

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

La formación como instrumento indispensable en la lucha contra las desigualdades en el trabajo

Lara MUNÍN SÁNCHEZ*

RESUMEN: El mercado laboral está experimentando, en un periodo de tiempo relativamente corto, una profunda transformación motivada no solo por los cambios tecnológicos, sino también culturales y sociales. Todos estos factores conllevan la desaparición de numerosos empleos y puestos de trabajo que tienden a afectar a sectores sociales y poblacionales determinados, normalmente mujeres, personas de edad más avanzada, con diversidad funcional o simplemente, de poder adquisitivo más bajo, por las menores posibilidades que presentan para actualizarse y adaptarse a los cambios. La otra cara de este mismo fenómeno está relacionada con las nuevas ocupaciones que surgen impulsadas por innovaciones tecnológicas. Ahora bien, todas ellas necesitan también de unos conocimientos y una formación específicos y, nuevamente, las posibilidades de acceso a los mismos son más limitadas para los mismos colectivos. El presente trabajo aborda la relevancia que tiene la formación no solo en el acceso al empleo y a la promoción profesional en general, sino, específicamente, como instrumento que permite que la evolución del mercado de trabajo no deje atrás a los colectivos más desfavorecidos.

Palabras clave: Nuevas tecnologías, competencias digitales, brecha digital, empleo, formación profesional, formación para el empleo, futuro del trabajo.

SUMARIO: 1. La denominada “revolución tecnológica”: precisión conceptual. 2. Revolución tecnológica y empleo: hacia una nueva quiebra de la igualdad. 3. El relevante papel de la formación ante las desigualdades generadas por la expansión de la tecnología. 4. Referencia a la formación en el derecho español. Formación profesional y formación para el empleo. Derechos laborales vinculados a la formación. 5. Conclusión. 6. Bibliografía.

* Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Santiago de Compostela (España).

Training as an Indispensable Tool in the Fight Against Inequalities in the Workplace

ABSTRACT: The labour market is experiencing, in a period of time relatively short, a deep transformation motivated not only by the technological changes, but also cultural and social. All these factors comport the disappearance of numerous employments and places of work that tend to affect to social and populational sectors determinate, usually women, people of age more advanced, with functional diversity or simply, of purchasing power lower, by the lower possibilities that present to update and adapt to the changes. The other face of this same phenomenon is related with the new occupations that arise promoted by technological innovations. Now well, all of them need also of some knowledges and a specific training and, again, the possibilities of access to them are more limited for the same communities. The present work tackles the importance that has training not only in the access to employment and to the professional promotion in general, but specifically, like instrument that allows that the evolution of the market of work does not leave backwards the most disadvantaged communities.

Key Words: New technologies, digital skills, digital gap, employment, vocational training, training for employment, future of job.

1. La denominada “revolución tecnológica”: precisión conceptual

Desde hace unas décadas – pues en realidad no es un fenómeno reciente – se vienen imponiendo de manera exponencial nuevas formas de hacer las cosas; maneras distintas de proceder, en muy diferentes ámbitos. Es evidente que las actividades de producción o fabricación, la distribución, el transporte, la comercialización, las prestaciones de servicios de la más variada índole, las comunicaciones e incluso nuestra forma de trabajar o de relacionarnos, nada tienen que ver con las imperantes en épocas no tan remotas. En este cambio mucho ha contribuido sin duda, la innovación tecnológica – entendida en sentido amplio – aunque tampoco podría afirmarse con rotundidad que sea su único desencadenante. Pero, en cualquier caso, hoy en día no resulta extraño que muchos procesos y actividades estén completamente mecanizados, o dirigidos y controlados en mayor o menor medida por sistemas electrónicos, informáticos o similares. Tal es la trascendencia del cambio vinculado a los modernos avances tecnológicos como la inteligencia artificial (IA), la robótica o el denominado “internet de las cosas” (IoT)¹ – entre otros que están por venir – que nos sitúan ya ante la que se conoce como la Cuarta Revolución Industrial².

La comprensión adecuada de la trascendencia de este fenómeno en el campo que nos ocupa merece, a modo de introducción explicativa – que no de manera técnica, por ser ajena al ámbito jurídico propiamente dicho – una breve referencia al concepto mismo de revolución tecnológica o de lo que deba entenderse actualmente incluido en la tan mencionada expresión de las “nuevas tecnologías” y ello porque el fenómeno evolutivo es tan vertiginoso que en un corto período de tiempo, el mismo término ya abarca a realidades distintas. Por este motivo resultaría obsoleto referir esta expresión sin más, a los ordenadores o a múltiples instrumentos y dispositivos electrónicos que se encuadran dentro del concepto de “Tecnologías de la Información y Comunicación” (TIC) y forman parte desde hace tiempo de nuestra vida cotidiana, como la televisión, el teléfono móvil, las tablets, etc.

Así, la noción o término de revolución tecnológica se emplea en sentido amplio o genérico comprensivo de fenómenos de cambio tecnológico profundo y de un alcance generalizado tal, que llegan a transformar la base

¹ Acrónimo de *Internet of Things*.

² Este término fue acuñado por Klaus Schwab, fundador del World Economic Forum (*vid.* K. SCHWAB, *La cuarta revolución industrial*, Debate, 2016). No obstante, no faltan detractores de este término, que prefieren referirse a la misma como “revolución tecnológica” o “revolución productiva”. *Vid.*, en este sentido, E. SUÑÉ LLINÁS, *Derecho e inteligencia artificial, De la robótica a lo posthumano*, Tirant lo Blanch, 2020, p. 151.

económica y social de los países³. Puede entonces afirmarse que, si bien la tecnología afecta siempre de uno u otro modo al contexto en que se introduce, no todos los cambios o transformaciones son de la misma intensidad, por lo que no todos ellos alcanzarían a merecer el calificativo de “revolucionarios”. Tal expresión se limita históricamente a unos momentos o épocas concretas.

El primero de ellos, es sin duda, el de la introducción de sistemas de producción mecánicos de tracción hidráulica y de vapor hacia la segunda mitad del siglo XVIII. Esta primera revolución industrial, supuso la desaparición de la manufactura artesanal y la conformación de sociedades cada vez más urbanas.

Hacia finales del siglo XIX y principios del XX la introducción del sistema de la producción en serie y el uso de sistemas eléctricos, marcará la segunda revolución industrial que contribuyó al desarrollo progresivo de sociedades mecanizadas y más dependientes de la energía eléctrica y las telecomunicaciones.

Con la aparición de la microelectrónica a partir de 1960, se inicia la tercera revolución calificada no ya como industrial, sino más acertadamente, como revolución tecnológica⁴. Tras el gran avance que supuso el desarrollo de la informática desde finales de los años ochenta y en la década de los noventa, la creación de internet, asistiremos a la gran expansión de las nuevas TIC y a una nueva fase de automatización. En el siglo XXI aparecerán una nueva serie de innovaciones que permiten hablar ya de la “Cuarta Revolución Industrial” o la “Cuarta Revolución Tecnológica”. En esta línea se sitúan la digitalización, el manejo de grandes volúmenes de información (*big data*), la IA, la robótica, las neurociencias y la biotecnología, o el IoT, además de otras nuevas que sin duda surgirán y cuyas aplicaciones prometen ser casi infinitas. Si analizamos con relativa distancia este fenómeno, podemos observar que la velocidad a la que se desarrollan estas nuevas tecnologías y se manifiestan sus cambios es cada vez mayor. Esto es, su crecimiento no es progresivo sino exponencial⁵.

