

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 Garcia Viña (*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*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), 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*)

El derecho a la formación laboral en nuevas tecnologías: una aproximación en el ordenamiento español*

Manuel GARCÍA MUÑOZ**
Félix SALVADOR PÉREZ***

RESUMEN: La incorporación de las nuevas tecnologías, sobre todo las digitales, en la industria en particular y, en general, en todos los procesos productivos y prestaciones de servicios, ha supuesto una transformación profunda en la relación de trabajo asalariado. Con ello, la obligación empresarial de proporcionar formación a los trabajadores, probablemente, no pueda ya limitarse a facilitar los conocimientos técnicos y capacidades profesionales para la realización de la actividad productiva, sino que tenga que ampliarse a las técnicas de la información y comunicación (TIC), aunque estas puedan en principio ser ajenas a las tareas de la prestación laboral, debido a que su transversalidad y utilización generalizada las convierten en imprescindibles. En el texto se realiza un acercamiento al derecho a la formación laboral de los trabajadores, con objeto de verificar si esta ampliación tiene cabida actualmente en el ordenamiento jurídico español.

Palabras clave: Derecho a la formación, disrupción robótica, formación profesional, normas internacionales, nuevas tecnologías.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El derecho a la formación “laboral” en las normas internacionales. 2.1. Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y el Pacto Internacional de Naciones Unidas. 2.2. La Carta Social Europea. 3. El derecho a la formación profesional en el ordenamiento interno. 3.1. La Constitución Española. 3.2. La legislación ordinaria. 3.2.1. La Ley de Formación Profesional. 3.2.2. El Estatuto de los Trabajadores. 4. Reflexión final. 5. Bibliografía.

* Estudio realizado en el marco de los siguientes Proyectos I+D+I del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad del Gobierno de España:

- DER2016-77909-P (AEI/FEDER, UE): “El empleo de los trabajadores de edad avanzada y la prolongación de la vida activa”.

- DER2015-63701-C3-1-R (MINECO/FEDER): “Instrumentos normativos para la mejora de las trayectorias de los *working poor* y su inclusión social”.

** Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Pablo de Olavide, España.

*** Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla, España.

The right to job training in new technologies in the Spanish legal system

ABSTRACT: The incorporation of new technologies, especially digital technologies, in the industry, in particular, and in all production processes and services, in general, has meant a transformation, among others, in the working relationship. This means that the company's obligation to provide training for workers may no longer be limited to providing technical knowledge and professional skills for carrying out the productive activity, but must be extended to information and communication technologies (ICT), although these may, in principle, be outside the scope of work, since their mainstreaming and widespread use make them essential. It offers a description of the right to training, in its twofold dimension, in the Spanish legal system, in order to propose its tulle in adapting the skills of workers to technological innovations.

Key Words: Right to training, robotic disruption, vocational training, international standards, new technologies.

1. Introducción

Como es sabido, la aparición y utilización masiva de las nuevas tecnologías no sólo ha transformado los medios de comunicación personal, tanto individuales como colectivos, sino sobre todo, y por su impacto directo, la forma de relacionarse toda la sociedad en todos y cada uno de sus ámbitos y sectores, entre los que de una forma destacada se encuentra la actividad productiva en su más amplia extensión. Los procesos de elaboración de bienes y de prestación de servicios han experimentado, en mayor o menor medida, una deslocalización diferente a la de otras etapas de la evolución de la industria y del comercio, en la medida en que esos procesos son exclusivamente virtuales en muchas ocasiones, permitiendo que las empresas -en el sentido laboral del término- existan sólo en la red, sin una sede física y sin elementos materiales ni trabajadores visibles. Existen solamente en la red y para la red y, por ello, requieren que sus clientes y consumidores posean un conocimiento, siquiera sea elemental, de las aplicaciones informáticas a través de las que canalizan su actividad, aunque, naturalmente, no tan elevado y específico como el que precisan sus trabajadores.

Pero la irrupción de las nuevas tecnologías ha propiciado además que las empresas que no desarrollan su actividad únicamente ni en su totalidad en la red, cada vez estén más presentes en este medio y este medio en todas las empresas y, en consecuencia, necesiten que sus empleados estén formados en la utilización de las nuevas tecnologías. La exigencia de capacitación y destreza en las mismas puede exceder, incluso, de las que son propias para el desempeño de las funciones principales del puesto de trabajo, de manera que, en numerosas ocasiones, son tan indispensables para su ejecución como éstas. Piénsese que actualmente no se concibe ninguna actividad profesional -salvo algunos ejemplos completamente excepcionales- en los que no sea insoslayable un mínimo conocimiento en el uso de procesadores de textos, de programas de comunicación o mensajería electrónica y de buscadores de internet, entre otros similares o más básicos.

Esta exigencia, por incipiente que pueda ser, puede conllevar una redefinición de algunos de los derechos básicos de los trabajadores, como es caso del derecho a la formación profesional, a la realización de acciones formativas para favorecer su mayor empleabilidad y a la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo. Pero puede afectar, asimismo, al reconocimiento de una especie de garantía de indemnidad, de tal forma que el empleador no pueda decidir la extinción de la relación laboral, si previamente no ha ofrecido, precisamente, la formación necesaria para

facilitar la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas introducidas en su puesto de trabajo.

