



## Recensión de la obra de Alicia Villalba Sánchez: *El derecho a recibir formación de la empresa para una transición digital justa*, Aranzadi, Cizur Menor, 2024

**Esperanza Macarena Sierra Benítez**

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Sevilla

[emsierra@us.es](mailto:emsierra@us.es)  0000-0001-5335-0360

Recibido: 24.05.2024. Aceptado: 24.05.2024

Desde que dio inicio la Cuarta Revolución Industrial, diversas fueron las instituciones que enfatizaron la inaplazable necesidad de formar a las personas trabajadoras para la adquisición y el desarrollo de sus competencias digitales. Considerando la posición de estas últimas, la Declaración del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo para el Futuro del Trabajo abogaba por promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para mejorar su capacidad de aprovechar las oportunidades de trabajo decente. Con la vista puesta en la productividad empresarial, la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones “Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia” reconocía sin ambages que el despliegue de tecnologías digitales en todos los sectores económicos, incluidos los sectores no relacionados con la tecnología, requeriría una mano de obra más capacitada”.

Obsérvese desde el punto de vista que se prefiera, la formación profesional se revela como el único camino a seguir para mantener la productividad empresarial y asegurar, sino incrementar, la empleabilidad de las personas trabajadoras, entendida, con arreglo a lo dispuesto en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, como “conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”.

Ahí reside el interés de la obra objeto de esta reseña que, por haber salido de la pluma de una jurista, no puede sino abordar el derecho de las personas trabajadoras a recibir esta formación en virtud del contrato que han otorgado. Y no de un contrato formativo,

sino de un contrato ordinario, relación jurídica condenada a acoger la formación a lo largo de la vida que permita a quien la celebre adaptarse a los avatares venidos de la mano del proceso de digitalización. Puesto que, a tenor del Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo Trabajar para un futuro más prometedor, “las competencias de hoy no coincidirán con los trabajos de mañana” de modo que “el no anticiparse en su obtención ensanchará, con toda probabilidad, la brecha regional y la brecha de género”, destaca el enfoque proporcionado al estudio del derecho a recibir formación de la empresa como parte del derecho a la educación, a su vez, inescindiblemente conectado con el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, no sólo por razón de género, sino también de otras causas, como la discapacidad.

Con esta justificación, puesta de manifiesto ya desde el capítulo primero, y adoptando la citada perspectiva, esta monografía aborda en los siguientes cinco capítulos los orígenes, la naturaleza y el contenido del derecho de las personas trabajadoras a recibir formación a cargo de la empresa.

Así, tras el capítulo introductorio, en el capítulo segundo se presenta al lector una evolución de los derechos formativos, destacando su tránsito desde aquellos cuyo ejercicio conllevaba una abstención de la empresa, hasta su actual configuración prestacional. En virtud de esta última, el empleador no sólo debe facilitar la formación de las personas trabajadoras fuera de la empresa, sino que, en ocasiones, debe proporcionársela.

Centrándose la atención, a partir de ahí, en los derechos formativos de contenido prestacional, el capítulo tercero aborda el derecho a recibir formación profesional de las personas trabajadoras en la Constitución Española, primero, como principio rector de la política social y económica, posteriormente, como presupuesto del derecho a la promoción a través del trabajo y, finalmente, como parte integrante del derecho fundamental a la educación.

Esta última postura obliga a dedicar un cuarto capítulo a la regulación del derecho a recibir formación profesional de la empresa en el Derecho Internacional. Allí se aborda la contenida en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, pero también la contenida en los convenios aprobados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo. Por su especialidad, se consagra un epígrafe aparte su regulación en el Derecho de la Unión Europea, donde se aprecia su estrecha vinculación con el derecho a la no discriminación por razón de sexo, de discapacidad o de edad.

Entrando en la regulación estatutaria del derecho a recibir formación de la empresa, los capítulos quinto y sexto de la obra se dedican, respectivamente, al derecho a recibir formación para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo y al derecho a recibir formación incardinada en planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad. Ambas dimensiones de este derecho, calificadas por la autora como defensiva y prospectiva, obligan a adentrarse tanto en la jurisprudencia y la doctrina jurisprudencial recaída al respecto, como en la regulación convencional de este derecho bifronte. La primera adquiere relevancia arrojando luz sobre el tenor literal del artículo 52.b) ET, precepto en el cual se reconoce el derecho a recibir formación cuando se hubiera introducido una modificación técnica

en el puesto de trabajo que quepa reputar razonable. Sin embargo, el protagonismo recae sobre el estudio de una negociación colectiva que ha ampliado los confines de este derecho adaptándolo a las circunstancias propias de la persona que lo ejerce e impidiendo que la configuración de las acciones formativas provoque una discriminación indirecta.

Este protagonismo se aprecia con mayor claridad en el capítulo sexto, dedicado a la dimensión prospectiva del derecho a recibir formación a cargo de la empresa. Puesto que el legislador sólo lo ha reconocido recientemente a las personas afectadas por un expediente temporal de regulación de empleo en su modalidad sectorial, conviene reparar en el reconocimiento y la conformación del derecho a recibir una formación tendente a mejorar la empleabilidad en la negociación colectiva. No menor interés reviste el estudio del papel del convenio en la regulación del pacto de permanencia en la empresa, cláusula en virtud de la cual se han atribuido derechos formativos prestacionales a las personas trabajadoras a cambio de contraprestaciones a menudo consideradas abusivas por los tribunales.

Finaliza la obra con unas reflexiones en las cuales no se escatiman propuestas orientadas a hacer efectivo el ejercicio de este derecho, de entre las cuales, cabe subrayar tres. Por una parte, se propone considerar la nulidad del despido por inadaptación de la persona trabajadora cuando la empresa no le hubiera facilitado una formación que se considera parte integrante del derecho fundamental a la educación. Por otra parte, se recomienda, no sólo incentivar, sino obligar a las empresas de cierta dimensión a proporcionar formación a los trabajadores inmersos en un expediente temporal de regulación de empleo. Y, finalmente, se aboga por incrementar las competencias de la representación legal de las personas trabajadoras involucrándolas en cada una de las fases que componen la estrategia formativa de la empresa, haciendo hincapié en la génesis de cada acción.

Tal es la estructura de este volumen que la prestigiosa editorial Aranzadi ha incluido en su colección de monografías jurídicas. Se subraya, con ello, el enfoque deparado por la autora a un tema susceptible de ser abordado desde una perspectiva multidisciplinar. Así lo evidencia el proyecto de investigación en el cual se ha enmarcado que lleva por título “Aprendizaje a lo largo de la vida en una sociedad digital: formación y recualificación para las nuevas profesiones del mercado de trabajo global”, financiado por la Agencia Estatal de Investigación y liderado por las profesoras Lourdes Mella Méndez y Consuelo Ferreiro Regueiro. Por consiguiente, el abordaje especializado de la formación a lo largo de la vida como un derecho exigible a la empresa y la inclusión de buenas prácticas dignas de ser empleadas por parte de la negociación colectiva sugieren la lectura de una obra cuya relevancia estriba en el innegable interés de la formación como medio para la integración, adaptación y progreso de todas las personas trabajadoras.