³ Vid. L. MERTENS, [La revolución tecnológica 4.0 y su impacto en las competencias de las personas: ¿disrupción o evolución?](#), en [www.amedirb.com.mx/blogrb](#), 15 octubre 2018.

⁴ Vid. K. SCHWAB, *op. cit.*

⁵ Sobre la Cuarta Revolución industrial vid. K. SCHWAB, [The Fourth Industrial Revolution. What It Means and How to Respond](#), en [www.foreignaffairs.com](#), 12 diciembre 2015.

2. Revolución tecnológica y empleo: hacia una nueva quiebra de la igualdad

Ante el panorama que se acaba de describir, no es de extrañar que la comunidad científica internacional se haya lanzado a analizar el posible impacto que este fenómeno haya de tener en el mercado trabajo con diagnósticos un tanto contradictorios a veces. Por un lado, los más pesimistas advertían de una automatización a gran escala, con una destrucción de empleo de tales dimensiones que conducirían a un escenario de crisis de social con desigualdades extremas⁶. Otros apuntaban algunas ventajas como el incremento de la productividad, la aparición de nuevos empleos o incluso, mayor seguridad y oportunidades de conciliación⁷. En puridad, aunque los efectos concretos de estos cambios sobre el empleo pueden variar en función de otros muchos factores no siempre predecibles, como la influencia de distintas regulaciones laborales, fluctuaciones de la economía y los mercados, aspectos sociológicos, etc. la digitalización afectará necesariamente al empleo de múltiples maneras⁸.

En este sentido, la mayor parte de los estudios realizados⁹ constatan que al igual que sucedió con sus predecesoras, la revolución digital siempre conllevará la aparición de nuevos empleos vinculados a la fabricación, desarrollo, gestión y la reparación de estas mismas tecnologías.

Por regla general, se mantendrán también todos aquellos trabajos en los que siga siendo imprescindible la intervención humana, ya sea porque precisan de cierta creatividad o porque requieren habilidades interpersonales o sociales (por ejemplo, comerciales o profesionales del marketing) y aunque para algunos autores es solo cuestión de tiempo que la sustitución alcance también a estas actividades¹⁰, por el momento es innegable que el fenómeno de destrucción de empleo que conllevan estos procesos se centra especialmente en tareas rutinarias, repetitivas, de tipo administrativo, o simplemente mecánico¹¹.

De lo anteriormente expuesto se deriva otra consecuencia que es la

⁶ Vid. M.G. QUINTERO LIMA, *Las nuevas necesidades formativas en el marco de la digitalización y demás avatares 4.0 (la Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible como herramientas docentes)*, en *Lan Harremanak*, 2017, n. espec.

⁷ Vid. E.M. SIERRA BENÍTEZ, *La Protección Social de los Trabajadores ante el desafío del Nuevo Trabajo a Distancia, del Trabajo Digital y la Robótica*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2017, n. 11.

⁸ Vid. J.R. MERCADER UGUINA, *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 206-219.

⁹ Vid. OIT, *El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global*, 2017.

¹⁰ Vid. E. SUÑÉ LLINÁS, *op. cit.*, p. 146.

¹¹ WORLD ECONOMIC FORUM, *The Future of Jobs Report 2018*, 2018.

polarización de la ocupación, esto es, la pérdida progresiva de puestos de trabajo en los sectores con salarios medios que serían los más afectados por la digitalización, mientras que las ocupaciones situadas en los extremos opuestos de la distribución salarial crecen, es decir el empleo de alta y de baja cualificación, por lo que a la postre, comportará también un incremento de la desigualdad salarial. Este efecto se multiplica si tenemos en cuenta que la reducción de la demanda en los sectores laborales intermedios forzaría a muchos de los trabajadores que copaban este sector a aceptar ocupaciones de menor cualificación, desplazando a los trabajadores de menor formación aún más abajo en la escala ocupacional y, en algunos casos, fuera del mercado laboral¹². Y a la misma situación contribuye la precarización que caracteriza a algunos nuevos empleos surgidos de la proliferación de la tecnología (como los trabajos para las plataformas digitales) que al obligar a los trabajadores a cambiar constantemente de empleador e incluso de sector incrementarán la presión en búsqueda de empleo perjudicando nuevamente a los colectivos menos cualificados.

La tecnología puede ser, por tanto, un importante factor generador de desigualdades. Ya la propia OIT¹³ puso de manifiesto en 2017 que con el cambio tecnológico aumentaría la productividad, pero también la desigualdad. Ya se no se trata solo de que la brecha salarial entre los trabajos de escasa cualificación y los cualificados, aumente en lugar de disminuir. Sino que, además¹⁴, se incrementan las diferencias entre las propias empresas pues solo un pequeño grupo estaría aprovechando las nuevas tecnologías, mientras que muchas otras empresas se están quedando rezagadas, especialmente las de menor dimensión.

También se apunta el riesgo de que el impacto desigual de digitalización empeore los desequilibrios de género existentes pues las oportunidades de empleo alternativo para las mujeres se encuentran a menudo en el sector del cuidado de personas y otros considerados tradicionalmente “femeninos”, perpetuando los roles de género en la ocupación. Otro sector claramente perjudicado es el de los mayores y parados de larga duración porque la probabilidad de obsolescencia se incrementa en épocas de cambios tecnológicos constantes y a medida que se incrementa la edad, aumenta también el riesgo de amortización por la mayor dificultad y coste

¹² Vid. C.B. FREY, M.A. OSBORNE, *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, en *Technological Forecasting and Social Change*, 2017, vol. 114.

¹³ Vid. OIT, *op. cit.*

¹⁴ Vid. COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, [La influencia de la tecnología en la calidad y la cantidad del empleo. Nota informativa 6](#), OIT, 2018.

de su formación o readaptación¹⁵.

Los datos estadísticos confirmaban la tendencia apuntada. De entre los numerosos informes elaborados acerca de este extremo, uno de los más difundidos y comentados fue el citado informe sobre el futuro del trabajo de 2018 publicado por el World Economic Forum¹⁶ con previsiones para los años 2018-2022, que vino a coincidir con los efectos señalados.

Más recientemente, el informe de 2020¹⁷ hace una previsión de evolución del mercado laboral para el período 2020-2025 algo menos halagüeña. En este sentido, los expertos prevén que el ritmo de implantación de tecnología se verá incrementado en este tramo temporal con la consiguiente reducción de puestos de trabajo. Ahora bien, aunque el número de empleos desaparecidos se verá también superado por el de puestos de nueva creación¹⁸, a diferencia de años anteriores, ahora la creación de empleo se desacelera, mientras que la destrucción de empleo se incrementa.

