Convenio núm. 140, y se opusieron a la promoción de su ratificación en el futuro próximo, a causa de los muchos obstáculos con que se tropieza. De las consultas que se han efectuado se deduce que la ratificación de este Convenio no es probable más que en un pequeño grupo de Estados Miembros. Además, el número de respuestas recibidas resulta insuficiente para poder considerar que ya se ha terminado la etapa de consultas. Insistieron en la petición de un estudio especial.

78. Por su parte, los miembros trabajadores se declararon a favor de que se fomentara la ratificación del Convenio núm. 140. Indicaron que no se podían formular nuevamente las mismas preguntas a los Estados Miembros.

79. Tras un intercambio de opiniones, *el Grupo de Trabajo propuso recomendar al Consejo de Administración que:*

a) *invite a los Estados Miembros a que examinen la posibilidad de ratificar el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140), y en lo que concierne a aquellos Estados Miembros que no han dado todavía*

⁸² *Argentina, Australia, Canadá, China, Egipto, Estados Unidos, Jordania, Líbano, Marruecos, Panamá, Qatar, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suriname y Suiza.* Además, una organización de empleadores canadiense afirmó su oposición a la ratificación de este Convenio.

⁸³ Dos organizaciones de trabajadores de la India apoyaban la ratificación de este Convenio.

⁸⁴ El mismo argumento fue planteado por una organización de empleadores sudafricana, que informaba que, aunque se necesitaba la formación en términos generales, la ratificación de este Convenio resultaba imposible en la presente fase del desarrollo de Sudáfrica.

seguimiento a las presentes consultas, que transmitan las indicaciones sobre los obstáculos y las dificultades que podrían impedir o retrasar su ratificación o poner de manifiesto la necesidad de proceder a su revisión total o parcial;

- b) solicite a la Oficina que lleve a cabo un breve estudio en relación con el Convenio núm. 140, que habrá de someterse al examen del Grupo de Trabajo en su reunión de marzo de 1999.*

Anexo III

Convenio núm. 140

Convenio relativo a la licencia pagada de estudios

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 1974 en su quincuagésima novena reunión;

Tomando nota de que el artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que toda persona tiene derecho a la educación;

Tomando nota además de las disposiciones existentes en las actuales recomendaciones internacionales del trabajo en materia de formación profesional y de protección de los representantes de los trabajadores, que prevén licencias temporales para los trabajadores o la concesión a éstos de tiempo libre para que participen en programas de educación o de formación;

Considerando que la necesidad de educación y formación permanentes en relación con el desarrollo científico y técnico y la transformación constante del sistema de relaciones económicas y sociales exigen una regulación adecuada de la licencia con fines de educación y de formación, con el propósito de que responda a los nuevos objetivos, aspiraciones y necesidades de carácter social, económico, tecnológico y cultural;

Reconociendo que la licencia pagada de estudios debería considerarse como un medio que permita responder a las necesidades reales de cada trabajador en la sociedad contemporánea;

Considerando que la licencia pagada de estudios debería concebirse en función de una política de educación y de formación permanentes, cuya aplicación debería llevarse a cabo de manera progresiva y eficaz;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la licencia pagada de estudios, cuestión que constituye el cuarto punto de su orden del día, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos setenta y cuatro, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, la expresión «licencia pagada de estudios» significa una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas.

Artículo 2

Cada Miembro deberá formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencia pagada de estudios con fines:

- a) de formación profesional a todos los niveles;
- b) de educación general, social o cívica;
- c) de educación sindical.

Artículo 3

La política a que se refiere el artículo anterior deberá tener por objeto contribuir, según modalidades diferentes si fuere preciso:

- a) a la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural;
- b) a la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad;
- c) a la promoción humana, social y cultural de los trabajadores; y
- d) de manera general, a favorecer una educación y una formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual.

Artículo 4

Esta política deberá tener en cuenta el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de los diferentes sectores de actividad y deberá coordinarse con las políticas generales en materia de empleo, educación y formación profesional y con las relativas a la duración del trabajo, y tomar en consideración, en los casos apropiados, las variaciones estacionales en la duración o en el volumen del trabajo.

Artículo 5

La concesión de la licencia pagada de estudios podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales, o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional.

Artículo 6

Las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones u organismos dedicados a la educación o a la formación deberán aunar sus esfuerzos, según modalidades adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales, para la elaboración y puesta en práctica de la política destinada a fomentar la licencia pagada de estudios.

