

## **DOS DERECHOS NECESARIAMENTE HERMANADOS: EL DERECHO AL TRABAJO Y EL DERECHO A LA EDUCACIÓN**

MARÍA JOSÉ ROMERO RODENAS

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Castilla-La Mancha (España)

[mariajose.romero@uclm.es](mailto:mariajose.romero@uclm.es)

### **RESUMEN**

Analizamos el derecho a la educación como derecho fundamental desde una perspectiva laboralista, es decir, como un derecho fundamental inespecífico. La educación como un derecho fundamental inespecífico denota precisamente la necesidad de avanzar en el estudio y análisis de este derecho a la educación de nuestras trabajadoras y trabajadores en su concepción como derecho fundamental. La preocupación por la educación, enseñanza y capacitación de nuestras trabajadoras y trabajadores no es nueva. Desde el propio origen del sistema de producción capitalista, el mundo sindical se ha preocupado por la "enseñanza" de las personas trabajadoras, como un medio, no solo de aprendizaje, sino de dignificación y progreso social, planteando la necesidad de considerar al trabajador como algo más de una mercancía al servicio del empresario.

**Palabras clave:** Derecho; Trabajo, Educación; Derechos Humanos.

### **ABSTRACT**

Analizamos el derecho a la educación como derecho fundamental desde una perspectiva laboralista, es decir, como un derecho fundamental inespecífico. La educación como un derecho fundamental inespecífico denota precisamente la necesidad de avanzar en el estudio y análisis de este derecho a la educación de nuestras trabajadoras y trabajadores en su concepción como derecho fundamental. La preocupación por la educación, enseñanza

Recibido: 10/07/2022; Aceptado: 20/07/2022

y capacitación de nuestras trabajadoras y trabajadores no es nueva. Desde el propio origen del sistema de producción capitalista, el mundo sindical se ha preocupado por la "enseñanza" de las personas trabajadoras, como un medio, no solo de aprendizaje, sino de dignificación y progreso social, planteando la necesidad de considerar al trabajador como algo más de una mercancía al servicio del empresario.

**Keywords:** Derecho; Trabajo, Educación; Derechos Humanos.

## RESUMO

Analizamos el derecho a la educación como derecho fundamental desde una perspectiva laboralista, es decir, como un derecho fundamental inespecífico. La educación como un derecho fundamental inespecífico denota precisamente la necesidad de avanzar en el estudio y análisis de este derecho a la educación de nuestras trabajadoras y trabajadores en su concepción como derecho fundamental. La preocupación por la educación, enseñanza y capacitación de nuestras trabajadoras y trabajadores no es nueva. Desde el propio origen del sistema de producción capitalista, el mundo sindical se ha preocupado por la "enseñanza" de las personas trabajadoras, como un medio, no solo de aprendizaje, sino de dignificación y progreso social, planteando la necesidad de considerar al trabajador como algo más de una mercancía al servicio del empresario.

**Palabras clave:** Derecho; Trabajo, Educación; Derechos Humanos.

## SUMARIO

1. Introducción, el significado y alcance del derecho a la educación como formación profesional: Introducción;
2. Contexto europeo: Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales y la carta social europea.

## 1. INTRODUCCIÓN, EL SIGNIFICADO Y ALCANCE DEL DERECHO A LA EDUCACIÓN COMO FORMACIÓN PROFESIONAL

Analizar el derecho a la educación como derecho fundamental no es una tarea sencilla, que se hace más compleja, cuando nos acercamos a él desde una perspectiva laboralista, es decir, como un derecho fundamental inespecífico. Analizar y estudiar la educación como un derecho fundamental inespecífico denota precisamente la necesidad de avanzar en el estudio y análisis de este derecho a la educación de nuestras trabajadoras y trabajadores en su concepción como derecho fundamental, y es que no le faltaban razones al profesor Oscar Ermida, - cuando hablaba sobre cuestiones éticas- para señalar que “*generalmente la tendencia a preocuparse por determinados temas se vincula a la sensación de que hay alguna carencia al respecto*”<sup>1</sup>.

La realidad nos muestra, que en nuestros actuales sistemas democráticos junto a las instituciones públicas del Estado, existen otras organizaciones o instituciones que se desarrollan y actúan dentro del mismo y que son importantes para nuestro actual modelo democrático, como son los partidos políticos, organizaciones sindicales o las propias empresas y donde el ejercicio del poder o de la autoridad puede no siempre presentar rasgos democráticos. Es el caso de las empresas, donde es evidente que quienes las “*gobiernan*” no ejercen el poder o la autoridad a través de procesos democráticos<sup>2</sup> .

Es por ello que los derechos fundamentales adquieren una especie de función reequilibradora en la relación laboral

---

<sup>1</sup> ERMIDA URIARTE, O.: “Ética y derecho del trabajo”, Iuslabor, nº 1, 2006, p. 2.