Nuevamente las innovaciones que se prevén para el futuro van a demandar competencias de mayor nivel, por lo que se espera que un elevado porcentaje de trabajadores precisarán de una recapacitación o la adquisición de nuevas habilidades. Partiendo de estos datos el propio informe pone de manifiesto que es probable que la desigualdad se vea exacerbada por el impacto dual de la tecnología y la recesión pandémica dado que los trabajos ocupados por trabajadores con salarios más bajos, mujeres y jóvenes, que ya se vieron más profundamente afectados en la primera fase de la contracción económica de 2008, fueron también los más perjudicados por la crisis del Covid-19, siendo el impacto actual mucho más significativo.

En contrapartida se observa una mayor conciencia de la necesidad de capacitación, razón por la cual, el aprendizaje y la capacitación en línea se incrementaron, y a su vez, desde la perspectiva empresarial y pese la recesión económica sufrida, la gran mayoría de los empleadores reconocen el valor de la inversión en capital humano. Es más, muchas empresas muestran preferencia por redistribuir internamente al menos a una parte

¹⁵ J.R. MERCADER UGUINA, *op. cit.*

¹⁶ WORLD ECONOMIC FORUM, *op. cit.*

¹⁷ WORLD ECONOMIC FORUM, *The Future of Jobs Report 2020*, 2020.

¹⁸ En concreto, según el informe del World Economic Forum se espera que para 2025 los roles cada vez más redundantes disminuyan del 15,4% de la fuerza laboral al 9% (6,4% de disminución) y que las profesiones emergentes crezcan del 7,8% al 13,5% (5,7% de crecimiento) de la base total de empleados encuestados de la empresa. Con base en estas cifras, calculan que 85 millones de puestos de trabajo pueden ser desplazados por un cambio en la división del trabajo entre humanos y máquinas, mientras que pueden surgir 97 millones de nuevos roles que se adapten mejor a la nueva división del trabajo entre humanos, máquinas y algoritmos (WORLD ECONOMIC FORUM, *The Future of Jobs Report 2020*, cit., p. 29).

significativa de los trabajadores desplazados por la automatización y el aumento tecnológico, en lugar de hacer un uso más amplio de los despidos. Por eso se advierte de la conveniencia de que desde el sector público se proporcione un mayor apoyo para la reconversión y mejora de las habilidades de los trabajadores desplazados o en riesgo de estarlo por consecuencia de los nuevos procesos de desarrollo tecnológico.

3. El relevante papel de la formación ante las desigualdades generadas por la expansión de la tecnología

La puesta en valor de la formación como mecanismo de superación de las desigualdades ha sido una preocupación constante de los organismos internacionales. La propia OIT en el citado informe [El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global](#), tras analizar los efectos de la tecnología en el trabajo, apuntando a los datos que se acaban de indicar, afirmaba que las competencias son esenciales para garantizar que los trabajadores se encuentran en el lado correcto de la brecha tecnológica, por lo que resulta necesario diseñar incentivos para que los trabajadores mejoren sus competencias, sobre todo en los países emergentes y en determinados colectivos como son, señaladamente, los trabajadores de entre 40 y 50 años, pues su situación es más complicada en lo que respecta a la adquisición de nuevas competencias y la adaptación a nuevos empleos. Con esta finalidad, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, creada en el seno de la OIT para el desarrollo de estas directrices, propondrá un plan de actuación¹⁹ centrado en las personas para el futuro del trabajo, basado en la inversión en las capacidades de los individuos, las instituciones laborales y en el trabajo decente y sostenible, y hace un llamamiento a todas las partes interesadas para asumir responsabilidades en estas materias. En particular invita al reconocimiento de un derecho universal al aprendizaje permanente, concepto que engloba el aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y la educación básica, así como todo el aprendizaje adulto, y que combine competencias básicas, sociales y cognitivas (como el aprendizaje para aprender), al igual que las competencias necesarias para trabajos, ocupaciones o sectores específicos, que ofrezca a los jóvenes y a los desempleados una vía de inserción en los mercados laborales y a los trabajadores, capacidad y posibilidades de transformación y reciclaje. Es este, desde luego, un objetivo ambicioso que requerirá por lógica, la

¹⁹ COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, [Trabajar para un futuro más prometedor](#), OIT, 2019.

participación de las instituciones y de los principales actores sociales.

Con respecto a los gobiernos, destaca la Comisión, la necesidad de reconfigurar algunas instituciones como las políticas de desarrollo de competencias, los servicios de empleo y los sistemas de formación para que ofrezcan a los trabajadores el tiempo y el apoyo financiero que necesitan para aprender.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores también tendrán un papel destacado tanto en la previsión de sus futuras necesidades en materia de competencias, como en la ejecución y financiación del sistema. De hecho, habida cuenta de la importancia que reviste la formación continua en el lugar de trabajo, se considera que los empleadores deben contribuir a su financiación debiendo buscarse opciones viables para incentivar a las empresas a que aumenten su inversión en formación. Todo ello acompañado de la propuesta de articular un sistema de derechos de formación mediante un modelo rediseñado de “seguro de empleo” o de “fondos sociales” que permitan a los trabajadores tomarse tiempo libre remunerado de sus trabajos para participar en la formación o mediante el derecho a un determinado número de horas de formación. Se insta también a potenciar el uso de las tecnologías digitales en tanto que abren nuevas posibilidades para una amplia participación en la formación, superando limitaciones de tiempo y recursos a través de vías de aprendizaje flexibles y de menor duración.

Finalmente, se hace hincapié en la importancia de diseñar mecanismos de control de la calidad del aprendizaje permanente y de su eficacia, siendo especialmente importante en aras a la efectividad del sistema, la posibilidad de que las competencias sean transferibles fácilmente mediante el establecimiento de un marco común de reconocimiento de estas, tanto en el plano nacional como en el internacional.

También la Unión Europea ha acogido esta preocupación por el aprendizaje permanente, hasta el punto de que la [Recomendación \(UE\) 2017/761 de la Comisión de 26 de abril de 2017 sobre el pilar europeo de derechos sociales](#)²⁰ reconoce expresamente que toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente, inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral, aludiendo también al derecho a recibir formación como medida de apoyo activo para el empleo.

Desde entonces, esta idea se ha recalado insistentemente en las múltiples disposiciones adoptadas en el seno de la Unión en materia de robótica, IA

²⁰ Cap. I, §§ 1 y 4.

y otras tecnologías dirigidas siempre a orientar la regulación de estos fenómenos desde una perspectiva responsable y respetuosa con los principios y valores de la Unión²¹.

El punto de partida en estas políticas podría situarse en el [Informe con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho civil sobre robótica](#)²² en el que partiendo de la realidad de que casi la totalidad de puestos de trabajo requerirá al menos unas capacidades digitales básicas; insta a la Comisión a que preste un apoyo significativo al desarrollo de las competencias digitales, a que Estados miembros desarrollen sistemas de formación y educación más flexibles y propone analizar y supervisar más estrechamente la evolución del empleo con el fin de determinar en qué ámbitos se está creando empleo y en cuáles se pierde como consecuencia de la utilización de robots.

