

EL TRABAJO COMO BIEN ESCASO: UNA CONSTANTE DE PERMANENTE ACTUALIDAD EN LA EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Juan Carlos GARCÍA QUIÑONES

Profesor Titular de Universidad
Departamento de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho
Universidad Complutense de Madrid
juancarlosgarciaquinones@der.ucm.es

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN.—II. LA IRRUPCIÓN MASIVA DE LA TECNOLOGÍA EN EL MERCADO LABORAL Y LA INCORPORACIÓN MÁS RECIENTE DE LA TRANSICIÓN VERDE.—III. NUEVAS PROFESIONES Y NUEVAS COMPETENCIAS.—IV. LA FORMACIÓN COMO PILAR PARA LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA LABORAL Y LA VIDA PERSONAL.—V. EL APRENDIZAJE PERMANENTE COMO FACTOR DE INTERCONEXIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN LABORAL Y PERSONAL DEL TRABAJADOR.—VI. VALORACIÓN CONCLUSIVA.—VII. BIBLIOGRAFÍA.

I. INTRODUCCIÓN

El motivo del presente trabajo es participar activamente en el Homenaje al maestro don Manuel Alonso Olea, referente omnipresente en las sucesivas generaciones de la doctrina laboralista en España. Reconocimiento al que me sumo con esta modesta contribución mediante un estudio sobre la valorización del trabajo como bien escaso, retomando así una concepción del mismo predestinada a mantener toda su vigencia durante la evolución pretérita, presente y futura de las relaciones laborales. Argumento este que desarrolla con gran acierto el maestro Alonso Olea en su trabajo titulado, precisamente, «El trabajo como bien escaso», publicado en *El Trabajo como bien escaso y la Reforma de su Mercado*, Madrid, Civitas, 1995. Digre-

sión que toma forma con utilización de una sistemática donde se subraya primeramente la mutación de las concepciones en cuanto a la duración del trabajo. Apartado inicial donde tienen encaje algunos elementos referenciales como son, en primer lugar, los nuevos tipos de tecnología; sumado, en segundo lugar, a la saturación del sistema de necesidades, conforme a una tesis según la cual el sistema de necesidades inventado por la Revolución Industrial habría quedado ya satisfecho, de manera que los perfeccionamientos técnicos sucesivos mayores o menores, al no satisfacer nada nuevo, no harían sino suscitar la glotonería primero y el hastío después; sin olvidar tampoco, en tercer lugar, la importancia que asume la evolución de la demografía, con una incidencia adicional del problema en las capas marginales de la población, señaladamente los ancianos. La suma de los tres factores enumerados revela, de manera evidente, la gravedad del problema y el reto que supone para las relaciones laborales la escasez de empleo. Problema estructural y atemporal que condiciona —o debería condicionar— las políticas jurídico-laborales al albur de las distintas manifestaciones que vayan asumiendo en cada momento los distintos referentes citados, cuya actuación en esencia se repite de forma invariable en el tiempo.

En la segunda parte del estudio se interroga sobre las perspectivas de trabajo nuevo y de más trabajo. A estos efectos, plantea en primer término si resulta utópico o incoherente abogar por un nuevo sistema de necesidades. A continuación, trae a colación el argumento de la internacionalización del sistema de necesidades. Y, más adelante, fija la atención en los servicios y el uso del tiempo ocioso. Todo ello sirve para llegar a la parte tercera del estudio, en relación con los posibles remedios distributivos del tiempo de trabajo disponible, con alusiones específicas, respectivamente, a la reducción de la jornada, materia de absoluta actualidad en el momento actual; los turnos adicionales de trabajo y el trabajo temporal, con la idea de que en épocas de trabajo escaso deben coexistir necesariamente los cuadros fijos con cuadros móviles o eventuales de personal, junto con la ampliación para estos de las posibilidades de trabajo temporal o por tiempo no indefinido; la limitación necesaria de las horas extraordinarias; el tratamiento que debe darse al pluriempleo y el trabajo a tiempo parcial, considerando todas las variables en juego; sumado a otras medidas en el ámbito propio de la Seguridad Social, como el «anticipo» de la jubilación. En definitiva, mecanismos coadyuvantes para llevar a buen término esa necesidad que impone la realidad de las cosas, con una trascendencia finalista en orden al reparto del empleo.

Dos cosas quisiera destacar del tratamiento de la temática que hemos tomado como referencia de análisis, con ocasión del trabajo del profesor

Alonso Olea, al modo que se ha visto, siquiera esquemáticamente. Primero, la actualidad que mantienen en el momento presente la práctica totalidad de las reflexiones efectuadas entonces por su autor, hace casi tres décadas, alrededor de esa idea troncal que pone en valor el trabajo como bien escaso. Y, a continuación, los mensajes de optimismo que subraya, con auxilio de una cita filosófica de Hegel, para afirmar que «cuando la historia lo necesita, la técnica comparece»¹; junto con una cita de Juan Pablo II, señalando que «me niego a creer que la humanidad contemporánea, capaz de realizar tan prodigiosas hazañas científicas y técnicas, sea incapaz, a través de un esfuerzo creador inspirado por la naturaleza misma del trabajo humano y por la solidaridad que une a los seres, de encontrar soluciones justas y eficaces al problema esencialmente humano que es el del empleo». Sumado a una conclusión del propio maestro Alonso Olea, en orden a que la solución que venga para poner remedio a una problemática tan compleja como la escasez del empleo habrá de ser «lo más llevadera posible, lo más económicamente tolerable y lo menos socialmente injusta»².