<https://www.upf.edu/documents/3885005/3889500/ErmidaUriarteEtica.pdf/22912372-f400-4ed5-aca4-f3975ab17a6e>.

<sup>2</sup> DAHL, R.A: *After de revolutions? Authority in a good society*, Yale University, 1970. Se utiliza la traducción realizada por María Florencia Ferre: *¿Después de la revolución?. La autoridad en las sociedades avanzadas*. Barcelona 1999, p. 13.

entre las partes del mismo, sin perder de vista que esa capacidad de reequilibrio que pretendemos atribuir a los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales tienen limitaciones, pues como acertadamente señala ROMAGNOLI, *"en la empresa no existe la posibilidad de un cambio de roles: gobierno y oposición permanecen siempre fijos"*<sup>3</sup>.

Lo cierto es que, aunque estos derechos fundamentales adquieran esa dimensión laboral en el seno del contrato de trabajo, no es menos cierto que *"Los derechos fundamentales inespecíficos no están en el contrato de trabajo, sino que actúan desde fuera de él en el ámbito de la empresa"*<sup>4</sup>. Siendo necesario desde nuestro punto de vista considerar como ámbito de aplicación situaciones anteriores y posteriores al contrato de trabajo, *"y muy en particular, en los estadios previos a la creación de la relación contractual laboral, así como en cualquier otra relación o situación de subordinación no recogida estrictamente por las reglas laborales"*<sup>5</sup>.

No es una obviedad señalar que la CE no está fundada sobre el trabajo<sup>6</sup>. Dicho derecho se recoge en el art. 35.1 CE, e implica el compromiso de los poderes públicos en el art. 40 CE de realizar una política orientada al pleno empleo, "un objetivo "especial" que se recalca además a la

---

<sup>3</sup> ROMAGNOLI, U.: "La estructura de la empresa", *Cuadernos de Derecho del Trabajo*, nº 4, 1978, citado en ROMAGNOLI, U.: *Trabajadores y Sindicato*. Fundación Sindical de Estudios y Comisiones Obreras de Madrid, Ediciones GPS, Madrid, 2006, p. 14.

<sup>4</sup> OJEDA AVILÉS, A: "Equilibrio de intereses y bloque de constitucionalidad personal en la empresa", *Revista de Derecho Social*, nº 35, 2006, p. 16.

<sup>5</sup> GOÑI SEIN, J.L.: "Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación?", en AAVV, *Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social. XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Cinca, 2014, p. 19.

<sup>6</sup> Si lo está la constitución italiana ni tampoco recupera el primer artículo de la Constitución republicana de 1931, que afirmaba que España era una república de trabajadores de todas clases" BAYLOS GRAU A.: "Trabajo y Constitución" *Boletín 40 aniversario de la Constitución*, Juezas y jueces para la democracia, p. 12.

hora de diseñar un sistema de seguridad social para tutelar a los ciudadanos ante situaciones de necesidad, "especialmente en casos de desempleo". El art. 35 CE se configura como "un derecho político que integra la condición de ciudadano de un país determinado en tanto se reconoce la centralidad social, económica e ideológica del trabajo como elemento de cohesión social y como factor de integración política de las clases subalternas en las modernas democracias"<sup>7</sup>.

Estamos siendo protagonistas de importantes cambios y transformaciones en las sociedades actuales, que afectan al ámbito laboral y de las relaciones laborales, hoy en día apenas percibimos la necesidad de hablar de la estabilidad en el puesto de trabajo como la percibía D'ANTONA al definirla como la *"aspiración del trabajador a ese conjunto de bienes -profesionalidad, continuidad e ingreso digno, posibilidades de hacer carrera- que están, indisolublemente, ligadas a la ocupación"*<sup>8</sup>, son tiempos difíciles para la estabilidad en el puesto de trabajo, incluso para la estabilidad en el mercado de trabajo en su concepción tradicional. Las numerosas reformas laborales que bajo incessantes falsos pretextos como la creación de empleo de calidad, han acabado por lo general en el constante y menoscabo de los derechos de los trabajadores en el ámbito de las relaciones laborales, suponiendo en la mayoría de las ocasiones *"el sacrificio y la desregulación del trabajo"*<sup>9</sup>.

La inestabilidad laboral provoca necesarias transiciones en la "carrera profesional" de las trabajadoras y trabajadores, lo que provoca situaciones de empleo y desempleo continuas. Esta precariedad está suponiendo el *"deambular*

---

<sup>7</sup> BAYLOS GRAU A.: "Trabajo y Constitución", Revista de Derecho Social, nº 84, 2018, pág. 12.

<sup>8</sup> D'ANTONA, M.: "Contrattazione collettiva e autonomía individuale nel rapporti di lavoro atipici, en Giornale dir. Lavoro e rel. ind. 1990, pr44. Citado por ROMAGNOLI, U.: "Estabilidad versus precariedad del puesto de trabajo", *Derecho y Sociedad*, nº 10, 1995, p. 191.