Posteriormente, en la Comunicación de la Comisión [Inteligencia artificial para Europa](#)²³, se exponen las principales iniciativas a adoptar en esta materia en el ámbito de la unión que insisten en los mismos objetivos que venimos remarcando. También lo hará el [Libro Blanco sobre la inteligencia artificial – Un enfoque europeo orientado a la excelencia y la confianza](#)²⁴ que anuncia programas de actuación orientados a la capacitación en competencias digitales, adquisición de habilidades en IA, y recualificación profesional de los trabajadores; o la Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de febrero de 2019, sobre una política industrial global europea en materia de inteligencia artificial y robótica²⁵.

Especial interés presenta la Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2020, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre un marco de los aspectos éticos de la inteligencia artificial, la robótica y las tecnologías conexas²⁶, por cuanto dedica un apartado a lo que denominaba *Empleo, derechos de los trabajadores, competencias digitales y lugar de trabajo* en el que «Subraya la necesidad de desarrollar competencias a través de la formación y la educación de los trabajadores y sus representantes en relación con la inteligencia artificial en el lugar de trabajo» y «la importancia de la inversión empresarial en la formación [...] y en el aprendizaje permanente» y «destaca [...] que las empresas que despliegan inteligencia artificial tienen la

²¹ Un análisis detallado de la normativa europea en esta materia se aborda en M.Y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, [Robótica inclusiva: rendimiento económico y empleo](#), en *Arbor*, 2021, n. 802.

²² 2015/2103(INI).

²³ COM(2018)237 final.

²⁴ COM(2020)65 final.

²⁵ 2018/2088(INI).

²⁶ 2020/2012(INI).

responsabilidad de garantizar un reciclaje profesional y una mejora de las capacidades adecuados a todos los empleados afectados, a fin de que aprendan a utilizar [...] nuevas tecnologías», adaptándose a las necesidades cambiantes del mercado laboral y conservando el empleo, además de reiterar también la importancia de la educación y el aprendizaje continuo pidiendo a los Estados miembros «que inviertan en sistemas de educación, formación profesional y aprendizaje permanente», prestando «especial atención a la inclusión de los grupos desfavorecidos».

En febrero de 2023, la Comisión publica la [European Declaration on Digital Rights and Principles for the Digital Decade](#), en la que, al igual que hizo en su día la Recomendación sobre el Pilar europeo de derechos sociales, incluye en su capítulo II una referencia expresa al derecho de toda persona tiene derecho a la educación, la formación y el aprendizaje permanente y a poder adquirir todas las capacidades digitales básicas y avanzadas, recogiendo el compromiso de a) promover una educación y una formación digitales de alta calidad, también con vistas a colmar la brecha digital de género; b) apoyar los esfuerzos que permiten a todos los estudiantes y docentes adquirir y compartir las capacidades y competencias digitales necesarias para una participación activa en la economía, la sociedad y los procesos democráticos, en particular la alfabetización mediática y el pensamiento crítico; c) promover y respaldar los esfuerzos por dotar de conectividad, infraestructuras y herramientas digitales a todas las instituciones de educación y formación; d) brindar a toda persona la posibilidad de adaptarse a los cambios provocados por la digitalización del trabajo mediante el perfeccionamiento y el reciclaje profesionales.

En este contexto y con una clara tendencia proactiva, se han desarrollado en el ámbito de la Unión Europea múltiples planes y programas de actuación.

En particular, puede traerse a colación el [Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales](#)²⁷ lanzado por la Comisión Europea el 4 de marzo de 2021, en el que se establecen tres objetivos de la UE para 2030 que corresponden a tres áreas de intervención, el empleo, la protección social y las capacidades. Es especialmente de interés ésta última, por cuanto en el ámbito de las capacidades, el Plan se pone como objetivo que al menos el 60% de los adultos participen en actividades de formación todos los años, en especial en relación a las capacidades digitales básicas, «una condición previa para la inclusión y la participación en el mercado laboral»²⁸.

En la misma línea la Comunicación de la Comisión [Brújula Digital 2030: el](#)

²⁷ COM(2021)102 final.

²⁸ *Ibidem*, § 2.

[enfoque de Europa para el Decenio Digital](#)²⁹ viene a establecer los objetivos digitales de la Unión Europea para la próxima década abarcando distintas áreas como infraestructuras, digitalización de servicios públicos y transformación digital de las empresas³⁰. Como complemento de la misma y en el mismo año, entra en vigor el Programa *Europa Digital*³¹ que destina una importante dotación presupuestaria a reforzar, en el período 2020-2027, las capacidades de Europa en IA, informática de alto rendimiento, ciberseguridad y competencias digitales especializadas³². En cierta medida es correlativo al [Plan de Recuperación para Europa](#) presentado por la Comisión Europea el 27 de mayo de 2020 para afrontar la era post-Covid-19 (y aprobado por el Consejo 21 de julio de 2020) que ya incidía en la importancia de la adquisición de competencias digitales entre los destinos de las ayudas que podrán obtener financiación prevista para el período 2021-2027³³.

Otras iniciativas relacionadas son el [Plan de Acción de Educación Digital \(2021-2027\)](#) dirigido a apoyar una adaptación sostenible y eficaz de los sistemas de educación y formación de los Estados miembros de la UE a la era digital y la [European Skills Agenda](#) orientada a ayudar a las personas y las empresas a desarrollar más y mejores capacidades, fortalecer la competitividad sostenible, garantizar la equidad social y desarrollar la resiliencia. Para lo cual se estructura a través de 12 “acciones”:

1. fomento de un pacto por las habilidades³⁴;
2. fortalecimiento de las habilidades de inteligencia;
3. apoyo de la UE a la acción estratégica nacional de mejora de las cualificaciones;
4. propuesta de educación y formación profesionales para la

²⁹ COM(2021)118 final. *Vid.* también COMISIÓN EUROPEA, [La Década Digital de Europa: metas digitales para 2030](#), en [commission.europa.eu](#), 20 enero 2023.

³⁰ Como objetivos en materia de capacitación digital se propone alcanzar los 20 millones de especialistas TIC en la UE y que al menos el 80% de la población cuente con competencias digitales básicas.

³¹ *Vid.* Reglamento (UE) 2021/694 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2021 por el que se establece el Programa Europa Digital y por el que se deroga la Decisión (UE) 2015/2240.

³² *Vid.* EUROPEAN COMMISSION, [The Digital Europe Programme](#), en [commission.europa.eu](#), 31 enero 2023.

³³ *Vid.* CONSEJO EUROPEO, CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, [Plan de Recuperación para Europa](#), en [www.consilium.europa.eu](#), 24 junio 2020.