La suma de referencias inspiradoras sobre el argumento escogido acerca de la escasez del empleo, que el tiempo transcurrido se ha encargado de corroborar, sirven de estímulo para exponer brevemente algunas ideas en relación con cuatro cuestiones básicas como son, por su orden, la irrupción masiva de la tecnología en el mercado laboral y la incorporación más cercana de la transición verde; la importancia creciente de las nuevas profesiones y las nuevas competencias; la formación como pilar para la adaptación al cambio en el desarrollo de la carrera laboral y la vida personal; junto con el aprendizaje permanente como factor de interconexión entre la dimensión laboral y personal del trabajador. Damos cuenta de cada una de ellas en los epígrafes que siguen.

II. LA IRRUPCIÓN MASIVA DE LA TECNOLOGÍA EN EL MERCADO LABORAL Y LA INCORPORACIÓN MÁS RECIENTE DE LA TRANSICIÓN VERDE

Resulta una evidencia afirmar cómo, en el momento actual, la digitalización se ha convertido en un auténtico motor de la economía, con el con-

¹ *Vorlesungen über die Philosophie der Geschichte*. 4.^a ed., 2.III, vol. 12, Frankfurt, Suhrkamp, 1970, p. 491.

² *Alocución de Su Santidad Juan Pablo II a la 68.^a Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra, 15 de junio de 1982; Actas provisionales de la 20.^a sesión, p. 21/6.

siguiente aumento en la demanda de perfiles relacionados con el marketing digital, el *big data*, la programación, el desarrollo web o la informática. Premisa de partida, incuestionable desde cualquier perspectiva de análisis, que corrobora el estudio de esas nuevas profesiones surgidas y las nuevas competencias inherentes a las mismas; o las profesiones preexistentes que todavía permanecen, bien que renovadas en su configuración, con distinto grado de intensidad según qué supuestos. De modo que buena parte de las profesiones actuales giran, indubitadamente, en torno al factor tecnológico o, cuando menos, con una presencia importante del mismo.

Además, con la referencia de lo expuesto también en el Informe 2020 del Foro Económico Mundial sobre el Futuro del Empleo, resulta conveniente subrayar algunos de sus puntos destacados, desde esa doble visión de presente y futuro, como líneas de tendencia a considerar en el diagnóstico actual y para el inmediato devenir del empleo. Por alusión a cuestiones como la previsión de que el ritmo de adopción de tecnología (computación en la nube, *big data*, e-comercio, etc) no solo no va a disminuir, sino que se verá sometido a una previsible aceleración en algunas áreas; la suma de la automatización, junto con la recesión del Covid-19, ha generado un escenario de «doble disrupción» para los trabajadores; en relación con el mercado del empleo, si bien el número de empleos destruidos quedará superado por el número de empleos que se creen a futuro, contrastando con años previos, la creación de empleos se está ralentizando en contraste con la aceleración de la destrucción de empleos; las brechas de habilidades continúan siendo altas a medida que la demanda de habilidades en los empleos cambia en los próximos cinco años; la constatación de que el futuro del trabajo ya ha llegado para una gran mayoría de la fuerza laboral «de cuello blanco»; la predicción de un posible aumento de la desigualdad, en ausencia de esfuerzos proactivos, ante el doble impacto de la tecnología y la recesión derivada de la pandemia; el factor diferencial existente entre los trabajadores empleados y aquellos que carecen de empleo, en un contexto de auge del aprendizaje y entrenamiento *online*; el acortamiento de la ventana de oportunidad para volver a capacitar y mejorar a los trabajadores en un contexto de mercado laboral nuevamente restringido; la concienciación empresarial sobre el valor de la inversión en capital humano a pesar de la recesión económica actual; el deber de las empresas de invertir en mejores métricas del capital humano y social mediante la adopción de métricas medioambientales, sociales y de gobernanza, junto con medidas renovadas de contabilidad del capital humano; la obligación del sector público

de proveer un soporte más fuerte para la recapacitación y el perfeccionamiento de los trabajadores desplazados.

Por su parte, con la referencia específica de España, el contenido del Informe citado confirma la aceleración de la digitalización del trabajo, el incremento del trabajo remoto, así como el aumento de proveedores de digitalización y en nuevas tecnologías educativas. Mientras que, respecto de las competencias emergentes más significativas, se señalan el pensamiento analítico y la innovación, el aprendizaje activo y las estrategias del aprendizaje, la computación en la nube, la encriptación y la ciberseguridad, el comercio digital, o el procesamiento de texto, imágenes y voz. No en vano, se ha subrayado, con evidente acierto, la necesidad urgente de llevar a cabo una alfabetización digital para el empleo³. En definitiva, una coyuntura de transformación, con todos los aspectos enumerados —y muchos otros que no se citan—, en torno a ese gran eje aglutinador como el factor tecnológico, con un protagonismo y una presencia apabullantes. Lo expresado no es sino un reflejo de la influencia decisiva que ha asumido con carácter general la irrupción masiva de la tecnología en la práctica totalidad de los aspectos vinculados con las relaciones laborales, con efectos tangibles en las principales instituciones que conforman del Derecho del Trabajo, como ha evidenciado la doctrina, sin ir más lejos, en relación con instituciones relevantes como el despido⁴ o la modificación sustancial de condiciones de trabajo⁵. Del mismo modo que algunas de las manifestaciones más evolucionadas de la tecnología, como aquellas que hacen referencia a la Inteligencia Artificial y a los robots, van a estar, en verdad están ya, en el origen de la desaparición de numerosos empleos y algunas profesiones, de igual forma que han dado lugar a la creación de nuevas competencias para el futuro. Fenómeno este que no ha pasado tampoco inadvertido para la doctrina laboralista⁶.