<sup>9</sup> BAYLOS GRAU, A.: "La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012". *Revista de Derecho Social*, nº 61, 2013, p. 34.

*por las empresas y los empleos a través de la incierta carrera profesional de nuestro tiempo, el trabajador hallaría como garantía los derechos "internos" de la relación laboral, pero también los externos de la ciudadanía, que son erga omnes e indisponibles y le acompañan en todo momento y lugar"<sup>10</sup>. Aunque este "deambular", no es solo un fenómeno contemporáneo<sup>11</sup>, fruto de la crisis económica actual, sino que se reproduce en el tiempo, pues como nos decía Beveridge "en una sociedad progresista habrá siempre cambios en la demanda de mano de obra, cualitativos y no cuantitativos, y algunas personas estarán desempleadas mientras esperan pasar de un puesto de trabajo a otro"<sup>12</sup>.*

La delimitación lingüística o terminológica está presente en la interpretación de los derechos fundamentales y con un plus si cabe, en el derecho a la educación que nos ocupa, desde una óptica del mercado laboral. Cuando en el mercado laboral, tanto dentro como fuera de las relaciones laborales en sentido estricto, hablamos de la necesidad de que las trabajadoras o trabajadores o incluso de esas personas que se encuentran en la propia periferia del mercado de trabajo -pues carecen de empleo-, deben tener una formación adecuada, capacidades y habilidades, competencias generales y técnicas, etc... esta necesidad de formación no sólo se configura como un requisito, sino que existe concienciación social, institucional, político, académico, económico, etc..., en el que esta formación se convierte en un elemento trascendental para conseguir el progreso en la carrera profesional -aunque posiblemente ya no en el puesto de trabajo sino en el mercado de trabajo-, así como la tan deseada inserción laboral. Pues bien, esta formación que tiene por objeto formar para y en el mercado de trabajo constituye formación profesional.

---

<sup>10</sup> OJEDA AVILÉS, A: "Equilibrio de intereses y bloque de constitucionalidad... op. Cit., p. 13.

<sup>11</sup> Utilizamos el término contemporáneo para referirnos al periodo actual.

<sup>12</sup> BEVERIDGE, W.: "Full Employment in a Free Society", George Allen and Unwin Ltd., Londres 1944. Se utiliza la traducción al español de Pilar López Mañez, *Pleno empleo en una sociedad libre*, Ministerio de trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988, p. 15.

## **2. CONTEXTO EUROPEO: CONVENIO EUROPEO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LIBERTADES FUNDAMENTALES Y LA CARTA SOCIAL EUROPEA**

El Consejo de Europa, organización internacional de la que forman parte en la actualidad 47 Estados miembros, es creada en mayo de 1949, emanando dos Tratados Internacionales de vital importancia en el ámbito de los derechos fundamentales en el contexto regional europeo. Por un lado, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (en adelante CEDH), aprobado en Roma el 4 de noviembre de 1950, el cual crea –nos resulta obligado citar- el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante TEDH), cuya jurisprudencia tiene *"una especial incidencia como canon interpretativo vinculante de la configuración de los derechos humanos contenidos"*<sup>13</sup> en el CEDH. Y por otro lado, la Carta Social Europea (en adelante CSE), aprobada en Turín el 18 de octubre de 1961, la cual prevé como órgano de control de su aplicación al Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS). Destacando que desde el 1 de julio de 2021 España ratifica la CSE revisada, publicado el Instrumento de Ratificación de la CSE (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, y que ha entrado en vigor el 1 de julio de 2021, transcurridos más de veinte años desde su firma. España firmó esta Carta revisada en el año 2000, pero la necesidad de adaptar algunos aspectos de la legislación española llevó a posponer su ratificación.

La CSE, es considerada como complemento del Convenio Europeo de Derechos Humanos<sup>14</sup>. Sin embargo esta

---

<sup>13</sup> MARTINEZ MIRANDA, M. M.: "La jurisprudencia social del Tribunal Europeo de Derechos Humanos". *Lex Social*, vol. 6, nº 1, 2006, p. 356.

<sup>14</sup> Entre otros, RODRIGUEZ PIÑERO, M: "La Carta Social Europea y la problemática de su aplicación". *Revista de Política Social*, 1978, nº 118, pp. 6 y 7 y SALCEDO BELTRAN, Mª C.: *Negociación colectiva, conflicto laboral y carta social europea*. Albacete, 2014, Bomarzo, p. 18; MONEREO PÉREZ J.L. "Derecho al trabajo", en *La garantía multinivel de los derechos*

complementariedad no podría percibirse como una cierta dualidad o fragmentación de los derechos fundamentales, antes al contrario ya que se deben concebir en "*clave de indivisibilidad de todos los derechos humanos y de la imbricación entre la democracia social y la democracia política*"<sup>15</sup>, el propio TEDH -"ha llevado a cabo, a través de sus decisiones un extraordinario esfuerzo orientado hacia la superación de la dualidad derechos civiles y políticos, de un lado, y derechos económicos y sociales, de otro"<sup>16</sup>.