³⁴ En noviembre de 2020, la Comisión Europea puso en marcha el [Pact for Skills](#), cuyo objetivo es movilizar recursos e incentivar medidas concretas a fin de capacitar y reciclar profesionalmente a las personas trabajadoras, aunando esfuerzos y estableciendo asociaciones en favor de las transiciones ecológica y digital y estrategias de crecimiento locales y regionales.

- competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia³⁵;
5. despliegue de la iniciativa de las universidades europeas y mejora de las capacidades de los científicos;
 6. desarrollo de las habilidades para apoyar las transiciones verde y digital;
 7. aumento de los graduados en STEM y fomento de las habilidades empresariales y transversales;
 8. fomento de las habilidades para la vida;
 9. iniciativa sobre Cuentas Individuales de Aprendizaje³⁶;
 10. enfoque europeo de las micro credenciales³⁷;
 11. creación de la plataforma [Europass](#)³⁸;
 12. mejora del marco propicio para desbloquear las inversiones privadas y de los Estados miembros en habilidades.

De lo expuesto se deduce la apuesta clara por la formación como valor estratégico en el ámbito de la productividad, la competitividad y el empleo³⁹ aunque las políticas y directrices en esta materia precisarán también del complemento de las disposiciones que al respecto se adopten en cada uno de los Estados miembros.

4. Referencia a la formación en el derecho español. Formación profesional y formación para el empleo. Derechos laborales vinculados a la formación

Por lo que respecta a la situación existente en el ámbito español, si tenemos en cuenta el último informe del Consejo Económico y Social España de 2021, *La digitalización de la economía*, se puede observar que nos sitúa en niveles algo más altos de desempleo que en la media de la Unión Europea,

³⁵ Vid. la [Recomendación del Consejo de 24 de noviembre de 2020 sobre la educación y formación profesionales \(EFP\) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia \(2020/C 417/01\)](#).

³⁶ Vid. la [Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a las cuentas de aprendizaje individuales \(2022/C 243/03\)](#).

³⁷ Vid. la [Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad \(2022/C 243/02\)](#).

³⁸ Portal que ofrece orientación en la redacción de CV, sugiere trabajos personalizados y oportunidades de aprendizaje y brinda información sobre tendencias en habilidades, entre otras utilidades.

³⁹ N. GARCÍA PIÑEIRO, *Política de empleo y nuevas tecnologías*, en E. MONREAL BRINGSVAERD, J. THIBAUT ARANDA, Á. JURADO SEGOVIA (coords.), *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Oribuel (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant lo Blanch, 2020.

con mayores índices de polarización, y un nivel inferior en formación del capital humano y competencias digitales; por tanto, los riesgos asociados a la digitalización son mayores y, por ende, la importancia de la formación también.

En este sentido, y en línea con la estrategia europea, se diseña para España la agenda *España Digital 2026* como la hoja de ruta para la transformación digital del país. Esta agenda consta de cerca de 50 medidas que se articulan en torno a diez ejes estratégicos: uno de los cuales está vinculado precisamente a la formación. En concreto se pretende reforzar las competencias digitales de la fuerza laboral y del conjunto de la ciudadanía, reduciendo las brechas digitales; completar la transformación digital de la educación; garantizar la formación en competencias digitales a lo largo de la vida laboral; y aumentar el porcentaje de especialistas digitales en la economía española consiguiendo una paridad de género en este colectivo. Para el cumplimiento de este objetivo en concreto, articuló el *Plan Nacional de Competencias Digitales* con medidas orientadas a mejorar las competencias digitales en distintos ámbitos: 1) ciudadanía en general, garantizando la inclusión digital; con especial énfasis en colectivos de riesgo de exclusión digital; 2) disminución de la brecha digital de género; 3) adquisición de competencias digitales para la educación en todos los niveles del sistema educativo; 4) competencias digitales avanzadas de la población activa a lo largo de la vida laboral; 5) competencias digitales de las personas al servicio de las Administraciones Públicas; 6) competencias digitales para las empresas en particular las PYME; 7) fomento de especialistas TIC.

La formación en competencias digitales se integrará, asimismo, aunque sin valor normativo, en la *Carta Derechos Digitales* que incluye en su § XIX, letra *h*, entre otros, el derecho a «la cualificación digital de las personas trabajadoras, ya se encuentren ocupadas o desempleadas, con la finalidad de la adquisición de las competencias digitales requeridas en el ámbito laboral para disponer de mayores y mejores oportunidades de empleo».

En suma, no se articula un derecho específico a la formación digital, sino que este se incardina en los que ya amparan el derecho a la formación en general, que sigue desempeñando un papel crucial que no podemos reducir exclusivamente a la adquisición de competencias vinculadas a las nuevas tecnologías. No en vano, se contemplan en el propio texto constitucional (arts. 27, 35.1 o 40.2 CE).

La efectividad de este derecho a la formación en nuestro sistema (al margen de otros niveles educativos que exceden de nuestro ámbito de estudio), descansa en un primer momento, sobre dos instrumentos fundamentales: la formación profesional y la formación para el empleo.

Con respecto a la formación profesional, la LO 3/2022, de 31 de marzo, de

ordenación e integración de la Formación Profesional – todavía pendiente de desarrollo reglamentario en algunos extremos –, responde a la necesidad de adaptación del sistema a las nuevas exigencias impuestas por la transformación digital y tecnológica⁴⁰. A tal fin, se perfila un sistema de formación profesional que acompañe a las personas desde el sistema educativo y durante toda su vida laboral y sea capaz de responder con flexibilidad a sus intereses, expectativas y aspiraciones de cualificación profesional a lo largo de su vida como también a las competencias demandadas por el mundo laboral.

En el diseño de los sistemas de formación destaca la sustitución de la noción de la cualificación por la de competencia profesional⁴¹ para adaptarse al modelo europeo, siquiera su efectividad todavía deba esperar al pertinente desarrollo normativo. Tales competencias, definidas e identificadas con intervención de las empresas y sectores implicados, se recogerán en estándares, que servirán para el diseño de la oferta de formación permitiendo que se adapte a las necesidades del mercado y la economía⁴².

Otro aspecto a destacar es el hecho que se sitúe a la persona en el centro del sistema haciéndolo más flexible ya que el nuevo diseño de los módulos⁴³ permite su realización de forma progresiva y al permitir también acreditaciones parciales, facilita enormemente que los mismos se puedan cursar por personas trabajadoras o con responsabilidades de otro tipo, adaptándose a sus tiempos y evitando el abandono de la formación. De acuerdo con ello, el nuevo sistema se articula en 5 grados que configuran una progresión formativa. El grado A representaría la formación más básica cuya superación da lugar a la obtención de una “acreditación parcial de competencia”. El segundo nivel (grado B) se corresponde con la realización de un módulo profesional que conduce a la obtención de un Certificado de Competencia. El grado C implica la superación de varios módulos y permite la obtención de un Certificado Profesional. El siguiente nivel (grado D) incluye las ofertas de formación correspondiente a los ciclos formativos de formación profesional (que según la LO 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, corresponden a los grados básico, medio y superior) y permiten acceder a los títulos de técnico de formación profesional. Finalmente, la oferta del grado E integra los cursos de especialización de quienes ya disponen de un título de formación profesional y desean obtener el título

⁴⁰ Sobre la valoración crítica de la norma *vid.* F. CAMAS RODA, *La nueva Ley de Formación Profesional: en búsqueda de la simbiosis entre lo educativo y lo laboral*, en *Trabajo y Derecho*, 2022, n. 94.