³ En desarrollo de esta idea, *vid.* M. FERNÁNDEZ RAMÍREZ, «Formando para un mundo que ya no existe: la urgente necesidad de alfabetización digital para el empleo», *Revista de Derecho Social*, núm. 95 (2021), pp. 115 y ss.

⁴ En este sentido, *vid.*, por todos, H. ÁLVAREZ CUESTA, «Buenas prácticas convencionales frente a despidos por causas tecnológicas», *Documentación Laboral*, núm. 123, vol. 2 (2021), pp. 75 y ss.

⁵ En este sentido, *vid.* M.^a L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, «Modificación sustancial de condiciones de trabajo motivada por la revolución tecnológica», *Nueva revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 236 (2020), pp. 213 y ss.

⁶ Por todos, *vid.* J. I. LÓPEZ SÁNCHEZ, M.^a A. GRAU RUIZ y Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, «The impact of robotics and computerization on the labour market (inclusive insight from a Law and Economics perspective)», *Derecho Digital e Innovación. Digital Law and Innovation Review*, núm. 3 (2019), pp. 1 y ss.

Sin abandonar esta misma lógica, otro de los referentes que está presente de manera bastante activa en la elaboración de la normativa laboral reciente, es verdad que todavía de una manera más o menos incipiente, viene dado por esa apelación a la transición verde o la transición ecológica, cuya mención comienza a verificarse en efecto como una pauta recurrente en los distintos textos legales. Hasta el punto de condicionar, o cuando menos llevar a replantear, el contenido dado a cuestiones de naturaleza netamente laboral, específicamente también en materia de empleo, como pueden ser las políticas activas de empleo. Una inercia apreciable igualmente en el Derecho Comparado, como ha tenido ocasión de significar la doctrina, como una nueva variable que puede valorarse de modo ambivalente en términos de oportunidad y de riesgos, pero con influencia, en cualquier caso, para condicionar el propio contenido de materias de naturaleza claramente laboral como las políticas de empleo⁷. Transformación en las políticas activas de empleo, azuzada por esa lógica de cambios a diferentes niveles, donde seguramente deberá asumir a futuro un papel importante también la propia negociación colectiva.

III. NUEVAS PROFESIONES Y NUEVAS COMPETENCIAS

La etapa actual de transformación social en la que nos hallamos inmersos, con una afectación evidente por esa doble transición verde y digital, respectivamente —la primera de más reciente implantación frente a esta última con mayor proyección en el tiempo—, está llamada a provocar —en realidad está provocando ya— toda una revolución en el ámbito de las relaciones laborales, con una dimensión específica respecto al surgimiento de nuevas profesiones y, como derivación de lo anterior, la necesidad de implementar en paralelo nuevas competencias para el correcto desempeño de las mismas. Sin embargo, el fenómeno es todavía más complejo, si se tiene en cuenta que un porcentaje alto de las profesiones que permanezcan sufrirán también alguna transformación, ahora o en el futuro próximo, de distinto grado de intensidad según qué casos, con el requerimiento consiguiente por tanto de nuevas competencias para dar respuesta a semejante evolución. En definitiva, nos encontramos ante un escenario de cambio

⁷ En este sentido, con la referencia del modelo italiano, *vid.* L. CASANO, «Ripensare il “sistema” delle politiche attive: l’opportunità (e i rischi) della transizione ecologica», *Diritto delle relazioni industriali*, vol. 31, núm. 4 (2021), pp. 997 y ss.

continuo y en estado permanente de redefinición, con la dificultad que ello conlleva a la hora de articular las soluciones requeridas.

La coyuntura descrita puede valorarse con una lectura negativa, a partir de una doble perspectiva cualitativa y cuantitativa respectivamente. Primero, previniendo que los empleos necesarios a futuro van a ser desde luego distintos, pero no necesariamente mejores —vertiente cualitativa—; del mismo modo que serán, previsiblemente también, más reducidos en número —vertiente cuantitativa—. En contraste con una valoración positiva, razonable igualmente *a priori*, considerando las nuevas oportunidades de empleo que se abren para todos aquellos que apuesten por la renovación, por más que semejante optimismo inicial pueda haberse revelado en verdad como algo forzado según el propio discurrir de los acontecimientos. En cualquier caso, se acoja una versión positiva o negativa del fenómeno que examinamos, o una solución ecléctica entre las dos, donde no parece haber discusión es en la instauración de una nueva realidad a gestionar y la amplísima magnitud de la misma. En ausencia de un concepto cerrado y técnico, las nuevas profesiones pueden definirse como aquellas que asumen una concepción distinta de hacer las cosas, ligadas en su mayor parte al desempeño creciente de las profesiones digitales, vinculadas con perfiles de alta cualificación y con capacidad de adaptación a los entornos nuevos de trabajo. Carácter dinámico que las aleja, por tanto, de su catalogación como profesiones estáticas, con la obligación consiguiente para los trabajadores afectados de adaptarse permanentemente a los cambios, predisposición elevada ahora casi hasta la categoría de actitud vital, según las habilidades requeridas para las tareas diversas que deban asumirse en cada caso. Apelación a la asunción de esa actitud vital en cuestiones vinculadas con el empleo que no es tampoco necesariamente exclusiva de nuestro tiempo, quizás menos justificadas entonces, pudiendo encontrarse precedentes en el pasado reciente sobre determinados aspectos como la orientación profesional⁸. En definitiva, la caracterización de las nuevas profesiones no puede ni debe precisar más, al margen de esos elementos configuradores citados, una vez que a partir de los mismos la diáspora de empleos resulta evidente, heterogeneidad que constituye precisamente una de las notas del mercado de trabajo actual.