Aunque el CEDH en su concepción inicial se dirigía a proteger derechos fundamentales civiles y políticos, no pueden obviarse dos cuestiones, la indivisibilidad de los derechos fundamentales –como hemos dicho– y es que además no renunció a incorporar a su articulado ciertos derechos de contenido social como era el derecho de asociación o la prohibición de trabajo forzoso.

No será hasta el 20 de abril de 1952 cuando se incorpora al CEDH el Protocolo adicional añadiendo al elenco de derechos protegidos, el derecho a la educación, al rezar en su artículo 2, el derecho de todos a la educación y la enseñanza. Incorporación sin duda en términos generales y amplios en los que claramente tiene cabida la formación profesional, su reconocimiento es así doble, tanto CEDH como CSE (art. 14).

---

*fundamentales en el Consejo de Europa, El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea* (Dir. Y Coord. Monereo Atienza C, Monereo Pérez J.L), Comares, Granada, 2017, p. 361 y ss.

<sup>15</sup> JIMENEZ QUESADA, L.: "Impacto práctico de la jurisprudencia del comité europeo de derechos sociales", op. cit., p. 3.

<sup>16</sup> CARRILLO SALCEDO, J.A.: "Protección de los derechos humanos en el Consejo de Europa: hacia la superación de la dualidad entre derechos civiles y políticos y derechos económicos y sociales", *Revista de Instituciones Europeas*, vol. 18, nº 2, 1991, p. 434. Pone como ejemplo la Sentencia AIREY de 9 de octubre de 1979, donde el TEDH sostuvo que en el ámbito del CEDH "ninguna mampara estanca separa a los derechos civiles y políticos de los derechos económicos y sociales".

La doctrina ha destacado que la CSE se configura como el Tratado internacional más importante<sup>17</sup> y emblemático<sup>18</sup> desde el punto de vista de los derechos sociales fundamentales o como ha puesto de manifiesto BELORGEY “*la Carta Social del Consejo de Europa constituida sin lugar a dudas, el instrumento internacional que contiene el más completo catálogo de los derechos sociales*”<sup>19</sup>.

Nos unimos a este reconocimiento doctrinal, la CSE – debemos recordar- es un Tratado Internacional vinculante para España desde su ratificación, como lo son las resoluciones del CEDS, resultando obligado acudir tanto al articulado de la CSE como a la propia jurisprudencia del CEDS.

La CSE dedica su artículo 10 de su Parte II- monográficamente- a la formación profesional y comienza reconociendo el derecho de todos a la formación profesional y técnica, debiendo subrayar que ya no se hace referencia a la formación profesional y técnica como parte del derecho a la educación sino que la reconoce ya abiertamente con autonomía propia dentro de los derechos fundamentales de todos, el propio CEDS nos recordó tempranamente como la CSE es el primer Tratado Internacional que reconoce el derecho a la Formación Profesional como tal<sup>20</sup>. En definitiva,

---

<sup>17</sup> SALCEDO BELTRAN, Mª C.: *Negociación colectiva, conflicto laboral y carta social europea...* op cit., p. 17. MONEREO PÉREZ J.L. “Derecho al trabajo”, en *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa, El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea...* op.cit. p. 361 y ss.

<sup>18</sup> JIMENEZ QUESADA, L.: “Impacto práctico de la jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales”... op. cit., p. 3.

<sup>19</sup> BELORGEY, J-M.: “La Carta Social Europea del Consejo de Europa y su órgano de control: El Comité Europeo de Derechos Sociales”. *Revista de Derecho Político*, UNED, nº 70, 2007, p. 349.

<sup>20</sup> Comité Europeo de Derechos Sociales: Conclusiones I - Declaración de interpretación - Artículo 10. Fecha de publicación: 31/05/1969. Periodo de Referencia: 01/01/1965 - 31/12/196. Vid. GORELLI HERNANDEZ J., GUTIERREZ PEREZ M., “Derecho a la Formación Profesional”, en *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa, El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social*

se reconoce el derecho a la educación de todos en el ámbito o el entorno laboral, lo que en cierta manera corrobora nuestra argumentación, al hablar de educación en entornos laborales, nos estamos refiriendo a formación profesional, lo que implica como ya hemos reiterado que la formación profesional es "*una manifestación del derecho a la educación*", como cualquier otro tipo de enseñanza<sup>21</sup>. De ahí que, desde nuestro punto de vista se deba hablar abiertamente ya no de la educación de los trabajadores o trabajadoras, sino de la formación profesional y técnica de las trabajadoras y trabajadores, como derecho social específico dotado de un contenido mínimo esencial<sup>22</sup>.