Artículo 7

La financiación de los sistemas de licencia pagada de estudios deberá efectuarse en forma regular, adecuada y de acuerdo con la práctica nacional.

Artículo 8

La licencia pagada de estudios no deberá negarse a los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

Artículo 9

Cuando sea necesario, deberán establecerse disposiciones especiales sobre la licencia pagada de estudios:

- a) en los casos en que categorías particulares de trabajadores, tales como los trabajadores de pequeñas empresas, los trabajadores rurales y otros que habiten en zonas aisladas, los trabajadores por turnos o los trabajadores con responsabilidades familiares, tengan dificultad para ajustarse al sistema general;

- b) en los casos en que categorías particulares de empresas, como las empresas pequeñas o las empresas estacionales, tengan dificultad para ajustarse al sistema general, en la inteligencia de que los trabajadores ocupados en estas empresas no serán privados del beneficio de la licencia pagada de estudios.

Artículo 10

Las condiciones de elegibilidad de los trabajadores para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrán variar según que la licencia pagada de estudios tenga por objeto:

- a) la formación profesional a todos los niveles;
- b) la educación general, social o cívica;
- c) la educación sindical.

Artículo 11

El período de la licencia pagada de estudios deberá asimilarse a un período de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven de la relación de empleo con arreglo a lo previsto por la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o cualquier otro método compatible con la práctica nacional.

Artículo 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 13

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 15

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 16

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 17

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Anexo IV

Recomendación núm. 148

Recomendación sobre la licencia pagada de estudios

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 1974 en su quincuagésima novena reunión;

Tomando nota de que el artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que toda persona tiene derecho a la educación;

Tomando nota además de las disposiciones existentes en las actuales recomendaciones internacionales del trabajo en materia de formación profesional y de protección de los representantes de los trabajadores, que prevén licencias temporales para los trabajadores o la concesión a éstos de tiempo libre para que participen en programas de educación o de formación;

Considerando que la necesidad de educación y formación permanentes en relación con el desarrollo científico y técnico y la transformación constante del sistema de relaciones económicas y sociales exigen una regulación adecuada de la licencia con fines de educación y de formación, con el propósito de que responda a los nuevos objetivos, aspiraciones y necesidades de carácter social, económico, tecnológico y cultural;

Reconociendo que la licencia pagada de estudios debería considerarse como un medio que permita responder a las necesidades reales de cada trabajador en la sociedad contemporánea;

Considerando que la licencia pagada de estudios debería concebirse en función de una política de educación y de formación permanentes, cuya aplicación debería llevarse a cabo de manera progresiva y eficaz;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la licencia pagada de estudios, cuestión que constituye el cuarto punto de su orden del día, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos setenta y cuatro, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974:

I. DEFINICIÓN

1. A los efectos de la presente Recomendación, la expresión «licencia pagada de estudios» significa una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas.

II. DECLARACIÓN DE POLÍTICA Y MÉTODOS DE APLICACIÓN

2. Cada Miembro debería formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencia pagada de estudios con fines:

a) de formación profesional a todos los niveles;

- b) de educación general, social o cívica;
- c) de educación sindical.

3. La política a que se refiere el párrafo anterior debería tener por objeto contribuir, según modalidades diferentes si fuere preciso:

- a) a la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural;
- b) a la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad;
- c) a la promoción humana, social y cultural de los trabajadores;
- d) de manera general, a favorecer una educación y una formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual.

4. 1) Esta política debería tener en cuenta el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de los diferentes sectores de actividad, así como los otros objetivos sociales y las prioridades nacionales.

2) Tal política debería coordinarse con las políticas generales en materia de empleo, educación y formación profesional, y con las relativas a la duración del trabajo, y tomar en consideración, en los casos apropiados, las variaciones estacionales en la duración o en el volumen del trabajo.

5. La concesión de la licencia pagada de estudios podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales, o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional.

6. Debería reconocerse que la licencia pagada de estudios no es un substitutivo de una educación y formación adecuadas de la juventud, sino solamente uno entre los diversos medios de lograr la educación y la formación permanentes.

III. MEDIDAS PARA FOMENTAR LA LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS

7. Las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones u organismos dedicados a la educación o a la formación deberían aunar sus esfuerzos, según modalidades adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales, para la elaboración y puesta en práctica de la política destinada a fomentar la licencia pagada de estudios.