Por lo demás, el dinamismo característico de las relaciones laborales ha dado lugar tradicionalmente, como consecuencia natural que no ha origi-

⁸ A este respecto, *vid.* A. SEBASTIÁN RAMOS, M.^a L. RODRÍGUEZ MORENO y M.^a F. SÁNCHEZ GARCÍA, *Orientación profesional: un proceso a lo largo de la vida*, Madrid, Dykinson, 2003, pp. 1 y ss.

nado especiales cataclismos, a una cierta movilidad vinculada con la desaparición de algunas profesiones y el surgimiento de otras nuevas. En paralelo con la pervivencia de otras muchas, bien que sometidas o no, según qué casos, a determinadas exigencias de transformación, con un nivel distinto de intensidad para cada hipótesis. Sin embargo, esta característica estructural en la configuración de las relaciones laborales se ha visto sometida en el presente a un proceso de aceleración evidente, condicionado por un aumento exponencial del volumen y los ritmos, sobre todo, a partir del auge del factor tecnológico, que todo lo impregna, sin ir más lejos con la creciente demanda derivada del desarrollo de las plataformas digitales. El fenómeno descrito plantea en primer plano el reto que supone acomodar las nuevas profesiones —con sus competencias respectivas— a las nuevas necesidades, considerando que el verdadero referente son estas últimas, para tratar de ajustar del modo más preciso ambas variables y en el menor tiempo posible. Variables todas, no se olvide, incursas en una dinámica de continua variación. Un ideal que, desde luego, no está exento de dificultades en la práctica, advertida la imposibilidad de conseguir una perfecta adecuación entre todos los elementos que concurren, siempre con la referencia de las necesidades novedosas por cubrir. No extraña entonces que la doctrina se haya hecho eco, en numerosas ocasiones, de determinadas disfunciones vinculadas específicamente con el modelo formativo.

Por ejemplo, superando el concepto más formalista de la posesión del «título» —o su derivación más viciada, la «titulitis»—, frente al verdadero reto que supone adoptar una concepción mucho más exigente, pero más satisfactoria también para todos los sujetos concernidos (el propio trabajador, el empresario, los poderes públicos...), incluida la sociedad, como consecuencia de esa apuesta por la formación a lo largo de la vida laboral. Con mayor razón todavía cuando ese aspecto formativo se proyecta a más largo plazo, bajo un referente temporal que supera el horizonte propiamente laboral, para vincularse asimismo con la vida personal del trabajador. O la falta de sintonía existente entre los ámbitos respectivos, formativo y profesional, advertida la sempiterna dificultad del primero de los aspectos señalados para acomodarse a los requerimientos derivados del trabajo, tanto más cuanto más veloces e intensos sean dichos cambios, con el riesgo cierto de prolongar sin sentido una formación desfasada que no entra en diálogo con las nuevas exigencias profesionales que se demandan. En todo caso, conviene ser cauteloso también a la hora de exigir esa perfecta sintonía entre los ámbitos formativos y profesional respectivamente, sobre todo en lo referido a una hipotética perfecta simultaneidad

entre dichos aspectos desde una perspectiva temporal, advertido que cada uno de esos elementos citados ostentan naturalmente su propio ritmo propio. O, expresado de otro modo, la rapidez intrínseca de los cambios en el ámbito profesional debe de conjugarse razonablemente con una mayor reflexión o quietud en el ámbito formativo o en el de la educación, garantizando unos estándares mínimos de calidad, más allá de su componente puramente utilitarista o instrumental. En caso contrario, se corre el riesgo de devaluar la formación y/o educación, situándola solo al albur de su funcionalidad de cara a la obtención o el mantenimiento en la posesión de un determinado puesto, o la propia progresión profesional, con el referente siempre puesto así en el trabajo.

Manifestación desde luego importante, pero no la única, de manera que la formación y/o educación de la persona, trasciende en verdad de esas variables citadas, utilitarista o instrumental. Y ello, al margen de otras problemáticas añadidas heredadas, como pueden ser la relegación tradicional de la formación en el contexto de las políticas activas de empleo; o la problemática agravada que presentan las políticas activas de empleo cuando se vinculan con determinados colectivos desfavorecidos, como sucede particularmente con los trabajadores maduros, en el contexto de la era digital. Problemática específica relacionada con los trabajadores maduros, dentro de la temática que analizamos, que no se constriñe únicamente a las políticas activas de empleo, extensiva por el contrario a otros ámbitos distintos dentro del contexto de la relación laboral; o a otros aspectos vinculados con el empleo, como pueden ser sus dificultades añadidas de cara a la inserción laboral; la formación de los trabajadores maduros como medida de estabilidad y reincorporación en el mercado de trabajo y su contribución a las políticas de envejecimiento activo; la complicación derivada de la implantación masiva de las nuevas tecnologías, hasta el punto de interrogarse algún representante de la doctrina acerca de la consideración de estas últimas como una causa de discriminación; con mayor rotundidad todavía, cuando se conceptúa la simbiosis entre la era digital y la edad, vinculada con los trabajadores maduros, como motivos de discriminación desde la doble perspectiva, social y laboral. Con estos referentes, a la hora de identificar las nuevas profesiones con mayor demanda laboral, se constata que una parte importante de las mismas están asociadas irremisiblemente a los avances tecnológicos. En efecto, el listado de profesiones nuevas caracterizadas por ese rasgo común de tener una demanda alta en el presente, y previsiblemente también en el futuro próximo, constituye desde luego una relación abierta y orientativa, de la que saldrán y entra-

rán otras, cuyo elemento transversal es sin duda la relevancia del factor tecnológico. Apelación a la tecnología que supera claramente una función instrumental para convertirse por merecimientos propios en fuente primordial de conocimiento, sola o en concurrencia con otras, como hemos tenido ocasión de comprobar.