No es la única referencia a la formación profesional y técnica que podemos encontrar en la CSE, el mismo artículo 1 señala, que para hacer efectivo el derecho al trabajo, se debe promover la formación y readaptación profesional, lo que también la sitúa en el ámbito del derecho al trabajo, en este sentido, algún sector de la doctrina, ha puesto de manifiesto como el art. 1 de la CSE<sup>23</sup> "*garantiza en el art. 1 la formulación más fuerte del "derecho al trabajo" en la tradición de la cultura de los derechos del constitucionalismo democrático-social. Pero además dotándolo de un contenido esencial y de garantías de efectividad en su realización*"<sup>24</sup>. También este derecho se hace extensivo para las personas con discapacidad (art. 15 CSE).

---

*Europea* (Dir. Y Coord. Monereo Atienza, Monereo Pérez), Comares, Granada, 2017, p.571 y ss.

<sup>21</sup> En el mismo sentido, GORELLI HERNÁNDEZ J., GUTIERREZ PÉREZ M., "Derecho a la Formación Profesional" ...op.cit, pág. 571.

<sup>22</sup> MONEREO PÉREZ J.L. "Derecho al trabajo", en *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa, El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea* ...op.cit.p.366.

<sup>23</sup> Revisada, Estrasburgo, 3 de mayo de 1996, Consejo de Europa.

<sup>24</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.: "¿Qué sentido jurídico-político tiene la garantía del derecho al trabajo en la sociedad del riesgo?", *Temas Laborales* núm. 1 26/2014, p. 74. MONEREO PÉREZ J.L.: "El derecho al trabajo", en *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa, El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea...* op.cit. p.361 y ss.

En definitiva, la CSE hace un tratamiento específico y amplio del derecho a la formación profesional y técnica como un derecho fundamental de los ciudadanos a la educación considerando la formación profesional como un elemento esencial para conseguir el pleno desarrollo de la personalidad humana; su incorporación a una sociedad en la que ha de convivir; tratándose de un derecho individual de cada persona, ligado estrechamente al ámbito educativo<sup>25</sup>.

Así pues, el concepto de formación profesional a la vista de lo dispuesto en la CSE, se debe interpretar como la regulación de un concepto amplio que da cabida a diversos tipos de formación, incluida la formación en el ámbito de las relaciones laborales y por supuesto en el ámbito del derecho del trabajo. Y ese es el sentido que debemos entender por las inclusiones que el propio artículo 10 CSE recoge cuando prevé la necesidad de asegurar o favorecer la formación de trabajadores adultos; servicios que permita la reconversión profesional de trabajadores adultos, bien por necesidades técnicas de sus puestos o bien por cambios en el mercado de trabajo; la consideración de horas de trabajo al tiempo que se dedique a los cursos suplementarios de formación que sigue el trabajador en su empresa y a petición del empleador.

Respecto al alcance que debemos otorgar al derecho fundamental a la formación profesional y técnica reconocida en la CSE, debemos destacar que la jurisprudencia del CEDS estableció en sus Conclusiones en el año 2003 que dicho derecho abarca desde la formación inicial, educación secundaria - General y profesional-, la educación superior universitaria y no universitaria, así como la formación profesional que pueda ser organizada tanto por actores

---

<sup>25</sup>QUESADA SEGURA R, y PERAN QUESADA S.: "Derecho a la orientación y formación profesional" en AAVV, Dir Monereo Atienza c y Monereo Perez J.L., *El sistema universal de los Derechos Humanos*, Comares, Granada, 2014, pág. 894.

públicos como privados incluida la denominada formación continua<sup>26</sup>.

En esta conclusión, el CEDS también nos visibiliza de un elemento trascendental para determinar qué tipo de formaciones se incluyen dentro del derecho fundamental a la formación profesional, al sostener que los Estados deben proporcionar formación profesional a las personas a través de la enseñanza secundaria superior y otras fórmulas de formación profesional, señala que serán los Estados los que deben introducir sistemas que permitan la certificación de los conocimientos adquiridos a través de la experiencia profesional al objeto de obtener una certificación profesional<sup>27</sup>.

Lo anterior es fundamental para nuestro análisis, ya que esta interpretación argumentada, está dejando entrever como la experiencia profesional o actividad profesional debe convertirse en un itinerario formativo en sí misma, puesto que al establecer sistemas de certificación de la formación a través de la experiencia profesional qué duda cabe que la estamos convirtiendo en un itinerario formativo de manera indirecta y ahí la empresa juega un papel vital, que desconoce la mayoría de las ocasiones, pero resulta decisivo para el cumplimiento del derecho a la formación profesional en el ámbito laboral y de las relaciones laborales en sentido estricto. Pero es que, además, como desarrollaremos en el contexto jurídico español esta posibilidad existe y es real, por lo que las trabajadoras y trabajadores pueden obtener una certificación y acreditación de sus competencias profesionales, al objeto de acreditar sus cualificaciones profesionales, pudiendo este proceso desembocar en un título académico o profesional.

