

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), 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 profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos

*Una reseña por Miriam Pena Suárez**

Lourdes Mella Méndez (dir.)

*La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI:
puntos críticos*

Aranzadi, 2023

ISBN: 978-84-1125-698-8

La obra objeto de esta reseña, dirigida por la Prof^a Lourdes Mella Méndez, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela, y publicada por la editorial Aranzadi, analiza, de manera precisa y exhaustiva, el sistema de formación profesional actual, tanto inicial como profesional, y los cambios que este ha experimentado en los últimos años, impulsados por las revoluciones digital, medioambiental y demográfica.

El volumen se divide en tres grandes títulos, siendo el primero de carácter introductorio, en él se efectúa una inicial mención a los retos sociales y a las grandes transiciones demográficas como elementos responsables de la configuración actual del sistema de formación profesional. La era digital, los cambios tecnológicos, el cambio climático, la crisis demográfica y el acceso de un mayor número de mujeres al mercado laboral han traído consigo la necesidad de adaptación del referido sistema de formación profesional a un entorno sometido a profundos cambios y marcado por dos grandes crisis económicas.

El segundo título, formado por 11 capítulos, examina la situación presente del sistema de formación profesional en España, así como su influencia en determinados aspectos como el aprendizaje permanente, la acreditación de competencias, el desarrollo tecnológico o las desigualdades en el mercado laboral.

* Doctoranda en Relaciones Laborales, Universidad de Santiago de Compostela (España).

El tercer y último título lo conforman 7 capítulos sobre derecho comparado, tratando aspectos tan relevantes como el sistema de formación profesional en Francia o Alemania o el impacto de la formación en el contrato de trabajo en Portugal.

Centrándonos en el título II, el capítulo I, que recibe el nombre de *El nuevo contrato de formación en alternancia: un cambio de modelo en beneficio de la formación del trabajador-estudiante*, nos pone de manifiesto el papel tan relevante que tiene el nuevo contrato de formación en alternancia, al permitir la adaptación del nivel formativo del trabajador a las necesidades del sistema productivo. Los legisladores entienden que el mercado de trabajo necesita un contrato que se adapte a las circunstancias del mercado, que se vincule directamente a la actividad laboral y, sobre todo, a la demanda de personal, promoviendo al mismo tiempo la impartición de formación adaptada al puesto de trabajo, actualizada, de calidad y que permita al trabajador adquirir competencias y conocimientos en todas las etapas de su vida, el conocido como *aprendizaje a lo largo de la vida*.

En el capítulo II, cuyo título es *La formación profesional como herramienta clave del desarrollo sostenible*, la Prof^a Mella Méndez analiza el origen del concepto “desarrollo” o “economía sostenible” y lo relaciona con el ámbito de la formación profesional desde dos puntos de vista, el español y el internacional. El concepto “desarrollo sostenible” surge de una publicación llevada a cabo por la ONU en el año 1987, en la cual se cuestiona el límite del consumo y se apunta a la necesidad de un cambio en aras de un consumo consciente. A partir de esta publicación, son muchos los organismos que han desarrollado este concepto, siendo la UNESCO, la primera organización que vincula la formación para adultos con el desarrollo sostenible. La importancia de este concepto es tal que la Asamblea General de la ONU impulsa de manera global su implantación, al aprobar en el año 2015 la denominada Agenda del 2030, cuyo objetivo principal es abordar una serie de desafíos mundiales como la pobreza, la desigualdad, el cambio climático, la degradación del medio ambiente y la promoción de la paz y la justicia.

El carácter instrumental y transformador de la educación, la hace especialmente valiosa a la hora de tratar de alcanzar los objetivos del 2030, llegando a considerarse un elemento estratégico. Dada su especial relevancia, se lleva a cabo una revisión específica de la legislación, modificando, entre otras normas principales, la Recomendación relativa a la enseñanza y formación técnica y profesional, aprobada en el año 2015, que destaca por integrar el aprendizaje a lo largo de la vida, englobando todos los procesos productivos que enriquecen a las personas.

Como ya se ha destacado en varias ocasiones, la revolución digital y

los cambios tecnológicos han sido determinantes en el desarrollo de un sistema de formación profesional adaptado al contexto social y laboral en el que vivimos. Entra dentro de la lógica pensar, por tanto, que las relaciones laborales también se han visto afectadas, lo que exige que nos detengamos a analizar en qué situación se encuentran en la actualidad. En el capítulo III, el Prof. Juan Carlos García Quiñones, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Complutense de Madrid, estudia los cambios a los que se han visto sometidas las relaciones laborales debido a la irrupción masiva de la tecnología en el mercado laboral y la incorporación tardía de la transición verde. La influencia de la tecnología y de la digitalización ha sido tal, que, además de dotar a las relaciones laborales de un intenso dinamismo, ha promovido el surgimiento de nuevas profesiones, la readaptación de algunas otras y el desarrollo de nuevas competencias basadas en el *big data*, desarrollo web, inteligencia artificial o marketing digital. La aparición de estas nuevas competencias, necesarias en los nuevos profesionales del siglo actual, y la evidencia de que en los empleos del futuro el factor tecnológico va a estar siempre presente, provocan que los trabajadores tengan que estar formándose de manera permanente para poder adaptarse y responder a los cambios y exigencias del mercado de trabajo, surgiendo así perfiles de alta cualificación. La formación continua es necesaria y clave a la hora de que los trabajadores asuman, acepten y se adapten a los cambios (tecnológicos, normativos, económicos e, incluso, sociales), y desarrollen competencias transversales y pensamiento crítico.