Del mismo modo que, respecto a los elementos caracterizadores de los empleos del futuro, el primer interrogante a resolver, con carácter previo, es la propia existencia de una caracterización básica, mínima o elemental para definir los empleos que responden a esa denominación tipo como «empleos del futuro». Toda vez que, en ausencia de este planteamiento previo, se corre el riesgo de aglutinar bajo un mismo espectro aparentemente homogéneo empleos en verdad diversos, prescindiendo de su propia identidad, dando lugar a una especie de «despersonalización del empleo», impostada o artificial, con la única referencia común del factor tecnológico en su caso. Considerando asimismo que, a medida que se trate de precisar más en la definición o en la búsqueda de esos elementos caracterizadores comunes, mayor será previsiblemente también la provisionalidad de semejante clasificación, como consecuencia del permanente escenario de cambio. Semejantes cautelas resultan desde luego oportunas. No obstante, sin perder de vista dichas reflexiones, como respuesta al interrogante planteado entendemos que sí resulta posible y oportuno identificar determinados rasgos que, con una proporción u otra según qué hipótesis, emergen de forma más o menos recurrente al tratar de caracterizar bajo una base mínima esos empleos de futuro. Advertido que, en cualquier caso, se trata de una caracterización aproximativa, de mínimos, condicionada por la propia heterogeneidad de los empleos que potencialmente pueden entrar dentro de esa clasificación como «empleos del futuro». Sea como fuere, cualquier listado aproximativo de elementos caracterizadores vinculados con esos empleos del futuro, habrá de combinar de manera bastante equilibrada la existencia de determinados rasgos específicos de dichos empleos a futuro, con otros caracteres que son solo una redefinición de los presupuestos presentes de manera natural en los empleos actuales y pretéritos.

De otro lado, sobre las competencias que deben tener las nuevas profesiones, la caracterización de los empleos del futuro, en términos siempre aproximativos, condiciona claramente, bajo una estrecha vinculación, las competencias requeridas por esas nuevas profesiones. De manera que la determinación de dichas habilidades debe efectuarse también con un carácter necesariamente abierto. El resultado, como no podía ser de otra manera, corrobora un mimetismo evidente entre esos elementos configu-

radores de los empleos del futuro y las competencias ligadas a los mismos, con un protagonismo omnipresente del factor tecnológico en todos los ámbitos imaginables, incluido el desarrollo imparable del aprendizaje en red. Conclusión lógica, considerando que el trabajador en red se encuentra de manera recurrente entre la obsolescencia y el aprendizaje continuo. Vinculación entre aparición de nuevas competencias y el factor digital que resulta apreciable por lo demás, con parecida intensidad, en otros sistemas de Derecho Comparado, como ha tenido ocasión de señalar la doctrina, a veces, en relación con profesiones concretas⁹. Por más que la materia referida a los cambios ocupacionales y de las cualificaciones se reivindica en realidad como una cuestión perenne, de atención recurrente por parte de la doctrina laboralista¹⁰. De manera que la novedad actual radicaría, precisamente, en la intensidad con que se percibe hoy en día ese fenómeno descrito de transformación en los empleos y, como derivación de lo anterior, de aquellas cualificaciones requeridas por los mismos. A partir de estas premisas, resulta fundamental tratar de ofrecer una respuesta al interrogante acerca de cómo podemos identificar las competencias o habilidades que se requieren actualmente y, con mayor incertidumbre todavía, las que se van a demandar en el futuro. En este sentido resulta vital concretar en qué competencias se debe invertir desde la órbita institucional, personal (trabajador) y empresarial. No en vano, se constata en la actualidad la existencia de desajustes y brechas de habilidades, dificultando la adaptación de las empresas a las transiciones verde y digital, en marcha. A ello contribuye también la falta de información, toda vez que se recopilan ya algunos datos y están disponibles, pero no de manera integrada o en un formato que sea accesible para las personas, con la consiguiente pérdida de eficacia a la hora de informar sus decisiones de capacitación.

Con estos antecedentes, las competencias profesionales, o habilidades laborales, pueden definirse como aquellos conocimientos, comportamientos o actitudes que facultan la consecución de un determinado resultado u objetivo. Y ello, a partir de una doble clasificación por alusión, en primer lugar, a las *hard skills* o habilidades profesionales técnicas, conceptuadas como aquellas competencias que son específicas del puesto de trabajo o de la actividad laboral, cuya adquisición tiene lugar a través de formación y

⁹ En este sentido, con la referencia del modelo italiano, *vid.* A. COCORULLO, «Professionisti al tempo del digitale: l'aggiornamento delle competenze degli architetti e degli ingegneri nelle province di Udine e Pordenone», *Sociologia del Lavoro*, núm. 156 (2020), pp. 170 y ss.