---

<sup>26</sup> Conclusiones 2003, Francia, artículo 10.1 párrafo 1º, p. 131. Citado en European Committee of Social Rights (2008), "Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights", 1 september, p. 75.

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168049159f>.

<sup>27</sup> Conclusiones 2003, Francia, artículo 10.1 párrafo 1º, p. 131. citado en European Committee of Social Rights (2008)..., op. Cit., p. 75.

Al igual que afirmamos respecto a la OIT, la Unión Europea ha mostrado desde sus orígenes una especial preocupación por la formación de las personas tanto en el ámbito académico, como laboral, proceso histórico impregnado de sucesivas etapas y que creemos que está inconcluso.

Ahora bien, la recepción y tratamiento de la formación profesional como un derecho social fundamental de la Unión Europea, como el resto de derechos fundamentales, en el catálogo expreso no tuvo -como sabemos- cabida en los Tratados constitutivos. No podemos, por lo limitado de nuestro análisis, y porque en definitiva tampoco es nuestro compromiso de estudio, observar el largo camino que ha supuesto el reconocimiento de manera formal dentro de la Unión Europea de los derechos fundamentales entendido como un catálogo expreso<sup>28</sup>, adentrarnos en dicho proceso. No obstante, al analizar la formación profesional como un derecho fundamental de las trabajadoras y de los trabajadores en el ámbito de la Unión Europea nos estamos refiriendo -de manera general- a ese proceso de incorporación de los derechos fundamentales como un catálogo en el ámbito de la Unión Europea, pero reducido a tres contribuciones o circunstancias producidas en dicho proceso: La importante aportación del TJUE, el papel destacado de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores y fundamentalmente la aprobación y posterior incorporación a los Tratados de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. De lo anteriormente señalado, en la redacción inicial de los Tratados constitutivos no se recogió un catálogo de derechos fundamentales a imagen y semejanza a otros Tratados Internacionales o incluso a alguna de las

---

<sup>28</sup> Para un conocimiento y análisis de dicho proceso, vid., por todos VALDÉS DAL-RÉ, F.: *El constitucionalismo laboral europeo y la protección multinivel de los derechos laborales fundamentales: luces y sombras*. Albacete, Bomarzo, 2016; MONEREO PÉREZ, J.L.: *La protección de los derechos fundamentales. El modelo europeo*, Albacete, Bomarzo, 2009; MANGAS MARTÍN, A.: *Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Comentarios artículo por artículo*. Fundación BBVA. Bilbao, 2008.

Constituciones de los Estados miembros. Pero también sabemos que se incorporan ciertos derechos de contenido social a sus textos originales, escasos y residuales, pero se incorporan, al fin y al cabo. Ausencia que parece justificarse por la garantía que ofrecían las propias Constituciones de los Estados miembros y el CEDH, ya que los Estados miembros estaban adheridos al mismo<sup>29</sup>.

Paralelamente –desde finales de los años 60 del siglo pasado- el propio TJUE a pesar de ciertas posiciones iniciales “titubeantes”<sup>30</sup>, lo cierto es que a través de la importante STJCE *Stauder* de 12 de noviembre de 1969 (Asunto 29/69) , vino a afirmar que los derechos fundamentales son parte de los principios generales del derecho comunitario cuyo respeto debe asegurar el Tribunal. Es decir, da entrada a los Derechos Fundamentales en el ámbito de la Unión por la vía de los principios generales del derecho.

De entre esos derechos iniciales, obviamente, se encuentra el derecho a la formación profesional. La redacción inicial del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea en su artículo 128 hacía referencia a la formación profesional cuando señala la necesidad de establecer unos principios comunes para la elaboración de política común de formación profesional dentro de la Comunidad. Sin olvidar la necesaria referencia a la previsión de la creación del Fondo Social Europeo que se ha concebido a lo largo de su historia como la principal fuente de financiación para el desarrollo por parte de los Estados -y dentro de ellos de las propias empresas e instituciones público privadas- de acciones de formación dirigida a trabajadoras y trabajadores en todos los ámbitos, no olvidemos, en este sentido, que desde el punto vista de los derechos sociales fundamentales -

---

<sup>29</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea: Una lectura social de sus disposiciones generales”, en *Balance y perspectivas de la política laboral y social Europea*. XXVII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial: Cinca, Madrid 2017, p. 71.

<sup>30</sup> MANGAS MARTÍN, A.: *Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Comentarios artículo por artículo...*op.cit. p.33.

concebidos como derechos prestacionales- tanto desde punto vista jurisprudencial como desde el punto de vista doctrinal se hace énfasis que estos derechos se prestan en función de la capacidad de los distintos poderes públicos para poder prestarlos, supeditando el cumplimiento de estos derechos fundamentales a cuestiones presupuestarias, técnicas, organizativas, etc, cuestión que cuanto menos es susceptible de crítica ya que como pensamos, un derecho fundamental se encuentra dentro de la esfera jurídica de las personas y por lo tanto su exigibilidad desde un punto vista positivo -hacer- o negativo -no impedir-, no puede estar supeditada en ningún caso a disponibilidad presupuestaria y organizativa pues no olvidemos que todo presupuesto u organización de una institución pública tiene un componente ideológico, por lo que en cierta manera estaríamos supeditando los derechos fundamentales a una determinación político-ideológica del Gobierno de turno.