En relación directa con lo expuesto en el párrafo anterior, el capítulo IV, bajo el título *El papel de los agentes sociales y de la negociación colectiva respecto de la formación profesional del trabajador en competencias digitales*, desarrolla de una manera más exhaustiva, si cabe, la formación del trabajador en competencias digitales, con el fin de hacerlo más polivalente y prepararlo para futuros cambios, dotando, a su vez, de protagonismo tanto a las propias organizaciones como a la negociación colectiva, siendo de gran relevancia los convenios colectivos.

La evolución que han sufrido las relaciones laborales debido a las constantes transformaciones tecnológicas y las nuevas formas de entender el empleo es una realidad más que evidente. Estos cambios no solo han traído consigo nuevas formas de gestión y organización del mercado de trabajo y nuevos procesos de cualificación y formación, sino que también han dejado paso a nuevas desigualdades. Los capítulos V, VI y VII abordan, desde diferentes perspectivas, un tema tan actual como la desigualdad entre hombres y mujeres, tanto en la educación como en el mercado de trabajo, evaluando, a su vez, diferentes riesgos.

El capítulo VI, denominado *Formación profesional, igualdad efectiva de mujeres y hombres y brecha digital de género*, trata principalmente la discriminación entre mujeres y hombres con un claro enfoque hacia la brecha digital. Los últimos datos nos muestran una realidad en la que, aunque la discriminación en el uso de herramientas digitales ha disminuido de manera considerable, solo un tercio de los graduados en carreras de ciencias, tecnología, ingeniería o matemáticas son mujeres. Esta preocupante situación ha provocado que diversos organismos materialicen sus inquietudes sobre este tema en publicaciones como la de la Comisión Europea a través del Women in Digital Scoreboard.

En España, con el objetivo de intentar disminuir las desigualdades surgidas o acentuadas en plena era digital, el art. 3.1 de la LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional (LOFP), aborda la discriminación de «estereotipos profesionales y sesgos de género en las opciones formativas profesionales». Además, se lleva a cabo el diseño de una hoja de ruta llamada Agenda España Digital 2026, en la que se concretan una serie de medidas inclusivas con las que se pretende el aprovechamiento pleno de las nuevas tecnologías, promoviendo la formación en competencias digitales a lo largo de la vida laboral de las personas.

El capítulo VII, denominado *Adquisición de competencias digitales en el sistema de formación profesional como instrumento para el impulso de la igualdad de género en el empleo*, trata la gran transformación que experimenta el mercado laboral, así como las nuevas formas de discriminación existentes, en concreto, la brecha digital de género.

El concepto “brecha digital de género” hace referencia a las diferencias de acceso y uso de las tecnologías o el nivel de competencias entre uno y otro sexo. Aunque diferentes estudios muestran que en la mayoría de los países las mujeres utilizan, cada vez más, la tecnología, la brecha digital de género se incrementa en los niveles más avanzados de habilidades digitales y en aquellos usos y aplicaciones que los precisan. Para reducir esta situación discriminatoria, organismos como la OIT o la ONU incluyen entre sus objetivos una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo el aprendizaje a lo largo de la vida y logrando la igualdad entre hombres y mujeres y niños y niñas.

Las personas mayores de 45 años deben enfrentarse a problemas de índole profesional y social de gran importancia, como la dificultad de acceso al mercado laboral o la menor formación en competencias digitales. El capítulo VIII dedicado a las *Necesidades de formación profesional de las personas mayores de 45 años*, aborda, de una manera directa, este tema de creciente preocupación debido al envejecimiento de la población por el incremento

de esperanza de vida, el aumento de la tasa de dependencia o el desempleo estructural. La falta de formación, en muchos casos, también supone un problema para muchas personas al no poder acceder a ciertos perfiles profesionales que requieren títulos o competencias específicas que ellos no poseen. Una opción para hacer frente a este problema, si no tuviera como requisito el límite de edad de 30 años de la persona trabajadora (art. 11.2 ET), sería el contrato de trabajo de formación en alternancia. Se puede concluir, por tanto, que, hoy en día, en el mercado de trabajo no existe un tipo de contrato que promueva la contratación de los mayores de 45 años y que conecte, a su vez, con la formación que están cursando.

La solución a este problema, que ni mucho menos lo erradica, vendrá de la mano de los programas o proyectos subvencionados de empleo (art. 11, Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral) y, en segunda instancia, del suministro, por parte de la empresa y a través de programas formativos, de la formación profesional para sus trabajadores (art. 74), lo que es considerada una vía de recualificación profesional.