¹⁰ A este respecto, *vid.* V. HERNANZ MARTÍN y C. GARCÍA SERRANO, «Cambios ocupacionales y de las cualificaciones», *Ekonomiaz*, núm. 87 (2015), pp. 154 y ss.

experiencia profesional, de manera que resulta fundamental que los trabajadores cuenten con estos conocimientos para poder desarrollar de manera efectiva las tareas propias de su trabajo, como sucede, por ejemplo, con la formación en programación, conocimientos en software o contabilidad, etc. Por contraste, en segundo lugar, con las *soft skills* o habilidades laborales blandas, en referencia a aquellas competencias transversales adquiridas progresivamente por los trabajadores de manera más personal a lo largo de la vida, conectadas directamente con cualidades como la proactividad, la capacidad de adaptación a los cambios, la organización, o la facilidad para el trabajo en equipo, a modo de muestra. Habilidades, aquellas que corresponden a esta segunda tipología, cada vez más demandadas en las empresas y con mayor peso en los procesos de selección¹¹.

Sin olvidar que el conjunto de competencias profesionales más relevantes asociadas a las nuevas profesiones o a las profesiones preexistentes renovadas, con el resultado que se ha visto, da paso a otras cuestiones, sin abandonar ese mismo referente de las competencias, en relación con la propia evaluación de las mismas, o los tiempos necesarios para su adquisición, con la implicación necesaria de sus protagonistas potenciales (trabajadores, empresarios, poderes públicos...), de manera que se proporcione a los empleados los medios y el tiempo de aprendizaje necesario, considerando la tipología particular de las distintas competencias enunciadas. Del mismo modo que constituye también otro elemento común de esas nuevas profesiones la exigencia que demandan de tiempo y espacio, asociadas muchas de ellas a una disponibilidad permanente, una vez no vienen precisados el momento en que van a requerirse los servicios.

IV. LA FORMACIÓN COMO PILAR PARA LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA LABORAL Y LA VIDA PERSONAL

El proceso de transformación actual tan intenso en el que nos encontramos, con lo que ello significa respecto al surgimiento de nuevas profesiones y la obligación de readaptar algunas o bastantes de las profesiones

¹¹ Con la referencia puesta en las *new skills* y el trabajo, elevados al tratamiento de nuevo paradigma, dentro del contexto de esas variables que conforman respectivamente el aprendizaje, la ocupación y el crecimiento económico, *vid.* A. BULGARELLI, «New skills and jobs: un nuevo paradigma per l'apprendimento, l'occupazione e la crescita economica», *Diritto delle relazioni industriali*, vol. 22, núm. 1 (2012), pp. 83 y ss.

preexistentes, tiene una incidencia evidente en el aspecto formativo, trasladando hacia el mismo la responsabilidad de capacitar a los trabajadores para las nuevas competencias que se demandan, con la máxima celeridad y el mayor grado de adaptación posibles. Derechos individuales de formación que cuenta además con una previsión normativa en el art. 23 ET, bajo esa rúbrica de «Promoción y formación profesional en el trabajo». No en vano, con acertado criterio, se ha apelado tradicionalmente a la formación como antídoto frente a la ineptitud sobrevenida¹². Por ello, resulta tan importante contar con la participación y la complicidad de la empresa a la hora de materializar esta apuesta por la formación, como premisa imprescindible para alcanzar su éxito a futuro¹³. Un fenómeno azuzado además por el auge de las nuevas tecnologías, cuya simbiosis con las iniciativas de formación determina que la adquisición de las nuevas competencias necesarias para hacer frente a esa realidad cambiante, casi transfigurada, no se dirigen solo hacia los trabajadores demandantes de empleo, sino también, en igual o mayor medida, hacia los trabajadores ocupados. Hasta el punto de que, dependiendo de las circunstancias que concurren, puede darse la paradoja de que conviene salirse del trabajo para aprenderlo mejor¹⁴.

Sea como fuere, al margen de esta circunstancia, una característica importante del nuevo escenario, que seguramente puede interpretarse como una disfunción, no menor, es el hecho de que la formación en bastantes de esas nuevas profesiones no responde a una carrera en concreto, ausente todavía para muchas de ellas un plan universitario. Constatación válida tanto para las nuevas profesiones actuales como para aquellas que puedan surgir en el futuro próximo. Se trata, en efecto, de una carencia estructural del sistema, que suele amortiguarse mediante la elección de una carrera tradicional y su complemento posterior con cursos o posgrados. Algunos de ellos, como se adelantaba, ausentes todavía en los catálogos y en los currículos universitarios, con acceso restringido a los mismos solo a través de la formación virtual y sin el respaldo aún de una certificación oficial para acreditar la calidad

¹² A este respecto, *vid.* M.^a R. MARTÍNEZ BARROSO, «La formación como antídoto frente a la ineptitud sobrevenida», en AAVV, *Envejecimiento activo y vida laboral*, Granada, Comares, 2019, pp. 447 y ss.

¹³ En este sentido, *vid.* P. NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, «El nuevo papel de la empresa en la formación para el empleo: un análisis de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 43 (2016), pp. 209 y ss.

¹⁴ En este sentido, como reflexión acerca de la configuración de la formación en el puesto de trabajo, *vid.* P. MAYEN, «S'écarter du travail pour mieux l'apprendre: une réflexion pour l'ingénierie de formation en situation de travail et pour la conception d'organisations apprenantes», *Éducation Permanente*, núm. 216, 3 (2018), pp. 141 y ss.

de la formación recibida. Una expresión más, en definitiva, de los problemas y peligros que plantea una época de tránsito como la actual, a la hora de monitorizar la calidad de la formación ofrecida mediante esos canales «oficiosos». Máxime, en un contexto con tan amplia demanda, justificada por el surgimiento continuo de profesiones nuevas, y por extensión, nuevas competencias para responder a esas habilidades requeridas. Por más que el tiempo juegue, naturalmente, a favor de una armonización progresiva entre esos ámbitos respectivos, educativo y profesional.