En esta aproximación se propone, precisamente, dar cuenta del estado actual del derecho a la formación en el trabajo en el ordenamiento jurídico español, a través de un recorrido ordenado y sistemático de las diversas fuentes jurídicas, de diferentes ámbitos, naturaleza y eficacia. A través de este panorama normativo pretendemos determinar si, el derecho a la formación de los trabajadores, abarca también el aprendizaje en las TIC en aquellos casos en los que no son específicas de las funciones y tareas del puesto de trabajo, pero que pueden resultar útiles, incluso indispensables, habida cuenta la especial relevancia que hoy en día han adquirido esas tecnologías en las formas de trabajar y el impacto, todavía en ciernes, que ha de ocasionar en un futuro inmediato la denominada “disrupción robótica”¹.

2. El derecho a la formación “laboral” en las normas internacionales

El derecho de formación de los trabajadores asalariados se encuentra reconocido en el Derecho español al máximo nivel o rango normativo, no sólo por estar reconocido en la propia Constitución, siendo objeto de desarrollo y concreción en la normativa, legal y reglamentaria, sino también porque está contemplado en diversos convenios y tratados internacionales (genéricos y específicos) ratificados por el Estado y que, por esta razón, forman ya parte del Derecho interno². Pues bien, comenzando con las normas internacionales en sentido estricto, o propiamente dichas³, hay que señalar que un variado conjunto de textos internacionales de diferente contenido y tipología recogen, de una u otra forma, ese derecho a la formación⁴. Veamos cuáles son y en qué términos

¹ Vid. Mercader Uguina, J.C., “Disrupción tecnológica, robótica y nuevas formas de trabajo”, *Diálogos Jurídicos. Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Oviedo*, n. 2, 2017, pp. 83-106; asimismo, Gonzalez-Tablas Sastre, R., “El Derecho y las nuevas tecnologías”, *Anuario Jurídico de La Rioja*, n. 6-7, 2000-2001, pp. 271-286.

² Art. 96.1 de la Constitución Española, según el cual “*Los tratados internacionales, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno*”.

³ Véase esta precisión en Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo, F. y García Murcia, J., *Derecho del Trabajo*, 26ª ed., Tecnos, Madrid, 2017, p. 92.

⁴ En el ordenamiento comunitario, las referencias al derecho a la formación se contienen en el conjunto de normas relativas a la política social comunitaria y en las orientaciones para el empleo, cuyo análisis excede del ámbito de este estudio. Vid. AA.VV., “*Practicum Social 2016*”, Thomson Reuters, Navarra, 2016, p. 148.

se expresan.

2.1. Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Pacto Internacional de Naciones Unidas

En primer lugar, determinados convenios adoptados por la OIT sobre diversas condiciones de empleo y trabajo, establecen las acciones que los Estados firmantes deben formular para desarrollar una política dirigida a garantizar determinados derechos en el ámbito del trabajo y, entre los que la formación profesional y las medidas para fomentarla y aplicarla, adquieren una relevancia esencial como instrumento para lograr la aplicación efectiva de esos derechos laborales. En particular, cabe destacar que los Estados se comprometen a garantizar:

- La *“igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación”*⁵; el *“pleno empleo, productivo y libremente elegido”*; y la libertad de cada trabajador para adquirir la formación necesaria para ocupar un empleo, sin que se tenga en cuenta *“su raza, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato”*⁶;
- Asimismo, a la *“preparación eficaz de menores de uno u otro sexo para cualquier empleo útil”* y la obtención de *“una productividad elevada mediante el desarrollo de un trabajo especializado”*⁷; la *“licencia pagada de estudios con fines de formación profesional a todos los niveles, de educación general, social o cívica, de educación sindical”*⁸; la mejora de la *“aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual y colectivamente sobre estos”*⁹; la *“seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo”*¹⁰; y la *“readaptación profesional y empleo de personas”* con *“una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”*¹¹.

⁵ Arts. 1 y 3 del Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado en Ginebra, 42ª reunión CIT, 25 de junio de 1958.

⁶ Art. 1 del Convenio núm. 122, relativo a la política del empleo, adoptado en Ginebra, 48ª reunión CIT, 9 de junio de 1964.

⁷ Art. 14 y art. 15, respectivamente, del Convenio núm. 117, relativo a las normas y objetivos básicos de la política social, adoptado en Ginebra, 46ª CIT, 22 de junio de 1962.

⁸ Art. 2 del Convenio núm. 140, relativo a la licencia pagada de estudios, adoptado en Ginebra, 59ª reunión CIT, 24 de junio de 1974.

⁹ Art. 1 del Convenio núm. 142, sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, adoptado en Ginebra, 60ª reunión CIT, 23 de junio de 1975.

¹⁰ Art. 4 del Convenio núm. 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, adoptado en Ginebra, 67ª CIT, 22 junio 1981.