⁴¹ Art. 2, LO 3/2022.

⁴² Arts. 22-27, LO 3/2022.

⁴³ Arts. 28-54, LO 3/2022.

de Especialista del perfil profesional correspondiente. Con ello se logra no solo el objetivo de adquirir nuevas competencias y mantener actualizada su competencia profesional, sino ascender en la especialización de su cualificación, y progresar en el Sistema Educativo y Formativo. Por ello toda competencia debe ser acumulable y acreditable.

En cuanto al modo de llevar a cabo la oferta de la formación profesional se establecen dos regímenes⁴⁴ ambos de carácter dual, pero distintos atendiendo a la duración, el porcentaje de currículo que se desarrolle en la empresa y el estatus de la persona en formación. Por un lado, la Formación Profesional General, de carácter estrictamente formativo y de menor duración (entre un 25 y 35% del total de la duración) previsto para desarrollar hasta un 20% de resultados de aprendizaje en la empresa y por otro, la Formación Profesional Intensiva, con una relación contractual con la empresa y caracterizado asimismo por la mayor duración de la formación en la empresa u organismo equiparado (que ha de ser superior al 35% de la duración total de la formación) y su mayor alcance al requerirse que la participación de la empresa sea de más de un 30% de los resultados de aprendizaje o módulos profesionales del currículo.

La persona en formación deberá estar bajo la supervisión de un tutor dentro de la empresa, que deberá coordinarse a su vez con el tutor del centro de formación profesional correspondiente. Para cada persona en formación debe elaborarse un plan de formación en el que se detalle el régimen de la actividad.

Además, se permite a las empresas asumir funciones más directas en la impartición de la formación profesional. Junto al desarrollo de actividades de formación en la modalidad de régimen intensivo, se incorpora la realización de acciones formativas en empresas para sus propios trabajadores y en el marco del propio Sistema de Formación Profesional⁴⁵. Se posibilita con ello adquirir formación acreditable para un título de formación profesional en la propia empresa y según necesidades de esta, al tiempo que se incrementa la probabilidad de conservación empleo o de promoción de sus propios trabajadores, de modo que la ventaja es doble. No obstante, las empresas deberán solicitar y recibir autorización de las administraciones educativas para impartir estas acciones formativas debiendo ajustarse a la programación de los centros de formación profesional y debiendo ser verificados los resultados por los responsables públicos correspondientes.

Las empresas y organismos equiparados también pueden desarrollar

⁴⁴ Arts. 65-67, LO 3/2022.

⁴⁵ Art. 50, LO 3/2022.

programas formativos específicos para quienes presenten servicios mediante contrato de trabajo, que mantienen mientras tanto su condición de trabajadores⁴⁶. Preferentemente se destinan a trabajadores que hayan abandonado el sistema educativo sin haber obtenido titulación profesional alguna, y cuando se trate de trabajadores con contratos formativos que no hayan finalizado la educación secundaria postobligatoria, la formación tendrá por objeto prioritario la obtención de un título de Técnico de Formación Profesional o, en su caso, un Certificado Profesional del mismo nivel. Son programas formativos para los que se requiere la suscripción de un convenio entre la empresa u organismo equiparado, la administración educativa y la administración laboral, salvo que la normativa de aplicación permita otra fórmula jurídica de colaboración.

En consonancia con la necesidad de adaptarse a la digitalización e incentivar también la formación se introducen modalidades de seguimiento semipresencial y virtual⁴⁷. Al tiempo que se prevé la adaptación a las necesidades de personas o colectivos con necesidades específicas de apoyo o dificultades de inserción, sin duda con la finalidad de cumplir el objetivo de prestar especial atención a las personas con mayor riesgo de exclusión⁴⁸. Siendo especialmente relevante que la formación sea acreditable y capitalizable se simplifica y agiliza la acreditación de competencias⁴⁹, posibilidad que se extiende a competencias adquiridas de manera informal, supuesto bastante frecuente en personas que reciben cursos de formación en empresas o adquieren competencias en su puesto de trabajo, que, a su vez, una vez acreditadas le permiten continuar el itinerario de la formación profesional con la obtención consiguiente de un título o certificado oficial⁵⁰. Para tal acreditación se instaura un procedimiento administrativo «abierto de forma permanente» que deja de depender de convocatorias de las administraciones y regido por los principios de simplicidad, claridad y proximidad a los ciudadanos⁵¹.

Otros aspectos destacados de la norma son los siguientes: a) crea y regula el sistema de orientación profesional vinculado al sistema de Formación Profesional destinado a acompañar a los ciudadanos en su toma de decisiones formativas, b) promueve la innovación, la investigación y el emprendimiento, c) estrecha las relaciones entre Formación Profesional y Universidad, d) la internacionalización del Sistema contemplando la

⁴⁶ Art. 74, LO 3/2022.

⁴⁷ Art. 68, LO 3/2022.

⁴⁸ Arts. 70-73, LO 3/2022.

⁴⁹ *Vid.* Título VI, art. 90 ss., LO 3/2022.

⁵⁰ Arts. 6 y 22, LO 3/2022.

⁵¹ Art. 93, LO 3/2022.

participación en proyectos y organismos internacionales, estancias dobles titulaciones, etc. y e) se establece la obligatoriedad de contar con un mecanismo de Evaluación y Calidad del Sistema, de acuerdo con los principios acordados en el ámbito europeo.

El sistema de formación para el empleo – regulado en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, todavía vigente⁵², y demás disposiciones de desarrollo⁵³ – se caracteriza por lo que podríamos denominar, su versatilidad pues de un lado, el ámbito de aplicación del sistema es muy amplio (se dirige tanto a desempleados como a trabajadores ya ocupados, sean asalariados o autónomos, e incluso a los sectores de las cooperativas y de la economía social o empleados públicos)⁵⁴. En su propia finalidad⁵⁵, que es también amplia, dirigida a impulsar y extender, entre las empresas y los trabajadores (ocupados o desempleados), una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y a su promoción en el trabajo, que responda a las necesidades del mercado laboral y que esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial⁵⁶.

La oferta de actividades formativas es también extensa contemplando múltiples modalidades⁵⁷.

Caben en primer lugar, actividades programadas por las propias empresas⁵⁸ para sus trabajadores, que se adaptan a sus necesidades⁵⁹.

Podrán beneficiarse de estas acciones, los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas, así como los trabajadores fijos/discontinuos en los períodos de no ocupación, que accedan a situación de desempleo mientras realizan la formación, o se vean afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción,

⁵² *Vid.* el nuevo [Proyecto de Ley de Empleo](#), todavía en tramitación.

⁵³ RD 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

⁵⁴ Art. 1, Ley 30/2015.