Como era previsible, la innovación en el surgimiento —o la renovación— de las nuevas profesiones va siempre por delante y aparece investido por un ritmo alto, por contraste con el seguidismo y el anquilosamiento tradicional del sistema formativo. Lo cual tampoco debe interpretarse necesariamente como una crítica, al menos no como una crítica a la totalidad. En efecto, con carácter general, la conexión entre los ámbitos profesional y educativo constituye desde luego una premisa indiscutible, si bien conviene ser cauteloso a la hora de establecer los tiempos de dicho binomio. El sistema formativo —o más ampliamente la parcela educativa— necesariamente va a ir por detrás de cada nueva realidad que se impone, pero deben observarse determinadas cautelas para garantizar una adecuada interacción entre esos espacios, profesional y educativo, por ejemplo, teniendo en cuenta el grado de asentamiento y consolidación de esas nuevas profesiones que surgen en el panorama laboral, de manera que no se condicione la formación a profesiones que desaparecen al poco tiempo de haber surgido, para ser sustituidas por otras. Expresado de otro modo, el diseño de la formación —y más ampliamente de la educación— debe tener su propio «tempus», garantizando una adecuada conexión con el ámbito profesional que va mucho más allá de un mero seguidismo¹⁵.

V. EL APRENDIZAJE PERMANENTE COMO FACTO DE INTERCONEXIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN LABORAL Y PERSONAL DEL TRABAJADOR

Con carácter general, la aspiración a convertir el papel tradicional de la formación para la obtención de un empleo —y en menor medida para

¹⁵ A este respecto, con la referencia del Derecho Comparado, vinculado con los ritmos y los tiempos en la formación dentro del sistema francés, *vid.* P. ROQUET, «Rythmes et temporalités en formation», *Éducation Permanente*, núm. 217 (2018), pp. 1 y ss.

mantener el empleo que se tiene ya— o para la propia promoción profesional del trabajador dentro de la misma empresa o en una empresa diferente, en algo cualitativamente distinto mediante esa apelación al concepto de «aprendizaje permanente», con todo lo que ello implica, constituye sin duda una versión ampliada y mejorada del papel asignado tradicionalmente a la formación. Instalados dentro de una lógica aparente de universalización, que todo lo cubre, con una tendencia hacia la confusión entre las dimensiones profesional y personal del trabajador. Circunstancia esta que puede estar así en la base de un peligro, en línea con esa tendencia hacia la identificación, o la falta de separación, entre las dimensiones profesional y personal, cuyo solapamiento suele redundar, tendencialmente, en una ocupación por parte de la esfera profesional de espacios propios del campo personal, con una traducción en forma de merma de derechos del trabajador. De manera que cuando se alude al aprendizaje permanente como una actitud vital, espontánea, con origen en la voluntad individual del trabajador, no es lo mismo que cuando se promociona bajo una clara vocación colectiva mediante ese impulso institucional, como sucede con particular intensidad desde el ámbito de la Unión Europea, en línea con lo desarrollado en los epígrafes anteriores.

No extraña entonces que cuando se señala normalmente esa tendencia hacia la confusión entre las dimensiones personal y profesional del trabajador, que no es nueva, se suele hacer bajo un tono acertado de crítica, cuando se constata en efecto la pretensión —manifiesta o implícita— de la parcela profesional por ocupar espacios inherentes al ámbito personal del trabajador, al servicio de intereses variados pero complementarios como puede ser, sin ir más lejos, el aumento en los índices de productividad y la ampliación en los márgenes de disponibilidad del trabajador. En definitiva, objetivos estos de claro interés empresarial. Sin embargo, contradiciendo dicha lectura, en el supuesto que nos ocupa, la difuminación de las líneas que separan los ámbitos respectivos de lo personal y lo profesional como consecuencia de la implementación del aprendizaje permanente a lo largo de la vida del trabajador, más allá por tanto de su horizonte profesional, supone en realidad la asunción de un concepto que no descende, o si se quiere, que se sitúa por encima de ambas parcelas, personal y profesional. Y, aunque no fuera así, la concepción dada al aprendizaje permanente sería válida, en cualquier caso, para extender al ámbito profesional un elemento positivo más propio quizás de la esfera personal, por alusión a esa vocación de aprendizaje permanente a lo largo de la vida. Concepto este que trasciende con mucho, por tanto, cuando menos

potencialmente, de la mera adaptabilidad del trabajador en un contexto laboral cambiante.

El reto a futuro, claramente, sensible con su dimensión cualitativa, consiste en tratar de aprovechar toda esa potencialidad existente alrededor del concepto de «aprendizaje permanente», materializándolo convenientemente para dotarle de una dimensión que supere con mucho esa mera multifuncionalidad o adaptabilidad potencial del trabajador a las nuevas competencias que se requieran como consecuencia de los cambios habidos y lo que vendrán a partir de esa revolución —o cuando menos esa redefinición— en las profesiones (las que surgen, las que desaparecen y las que cambian). Aspiración plausible donde aparecen concernidos, bajo un interés y una responsabilidad compartidos, significativamente, el trabajador, el empresario y los poderes públicos. Circunstancia esta que no constituye un detalle menor. De manera que, frente a este planteamiento de máximos, escaso bagaje sería si el resultado a futuro se tradujera solo en un aumento de las posibilidades de adaptación del trabajador a las profesiones, cambiantes, que puedan surgir en cada momento. Conviene desde luego apuntar más arriba, ser más ambiciosos, aprovechando la coyuntura imperante, promocionada con todo ese impulso creciente a institucional por parte de la Unión Europea, que obliga a todos los actores concernidos (trabajador, empresario, poderes públicos...) a tomar posición con motivo de la nueva realidad.