¹¹ Art. 2 y art. 1 del Convenio núm. 159, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado en Ginebra, 69ª reunión CIT, 20 de junio de 1983.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, auspiciado por Naciones Unidas, reconoce *“el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”*; y precisa que, entre las medidas adecuadas que los Estados firmantes deben adoptar para lograr la plena efectividad de este derecho, *“deberá figurar la orientación y la formación técnico-profesional”*¹².

Ciertamente, estas múltiples referencias en la normas internacionales, no se materializa en “normas de relación”¹³, de modo que no reconocen directamente derechos subjetivos para los destinatarios incluidos en su ámbito de aplicación. Por el contrario, y como suele ser habitual en los instrumentos jurídicos adoptados por las Organizaciones Internacionales, el reconocimiento de la formación laboral se plasma en “normas de acción” y, por lo tanto, dirigidas a los Estados Partes, imponiéndoles una actuación determinada y que sean ellos los que reconozcan determinados derechos a los ciudadanos. Pero, en todo caso, su propio reconocimiento pone de manifiesto la importancia que, por sí mismo, tiene el derecho a la formación, además constituir un instrumento decisivo para el logro efectivo de otros derechos de la relevancia de los mencionados.

El derecho a la formación, una vez desarrollado por la legislación interna, de conformidad con el mandato asumido por el Estado con la firma y ratificación de las normas internacionales, se convierte en un derecho básico de los trabajadores y, al mismo tiempo, los medios y las medidas que lo integran en un instrumento idóneo para el cumplimiento de otros derechos y de los principios superiores de libertad, igualdad, seguridad y pluralismo que sostienen y vertebran los Estados, sociales y democráticos de derecho, como es también el caso de España¹⁴.

¹² Art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Instrumento de ratificación de España de 28 de septiembre de 1976.

¹³ La distinción entre “normas de acción” y “normas de relación” se debe a la doctrina administrativista; vid. Garrido Falla, F., *Comentarios a la Constitución*, Civitas, Madrid, 1980, *apud* Alarcón Caracuel, M.R. y González Ortega, S., *Compendio de Seguridad Social*, 4.ª ed., Tecnos, Madrid, 1991, p. 42.

¹⁴ Art. 1º.1 de la Constitución Española.

2.2. La Carta Social Europea

La Carta Social Europea¹⁵, en su Parte I en la que se enuncian los derechos que este tratado contempla, declara que las Partes firmantes reconocen como objetivo a alcanzar de su política, por todos los medios adecuados, nacionales e internacionales, el establecimiento de las condiciones para que puedan hacerse efectivos “*el derecho a medios adecuados apropiados de orientación profesional, que le ayuden a elegir una profesión conforme a sus aptitudes personales y a sus intereses*”, así como el “*el derecho a medios adecuados de formación profesional*”.

A continuación, en su Parte II en la que se desarrollan los derechos y principios de la Parte I, dispone que los Gobiernos directamente se comprometen:

- “*a proporcionar o promover una orientación, formación y readaptación profesionales adecuadas*”¹⁶;

- a asegurar o favorecer, “*según se requiera, la formación técnica y profesional de todas las personas, incluidos los minusválidos (...)*”¹⁷, “*un sistema de aprendizaje y otros sistemas de formación de los jóvenes de ambos sexos en sus diversos empleos*”, “*servicios apropiados y fácilmente accesibles para la formación de trabajadores adultos*”, “*servicios especiales para la reconversión profesional de trabajadores adultos requerida para el desarrollo técnico o por un cambio de tendencias en el mercado de trabajo*”¹⁸;

- a “*alentar la plena utilización de los servicios previstos, y ello mediante medidas adecuadas tales como: la reducción o la supresión del pago de cualesquiera derechos y gravámenes, la concesión de una asistencia financiera en los casos que proceda; la inclusión dentro de las horas normales de trabajo, del tiempo dedicado a los recursos suplementarios de formación seguidos por el trabajador, durante su empleo a petición del trabajador; la garantía, por medio de un control adecuado, previa consulta con las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores, de la eficacia del sistema de aprendizaje y de cualquier otro sistema de formación para trabajadores jóvenes y, en general, de la adecuada protección a los trabajadores jóvenes*”¹⁹.

Finalmente, para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la formación profesional, también compromete a las Partes Contratantes, “*a establecer o facilitar, según se requiera, un servicio que ayude a todas las personas, incluso minusválidos, a resolver los problemas que plantea la elección de una profesión o la*

¹⁵ Turín, 18 de octubre de 1961. Instrumento de ratificación de España de 29 de abril de 1980. Vid. Rodríguez-Piñero Y Bravo-Ferrer, M., “La Carta Social Europea y la problemática de su aplicación”, *Revista de Política Social*, n. 118, 1978, pp. 5-43.

¹⁶ Art. 1.4, Parte II, de la Carta Social Europea.

¹⁷ Art. 10.1, Parte II, de la Carta Social Europea.

¹⁸ Art. 10.3, Parte II, de la Carta Social Europea.

¹⁹ Art. 10.4, Parte II, de la Carta Social Europea.

*promoción profesional, teniendo en cuenta las características del interesado y su relación con las posibilidades del mercado de empleo, esta ayuda deberá ser prestada gratuitamente*²⁰.