En párrafos anteriores se ha tratado la brecha digital como una forma de discriminación entre hombres y mujeres; no obstante, este problema puede extenderse hasta los trabajadores de edad madura. En el capítulo IX, *La formación profesional de los trabajadores de edad madura frente a la brecha digital*, se relaciona la brecha digital con los trabajadores mayores de 45 años. Cuando hablamos de brecha digital o brecha cognitiva aplicada a las personas mayores de 45 años, nos referimos a diferencias en habilidades digitales o capacidades de obtención de beneficios por el uso de las tecnologías y servicios digitales, es decir, a las posibilidades de acceso a la tecnología, capacidad para hacer uso de esta o posesión de conocimientos para un buen aprovechamiento de ella. Según algunos estudios e investigaciones, las personas de edad madura utilizan y aprovechan menos la tecnología que los más jóvenes; por ello estarán más expuestos a quedarse obsoletos o rezagados en su carrera profesional, lo que puede llegar a provocar el denominado “despido tecnológico”.

Este despido tiene una doble regulación en el ET, dependiendo de las circunstancias en las que aquel se produzca (por ejemplo: si hay amortización del puesto) y surge cuando un trabajador no consigue acomodarse a un cambio tecnológico razonable.

Otra forma de discriminación existente es el conocido como “edadismo”, definido como desigualdad en el trato o condiciones de trabajo (desigualdad en despido, salario, modificación sustancial de condiciones de trabajo...) por el simple hecho de tener una cierta edad. Es, por tanto, un tipo de discriminación basada en un constructo social que afecta a partir de

los 45 años. Puede ser de manera directa o por simple indiferenciación hacia los empleados.

El capítulo X, *Metodologías docentes innovadoras: un referente clave para la formación profesional del siglo XXI*, aborda el impacto de las nuevas tecnologías en la educación profesional, cada vez más condicionada por la aparición de nuevos perfiles profesionales, más especializados y dinámicos, dando paso, a su vez, a nuevas necesidades en el sistema educativo y formativo. La innovación se concibe como un factor esencial de modernización de todo proceso formativo y profesionalizador, pudiendo hablar de innovación docente, innovación educativa, metodológica, innovación didáctica, etc.

La administración educativa ha promovido en los últimos años proyectos de innovación e investigación y de transferencia del conocimiento en la FP, ayudas destinadas a los centros de FP y entidades que figuren como centros autorizados para impartir formación con el objetivo de generar y compartir conocimientos que añadan valor a las prácticas propias de la FP (*v.gr.*, innovación tecnológica, medioambiental o productiva).

El capítulo XI, sobre *La certificación de los resultados del aprendizaje no formal e informal de la población trabajadora*, desarrolla el tratamiento, reconocimiento, validación y acreditación del aprendizaje formal, no formal e informal de la población en el plano internacional y, también, desde la visión de la Unión Europea. El reconocimiento de competencias es clave y constituye un punto de partida para que las personas puedan continuar su formación y así obtener un perfil profesional acorde con las demandas del mercado de trabajo actual y futuro. El no disponer de acreditación oficial puede limitar las oportunidades de acceso al empleo y de promoción profesional de las personas trabajadoras.

En la Recomendación sobre la validación de aprendizaje no formal e informal de la UE, existen dos objetivos principales: 1) ofrecer a los ciudadanos la oportunidad de demostrar lo que han aprendido al margen de la educación y la formación formales, incluidas las experiencias en materia de movilidad; 2) que haya la posibilidad de aprovechar los conocimientos y competencias adquiridas en sus vidas profesionales y aplicarlas en su aprendizaje posterior.

El título III, sobre *Derecho comparado*, desarrolla varios temas de especial relevancia, como son los fondos bilaterales interprofesionales, que son los que deben contribuir a la verificación de las necesidades profesionales, seguimiento de la evolución de oficios y de las profesionalidades y a la consiguiente evaluación de las competencias de los trabajadores en Italia, o el uso de la formación profesional continua en la gestión de las transiciones ecológica y digital en Francia. Respecto al sistema dualista de formación

profesional en Alemania, este tipo de sistema educativo permite o facilita el acceso a los jóvenes al mercado laboral.

Después de este análisis exhaustivo sobre la formación profesional, se llega a la conclusión de que es necesario un sistema de formación profesional digitalizado, que promueva, además del aprendizaje permanente, valores como la igualdad y la equidad con el objetivo de reducir las desigualdades o la discriminación. Tanto los legisladores nacionales como internacionales, así como organismos como la UNESCO, que trabajan en favor de la educación, deben de reunir esfuerzos para reducir las desigualdades existentes y conseguir que todos tengamos las mismas oportunidades de acceso a la educación y, por ende, al mercado laboral.

En fin, los temas tratados en este volumen son todos de máxima importancia para conocer los retos a los que se enfrenta el sistema de formación profesional en nuestro país, así como las posibles soluciones que el legislador actual ofrece para reforzar dicho sistema y convertirlo en un instrumento ágil y útil para capacitar profesionalmente a las personas a lo largo de su vida. Así las cosas, se recomienda la lectura de este libro a todos los interesados en los mencionados retos y soluciones.

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.