⁵⁵ Art. 2, Ley 30/2015.

⁵⁶ Arts. 40.1, RDL 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, y 1.2, RD 694/2017.

⁵⁷ Art. 8, Ley 30/2015.

⁵⁸ Arts. 5.1.a y 9, RD 694/2017.

⁵⁹ Sobre esta modalidad formativa y sus implicaciones *vid.* L. MELLA MÉNDEZ, *La empresa como entidad formadora de los trabajadores, especialmente en competencias digitales*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2020, n. 56.

en sus períodos de suspensión. También se podrá aplicar a los trabajadores de los colectivos cuyo régimen de cotización contemple el pago de la cuota de formación profesional, para cubrir sus propias necesidades formativas en las mismas condiciones que las previstas para la formación programada por las empresas. Esta modalidad admite una enorme flexibilidad tanto temporal como de contenido, debiendo respetarse siempre con respecto a la misma, el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores, siendo su duración mínima de dos horas. También estarán sujetas a seguimiento control, y evaluación por la Administración Pública competente.

Una segunda modalidad son las actividades programadas por las Administraciones Públicas para trabajadores ocupados. Se desarrollan de forma complementaria a la anterior y responden a necesidades específicas sectoriales, intersectoriales o cualificación o reconocimiento profesional. Pese a su denominación, esta oferta formativa permite la participación de personas desempleadas hasta en un 30%, y se llevan a cabo mediante alguno de los siguientes programas:

- a. programas de formación sectoriales. Se componen de acciones dirigidas a desarrollar acciones formativas de interés general para un determinado sector y para satisfacer necesidades específicas de formación del mismo. Estas últimas también podrán dirigirse al reciclaje y recualificación de trabajadores procedentes de subsectores en crisis;
- b. programas de formación transversales contemplan acciones formativas dirigidas a obtener competencias transversales a varios sectores de actividad que deben ser objeto de atención prioritaria;
- c. programas de cualificación y reconocimiento profesional. se orientan a lograr que todos los trabajadores (ocupados y desempleados) avancen y completen las cualificaciones profesionales mediante procedimientos que avalúen y acrediten las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y que combinen el reconocimiento de dichas competencias⁶⁰.

Las actividades formativas de las Administraciones públicas dirigidas a trabajadores desocupados estarán ajustadas tanto a las necesidades formativas individuales, de cada trabajador, como a las necesidades del sistema productivo, con el objeto de que adquieran las competencias requeridas por el mercado de trabajo y mejoren su empleabilidad. Con este fin se articulan programas de formación de los Servicios Públicos de Empleo dirigidos a cubrir las necesidades formativas detectadas en los itinerarios personalizados de inserción y en las ofertas de empleo, otros

⁶⁰ Arts. 10, Ley 30/2015, y 20, 22 y 23, RD 694/2017.

específicos dirigidos a personas desempleadas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional, así como planes formativos que incluyan compromisos de contratación⁶¹.

En esta oferta formativa pueden participar las personas desempleadas, inscritas como demandantes de empleo en los servicios públicos (salvo que dicha inscripción no se exija legalmente), otorgándose prioridad a los desempleados con bajo nivel de cualificación.

Por lo que respecta al desarrollo de las actividades de formación⁶², se potencia también el régimen de alternancia con las empresas, así como la teleformación, de ser posible. Por supuesto, están habilitadas para desarrollar tales actividades las Administraciones Públicas competentes en materia de formación profesional para el empleo, bien a través de centros propios adecuados para impartir formación o bien mediante convenios o conciertos con entidades o empresas públicas o privadas que estén debidamente acreditadas y/o inscritas y cumplan los demás requisitos establecidos al efecto.

Finalmente, la eficacia del sistema precisa que se dote a los trabajadores de los mecanismos que les permitan contar con el tiempo y recursos necesarios para su formación.

Las opciones de financiación⁶³ contemplan múltiples modalidades en su mayoría provenientes bien de las correspondientes cotizaciones en la parte correspondiente a la cuota de formación profesional, del presupuesto del Servicio Público de Empleo, o ayudas de las Comunidades Autónomas, a la que se suman también aportaciones provenientes de la Unión Europea ya sea del Fondo Social Europeo o de cualquiera de las iniciativas antes señaladas.

En principio, la financiación del sistema de formación profesional para el empleo proviene de la cuota de formación profesional y de aportaciones específicas del presupuesto del Servicio Público de Empleo, aunque también se prevé la aportación de fondos propios por las Comunidades Autónomas y la cofinanciación a través del Fondo Social Europeo o de otras iniciativas europeas, sin perjuicio de la cofinanciación en parte de las empresas y de modalidades de financiación o aportaciones privadas según los casos. Todos ellos podrán asignarse con arreglo a distintas técnicas siendo las más frecuentes las bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la seguridad social, concursos de contratación pública, subvenciones a entidades organizadoras, concesión de cheques formación

⁶¹ Art. 28, RD 694/2017.

⁶² Art. 14 ss., Ley 30/2015.

⁶³ Arts. 6, Ley 30/2015, y 8 y 32, RD 694/2017.

a desempleados o concesión directa de subvenciones mediante becas, ayudas para gastos de distinto tipo, en los que deberá atenderse siempre al principio de convocatoria abierta y concurrencia competitiva.

No se agotan con lo expuesto, desde luego, las opciones posibles de formación o reciclaje en competencias digitales o de índole, toda vez que los expresados sistemas coexisten con otras figuras que pueden desarrollarse al margen de los sistemas oficiales de formación, como cursos de todo tipo realizados a iniciativa de los propios trabajadores o prácticas en empresas que pueden partir de la propia programación empresarial o de acuerdos colectivos o de colaboración con entidades privadas y se suelen conceder tras la oportuna convocatoria o proceso de selección, normalmente acompañadas de una beca o ayuda similar.

No debemos olvidar, de otra parte, la garantía representada por los derechos que la ley contempla para hacer realmente efectiva la formación y promoción profesional de los trabajadores⁶⁴. En concreto – y siempre sin perjuicio de la posibilidad de mejora o ampliación mediante la correspondiente regulación convencional – el art. 23 ET establece, al respecto:

1. El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

[...]

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá

⁶⁴ R. POQUET CATALÁ, *El derecho a la formación profesional del trabajador*, en *Aranzadi Social*, 2013, n. 8.

cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Como puede observarse, la regulación contemplada para estos derechos tiene el carácter de regulación mínima o básica, toda vez que el propio legislador ha remitido su desarrollo a la regulación convencional, de modo que será en la negociación colectiva en la que se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos; exigiendo eso sí, que en dicha regulación se ajusten los convenios a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

En cuanto tales derechos, pueden y deben hacerse exigibles en vía judicial, en caso de incumplimiento⁶⁵, para cual se habrá de acudir desde el punto de vista de la correcta técnica procesal, al procedimiento ordinario⁶⁶. A esta consecuencia habrá que sumar la correspondiente responsabilidad administrativa por la infracción cometida al amparo del art. 7.10 del RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), que tipifica como infracción grave a los actos u omisiones contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el art. 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Y todo ello, para concluir, al margen de la relevancia que la falta de formación pueda tener como hecho determinante de la improcedencia de los denominados “despidos tecnológicos”⁶⁷ realizados con base en el art. 52.ª ET⁶⁸ o de los motivados por la falta de adaptación del trabajador a los

⁶⁵ La STSJ Castilla y León 106/2013, de 26 de febrero, establece que su exigencia por el trabajador no puede canalizarse a través del proceso de tutela de derechos fundamentales (derecho a la educación), sino a través del proceso ordinario.