Como se ha comprobado, la formulación de la Carta Social Europea respecto de los derechos enumerados en su Parte II, y en particular el derecho a la formación, así como de los medios y las medidas para lograr su consecución, obliga a concluir que no se configura realmente como un norma de acción, sino más bien de relación y, por lo tanto, directamente vinculante tanto para los poderes públicos como para los ciudadanos, con lo que hace posible para estos últimos la reclamación de su cumplimiento ante el orden jurisdiccional nacional competente²¹.

3. El derecho a la formación profesional en el ordenamiento interno

3.1. La Constitución Española

La Constitución Española²², como norma suprema del ordenamiento interno, incluye expresamente en su Título I y entre los denominados “*principios rectores de la política social y económica*”, el derecho a la formación, “*al disponer que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales*”²³. De este modo, al igual que las normas internacionales a las que hemos hecho referencia, reconoce este derecho en una norma de acción, de forma que remite a los poderes públicos su desarrollo y concreción en la legislación ordinaria o infraconstitucional.

Esto quiere decir que, hasta que ese desarrollo legislativo “ordinario” no se produce, la formación laboral no constituye un derecho subjetivo para los ciudadanos, a diferencia de otros derechos establecidos en el texto constitucional por normas de relación, en los que, precisamente, los medios y medidas que conforman el derecho a la formación pueden constituir elementos esenciales para la consecución de su plena eficacia. Esto es así porque la Constitución no reconoce todos los derechos - incluidos los configurados como principios rectores de la política social y

²⁰ Art. 9, Parte II, de la Carta Social Europea.

²¹ Sobre la eficacia directa de la Carta Social Europea, Salcedo Beltrán, C., *La Carta Social Europea: instrumento efectivo de garantía de los Derechos Sociales en Tiempos de Crisis*, en <http://portal.ugt.org/actualidad/2015/octubre/boletin23/P6.pdf>. Consultado el 24/11/17.

²² Constitución Española de 27 de diciembre de 1978.

²³ Art. 40.2 de la Constitución Española.

económica- con la misma extensión y protección, sino que les atribuye una relevancia distinta, de tal manera que²⁴:

- a) Los “derechos fundamentales y las libertades públicas”²⁵, vinculantes para todos sus destinatarios, incluidos los poderes públicos, únicamente pueden ser regulados por ley orgánica que debe respetar su contenido esencial, y su tutela judicial se refuerza mediante un procedimiento judicial preferente y sumario y, en su caso, a través del denominado recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional;
- b) Por su parte, los “derechos y deberes de los ciudadanos”²⁶, también son vinculantes para todos los destinatarios, incluidos los poderes públicos, aunque su regulación se encauza por ley ordinaria que, igualmente, tiene que respetar su contenido esencial;
- c) Finalmente, los “principios rectores de la política social y económica”²⁷, cuya finalidad es la de informar la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos, únicamente pueden ser alegados ante la jurisdicción ordinaria y solamente de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen.

Ahora bien, con independencia de esta posición asimétrica de los derechos, libertades y principios constitucionales, entendemos que el reconocimiento de la formación en el ámbito laboral, como mero principio rector u orientador, no devalúa su relevancia jurídica. Y lo entendemos así porque, ese mismo reconocimiento, evidencia ya su trascendencia constitucional y, con ello, su posición privilegiada en el vértice del sistema de fuentes del ordenamiento nacional, al que tienen que supeditarse los poderes públicos en el desarrollo de sus funciones legislativa, ejecutiva y judicial; muy particularmente, como ya hemos dicho, deben fomentar “una política que garantice la formación y readaptación profesionales”, mediante la aprobación y desarrollo de la oportuna legislación ordinaria, de la que nos ocupamos a continuación.

3.2. La legislación ordinaria

Al igual que la normativa constitucional e internacional, nuestra legislación

²⁴ Art. 53 de la Constitución Española.

²⁵ Arts. 14 a 29 de la Constitución Española.

²⁶ Arts. 30 a 38 de la Constitución Española.

²⁷ Arts. 39 a 52 de la Constitución Española.

ordinaria contempla en diversas disposiciones legales y reglamentarias (tanto específicas en materia de formación, como en las relativas a los derechos y obligaciones de la relación laboral), el derecho a la formación como una condición laboral básica en sí misma y, al mismo tiempo, conforma sus facultades integrantes como un medio esencial para alcanzar la plena eficacia de otros derechos laborales y de sus correlativas obligaciones.

3.2.1. La Ley de Formación Profesional

La misma normativa específica en la materia, actualmente la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral²⁸, cuando expresa en su Preámbulo los objetivos que persigue, implícitamente se refiere a esa doble dimensión del derecho a la formación. De tal forma que, del objetivo de garantizar el *“ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, en particular, de los más vulnerables”*²⁹, se puede deducir su carácter de condición laboral básica de la relación de trabajo, actual o potencial, y general o particular, respecto de cualquier actividad productiva.