El segundo "hito" al que hacíamos referencia para desarrollar el "*catálogo de derechos sociales fundamentales*" es la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores del año 1989. Como sabemos, no todos los Estados miembros firmaron dicha Carta y además la misma no tenía un "*efecto legal vinculante*"<sup>31</sup> y por ello "*no modifica en nada la situación jurídica existente*"<sup>32</sup>. A pesar de esta llamativa ausencia de carácter normativo lo cierto es que "*debe atribuirsele un lugar privilegiado en la evolución del reconocimiento de una*

---

<sup>31</sup> CURTIN, D.: "Prospects for a European Social Policy", en *The Future of European Social Policy*, Deventer-Boston, 1991, pág. 163; citado en ALONSO OLEA, M.: "La Unión Europea y la política social"; en AA. VV.: "España y la Unión Europea. Consecuencias del Tratado de Maastricht", Ed. Plaza & Janés, Madrid, Barcelona.1992. p. 48.

<sup>32</sup> PAPANDREOU, V.: "Prefacio al número 1/92 de Europe Sociale, destinado al primer informe sobre la aplicación de la Carta"; citado en ALONSO OLEA, A.: "La Unión Europea y la política social"; en AA. VV.: "España y la Unión Europea. Consecuencias del Tratado..., op. cit., p. 48.

*concreta categoría de derechos fundamentales en el espacio de la UE*<sup>33</sup>.

Así, se reconoce en su Título I, art. 15, el derecho de todos los trabajadores a la Formación Profesional, estableciendo la necesidad de que no sólo sean las autoridades públicas las que se encarguen de establecer los mecanismos e instrumentos necesarios para dar cumplimiento a dicho derecho, sino también a las propias empresas e interlocutores sociales, cuestión muy importante en el ámbito de los derechos sociales fundamentales ya que teóricamente no solo se estaba estableciendo una obligación para los poderes públicos sino que también consideramos una obligación para las personas.

La referencia expresa a la formación profesional de las trabajadoras y trabajadores, es decir, a la formación en el ámbito laboral, implica dedicar un artículo expreso y exclusivo a esta específica formación, lo que viene a corroborar -como ya hiciese la Carta Social Europea- que cuando hablamos de educación en el ámbito laboral estamos haciendo referencia a la formación profesional, pues tanto una como otra Carta es un catálogo de derechos sociales fundamentales referidos al ámbito laboral de ahí su referencia no a la educación en sentido estricto, sino a la formación profesional.

No podemos dejar de hacer mención dentro de esta Carta, al apartado dedicado a "*la protección de los niños y los adolescentes*" en el que en su art. 20 hace referencia a la formación como medio para garantizar la inserción profesional o como se pone de manifiesto en el art. 23, que los jóvenes deberían poder beneficiarse, cuando acaben su etapa de educación obligatoria, de una formación profesional inicial de duración suficiente e impartida durante la jornada de trabajo. Adicionalmente, hacemos mención específica a los trabajadores discapacitados donde se

---

<sup>33</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F.: *El constitucionalismo laboral europeo y la protección multinivel de los derechos laborales fundamentales: luces y sombras...*op.cit. p. 31

reconoce expresamente la necesidad de poder beneficiarse de la formación profesional.

Aunque nuestro propósito en el presente análisis en el ámbito de la Unión Europea nos llevaría circunscribir el estudio de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, lo cierto es que no nos resistimos a comentar brevemente el Tratado de Lisboa, pues supuso un paso muy importante en materia de política social en el ámbito de la Unión Europea, y que además tuvo una especial incidencia en el ámbito de la formación profesional, que en definitiva es el tema que nos ocupa.

Con la entrada en vigor el Tratado de Lisboa en el año 2009, el artículo 6.1 TUE otorga a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en adelante CDFUE) "*el mismo valor jurídico que los Tratados*", no se produce una incorporación al texto del Tratado de la Unión Europea, sino el "*sometimiento del TUE a dicha Carta de Derechos Fundamentales como texto externo del mismo rango que el Sistema de los Tratados europeos*"<sup>34</sup>. Independientemente de este hecho lo cierto es que la Carta se "*reviste de fuerza vinculante*"<sup>35</sup>.

La CDFUE reconoce en su artículo 14 el derecho a la educación, como catálogo general dedicado a los derechos fundamentales –a diferencia de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores del año 1989, que lo hace a una parte de ellos-, se refiere al derecho a la educación en sentido general, si bien incluye expresamente en dicho derecho, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado primero del citado artículo 14, el derecho de toda persona a "*la educación y el acceso a la formación profesional y permanente*". Si podemos remitirnos a los propios debates previos a la redacción de la Carta en la que tras intensos debates sobre la redacción del artículo sobre el derecho a la educación y varias propuestas

---

<sup>34</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.: *La protección de los derechos fundamentales...*, op. cit., p. 176.