Un buen referente de inicio en este sentido, a expensas del resultado que acabe dando en el futuro, lo tenemos en el Pacto por las Competencias previsto entre las acciones de la Agenda Europea de Capacidades para la competitividad sostenible, la justicia social y la resiliencia, que se propone como nuevo modelo de compromiso y gobernanza para las habilidades, con invitación a la industria, los empleadores públicos y privados, los interlocutores sociales, las cámaras de comercio, los proveedores de educación y formación y las agencias de empleo, a trabajar juntos y crear una visión y una acción compartidas. Con previsión de establecer asociaciones a gran escala, incluso a nivel regional, en ecosistemas industriales estratégicos y áreas prioritarias identificadas en el Pacto Verde Europeo para lograr compromisos ambiciosos. En definitiva, el objetivo principal del Pacto es movilizar recursos e incentivar a todas las partes interesadas relevantes a tomar medidas reales para mejorar y volver a capacitar a la fuerza laboral, aunando esfuerzos y estableciendo asociaciones que respalden las transiciones ecológicas y digitales, así como las estrategias de crecimiento local y regional. A cuyos efectos, la Comisión ofrece un punto de entrada único

a nivel de la Unión Europea con las mismas posibilidades de acceso para todos a la información sobre financiación y los programas de la Unión Europea para el desarrollo de capacidades de las personas en edad de trabajar. Sirva este ejemplo para señalar que, cuando concurre una verdadera voluntad de transformación, existen mecanismos para materializar esas políticas con una incidencia real en la vida de las personas. Por más que los objetivos propuestos con el Pacto citado, según los términos que se han señalado, constituyen en realidad un punto de evolución intermedio sobre la situación preexistente, lejos de agotar toda esa potencialidad existente alrededor del aprendizaje permanente, con márgenes para trasvasar claramente la esfera profesional y asumir un espacio propio en la dimensión personal del trabajador.

VI. VALORACIÓN CONCLUSIVA

El conjunto de cuestiones analizadas a lo largo de nuestro estudio confirman el binomio existente entre el factor dinámico que caracteriza las relaciones laborales, con el recorrido que hemos tenido ocasión de describir en algunos de sus aspectos básicos, por un lado, y el factor estático o permanente que supone significar en cada época esa constante del trabajo como bien escaso, por otro. Combinación que el maestro Alonso Olea exponía con lucidez en el estudio que hemos tomado como referente para nuestro trabajo, bajo el título citado de «El trabajo como bien escaso». Publicación que atesora casi tres decenios, pero cuyas ideas y reflexiones acerca del papel trascendente del Derecho del Trabajo, el tiempo transcurrido desde entonces hasta el momento actual se ha encargado de corroborar.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ CUESTA, H., «Buenas prácticas convencionales frente a despidos por causas tecnológicas», *Documentación Laboral*, núm. 123, vol. 2 (2021).
- BULGARELLI, A., «New skills and jobs: un nuevo paradigma per l'apprendimento, l'occupazione e la crescita economica», *Diritto delle relazioni industriali*, vol. 22, núm. 1 (2012).
- CASANO, L., «Ripensare il “sistema” delle politiche attive: l'opportunità (e i rischi) della transizione ecologica», *Diritto delle relazioni industriali*, vol. 31, núm. 4 (2021).

- COCORULLO, A., «Professioni al tempo del digitale: l'aggiornamento delle competenze degli architetti e degli ingegneri nelle province di Udine e Pordenone», *Sociologia del Lavoro*, núm. 156 (2020).
- FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M., «Formando para un mundo que ya no existe: la urgente necesidad de alfabetización digital para el empleo», *Revista de Derecho Social*, núm. 95 (2021).
- HERNANZ MARTÍN, V., y GARCÍA SERRANO, C., «Cambios ocupacionales y de las cualificaciones», *Ekonomiaz*, núm. 87 (2015).
- LÓPEZ SÁNCHEZ, J. I.; GRAU RUIZ, M.^a A., y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., «The impact of robotics and computerization on the labour market (inclusive insight from a Law and Economics perspective)», *Derecho Digital e Innovación. Digital Law and Innovation Review*, núm. 3 (2019).
- MARTÍNEZ BARROSO, M.^a R., «La formación como antídoto frente a la ineptitud sobrevenida», en AAVV, *Envejecimiento activo y vida laboral*, Granada, Comares, 2019, pp. 447-453.
- MAYEN, P., «S'écarter du travail pour mieux l'apprendre: une réflexion pour l'ingénierie de formation en situation de travail et pour la conception d'organisations apprenantes», *Éducation permanente*, núm. 216, 3 (2018).
- NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., «El nuevo papel de la empresa en la formación para el empleo: un análisis de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 43 (2016).
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.^a L., «Modificación sustancial de condiciones de trabajo motivada por la revolución tecnológica», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 236 (2020).
- ROQUET, P., «Rythmes et temporalités en formation», *Éducation permanente*, núm. 217 (2018).
- SEBASTIÁN RAMOS, A.; RODRÍGUEZ MORENO, M.^a L., y SÁNCHEZ GARCÍA, M.^a F., *Orientación profesional: un proceso a lo largo de la vida*, Madrid, Dykinson, 2003.