En nuestra opinión, la formación profesional se concibe como un derecho que pertenece a toda persona que está realizando en un momento concreto una prestación de servicios (trabajador en sentido estricto) o tiene voluntad de realizarla en el futuro (trabajador en sentido amplio) y, especialmente, si carece de competencias y habilidades genéricas o específicas o si, por sus particulares circunstancias personales (por

²⁸ Desarrollada reglamentariamente por el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

²⁹ Como se pone de manifiesto en el Plan Anual de Política de Empleo para 2017, incluso en etapas de recuperación o crecimiento del empleo, los desempleados de larga duración mayores de 55 años que accedieron al empleo en 2016 solo se situó en el 5%, elevándose al 10 % en edades inferiores y alcanzó en el primer trimestre de 2017 el 47,7 % de desempleo, agravándose su situación por el bajo nivel de cualificación que no ha mejorado significativamente en los últimos años. De esta forma, aunque desde 2014 el empleo de las personas mayores de 55 años ha mejorado, la tasa de desempleo desciende de forma inferior a la media general y la tasa de ocupación es inferior aproximadamente en 20 puntos porcentuales respecto al tramo de edad de mayor ocupación (Resolución de 18 de diciembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de diciembre de 2017, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2017, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre – BOE de 26 de diciembre)

ejemplo, el nivel de estudios o la edad), puede encontrar mayor dificultad para acceder, mantener y realizar una actividad productiva. Como puede comprobarse, se configura como un derecho que tiene efectividad por sí solo, en tanto que su materialización permite el libre desarrollo de la persona en todos los ámbitos de la vida en sociedad, al incrementar y reforzar sus propias capacidades profesionales, intelectuales, culturales y sociales, a la vez que procura una mayor igualdad material entre los ciudadanos en general y los trabajadores, en particular³⁰.

Seguramente por esta razón la ley reconoce expresamente que, constituyen objetivos prioritarios del mencionado sistema formativo, los dos siguientes:

- a) *“la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal”*; y
- b) *“acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas”*³¹.

Al mismo tiempo, la ley contempla con carácter instrumental, para la consecución y eficacia de los dos anteriores, estos otros tres objetivos:

- a) la *“competitividad de las empresas”*;
- b) *“el fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo, así como la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos”*;
- c) y, en fin, *“consolidar en el sistema productivo una cultura de formación profesional y favorecer con ello la creación de empleo estable y de calidad”*.

En coherencia con estos objetivos, la Ley 30/2015, establece también que son fines de Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional:

- a) *“contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas; atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias y las prácticas adecuadas; mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral”*, entre los que, sin lugar a dudas, se encuentran los trabajadores ocupados y desempleados de más

³⁰ En este sentido, puede constituir un instrumento más para el cumplimiento del mandato constitucional (art. 9.2 de la Constitución Española), según el cual, *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos e la vida política, económica, cultural y social”*.

³¹ Art. 2 a) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

edad, y cada vez en mayor número, como refleja la Encuesta de Población Activa, al haber aumentado la población activa mayor de 55 años en los últimos tres años un 18 %³².

b) y *“promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sea objeto de acreditación”*, para que pueden hacer más visibles sus capacidades y habilidades profesionales y, con ello, incrementar su empleabilidad.

Para lograr todos estos fines, la ley prevé diferentes *“modalidades de formación profesional para el empleo dirigidas a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo”*, entre las que se encuentra la denominada *“formación programada por las empresas, para sus trabajadores”*³³. Respecto de las acciones formativas que integran esta modalidad -aunque, lógicamente, no se especifican en la Ley ni en su reglamento de desarrollo³⁴- se establece que deben *“guardar relación con la actividad empresarial”*, y que deben desarrollarse *“con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y en cuanto al momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos cambiantes”*³⁵. De este modo la duración, los contenidos y los requisitos de impartición serán los que determinen las propias empresas, sin que sea obligatorio que estén referenciadas al Catálogo de Especialidades Formativas, previsto en el art. 20.3 de la propia Ley 30/2015³⁶.

Como puede verse, esta amplitud con que la ley contempla la *“formación programada por las empresas”*, permite encuadrar sin dificultad en esta modalidad la formación específica en nuevas tecnologías. Entendemos que esta es la conclusión más acertada. De un lado, porque la expresión *“guardar relación”* no exige que se refiera exactamente a los conocimientos inherentes a la profesión o al oficio del trabajador, ni a la actividad a la que se dedica la empresa, sino que resulta suficiente que los conocimientos puedan aplicarse en su realización (p.ej. utilización de un programa o de una aplicación informática para el desempeño de una

³² El dato se contiene en el Plan Anual de Empleo para 2017, en el que, consecuentemente, se señala que *“la atención a los trabajadores mayores es otro reto principal, para ayudarles a vencer las dificultades que están teniendo en acceso al empleo”*.

³³ Art. 8. de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

³⁴ El art. 3 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, dispone que *“se entiende por acción formativa la dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales de los trabajadores, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios”*.

³⁵ Art. 9 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre; su desarrollo reglamentario en los arts. 9 y siguientes del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

³⁶ Art. 3.2. del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

determinada tarea, por básica que pueda ser: servicios de hostelería, compraventa, etc.). Y de otro, porque la expresión “flexibilidad necesaria” permite interpretar que, cualquier contenido sobre nuevas tecnologías, se considere útil “para ajustar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos cambiantes”, incluso -diríamos- a ritmo vertiginoso, a los que están sometidas todas las actividades productivas actualmente. Con ello, seguramente serán las empresas las primeras interesadas en que sus empleados adquieran una formación, aun sea básica, en esta materia, como también estarán interesados los propios trabajadores que serán los que demanden las acciones formativas precisas.