<sup>35</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F.: *El constitucionalismo laboral europeo y la protección...*, op. cit., p. 31.

de redacción lo cierto es que sí se consiguió un consenso temprano sobre la conveniencia de incluir en el mismo artículo al derecho a la educación el derecho a la formación profesional<sup>36</sup>, identificándose en el contenido esencial de dicho derecho a la educación el derecho a la formación profesional.

Así, la formación profesional se configura como un derecho fundamental en el ámbito de la Unión Europea, si bien es necesario determinar el alcance de "esa" formación profesional, para determinar qué tipo de formación profesional tiene cabida bajo dicho *"paraguas"*, y para ello acudimos no solo a los texto analizados, sino que debemos acudir a la importante contribución -que como ya hemos señalado- ha realizado el TJUE en el ámbito de los derechos fundamentales, y acudimos precisamente para intentar delimitar si dentro de ese derecho fundamental a la formación profesional están contenidas todo tipo de formación profesional, la impartida en el ámbito de la administración educativa, administración laboral, las empresas, dentro del convenio colectivo o fuera de los convenios, organizaciones empresariales, organizaciones sindicales, etc.

Por lo pronto, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores -insistimos en su naturaleza jurídica no vinculante- lo cierto es que su artículo 15 cuando se refiere a la formación profesional ya nos aclara que se está refiriendo a un concepto amplio de formación profesional pues nos dice "en su párrafo primero la necesidad de que todo trabajador en el ámbito de la Unión Europea pueda beneficiarse de la misma a lo *"largo de su vida activa"*", lo que necesariamente debe incluir la formación que pueda recibir en el ámbito de su relación laboral y bajo la dirección del empresario, o fuera de la misma.

---

<sup>36</sup> MARTÍN Y PÉREZ DE NANCLARES, J.: "Artículo 14. Derecho a la Educación", en MANGAS MARTÍN, A.: Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Comentarios artículo por artículo...op.cit. p.311.

Sigue añadiendo en consonancia con su primer párrafo que *“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”*, donde nuevamente puede tener cabida prácticamente toda la formación que un trabajador pueda recibir, tanto de poderes públicos como en el ámbito empresarial fuera y dentro de los propios convenios e independientemente de quien la imparta.

Si es cierto que la CDFUE es poco “explicativa” respecto a lo que debemos entender por formación profesional, si es cierto que el derecho comprende la formación profesional y permanente, debiendo interpretarse el concepto de permanente, como “a lo largo de la vida”. Y ello supone –a nuestro juicio– incorporar una concepción amplia de la formación profesional en línea con la propia jurisprudencia del TJUE.

Y es que, en el ámbito de la jurisprudencia del TJUE encontramos lo que podemos considerar como una definición de formación profesional en la Sentencia Gravier de 13 de febrero de 1985 (Asunto 293/83), nos define –en su fundamento de derecho 30– la formación, considerando como tal *“toda modalidad de enseñanza que prepare para adquirir una capacitación para una profesión, oficio o empleo específicos, o confiera la aptitud necesaria para ejercer dicha profesión, oficio o empleo, está comprendida en la formación profesional, aunque el programa de estudios incluya una parte de formación general”*<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> STJUE de 13 de febrero de 1985, asunto 295/83. Gravier.

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30d6101c7278b3d7406ea008e85128f00392.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxyLc3n0?text=&do cid=92897&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=85933>.

En esta línea interpretativa realizada por el TJUE, se puede traer a colación la Sentencia de 11 de junio de 1991<sup>38</sup> en la cual, en el ámbito de discusión sobre un programa desarrollado por la Unión Europea denominado *Comet II*, el TJUE concluye, frente a la alegación realizada por los Estados demandantes en la que se sostenía que en el ámbito de desarrollo de dicho programa las acciones formativas debían considerarse como formación continua, pues se destinaban al perfeccionamiento profesional de sus destinatarios, el TJUE concluye que el concepto de formación profesional no establece una distinción entre inicial, continua o permanente por lo que la exclusión de la formación continua o permanente destinada al perfeccionamiento profesional del concepto de formación profesional supondría una arbitrariedad. Confirmando así lo ya recogido en la STJUE Gravier, citada.

---

<sup>38</sup> STUE de 11 de junio de 1991, asunto c 51/89 y acumulados 90/89 y 94/89. Reino Unido, Irlanda, R. Francia y Alemania contra Consejo. [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:a1d20fd7-92e4-494d-9049-5975f08f7e50.0008.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:a1d20fd7-92e4-494d-9049-5975f08f7e50.0008.02/DOC_1&format=PDF)