⁶⁶ *Vid.* Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, art. 76 ss.

⁶⁷ Sobre los despidos tecnológicos *vid.* R. ROJAS ROSCO, *El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales*, en E. ORTEGA BURGOS (dir.), *Nuevas tecnologías 2022*, Tirant lo Blanch, 2022.

⁶⁸ En múltiples ocasiones se ha insistido en que, aunque la automatización o digitalización pueda incluirse en este supuesto, debe igualmente existir una relación de causalidad y la debida razonabilidad y proporcionalidad entre la misma y la decisión adoptada (*vid.* STSJ Madrid 745/2019, de 7 de octubre).

nuevos requerimientos técnicos introducidos en su puesto de trabajo, en virtud de lo prevenido en el art. 52.*b* ET tal y como se puede deducir del criterio seguido por las sentencias de los tribunales recaídas en procedimientos de despido.

Así, en el primer supuesto al amparo, por ejemplo, de una posible falta de razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y con relación al segundo, teniendo en cuenta que la empresa está obligada, con carácter previo a la extinción de la relación laboral, a ofrecer al trabajador formación específica dirigida a facilitar la adaptación a las modificaciones tecnológicas operadas. Solo si la persona trabajadora, después de recibir el ofrecimiento de la oportuna formación, no se hubiera adaptado a los referidos cambios y siempre que éstos fueran también razonables, y hubieran transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o finalizó la formación, la empresa podría proceder a la extinción por causas objetivas.

5. Conclusiones

Resulta innegable que los mercados y la tecnología imponen e impondrán en el futuro, cambios constantes. En este contexto, el mantenimiento del empleo requiere que los trabajadores sean capaces de adaptarse y además que se dote a los colectivos con mayores dificultades de capacitación de herramientas formativas que les permitan acceder al mercado laboral o mantenerse en el mismo. Ahora bien, en el cumplimiento de este objetivo deben también contar con empresas valientes e innovadoras que sean conscientes de la relevancia de la inversión en el capital humano y tanto unos como otros, con la ayuda e impulso decidido de los poderes públicos. Ciertamente el desarrollo tecnológico es imparable, pero no por ello debe convertirse en un elemento generador de una nueva y moderna esclavitud para el ser humano.

El futuro de un trabajo para todos en condiciones de igualdad y dignidad es, en suma, trabajo de todos los agentes sociales. Facilitar la formación, y una formación que sea accesible a todos, es garantía de construcción de un mercado laboral tan innovador y tecnológico como equitativo y humano.

6. Bibliografía

CAMAS RODA F. (2022), *La nueva Ley de Formación Profesional: en búsqueda de la simbiosis entre lo educativo y lo laboral*, en *Trabajo y Derecho*, n. 94

- COMISIÓN EUROPEA (2023), [La Década Digital de Europa: metas digitales para 2030](#), en [commission.europa.eu](#), 20 enero
- COMISIÓN EUROPEA (2023), [Plan de Acción de Educación Digital \(2021-2027\)](#), en [commission.europa.eu](#), 4 enero
- COMISIÓN EUROPEA (2022), [Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales](#), en [commission.europa.eu](#), 22 diciembre
- COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO (2019), [Trabajar para un futuro más prometedor](#), OIT
- COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO (2018), [La influencia de la tecnología en la calidad y la cantidad del empleo. Nota informativa 6](#), OIT
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA (2021), [La digitalización de la economía. Actualización del Informe 3 | 2017](#), Informe CES, n. 1
- CONSEJO EUROPEO, CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2020), [Plan de Recuperación para Europa](#), en [www.consilium.europa.eu](#), 24 junio
- EUROPEAN COMMISSION (2023), [The Digital Europe Programme](#), en [commission.europa.eu](#), 31 enero
- EUROPEAN COMMISSION (2023), [European Skills Agenda](#), en [commission.europa.eu](#), 27 enero
- FREY C.B., OSBORNE M.A. (2017), *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, en *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 114, pp. 254-280
- GARCÍA PIÑEIRO N., *Política de empleo y nuevas tecnologías*, en E. MONREAL BRINGSVAERD, J. THIBAUT ARANDA, Á. JURADO SEGOVIA (coords.), *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant lo Blanch, 2020
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2021), [Carta Derechos Digitales](#)
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2021), [Plan Nacional de Competencias Digitales](#)
- MELLA MÉNDEZ L. (2020), *La empresa como entidad formadora de los trabajadores, especialmente en competencias digitales*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 56
- MERCADER UGUINA J.R. (2022), *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch
- MERTENS L. (2018), [La revolución tecnológica 4.0 y su impacto en las competencias de las personas: ¿disrupción o evolución?](#), en [www.amedirh.com.mx/blogrh](#), 15 octubre
- MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL (2022), [España Digital 2026](#), en [portal.mineco.gob.es](#), 15 septiembre

- OIT (2017), *El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global*
- POQUET CATALÁ R. (2013), *El derecho a la formación profesional del trabajador*, en *Aranzadi Social*, n. 8, pp. 239-258
- QUINTERO LIMA M.G. (2017), *Las nuevas necesidades formativas en el marco de la digitalización y demás avatares 4.0 (la Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible como herramientas docentes)*, en *Lan Harremanak*, n. espec., pp. 128-149
- ROJAS ROSCO R. (2022), *El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales*, en E. ORTEGA BURGOS (dir.), *Nuevas tecnologías 2022*, Tirant lo Blanch
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA M.Y (2021), *Robótica inclusiva: rendimiento económico y empleo*, en *Arbor*, n. 802, artículo 626, pp. 1-14
- SCHWAB K. (2016), *La cuarta revolución industrial*, Debate
- SCHWAB K. (2015), *The Fourth Industrial Revolution. What It Means and How to Respond*, en www.foreignaffairs.com, 12 diciembre
- SIERRA BENÍTEZ E.M. (2017), *La Protección Social de los Trabajadores ante el desafío del Nuevo Trabajo a Distancia, del Trabajo Digital y la Robótica*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 11, pp. 135-161
- SUÑÉ LLINÁS E. (2020), *Derecho e inteligencia artificial, De la robótica a lo posthumano*, Tirant lo Blanch
- WORLD ECONOMIC FORUM (2020), *The Future of Jobs Report 2020*
- WORLD ECONOMIC FORUM (2018), *The Future of Jobs Report 2018*

Páginas web

Europass: <https://europa.eu/europass/es>

Pact for Skills: https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index_en

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