Pero la ley no solo contempla de una forma amplia el contenido de la formación, dando cabida, como decimos, a la adquisición de conocimientos que, de un modo u otro, favorezcan que el trabajador realice sus tareas de forma eficiente, a lo que contribuye, sin duda, la utilización de nuevas tecnologías, sino también las ofertas formativas para trabajadores ocupados y para trabajadores desempleados³⁷ ya que “para garantizar el ejercicio del derecho a la formación en cualquier momento y lugar”, establece que las programaciones de estas ofertas formativas contendrán “acciones formativas amplia, flexible, abierta y permanente, así como accesible para todos los trabajadores cualquiera que sea su lugar de residencia, de forma que puedan dar respuestas ágiles a las necesidades formativas que surjan en el mercado de trabajo y que requieran la adaptación de los trabajadores.”³⁸

Siendo esto así, entendemos que el contenido de estas dos modalidades formativas incluye también el conocimiento, siquiera sea a nivel de usuario, en nuevas tecnologías, y que, además, se favorece el acceso a la formación profesional en los lugares que puedan resultar más remotos, mediante la modalidad de impartición de teleformación³⁹. Concretamente, puede conferirse de la regulación de la oferta formativa para trabajadores ocupados, al estar “dirigida a cubrir las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas”, puesto que se prevé que “atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, a las necesidades de adaptación a los cambios operados en el puesto de trabajo y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y les permita mejorar su empleabilidad”⁴⁰.

En todos esos ámbitos, como es lógico, el conocimiento y utilización de

³⁷ Arts. 10 y 11, respectivamente, de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

³⁸ Art. 13 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

³⁹ El art. 4 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, establece “las acciones formativas podrán impartirse en modalidad presencial, teleformación y mixta”.

⁴⁰ Art. 19 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

las nuevas tecnologías ocupan un lugar preferente, puesto que, como ya hemos dicho, resulta sumamente difícil encontrar alguna prestación de servicios, donde las exigencias de la productividad y de la competitividad y las necesidades de adaptación a los cambios operados en los puestos de trabajo, no precisen la implantación de los continuos avances tecnológicos, materializados, en la mayoría de las ocasiones, en programas, aplicaciones y sistemas informáticos y de comunicación digital. Igualmente, sucede respecto a la promoción profesional, al desarrollo personal, a la capacitación profesional y mejora de la empleabilidad de los trabajadores, puesto que no es fácil que pueda producirse al margen del aprendizaje de las nuevas tecnologías. Por ello, los programas de formación sectoriales, transversales y de cualificación y reconocimiento profesional, con mayor o menor intensidad, deben incluir también esta materia, en la realización de esta modalidad formativa⁴¹.

Del mismo modo, en la oferta formativa para trabajadores desempleados, probablemente, debe ocupar un lugar destacado la formación en nuevas tecnologías, ya que la norma reglamentaria dispone que deberá ajustarse *“tanto a las necesidades formativas individuales, conforme al perfil de cada trabajador, como a las necesidades del sistema productivo, con objeto de que adquieran las competencias requeridas por el mercado de trabajo y mejoren su empleabilidad”*⁴². Efectivamente, la adquisición de las competencias que hoy en día reclama el mercado de trabajo, de acuerdo con un sistema productivo cada vez más tecnificado e informatizado, está ligada al conocimiento de las nuevas tecnologías, por muy básico que este sea, y sin el cual puede verse muy reducida la empleabilidad del trabajador en la denominada era digital.

3.2.2. El Estatuto de los Trabajadores

La Ley del Estatuto de los Trabajadores, como disposición básica en la ordenación del contrato de trabajo, combina dos operaciones complementarias que ponen de manifiesto el relieve que otorga a la formación profesional “ocupacional”. La primera consiste en reconocer como uno de los derechos básicos de los trabajadores en la relación de laboral, *“la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como el desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad”*⁴³. La

⁴¹ Los arts. 20, 21 y 22 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, regulan programas de desarrollo de oferta formativa para trabajadores ocupados.

⁴² Art. 24 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

⁴³ Art. 4.2.b) del Real Decreto Legislativo de 2/2015, de 23 de octubre, por el que se

segunda se traduce en el reconocimiento de una serie de derechos instrumentales para hacer efectivo aquel derecho básico a la formación, aunque remite las condiciones de su ejercicio a lo establecido en la negociación colectiva⁴⁴.