8. Sobre la base de planes adaptados a los objetivos de tal política, deberían adoptarse medidas:

- a) para conocer y prever las necesidades de educación y de formación de los trabajadores que puedan cubrirse por medio de la licencia pagada de estudios;
- b) para utilizar plenamente los medios disponibles de educación y de formación y crear otros nuevos para alcanzar los objetivos educacionales y formativos de la licencia pagada de estudios;
- c) para que los métodos didácticos y los programas de educación y de formación tengan en cuenta los objetivos y modalidades de la licencia pagada de estudios que reflejen nuevas necesidades;
- d) para estimular a los trabajadores a que hagan el mejor uso de los medios educativos y de formación puestos a su disposición;

e) para alentar a los empleadores a que concedan licencia pagada de estudios a los trabajadores.

9. Deberían establecerse sistemas adecuados de información y de asesoramiento sobre posibilidades de obtener licencia pagada de estudios.

10. Deberían tomarse medidas adecuadas para garantizar que la educación y la formación impartidas sean de calidad conveniente.

IV. FINANCIACIÓN

11. La financiación de los sistemas de licencia pagada de estudios debería efectuarse en forma regular y adecuada y de acuerdo con la práctica nacional.

12. Se debería reconocer que:

- a) los empleadores, colectiva o individualmente;
- b) las autoridades públicas y las instituciones o centros educativos y de formación;
- c) las organizaciones de empleadores y de trabajadores, podrían ser llamados a contribuir a la financiación de los sistemas de licencia pagada de estudios, de acuerdo con sus respectivas responsabilidades.

V. CONDICIONES PARA LA CONCESIÓN DE LA LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS

13. La licencia pagada de estudios no debería negarse a los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

14. Los trabajadores deberían ser libres de decidir en qué programas de educación o de formación desean participar.

15. Cuando sea necesario, deberían establecerse disposiciones especiales sobre licencia pagada de estudios:

- a) en los casos en que categorías particulares de trabajadores, tales como los trabajadores de pequeñas empresas, los trabajadores rurales y otros que habiten en zonas aisladas, los trabajadores por turnos o los trabajadores con responsabilidades familiares, tengan dificultad para ajustarse al sistema general;
- b) en los casos en que categorías particulares de empresas, como las empresas pequeñas o las empresas estacionales, tengan dificultad para ajustarse al sistema general, en la inteligencia de que los trabajadores ocupados en estas empresas no deberían ser privados del beneficio de la licencia pagada de estudios.

16. Las condiciones de elegibilidad para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrían variar según que la licencia pagada de estudios tenga por objeto:

- a) la formación profesional a todos los niveles;
- b) la educación general, social o cívica;
- c) la educación sindical.

17. 1) Al fijar las condiciones de elegibilidad deberían tenerse en cuenta los tipos de programas educativos o de formación disponibles, las necesidades de los trabajadores y de sus organizaciones, las necesidades de las empresas y el interés público.

2) Respecto de la licencia pagada de estudios para fines de educación sindical, la responsabilidad de la selección de candidatos debería incumbir a las organizaciones de trabajadores interesadas.

3) La manera en que se otorga la licencia pagada de estudios a los trabajadores que cumplen las condiciones de elegibilidad debería ser objeto de acuerdo entre las empresas o las organizaciones de empleadores interesadas y las organizaciones de trabajadores interesadas, a fin de garantizar el funcionamiento continuo y eficaz de las empresas interesadas.

18. 1) Cuando los programas de educación sindical sean organizados por los propios sindicatos, debería incumbir a éstos la responsabilidad de elaborar, aprobar y aplicar los programas.

2) Cuando tales programas sean organizados por otras instituciones o centros docentes, deberían establecerse de acuerdo con las organizaciones sindicales interesadas.

19. Según lo aconsejen las condiciones nacionales y locales, o las circunstancias de la empresa, debería atribuirse prioridad en la concesión de la licencia pagada de estudios a determinadas categorías de trabajadores o a determinadas ocupaciones o funciones en que las necesidades de educación o de formación sean especialmente urgentes.

20. Las prestaciones económicas pagaderas a los trabajadores durante la licencia pagada de estudios deberían:

a) mantener su nivel de ingresos, mediante la continuación del pago de su remuneración y otras prestaciones o mediante una compensación adecuada por dichos conceptos, con arreglo a lo previsto por la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o por cualquier otro medio compatible con la práctica nacional;

b) tomar en cuenta todo costo adicional importante que resulte de la educación o de la formación.

21. El período de licencia pagada de estudios debería asimilarse a un período de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven de la relación de empleo, con arreglo a lo previsto por la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o cualquier otro método compatible con la práctica nacional.