Estos derechos instrumentales se concretan en diversas obligaciones del empresario y, correlativamente, en garantías para el trabajador, cuales son:

- a) Permisos, en principio, no retribuidos -salvo que así se disponga en el convenio colectivo o pueden encajarse en otros tipos de permiso- para asistir a exámenes, si se cursan con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, así como para realizar actividades de formación o perfeccionamiento profesional que sean incompatibles con su prestación de servicios laborales. Se trata, en puridad, de una suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo⁴⁵.
- b) Para los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, *“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”*.
- c) La *“adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional”*, mediante reducción o alteración del tiempo de trabajo, con objeto de que el trabajador pueda compatibilizar las acciones formativas con la prestación de servicios, sin perjudicar o, al menos, no alterar la organización productiva.
- d) La preferencia del trabajador para elegir turno, si existe este régimen en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Como puede apreciarse, algunos de estos supuestos están previstos para acciones formativas que pueden o no estar relacionadas con las necesidades de formación de la empresa y, en consecuencia, pueden referirse al aprendizaje o a la profundización en la utilización de nuevas tecnologías que redunden, con mayor o menor intensidad, en el desarrollo profesional del trabajador en su empresa.

Ahora bien, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contempla también el derecho a la formación, como un instrumento para neutralizar o, al menos, para atenuar en lo posible los efectos de la adopción de medidas por el empresario, ante determinadas circunstancias que suponen un

aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁴⁴ Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores.

⁴⁵ *Vid.* AA.VV., *Practicum Social 2016*, Thomson Reuters, Navarra, 2016, pp. 349 y ss.

desequilibrio de índole económica, técnica, organizativa o productiva para la empresa, y que pueden resultar lesivas o perjudiciales para los derechos laborales de los trabajadores. Concretamente, en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada laboral o, más drásticamente, en los supuestos de extinción objetiva, colectiva o individual, de la relación jurídica de prestación de servicios.

Efectivamente, en primer lugar, el Estatuto de los Trabajadores establece, que durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo y de reducción de la jornada laboral *“se promoverá el desarrollo de acciones formativa vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad”*⁴⁶. La finalidad de estas acciones formativas revelan, por una parte, que la suspensión del contrato de trabajo o la reducción de la jornada pueden deberse a razones que requieran intensificar, incrementar o diversificar la formación de los trabajadores, como seguramente sucederá en todo caso cuando *“se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción, (...) en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, (...) en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”*, así como, posiblemente, también *“cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa”*⁴⁷ que exija cualquier tipo de cambios.

En estos casos, las acciones formativas, como expresamente indica la norma, se dirigirán específicamente a *“aumentar la polivalencia”* funcional de los trabajadores, durante los períodos de suspensión o reducción, para conseguir su adaptación a las nuevas situaciones o circunstancias de la empresa, a fin de que la actividad productiva pueda continuar siendo competitiva y los trabajadores puedan continuar en sus empleos; se trata, en suma, de acciones formativas particularmente orientadas al ámbito de la empresa (acciones formativas fundamentalmente internas).

Pero, por otra parte, las acciones formativas también ponen de manifiesto que los períodos de suspensión o reducción por estas razones pueden suponer una fase que, de no ser superada, pueda conllevar la necesidad de reducir indefinidamente la plantilla de la empresa e, incluso, el cese total de la actividad productiva y la desaparición de la entidad empresarial, en cuyo caso las acciones formativas se encaminaran genéricamente a que los trabajadores puedan *“incrementar su empleabilidad”*, en el concreto ámbito de la empresa y, al mismo tiempo, también en el mercado de trabajo en su conjunto (acciones formativas fundamentalmente externas).

⁴⁶ Art. 47.4 del Estatuto de los Trabajadores.

⁴⁷ Art. 47.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En segundo lugar, el Estatuto de los Trabajadores dispone que *“la empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un período mínimo de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo”*⁴⁸. En este supuesto, las *“medidas de formación y orientación profesional”* persiguen también incrementar la empleabilidad de los trabajadores despedidos e intensificar su orientación profesional para acceder a un nuevo puesto de trabajo en el menor tiempo posible. Como puede comprobarse, esta obligación empresarial, y el correlativo, derecho de los trabajadores, refuerzan la relevancia de las acciones formativas y de orientación profesional, como derecho en sí mismo considerado y como derecho de carácter instrumental para la efectividad de otros derechos. En otros términos, aunque se limita a una concreta modalidad de extinción contractual y siempre que afecte a un elevado número de trabajadores (a partir de 50), se prevé legalmente que despliegue sus efectos tras la ruptura de la relación laboral, en la que por definición desaparecen las obligaciones jurídicas de cada una de las dos partes que la constituyen.

Finalmente y de una forma más específica, el Estatuto de los Trabajadores establece como garantía de estabilidad en el empleo, en el denominado despido “por causas objetivas” individual, la obligación del empresario y el derecho de trabajador de proporcionar y recibir, respectivamente, las acciones de formación dirigidas a la adaptación de sus competencias y habilidades a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, en cuyo caso el trabajador mantiene su retribución y es el empresario quien asume el coste de las mismas⁴⁹. En estas acciones formativas -conjuntamente con las previstas en los llamados “Expedientes de Regulación de Empleo” temporal (ERTES) y definitivo (ERES)- fácilmente puede entenderse incluida la formación en nuevas tecnologías, aunque -insistimos- no se refieran a la prestación concreta de servicios que el trabajador venía desarrollando hasta la adopción de las modificaciones técnicas o del expediente de regulación de empleo; bastará con que sean imprescindibles, en los términos de eficacia y eficiencia que exige la realización de cualquier actividad productiva.

⁴⁸ Art. 51.10 del Estatuto de los Trabajadores.

⁴⁹ Art. 52, b) del Estatuto de los Trabajadores.

4. Reflexión final

Las consideraciones que se han realizado permiten extraer ciertas conclusiones y trazar un balance de conjunto sobre el significado del reconocimiento y la regulación del derecho a la formación profesional en el ordenamiento español, entre las que cabe destacar las que se mencionan a continuación.

1.- En el ordenamiento español, se puede observar un tratamiento poliédrico del derecho a la formación en el trabajo y para el trabajo, de tal forma que se concibe como un derecho en sí mismo, incorporado en la relación laboral, pero también como un derecho instrumental para el ejercicio de otros derechos laborales.

2.- Esta doble dimensión del derecho a la formación supone, sin lugar a dudas, un reforzamiento de su posición en el elenco de derechos de los trabajadores, pero, al mismo tiempo, entraña también ciertos inconvenientes, respecto de otros derechos laborales no tan ampliamente regulados ni con distintas finalidades y efectos.

3.- Efectivamente, el variado conjunto de disposiciones que se ocupan de su regulación, integrado por normas de diferente rango formal y naturaleza material, determina que un número importante de las mismas sean de carácter meramente programático, en la medida en que requieren la adopción de medidas legislativas o reglamentarias de desarrollo para su aplicación y efectividad.

4.- Asimismo, la redacción de un buen número de disposiciones es excesivamente discursiva, lo que, en numerosas ocasiones, dificulta notablemente su comprensión e interpretación.

5.- La superposición de las distintas fuentes de regulación desemboca, a la postre, en un complejo marco normativo que no permite ubicar correctamente el supuesto de hecho en el amparo normativo adecuado.

6.- Estos rasgos de la regulación del derecho a la formación obliga a plantearse si, en la actualidad, es la adecuada para atender a los importantes retos que plantea el impacto de la evolución tecnológica en la relación de trabajo. En otros términos, probablemente no se requiere una reformulación normativa en profundidad, pero entendemos que sí está necesitada de una redefinición que incorpore las nuevas TIC en las actividades formativas de todas las actividades productivas.

5. Bibliografía

AA.VV., *Practicum Social 2016*, Thomson Reuters, Navarra, 2016.

- Aguilar del Castillo, M.^aC., “La visibilidad de la experiencia laboral”, en AA.VV., *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos*, Laborum, Granada, 2016, pp. 175-210.
- Alarcón Caracuel, M.R. y González Ortega, S., *Compendio de Seguridad Social*, 2.^a ed., Tecnos, Madrid, 1991.
- Ceca Magán, E., *La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas*, Ediciones Revista General del Derecho, Valencia, 1999.
- Cruz Villalón, J. (dir.), *Estatuto de los Trabajadores comentado*, Tecnos, Madrid, 2003.
- Elorza Guerrero, F., “El mantenimiento del empleo por los trabajadores de edad avanzada: Ley y negociación colectiva en Andalucía”, *Temas Laborales*, n. 100, 2009, pp. 1.147-1.179.
- Fernández López, M.^aF. (dir.), *Personas de edad avanzada y mercado de trabajo*, Tirant Humanidades, Valencia, 2016.
- Fita Ortega, F., *La ineptitud como causa de extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.
- González-Tablas Sastre, R., “El Derecho y las nuevas tecnologías”, *Anuario Jurídico de La Rioja*, n. 6-7, 2000-2001, pp. 271-286.
- Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo, F., y García Murcia, J., *Derecho del Trabajo*, 25.^a ed., Tecnos, Madrid, 2017.
- Mercader Uguina, J., “Disrupción tecnológica, robótica y nuevas formas de trabajo”, *Diálogos Jurídicos. Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Oviedo*, n. 2, 2017, pp. 83-106.
- Ministerio de Energía, Industria y Turismo, *Estrategia de industria conectada 4.0. La transformación digital de la industria española*, Madrid, 2016.
- Moreno Romero, F., *Trabajadores de mayor edad en la política institucional de la Unión Europea*, Comares, Granada, 2016.
- Pérez Luño, A.E., *Nuevas tecnologías, sociedad y derecho*, Los Libros Fundesco, Madrid, 1987.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., “La Carta Social Europea y la problemática de su aplicación”, *Revista de Política Social*, n. 118, 1978, pp. 5-43.
- Salcedo Beltrán, C., *La Carta Social Europea: instrumento efectivo de garantía de los derechos sociales en tiempos de crisis*, en <http://portal.ugt.org/actualidad/2015/octubre/boletin23/P6.pdf>.

Sanz Larruga, F.J., “El Derecho ante las nuevas tecnologías de la información”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Coruña*, n. 1, 1997, pp. 499-516.

Sempere Navarro, A.V. y otros, *Códigos de jurisprudencia. Estatuto de los Trabajadores*, Pamplona, Aranzadi, 2009.

Web sites

www.guiasjuridicas.wolterskluwer.es

www.mtin.es

www.sepe.es

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:::NO::>

<https://www.coe.int/es/web/compass/european-social-charter>

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”. Estableciendo 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 el 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@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo