

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

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (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), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria 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), 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)

Coordinadora de este número especial de la Revista Internacional y Comparada de
RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO:

Tatsiana Ushakova

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Alcalá, España

ÍNDICE

Tatsiana Ushakova, *Introducción al número especial por parte de la Coordinadora*..... **1**

Artículos

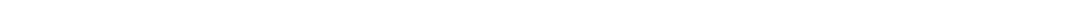
Gerardo Cedrola Spremolla, *Competencias, Organización del Trabajo y Formación Profesional en el Trabajo del Futuro: Algunas reflexiones para posibilitar cambios imprescindibles* **6**

Manuel García Muñoz, *Nuevas tecnologías e iniciativas de formación para incrementar las competencias de los trabajadores ocupados* **52**

Esther Carrizosa Prieto, *Las competencias transversales para la empleabilidad y su integración en la educación universitaria* **83**

Esperanza Macarena Sierra Benítez, *La incidencia de la MIFID II en la formación y en las competencias de los trabajadores de la banca* **113**

Tatsiana Ushakova, *El régimen jurídico de los trabajadores altamente cualificados en la UE: entre la unidad y la diversidad* **142**



Introducción al número especial por parte de la Coordinadora

Los días 30 de noviembre y 1 de diciembre de 2018, la ciudad italiana de Bérgamo acogió el Congreso Internacional promovido, en el ámbito del Dottorato di ricerca in *Formazione della persona e mercato del lavoro* Università degli Studi di Bergamo, por la *Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del Lavoro e sulle Relazioni Industriali* (ADAPT). En esta ocasión, el evento se centró en los aspectos relativos a la “Profesionalidad, contrato y negociación en el marco de la innovación social. Transiciones ocupacionales, trayectorias formativas y profesionales, valor del trabajo en la IV Revolución industrial”. Representó la IX edición del congreso anual, que se enmarca en la lógica de un foro de debate internacional y multidisciplinario, y continúa la línea de reflexión de los congresos anteriores, que versaron sobre “Los factores y las competencias habilitantes de Industria 4.0 (Bérgamo, 1-2 diciembre de 2017), “El futuro del trabajo: una cuestión de sostenibilidad” (Bérgamo, 11 y 12 de noviembre de 2016) o “la gran transformación del trabajo (Bérgamo, 6 y 7 de noviembre de 2015)¹.

El congreso tenía como objetivo el análisis de las transformaciones del trabajo desde la perspectiva particular de la profesionalidad, entendida no solo como el conjunto de tareas, nivel y tipología de encuadramiento o como elemento característico de un grupo específico de profesiones, sino también como extensión de la identidad personal en términos de reputación, reconocimiento y autorrealización. De este modo, la

¹ Véase las bases y el programa del Congreso en: <http://englishbulletin.adapt.it/events/professionalism-employment-contracts-and-collective-bargaining-in-the-context-of-social-innovation/>.

profesionalidad se percibe como clave para una organización moderna del trabajo y como instrumento para su adecuado reconocimiento.

El valor del congreso es indudable, en tanto que pretende profundizar en el concepto de profesionalidad en diversos ámbitos: culturales, jurídicos, organizativos, económicos, sociales e institucionales. Pero, además, está vinculado con la personalidad y la obra de los grandes profesores y maestros italianos Mario Napoli y Carlo Dell'Aringa. A través de sus estudios en el ámbito jurídico y económico, respectivamente, el concepto de profesionalidad adquiere una perspectiva atemporal e invita, según la expresión de Amartya Sen, a “mirar hacia atrás, mirar hacia adelante”².

La profesionalidad podría ser un punto de partida, viceversa, no era un punto de no retorno³. Así, al introducir el principio de equivalencia profesional respecto de las tareas de ingreso al trabajo, se asegurarían las tareas exigibles sucesivamente, ampliando posteriormente el contenido de la prestación establecida en el contrato. En palabras de Gino Giugni, se trata de “un código genético de la profesionalidad accesible” en el curso de la relación.

Sin embargo, la lógica defensiva y garantista que inspira la idea de la rigidez e irreversibilidad del nivel profesional correspondiente a las tareas, ha tenido que matizarse en un entorno técnico-organizativo más dinámico. Ahí operan las estructuras productivas que requieren del trabajador más iniciativa, más autonomía de decisión y más responsabilidad, exigiendo una política activa de recualificación y desarrollo profesional. Como consecuencia, resulta evidente el interés del empresario de disponer de manera más flexible de la profesionalidad del trabajador, expectativa que se conecta con la pregunta de Mario Napoli: ¿Por qué debería utilizarse la profesionalidad tan solo como criterio de limitación del poder del empresario y no constituir, desde el origen, el objeto mismo del contrato?

Frente al significado “más fértil” que adquiere la movilidad funcional dentro de ese esquema, debe prevenirse “el hurto de la profesionalidad”, que no solo perjudica al trabajador, sino que afecta negativamente al sinalagma funcional. De este modo, el derecho a la formación

² OIT, *La Agenda de Trabajo Decente – Mirar hacia atrás, mirar hacia delante: un consenso cada vez mayor*, Discurso de Amartya Sen, pronunciado el 15 de junio de 1999, en la 87ª Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_101813/lang-es/index.htm.

³ A continuación, se sigue al razonamiento de Romagnoli, U., “Derecho en el *Novecento*”, en Amigos de Umberto Romagnoli, disponible en: <http://amiromagno.blogspot.com/2006/02/el-derecho-en-el-novecento.html>

permanente, que resguarda a los trabajadores y, a la vez, sirve a la empresa, debe constituir “un efecto legal del contrato de trabajo”.

La aportación de Mario Napoli, consistente en designar la profesionalidad como centro de gravedad del contrato de trabajo, adquiere un nuevo significado en el contexto de la revolución tecnológica y la Industria 4.0. Enriquece el debate concurrendo con otros planteamientos bien conocidos, que acentúan el intercambio de una remuneración por la clásica “prestación de servicios” (Juan Antonio Sagardoy Bengoechea y otros autores), o por otras más radicales, como “la energía del trabajador” (Francesco Carnelutti), o “el cuerpo del trabajador” (Alain Supiot).

Por todo lo dicho, es un honor poder coordinar el presente número de la prestigiosa *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, editada por ADAPT, que pretende dar a conocer las contribuciones al Congreso de los autores de habla española. Y no quiero comenzar la presentación de los estudios de este número, sin antes expresar mi agradecimiento por esta oportunidad a la Dirección de la *Revista* y, especialmente, a los miembros de su Comité editorial, la Dr.^a Lavinia Serrani y el profesor Dr. Michele Tiraboschi.

En la literatura jurídica, sociológica, pedagógica, psicológica y organizativa, la palabra “profesionalidad” adopta significados diferentes, que han evolucionado a lo largo del tiempo. Para valorarlos y comprenderlos adecuadamente en el contexto actual, debe llevarse a cabo un análisis multidimensional. El presente número de la *Revista* es la ilustración perfecta de la variedad de planteamientos y enfoques. Agrupa reflexiones de los ponentes de varias mesas redondas, correspondientes a los seis bloques temáticos:

1. ¿Más valor al trabajo?
2. Profesionalidad y transiciones ocupacionales
3. Competencias
4. Nuevos modelos de organización del trabajo y de los relativos aspectos reguladores
5. Relaciones industriales
6. Nuevo *Welfare* y dinámicas territoriales

La contribución de *Gerardo Cedrola Spremolla*, profesor de la Escuela de Negocios de la Universidad ORT URUGUAY, se titula “Competencias, Organización del Trabajo y Formación Profesional en el Trabajo del Futuro: Algunas reflexiones para posibilitar cambios imprescindibles”. El estudio arranca por una primera consideración sobre el papel del trabajo del futuro en el marco de la economía y la transformación digital, intentando determinar y describir los cambios que afectan a la relación laboral. A continuación, se abordan los ajustes necesarios que deben

realizarse en el ámbito de las competencias, la organización profesional y la formación profesional, tanto en las empresas, como en las políticas públicas.

Mannel García Muñoz, profesor de la Universidad Pablo de Olavide (España), contribuye a la línea temática sobre “Competencias”, con un estudio acerca de las “Nuevas tecnologías e iniciativas de formación para incrementar las competencias de los trabajadores ocupados”. De este modo, analiza el régimen legal, reglamentario y, en su caso, convencional de estas modalidades de formación y sus correspondientes acciones, así como su influencia en la esfera profesional de los trabajadores, en especial, de mayor edad, en atención a la continua incorporación de las nuevas tecnologías. Incorporación no solo en el ámbito de las organizaciones productivas, sino también en el de las iniciativas formativas y en su utilización para materializarlas. Destaca que, en el plano jurídico, la importancia de la formación se manifiesta en su configuración como derecho, tanto en las normas internacionales, como internas, de distinto rango y naturaleza, que lo contemplan en su doble dimensión - derecho en sí mismo y medio para la consecución de otros derechos-, estableciendo estas últimas, concretamente en el ordenamiento jurídico español, las distintas modalidades y sus acciones, así como los objetivos y fines que se pretenden con su aplicación, y que conforman el denominado “Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral”, regulado por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y que integra la formación ocupacional y la formación continua.

La aportación de *Ester Carriçosa Prieto*, profesora de la Universidad Pablo de Olavide (España), se titula “Las competencias transversales para la empleabilidad y su integración en la educación universitaria”. El estudio consta de dos partes claramente definidas. La primera se dirige a determinar cuáles son las competencias transversales más idóneas para favorecer la empleabilidad. A estos efectos, se realiza una valoración crítica de las propuestas existentes, con especial acento sobre aquellas que resultan más adecuadas para favorecer el empleo y las transiciones laborales en un contexto tecnológico. La segunda parte analiza hasta qué punto dichas competencias se han incorporado en el sistema universitario español, en virtud de las reformas exigidas por la implantación del sistema de créditos ECTS.

En el estudio de la Dr^a. *Esperanza Macarena Sierra Benítez*, profesora de la Universidad de Sevilla (España), el término de profesionalidad se identifica con la posesión de conocimientos y competencia en la etapa actual de la economía 4.0. Las exigencias al respecto se vinculan con el nuevo marco normativo sobre mercados e instrumentos financieros en el

sector bancario en la Unión Europea, a saber, la Directiva MiFID II (Directiva 2014/65/EU, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE relativa a los mercados de instrumentos financieros) y el Reglamento MiFIR [Reglamento (UE) 600/2014, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativo a los mercados de instrumentos financieros y por el que se modifica el Reglamento (UE) 648/2012]. Dentro de los objetivos de esta reforma, se encuentra “la adaptación a los desarrollos tecnológicos y de los mercados, regulando prácticas como la negociación algorítmica automatizada”. En este sentido, el trabajo aborda los problemas que están planteando las nuevas normas al personal de la banca, en cuanto que demandan procedimientos de formación y evaluación continuada que garanticen su actuación de forma honesta, imparcial y profesional en el mejor interés de los clientes. La Guía Técnica 4/2017 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) 4/2017 reconoce que “si bien disponer de conocimientos adecuados por parte de quien informa o asesora no es garantía de una adecuada prestación de servicio, sí constituye un requisito imprescindible para ello”. Del mismo modo, mi contribución al tema versa sobre la reciente propuesta de reforma de la normativa de la UE. En concreto, se analiza la Propuesta de la Comisión Europea de una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta capacitación, de 7 de junio de 2016, que se debe al resultado poco satisfactorio de la Directiva 2009/50/CE, conocida como la Directiva de la tarjeta azul, actualmente en vigor. En el marco del debate sobre la profesionalidad, es necesario destacar un nuevo enfoque que pretende reemplazar el concepto de empleo “altamente cualificado” por el de “alta capacitación”. El cambio de concepto busca subrayar que deben tenerse igualmente en cuenta, como criterios de admisión, tanto las titulaciones de enseñanza formales como la experiencia profesional equivalente. El nivel de competencias requerido permanece inalterado, aunque se convierte en obligatorio, para los Estados miembros, reconocer la experiencia profesional como alternativa a las titulaciones de enseñanza. Además, la referencia específica a los niveles de la CINE y el MEC tiene por objetivo proporcionar una mayor claridad.

Tatsiana Ushakova
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Alcalá (España)

Competencias, Organización del Trabajo y Formación Profesional en el Trabajo del Futuro: Algunas reflexiones para posibilitar cambios imprescindibles

Gerardo CEDROLA SPREMOLLA*

RESUMEN: En el marco del debate sobre el trabajo del futuro, este artículo analiza los cambios necesarios que el mismo genera sobre competencias laborales, organización del trabajo y formación profesional. Para ello, realiza una primera consideración sobre el rol del trabajo del futuro en el marco de la economía y transformación digital, intentando determinar los cambios que se están procesando. Luego, se analizan los cambios necesarios que deben realizarse tanto en el ámbito de las competencias, la organización profesional y la formación profesional, a nivel de las empresas y especialmente, a nivel de las políticas públicas.

Palabras clave: Competencias digitales, puesto digital, trabajo del futuro, organización del trabajo, formación profesional.

SUMARIO: 1. La innovación tecnológica actual como sustento de la Transformación Digital. 1.1. Economía digital. 1.2. Transformación digital y tecnologías digitales. 1.3. Nuevos modelos de negocio. 1.4. Nuevo modelo industrial: Industria 4.0. 2. El Trabajo del Futuro: impactos de la transformación digital sobre el mundo del trabajo. 2.1. Impactos sobre el empleo: trabajo virtual y nuevas modalidades de empleo. 2.2. Impactos sobre el trabajo: las formas de trabajar, la organización, la gestión de las personas y la cultura corporativa. 2.3. El trabajo del futuro: características del trabajo en la economía digital. 3. Organización del trabajo en el trabajo del futuro. 3.1. Nuevas formas de organizar el trabajo. 3.2. Nuevos contenidos de los puestos de trabajo: el puesto digital. 3.3. Flexibilidad espacial y temporal en el trabajo. 4. Competencias laborales y formación profesional en el trabajo del futuro. 4.1. Competencias laborales para el trabajo del futuro. 4.2. Competencias digitales y profesionales. 4.3. Nueva visión de la formación profesional. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Profesor de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva, Escuela de Negocios, Universidad Ort Uruguay.

Competencies, Organization of Work and Vocational Training in the Work of the Future: Some reflections to enable essential changes

ABSTRACT: In the framework of the debate on the work of the future, this article analyzes the necessary changes that it generates on labor competencies, work organization and professional training. For this, it makes a first consideration about the role of the work of the future in the framework of the economy and digital transformation, trying to determine the changes that are being processed. Then, we analyze the necessary changes that must be made both in the field of competences, professional organization and professional training, at the level of companies and especially at the level of public policies.

Key Words: Competencias, work of future, digital transformation, organization of work, professional training.

1. La innovación tecnológica actual como sustento de la Transformación Digital

1.1. Economía digital

Comenzaremos analizando la innovación tecnológica actual en relación con el concepto de economía digital. Tal situación nos parece esencial, dado que el desarrollo de la tecnología, especialmente aquella digital, viene configurando una economía capitalista, en una fase distinta, que ha sido denominada economía digital. De esta forma, la economía digital no puede entenderse sin tomar en cuenta esta nueva base tecnológica que no solo le da sustento, sino que además, la caracteriza en su desarrollo.

Entendemos por economía digital aquella que se caracteriza por la no localización de actividades, el rol central de las plataformas, la importancia de las redes y la explotación masiva de datos, sustentando todo ello en tecnologías de índole digital¹.

Se ha sostenido que la economía digital es un sector de la economía que incluye bienes y servicios en los que su desarrollo, producción, venta y aprovisionamiento depende en forma crítica de tecnologías digitales².

De esta forma, la economía digital es un fenómeno emergente y complejo relacionado con la microeconomía, la macroeconomía, el cambio organizacional, y las tecnologías digitales de la información y la comunicación especialmente.

Su importancia en la actualidad es creciente ya que su desarrollo explicará el crecimiento y singularidad de la economía de las próximas décadas.

Las primeras referencias a la economía digital se pueden encontrar en Tapscott y en el informe “*The Emerging Digital Economy*” elaborado por el Departamento de Economía de USA³.

La economía digital define un nuevo sistema socio-económico caracterizado por un espacio inteligente que se compone de información, instrumentos de acceso, procesamiento de la información y capacidades de comunicación.

En forma genérica los componentes de la economía digital serían entonces la industria de la de la información y las comunicaciones, el comercio electrónico, la distribución digital de bienes y servicios y el

¹ Valenduc, G. y Vendramin, P., *Le travail dans l'economie digitale: continuités et ruptures*, Working Paper ETUI, n. 3, 2016.

² *Idem* nota 1 y Del Aguila Obra, A., Padilla, A., Serarols, C. y Veciana, J., *La economía digital y su impacto en la empresa*, ICE, Boletín Económico, M13, I.22.

³ Tapscott, D., *The digital economy: promise and peril in the age of networked intelligence*, McGraw-Hill, 1994.

apoyo a la venta de bienes tangibles, especialmente aquellos sistemas y servicios que utilizan internet.

Para Zimmerman y Koerner la economía digital se encuentra basada en la digitalización de la información y en la distribución y utilización selectiva de la misma⁴.

Se han señalado cuatro subsectores de la economía digital: bienes y servicios digitales; bienes y servicios mixtos, producción de bienes y servicios intensivos en tecnologías de la información y la industria de las tecnologías de la información y comunicación digitales.

Los Productos y servicios puramente digitales: los primeros son aquellos que se pueden producir digitalmente y los segundos, aquellos que al menos en parte, pueden prestarse digitalmente. Por ejemplo: transferencias interbancarias, servicios de información en línea, prensa digital, programas informáticos, música, educación, entre otros.

Los Productos y servicios mixtos, tienen que ver con la venta al por menor de bienes tangibles (libros, flores, etcétera) vía Internet, o bien de determinados servicios (reservas de hotel, billetes de avión, etcétera) también por vía de internet.

La Producción de bienes y servicios intensivos en tecnologías de la información y comunicación, se configuran por ejemplo por la Prestación de servicios: investigación de mercados, diseño de productos, fabricación: automóviles, medicinas.

Los segmentos de la industria de las tecnologías de la información y comunicación que dan soporte al resto de los segmentos identificados, serían los proveedores de redes a nivel nacional, productores de fibra óptica, portales, las empresas de publicidad online o las empresas que brindan servicios de explotación de datos o de marketing digital.

La literatura especializada ha señalado los siguientes aspectos como las principales características de la economía digital⁵:

- i) la información digitalizada se configura como un recurso estratégico;
- ii) la economía digital reposa sobre rendimientos crecientes y costos marginales bajos;
- iii) aparición de nuevos modelos de negocio que se caracterizan por utilizar tecnologías que los facilitan y sin las que no se podrían desarrollar;
- iv) nuevo modelo de producción industrial;
- v) Obsesión por el incremento de la productividad.

⁴ Zimmermann, H.D. y Koerner, V., *New Emerging Industrial Structures in The Digital Economy-the Case of the Financial Industry*, Presented at the 1999 Americas Conference Information Systems, Milwaukee, Agosto 1999.

⁵ *Idem op. cit.* nota 1.

Analizaremos cada uno de estos aspectos.

i) La información digital se convierte en un recurso estratégico

Este aspecto ha sido pacíficamente admitido por la inmensa mayoría de la literatura especializada.

Hace ya más de veinte años Daniel Bell, veía la sociedad post-industrial como una economía donde la producción y el consumo, se basaba sobre el manejo masivo de la información. En igual sentido ⁶, años después Alvin Toffler predecía una nueva era de la información basada sobre el fin de la producción y el consumo de masas, la personalización de los productos y servicios y la descentralización de un empleo cada vez más flexible⁷.

En la economía digital la información no es solamente un factor de reducción de costos de transacción y de coordinación en una economía de redes, sino que la información acumulada en las grandes bases de datos se ha convertido en un factor estratégico a los efectos de favorecer la competencia entre empresas. Por consecuencia, la disponibilidad de grandes volúmenes de información, debidamente utilizada por las empresas, permite con la necesaria intervención de otras tecnologías también digitales, personalizar ofertas de productos y servicios, personalizar productos, establecer y orientar campañas de marketing y mejorar la cercanía de las empresas con sus clientes.

ii) Rendimientos crecientes y costos marginales bajos

La innovación tecnológica digital permite un incremento de los rendimientos, pero al mismo tiempo permite una reducción de los costos de producción.

De esta forma el costo marginal cero es señalado por muchos economistas como un elemento diferenciador de la economía digital. Un bien o un servicio digitalizado es considerado como inmaterial, es decir que su posesión no significa necesariamente su propiedad, y por ende su uso, no deviene exclusivo. El costo marginal de su reproducción es mínimo, en algunos casos, casi nulo. Este es el caso del libro digital en relación al libro de papel. De esta manera los rendimientos crecientes que caracterizan a la tecnología digital se apoyan en externalizaciones de redes positivas. En otros términos, la economía digital es muy intensiva en capital, pero los bienes y servicios digitales pueden ser reproducidos en

⁶ Bell, D., *The coming of postindustrial society: a venture in social forecasting*, Basic Books, New York, 1973.

⁷ Toffler, A., *El shock del futuro*, Penguin Random House, 1970.

gran número, pero con costos unitarios muy bajos.

Por estas razones los analistas de la economía digital ven los mercados de bienes y servicios digitalizados obedeciendo a reglas de competencia monopólica u oligopólica, dominados por grandes empresas, cuya estrategia es rendir a los consumidores cautivos, teniendo cada vez más alejada a la competencia.

iii) Nuevos modelos de negocio

No puede entenderse el funcionamiento y el accionar en el mercado de una empresa, sin apreciar su modelo de negocio.

Por modelo de negocio entendemos la lógica de la empresa, la forma en que esta crea y captura y ofrece valor para sus stakeholders. En otros términos, es la forma en que la empresa genera valor para sí mismo y para sus clientes. Bajo este concepto se engloban un conjunto de situaciones que representan aspectos centrales para el desarrollo de un negocio: el propósito empresarial, el proceso de negocio, el mercado objetivo, las ofertas de negocio, la estructura y las políticas de empresa⁸. De esta manera, el proceso de construcción de un modelo de negocio, es parte de la estrategia de negocios, esto es de la estrategia de la propia empresa.

La economía digital ha posibilitado la aparición de nuevos modelos de negocio distintos, innovadores y actualmente disruptivos, que han cambiado las reglas de juego de un sector y han llevado a extremar las condiciones de la competencia.

Actualmente, la combinación de tecnologías digitales, junto con los cambios en globalización, desregulación y demás cuestiones propias de la innovación, hacen posible también un impacto sobre las formas de concebir los distintos modelos de negocio.

En próximas páginas profundizaremos sobre este concepto.

iv) Nuevo modelo industrial: industria 4.0

Este nuevo modelo de producción industrial toma su denominación de la cuarta revolución industrial que hoy estaríamos viviendo.

En efecto, el mundo habría vivido hasta el día de hoy una primera revolución industrial caracterizada en torno de la tecnología configurada por la máquina de vapor a la cual se denomina industria 1.0; una segunda revolución industrial en torno de la electricidad a la que se llama industria 2.0 y una tercera revolución técnica basada en la electricidad, que daría lugar a la industria 3.0. En momentos actuales, basada sobre la tecnología

⁸ Ricart, J., “Modelos de negocio en la empresa del futuro”, en *Reinventar la empresa en la era digital*, Open Mind BBVA, 2015, Madrid.

digital, se configuraría esta industria 4.0⁹.

Sobre este concepto nos limitaremos a indicar que este nuevo modelo industrial se caracteriza por una combinación de tecnologías digitales y cambios organizacionales, aplicados a la producción industrial, capaces de lograr una fábrica con un trabajo más flexible, más eficiente y más productivo.

v) Obsesión por el incremento de la productividad

La economía digital se caracteriza finalmente por la búsqueda obsesiva de un incremento de la productividad.

Tradicionalmente en la literatura económica y empresarial se desarrolló un largo debate relativo, a si la innovación tecnológica informática realmente significa una mejora en la productividad de las empresas. Dicho debate cuestionaba, de alguna manera, la opinión tradicional de la teoría económica clásica que atribuía al progreso técnico la virtud de generar ipso facto un incremento de la productividad del trabajo. Tales cuestionamientos venían dados por las verificaciones empíricas de muchas empresas, que aun habiendo invertido fuertemente en innovaciones informáticas no lograban superar su productividad habitual.

En la economía digital, esta obsesión por mejora la productividad no solamente es consecuencia de la tecnología digital, sino además de su combinación con otros elementos¹⁰.

En efecto, en las empresas digitales, no solamente cuenta la tecnología sino, además, los cambios organizacionales que se encuentran sostenidos por la innovación tecnológica digital.

En consecuencia, la construcción de un nuevo modelo industrial, basado en diversos tipos de innovaciones, de índole técnica, social, y organizacional, se explica como finalidad última, por la intención de mejorar la productividad de las empresas.

De esta forma, la economía digital va conformando fase novedosa, del desarrollo del capitalismo, distinta al de otras épocas, y fundamentalmente caracterizado por una innovación tecnológica en constante cambio y adaptación a velocidades nunca antes vistas, y con la capacidad de impactar en diversos aspectos de la vida de las personas.

⁹ *Idem op. cit.* nota 2.

¹⁰ Buhr, D., *Une politique d'innovation sociale pour l'industrie 4.0*, Friederich Ebert Stiftung, 2017.

1.2. Transformación digital y tecnologías digitales

Por transformación digital entendemos el proceso empresarial por el cual se busca el uso de las tecnologías digitales, ya sea en la producción y/o en la conexión con los clientes a efectos de desarrollar negocios. Dicha transformación supone un proceso de innovación tecnológica constituido por la incorporación de un conjunto de tecnologías digitales; la simplificación de procesos que generan una más rápida y barata atención de los clientes, y como consecuencia de ello, una creación de valor para los mismos, como corolario de su experiencia.

La transformación digital se apoya en dos factores claves, en la actualidad de gran expansión. Por un lado, la capacidad de procesamiento de datos de las computadoras, y por otro lado, la simplificación de procesos, con la correspondiente disminución de costos que ello genera.

Esta transformación digital presenta como fundamento de su funcionamiento la existencia y el desarrollo de las siguientes tecnologías digitales: la informática en la nube; los big data, las aplicaciones móviles, la geolocalización, el internet de las cosas, los robots móviles¹¹.

i) Informática en la nube

Esta tecnología se configura por la acumulación y guardado de datos masivos en emplazamientos virtuales (cloud storage) y la posibilidad de utilizar en paralelo infraestructuras informáticas situadas en lugares diferentes (cloud computing).

Esto permite actualmente un acceso técnicamente sencillo a las aplicaciones móviles, sin importar el lugar o el momento en que un usuario se encuentre.

La informática en la nube, además, es además un acelerador de las formas de trabajo a distancia y de trabajo virtual, así como una herramienta clave para las estrategias de externalización y de deslocalización¹².

ii) Big data

Por big data entendemos la acumulación de datos disponibles sobre cadenas digitales que resultan explotables como materia prima.

La economía digital busca rentabilizar esta materia prima, mediante plataformas informáticas que emplean algoritmos para transformar esos datos en información explotable.

La informática en la nube ha permitido el desarrollo y la acumulación de

¹¹ *Idem op. cit.* nota 1.

¹² *Idem op. cit.* nota 1 y nota 19.

una gran cantidad de información concentrada e interconectada. Esta información puede ser extraída y modelizada (data mining) permitiendo de esta manera obtener datos sobre los consumidores y elaborar perfiles de los mismos, gustos, obteniendo datos sobre sus comportamientos y toda una serie de situaciones que favorecen la llegada de productos y servicios, necesariamente atractivos ya que son elaborados conociendo los intereses, gustos y perfiles de los consumidores. La explotación masiva de datos reposa sobre el principio de la 4 V: velocidad, volumen, variedad y valor¹³.

iii) Aplicaciones móviles o Apps: plataformas digitales

La mayor parte de las plataformas disponen de aplicaciones móviles o apps, instalables en los smartphones o en tablets, que permiten tener acceso a servicios en línea y a redes sociales sin necesidad de pasar por el navegador de internet instalado en una computadora.

Estas apps permiten un acceso a la red sin importar el lugar ni el momento en el que se encuentre el usuario.

Estas apps no son solamente microprogramas informáticos sino también instrumentos de colecta de datos que alimentan las plataformas en línea, sin que los usuarios de la misma, tengan la más mínima conciencia de su funcionamiento¹⁴.

Las plataformas digitales permiten o facilitan la realización de transacciones, intercambian contenidos culturales, productos, y servicios, entre múltiples partes, por medio de Internet.

Se han distinguido los siguientes tipos de plataformas digitales: plataformas de mercados digitales, plataformas de medios sociales y contenidos, motores de búsqueda, plataformas de publicidad digital, plataformas de financiamiento, plataformas de gestión del talento, plataformas de servicios móviles, plataformas digitales industriales y plataformas de participación y servicios abiertos.

En el siguiente cuadro puede apreciarse una combinación de estos tipos posibles de plataformas, con un perfil transaccional o innovativo de cada plataforma:

¹³ *Idem op. cit.* nota 1 y también Degryse, C., *Digitalization of economy and its impact on labour markets*, Working Paper ETUI, n. 2, 2016.

¹⁴ *Idem op. cit.* nota 1.

Tipos de Plataforma Digital

CATEGORÍA	Tipos de Plataforma Digital	Ejemplos
Transacción	Mercados Digitales	Amazon, Ebay, Alibaba, Mercado Libre, Airbnb
	Medios sociales y contenidos	Facebook, Twitter, Youtube
	Búsqueda en INTERNET	Google, Bing, Yahoo
	Publicidad Digital	Adwords, Double Click
	Financiamiento	Kickstarter, Crowdcube
	Gestión del Talento	LinkedIn, Monster
Innovación	Ecosistemas Móviles	Android, IOS
	Plataformas Industriales	IBM WATSON, AZURE
	Participación y Servicios Abiertos	Citadel, City SDK, HRI, Fireware

Fuente: Cepal 2018

Las plataformas de mercados digitales tienen como finalidad facilitar transacciones entre compradores y vendedores de bienes, servicios e incluso, pagos en línea. La plataforma ofrece el servicio a cambio de una comisión.

Las plataformas de medios sociales y contenidos permiten que sus usuarios compartan informaciones y contenidos. Se financian a través de la publicidad, el cobro de tarifas y la venta de sus informaciones y contenidos que sus usuarios generan.

Las plataformas motores de búsqueda permiten que sus usuarios busquen información en internet en los diversos sitios web. Algunas de estas plataformas son de búsqueda de información general como Google, Yahoo o Bing y otras se focalizan en temas especiales como Booking, Tripadvisor en relación a viajes, You Tube o Aol con relación a videos y música. En general estas plataformas son gratuitas y se financian con publicidad.

Las Plataformas de publicidad digital tienen por finalidad conectar a quienes quieren hacer este tipo de publicidad y quienes tienen espacio para incluirla en internet. Se financian con la diferencia entre el costo de

los espacios de publicidad y el valor que le cobran por tal publicidad a los anunciantes.

Las plataformas de financiamiento conectan inversionistas con proyectos o empresas que demanda capital.

Las plataformas de gestión del talento posibilitan la conexión entre quienes demandan trabajadores o profesionales y empresas que los quieran contratar.

Las plataformas de servicios móviles son plataformas sobre las que se pueden desarrollar y comerciar aplicaciones, software y contenidos digitales.

Las plataformas digitales industriales conectan empresas interesadas en digitalizar sus cadenas de valor poniendo a su disposición herramientas informáticas para aplicar en sus procesos productivos.

Finalmente, las plataformas de participación y servicios son aquellas desarrolladas por gobiernos para dar participación a los ciudadanos en la ejecución de los servicios y en la definición de políticas públicas.

Estas diferentes plataformas cambian muy rápidamente los mercados y sus estructuras: debido al mínimo costo marginal que genera un usuario adicional de bienes y servicios digitales (efectos de escala) y al mayor atractivo que supone para otros la presencia de cada usuario adicional (efectos de red), teniendo además, un alto *potencial de crecimiento*. Por cierto, ese potencial no necesariamente está concebido para reflejarse en un avance paralelo del personal de la empresa que opera la plataforma.

Las plataformas de servicios on-demand y crowdwork no aparecen por lo general como empleadores, sino como meros intermediarios y proveedores de tecnología, que facilitan las transacciones del mercado y bajan sus costos a los usuarios. Muchos esperan entonces que la economía de las plataformas genere un aumento en la cantidad de trabajadores autónomos, sobre todo en los de carácter unipersonal, que pueden ofrecer sus servicios y productos de manera sencilla y económica.

iv) Geolocalización

Los smartphones y las tablets, comportan un sistema de geolocalización ya sea basado en tecnologías de GPS o sobre datos que fluyen sobre wifi.

Estos geolocalizadores proporcionan a las plataformas en línea información de localización que pueden tener un valor significativo a excepción que el consumidor haya desactivado la función¹⁵.

¹⁵ *Idem op. cit.* nota 1.

v) Internet de las cosas

El uso de internet se traslada al mundo de las cosas. De esta manera se trata de protocolos de comunicación y de sistemas que permiten el intercambio de datos digitalizados entre objetos equipados de captores y sensores y útiles de telemetría, posibilitando de esa forma una conexión entre las máquinas.

Esta interconexión entre las máquinas permite un funcionamiento más autónomo, flexible y automatizado que el de otros modelos industriales.

vi) Robots móviles

Por definición un robot es un autómatas programable dotado de una capacidad de retroacción, es decir de adaptación a las modificaciones del ambiente¹⁶.

La nueva generación de robots que se desarrollan en la industria 4.0 supone la adquisición de nuevas capacidades de los robots: capacidad de aprendizaje y capacidad de percepción, ambas basadas en las bases de datos que los nutren y en la explotación de los mismos por los propios autómatas.

Esto permite una mejora en la movilidad de estas máquinas que ya no solamente son utilizadas para tareas de producción, sino que también comienzan a ser empleadas en tareas de mantenimiento, control, reparaciones, y demás componentes del trabajo fabril.

1.3. Nuevos modelos de negocio

Como hemos expresado la economía digital ha posibilitado la aparición de nuevos modelos de negocio distintos, innovadores y actualmente disruptivos, que han cambiado las reglas de juego de un sector y han llevado a extremar las condiciones de la competencia.

Distinguiremos modelos de negocio según la forma de desarrollar la actividad y modelos de negocio según las bases de su fundamento.

a) Modelos de Negocio según la forma de desarrollar la actividad

En esta categoría distinguiremos: modelos de negocio obsesionados por el costo; modelos de negocio de plataforma; modelos de negocio globales y modelos de negocio obsesionados por la búsqueda de la excelencia¹⁷.

¹⁶ *Idem op. cit.* nota 1 y GIMELEC (Groupement des Industries et de l'équipement électrique), *L'usine connectée*, Paris, 2016.

¹⁷ *Idem op. cit.* nota 8.

Los modelos de negocio obsesionados por el costo, son aquellos cuya línea de acción fundamental es reducir drásticamente los costos operativos de las compañías. El paradigma de este modelo ha sido el de las líneas aéreas de bajo costo, que aprendieron a partir del modelo inicialmente desarrollado por Southwest en Estados Unidos, la única aerolínea que nunca ha dejado de ganar dinero. Southwest en su momento decidió volar punto a punto, entre aeropuertos más pequeños y menos congestionados, utilizando medidas para tener los aviones más tiempo en el aire y llenos de pasajeros. De esta manera el costo baja claramente, atrayendo más público y haciendo más rentables las rutas. Con algunos ajustes este es el modelo de negocio de Ryanair en Europa y Air Asia en Asia. Esta obsesión por el costo en el negocio del *retail*, es el desarrollado por Walmart. Se trata de eliminar costos superfluos y organizarse para aprovechar las economías de escala alcance utilización y experiencia en beneficio de los clientes. Todo lo que no crea valor para los consumidores, debe eliminarse¹⁸.

Los modelos de negocio de plataforma suponen el desarrollo de una plataforma digital-informática desde la cual el cliente se vincula y a partir de tal conexión, se desarrolla el negocio. De esta forma a partir de estas plataformas virtuales pueden desarrollarse una gran cantidad de actividades que pueden suponer además una gran diversidad de formas de interactuar con la plataforma y de trabajar para las mismas. Estas plataformas permiten servir a dos o más mercados en forma simultánea, de forma continua las 24 horas del día, siendo accesibles desde cualquier lugar. Entre estos tipos de modelos de negocio podemos mencionar E-bay, Uber, Airbnb, entre otras empresas¹⁹.

Un tercer tipo de modelo de negocio que debemos distinguir es el configurado por las empresas que desarrollan un modelo de negocio global. Surgen como empresas de carácter local, pero rápidamente se abren al mundo, y crecen internacionalmente para obtener ventajas de escala. Muchas veces utilizan como instrumento de desarrollo del modelo global, las franquicias, pero la clave de tal situación, no es el instrumento en que se desarrolla sino la concepción global del negocio: el tipo de productos que se vende, pretende configurar una marca global, de cierto renombre, capaz de lograr aceptación y por ende clientes, en cualquier mercado, más allá de las singularidades propias de las personas que compongan dicho mercado. Entre estas empresas podemos mencionar a Max Mara, Mango, Desigual, Mac-Donalds, solamente por mencionar a

¹⁸ *Idem op. cit.* nota 8.

¹⁹ *Idem op. cit.* nota 8.

algunas de ellas²⁰.

Finalmente, el último tipo de negocio que habremos de distinguir dentro de este grupo, es aquel configurado por aquellas empresas que destacan por su obsesión en la búsqueda de la calidad y la excelencia. Este tipo de empresas se caracterizan por focalizarse en la innovación, tratando de satisfacer a sus clientes con novedades o buscando crear productos y necesidades nuevas en sus clientes²¹. Apple es seguramente el mejor ejemplo de este tipo de modelo de negocio. Después de destacar en el mundo de los ordenadores personales, y de casi perecer en él, comenzó a desarrollarse con gran suceso revolucionando el mundo de los aparatos de oír música con el Ipod, el de la telefonía con el Iphone y creando las tabletas Ipad.

b) Modelos de Negocio según las bases de su fundamento

Bajo esta categoría distinguiremos modelos de negocio basados en la eficiencia, modelos de negocio basados en la transformación; modelos de negocio basados en el crecimiento y modelos de negocio basados en la creación.

Los modelos de negocio basados en la eficiencia tienen por finalidad buscar aumentar el rendimiento de un modelo de negocio ya existente. Su prioridad organizativa es la explotación y las habilidades se usan para continuar en la línea ya trazada, sin alteraciones sustanciales²².

Los modelos de negocio basados en la transformación pretenden realizar cambios a un modelo ya existente. Para ello pretenden desarrollar nuevas habilidades dinámicas²³.

Los modelos de negocio basados en el crecimiento, pretenden sin alterar el modelo existente, centrarse en explorar nuevos mercados o productos, apoyándose en habilidades que ya se poseen²⁴.

Finalmente, los modelos de negocio basados en la creación, dan lugar al surgimiento de un modelo enteramente nuevo, resultado de la exploración de nuevas oportunidades en el mercado, la tecnología o cualquier otro factor externo²⁵.

Como resulta congruente y razonable de acuerdo a los desarrollos que venimos exponiendo en este documento, estos diversos tipos de modelos de negocio, generan impacto sobre la forma de trabajar, sobre la

²⁰ *Idem op. cit.* nota 8.

²¹ *Idem op. cit.* nota 8.

²² *Idem op. cit.* nota 8.

²³ *Idem op. cit.* nota 8.

²⁴ *Idem op. cit.* nota 8.

²⁵ *Idem op. cit.* nota 8.

estructura de la empresa y sobre la gestión de la misma. En efecto, cada uno de estos modelos se soporta en diversas modalidades de trabajar -en algunos casos fuerte teletrabajo, en otros *crowdworking* de equipos, en otros equipos altamente especializados y con alto desempeño, células especializadas bajo objetivos técnicos, etc- las que se configuran como un componente esencial para el desarrollo de la empresa según el propio modelo de negocio y sin cuyo funcionamiento y estructura no sería viable el funcionamiento del propio modelo de negocio elegido. Pero también, de igual manera, estos modelos de negocio influyen sobre el *management* de la empresa, ya que los directivos de las compañías no pueden seguir gestionando las mismas, bajo los principios tradicionales del *management* del Siglo XX. El *management* de este tipo de empresas se ve interpelado a desarrollar nuevas habilidades y procesos que les permitan recuperar habilidades propias de un *design thinking*, para no solo posibilitar su gestión de la empresa de forma coherente con estos nuevos modelos, sino además para resolver sus problemas, activar el virtuosismo del modelo y manejar las dificultades del entorno.

1.4. Nuevo modelo industrial: Industria 4.0

Como hemos visto anteriormente, la industria 4.0 es el modelo industrial que corresponde a la economía digital.

Este modelo industrial surge en Alemania introducido por la Forschungsunion Wirtschaft Wissenschaft y luego recogido como una estrategia industrial esencial por el propio gobierno alemán²⁶.

Por industria 4.0 entendemos el modelo industrial que se caracteriza por la fusión del mundo virtual de internet y del mundo real de las instalaciones industriales. De esta manera la fábrica de la industria 4.0 es vista como un centro de producción industrial, compuesto por unidades flexibles, completamente automatizadas y totalmente interconectadas²⁷.

La industria 4.0 se basa en la disponibilidad en tiempo real de toda la información relevante al producto, proporcionada por una red accesible en toda la cadena de valor, así como la capacidad para modificar el flujo de valor óptimo en cualquier momento. Esto se logra a través de la digitalización, combinando la fusión de tecnologías digitales tales como internet de las cosas, informática, acumulación de datos en la nube, big

²⁶ Esta organización reúne empresarios y científicos alemanes y su cometido es propiciar e inspirar mejoras en las empresas del país.

²⁷ *Idem op. cit.* nota 19.

data, cyber seguridad y la robótica.

De esta manera la industria 4.0 se caracteriza por los siguientes seis aspectos ²⁸:

- i) Personalización de masa: Esta característica permite combinar a la vez una producción de gran volumen, descentralizando la producción de la forma más próxima a los consumidores.
- ii) Se utiliza el internet de las cosas para permitir la comunicación entre las máquinas. Esta modalidad de internet permite la instalación de sistemas cyberfísicos que posibilitan supervisar y monitorear procesos físicos a partir de una representación virtual de los mismos.
- iii) Se comienza a emplear robots autónomos como un nuevo estadio de la evolución de la robótica. Estos robots tienen la capacidad de adaptarse al medio ambiente, gracias su capacidad de aprender nuevos comportamientos a partir de la interpretación masiva de datos.
- iv) Se desarrolla una nueva organización del trabajo
- v) Fragmentación de la cadena de valor: ello significa que una nueva división internacional del trabajo estaría en vistas de procesarse, a través de la deslocalización y relocalización de ciertas etapas de la producción.
- vi) Se desdibujan las fronteras entre industrias y servicios y entre producción y consumo, gracias a la interacción cada vez más intensa entre productores, distribuidores, y consumidores a través de las plataformas en línea.

El modelo industrial denominada industria 4.0 supone la configuración de un nuevo tipo de fábrica industrial que ha sido denominada, la cyber fábrica.

Este nuevo tipo de fábrica se caracteriza por²⁹:

- i) Pasar de la producción en masa a la personalización masiva en su capacidad de producción.
- ii) Pasar de una producción de un volumen de escala a una producción flexible por unidades.
- iii) De priorizar los productos a priorizar la satisfacción del cliente con la mayor personalización posible.
- iv) Pasar de un manejo de costos a un manejo de resultados de productividad

²⁸ *Idem op. cit.* nota 22.

²⁹ Blanchet, M., *The industry 4.0 transition. How it reshuffles the economic, social and industrial model*, 2016.

- v) Pasar de una organización del trabajo taylorista a una organización flexible
- vi) Superar condiciones eventualmente peligrosas de trabajo en la fábrica, a un ambiente que elimina por la automatización, el grueso de los riesgos laborales.

Estas características hacen que la fábrica digital se configure como una fábrica más flexible; con una comunicación continua e instantánea entre las diferentes máquinas y los puestos de trabajo, capaz de realizar simulaciones virtuales de productos antes de procesar su fabricación; y sustantivamente más económica en cuanto respecta al uso de energías y materias primas.

2. El Trabajo del Futuro: impactos de la transformación digital sobre el mundo del trabajo

A los efectos de analizar los impactos de la economía digital y la industria 4,0 sobre el mundo del trabajo habremos de distinguir, por un lado, impactos sobre el empleo, y, por otro lado, impactos sobre el trabajo.

2.1. Impactos sobre el empleo: trabajo virtual y nuevas modalidades de empleo

A los efectos de analizar los impactos que le economía digital y su modelo industrial se encuentran generando sobre el empleo, se ha utilizado en la literatura especializada, el concepto de trabajo virtual o un poco más actualmente trabajo digital.

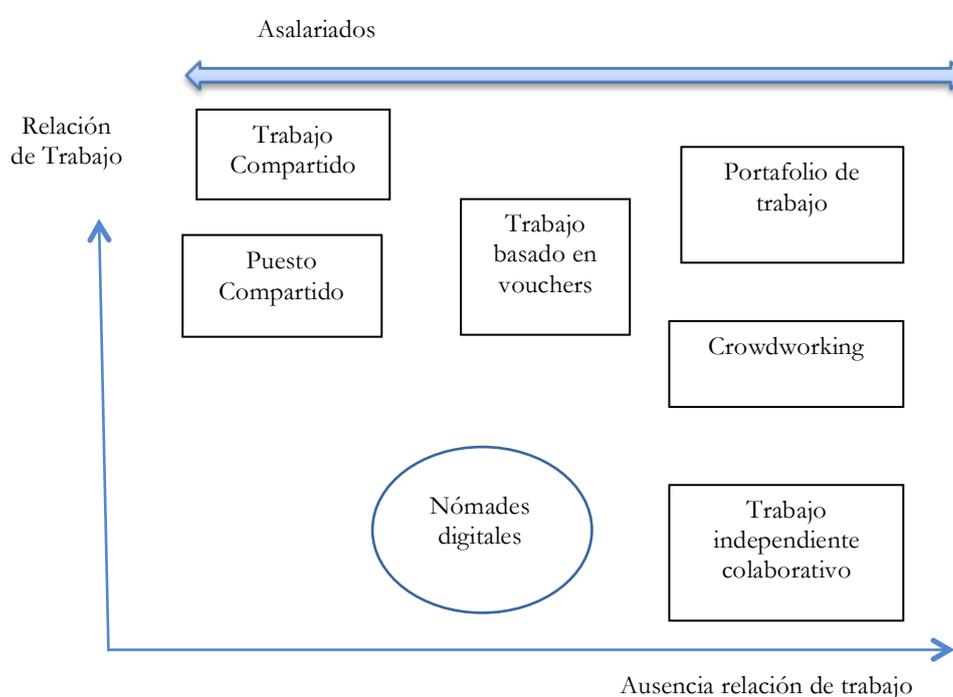
Por trabajo virtual entendemos el término genérico que se ha utilizado para denominar a todas las formas de trabajo realizadas a partir de internet, de las computadoras u otros útiles informáticos, a partir de los domicilios, o espacios públicos o de otros lugares distintos a los locales de las empresas³⁰.

Este trabajo virtual ha dado lugar a nuevas formas de empleo, que se combinan con lugares y horarios no tradicionales de trabajo, con la utilización de tecnologías digitales y nuevas formas contractuales distintas

³⁰ *Idem op. cit.* nota 1. También puede verse Valenduc, G. y Vendramin, P., *Le travail virtuel: nouvelles formes de travail et d'emploi dans l'économie digitale*, Fondation Travail-Université, mars, 2016. Así también ver *New forms of employment, Non standard labour forms of employment, Employment and working conditions of selected types of platform work, Employment effects of innovation support.*

de la contratación laboral tradicional. Este trabajo virtual supone una convulsión de las nociones habituales de lugar de trabajo, tiempo de trabajo y contrato típico de trabajo.

Estas nuevas formas de empleo han venido tomando importancia creciente en el mundo desarrollado a partir del año 2002, y pueden a efectos de su análisis exponerse gráficamente a partir de dos ejes: de una parte, considerando el tipo de relaciones existentes entre empleador y trabajador o entre el cliente y el trabajador y de otra parte, el modelo de trabajo, es decir, la manera en la que el trabajo es realizado.



El gráfico que hemos expuesto anteriormente, permite apreciar nueve formas de nuevos empleos a saber: Employee sharing, job sharing, interim management, trabajo a demanda, nómades digitales, voucher based work, portfolio work, crowd working, y collaborative self employment³¹.

i) Employee sharing o trabajadores compartidos

Se trata de una situación en la cual un trabajador es contratado simultánea

³¹ *Idem op. cit.* nota 1. También puede verse Pelen, M., *Next Economy: technologie et travail: la fin des illusions, le temps des décisions*, Medium France, Janvier 2016.

y conjuntamente por un grupo de empleadores a efectos de desempeñar tareas de forma rotativa entre diversas empresas. De esta manera se posibilita que el trabajador tenga un empleo fijo y a jornada completa.

ii) Job sharing o puesto compartido

En esta situación un solo empleador contrata varios trabajadores para cubrir conjunta y rotativamente, un puesto de trabajo dentro de una misma empresa. Esto permite convertir un dos o más empleos a tiempo parcial en un puesto a jornada completa.

iii) Interim Management

Un trabajador especializado y con una importante experiencia es contratado por un periodo determinado de tiempo, para manejar un proyecto de singular importancia.

iv) Trabajo a demanda

Se trata de una contratación que no obliga al empleador a proporcionar trabajo efectivo al trabajador, sino que solamente lo obliga a convocarlo cuando existe demanda de trabajo. Por esta razón se conoce a esta modalidad como el contrato de trabajo cero horas, ya que solamente se trabaja en función de la convocatoria que se le realice en función de una demanda de trabajo.

Esta modalidad encuentra en las plataformas en línea una nueva forma de intermediación entre una demanda de trabajo y una reserva de trabajadores, en espera de ser requeridos para cumplir diferentes tareas. La utilización de las plataformas en línea permite para organizar el trabajo a convocatoria, la geolocalización a la vez de la demanda de trabajo, es decir el lugar donde las personas son requeridas para trabajar y la oferta de trabajo, esto es la disponibilidad temporal y geográfica de los trabajadores inscritos en la plataforma. La propia plataforma, la geolocalización y el uso de la internet permiten satisfacer en tiempo real las demandas de trabajo con las disponibilidades de los que se encuentran en espera, dotando a esta modalidad de una gran eficiencia.

v) Nómades digitales

Son trabajadores cuyo lugar de prestación de tareas no se encuentra en los locales del empleador, sino que se trata de personas que teletrabajan todo el tiempo, pero sin un lugar fijo.

Para posibilitar esta situación requieren de una conectividad permanente con la empresa, la cual se realiza a través de tecnologías de base digital como los smartphones, el correo electrónico y las plataformas en línea.

vi) Trabajo basado en vouchers o bonos de trabajo

Esta es la situación donde el trabajador se encuentra remunerado por vouchers que el comprador de un servicio puede adquirir de un tercero (generalmente un organismo público) y que cubren en su monto el salario y las cotizaciones de seguridad social. Son bonos que generalmente se entregan como contrapartida de trabajos a tiempo determinado.

vii) Portafolio work

En este caso un independiente desarrolla actividades para un conjunto importante de clientes, desarrollando solamente pequeños trabajos para cada uno de ellos. Es una modalidad múltiple de trabajo autónomo, en relación a diversas empresas.

viii) Crowdfunding

Es la externalización abierta del trabajo, mediante la conexión con una plataforma en línea, que pone en contacto una oferta y una demanda de trabajo, para distintos proyectos divididos en micro tareas y organizados a través de una nube virtual.

Esta modalidad de empleo permite a partir de una plataforma en línea que una cantidad indefinida de personas con voluntad de trabajar, se conecten vía internet a un grupo indefinido y desconocido de otras organizaciones o individuos a efectos de resolverles problemas específicos o asumir servicios específicos, a cambio de una paga.

Tal es el caso de lo que se realiza en plataformas como People per Hour, ClickWorker o Amazon Mechanical Turk donde se pueden desarrollar de manera remota y virtual pequeñas tareas o microtrabajos (jobbing) como las siguientes: programación informática, desarrollos web, desarrollos digitales, manejo de archivos digitales, manejo y clasificación de información digitalizada, ordenación de datos, traducciones, entre otras.

El trabajo participativo o crowdfunding es un desarrollo muy controvertido del mundo laboral digital. En el crowdfunding, las empresas externalizan tareas a una multitud de personas (“crowd”). Ante una petición realizada a través de Internet, los trabajadores registrados en la plataforma llevan a cabo las tareas correspondientes bajo esta modalidad. Hay modelos basados en la competencia (de todas las soluciones presentadas sólo se toman soluciones individuales) y modelos basados en la colaboración (las tareas se resuelven de manera conjunta o mediante una división del trabajo). Las condiciones salariales y laborales dan lugar a valoraciones muy dispares.

Quienes se desempeñan bajo un régimen de crowdfunding, actúan como

trabajadores autónomos, lo que conlleva ventajas y desventajas: por un lado, una alta capacidad de autodeterminación; por el otro, la frecuente inseguridad en materia de empleo e ingresos.

En general, si se compara con el empleo en relación de dependencia, cabe decir que en la plataforma el riesgo se desplaza hacia el proveedor autónomo. Desde luego, el poder de negociación de los expertos altamente especializados y bien remunerados -como los que trabajan en áreas de programación y diseño para poner en práctica proyectos propios- es muy distinto al de las personas que realizan actividades.

ix) Collaborative self employment o trabajo independiente

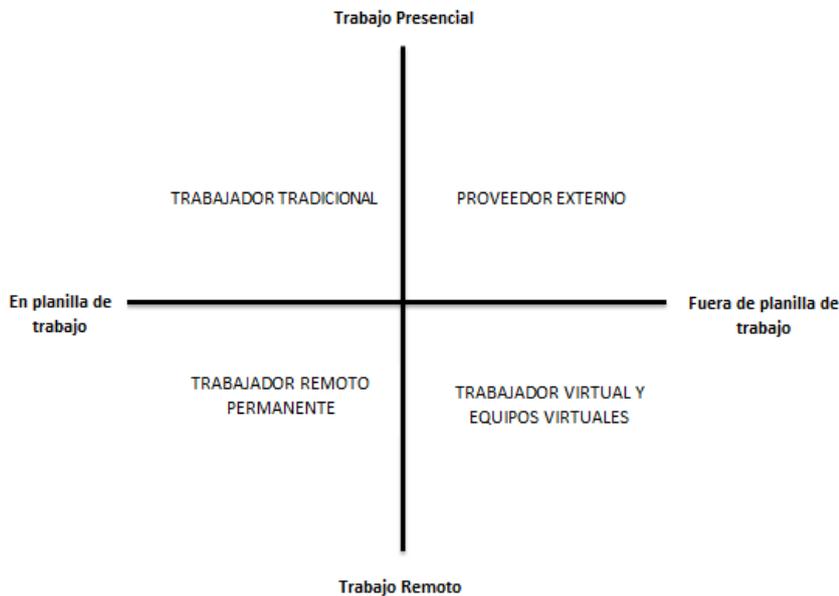
En esta modalidad no existe vínculo laboral permanente, sino que se desarrolla una modalidad colaborativa absolutamente flexible, sin protección laboral y generalmente desde espacios de co-working.

Es innegable que estas nuevas modalidades de empleo están de alguna manera, convulsionando el mercado de trabajo de la economía digital, configurando una desestructuración de las formas tradicionales de contratación y de empleo.

Estas nuevas modalidades permiten desarrollar de una manera rápida y flexible, a bajo costo para las empresas y a bajo precio para los clientes un conjunto de tareas, que seguramente para quien las realiza, le supondrá una entrada de dinero, aunque seguramente no del todo importante.

Todo ello puede ser cierto, pero también es no menos real que el desarrollo de estas modalidades genera no pocos problemas para los mercados en los que se encuentran, especialmente en relación a su regulación y encuadre jurídico laboral, contributivo y social.

De alguna forma, esta masa de trabajadores interconectados, dispuestos a realizar no importa que tareas, a la distancia, y bajo una escasa remuneración, sin capacidades de progreso profesional, ni de mejora salarial, constituyen un desafío para las políticas públicas de los diversos países donde estas modalidades se viene desarrollando, las que más tarde o más temprano, deberán dar un marco legal que permita evitar que estas modalidades simplemente se conviertan en una nueva forma, ciertamente muy moderna y tecnológicamente avanzada, del viejo trabajo precario que siempre ha existido en esta humanidad.

MATRIZ Trabajo del Futuro

2.2. Impactos sobre el trabajo: las formas de trabajar, la organización, la gestión de las personas y la cultura corporativa

La transformación empresarial que supone la digitalización genera consecuencias sobre el trabajo de manera inexorable.

A efectos de desarrollar estos impactos habremos de distinguir: i) impactos sobre la forma de trabajar, ii) impactos sobre la organización del trabajo, iii) impactos sobre la gestión de los recursos humanos, iv) impactos sobre la cultura de las empresas.

i) Impactos sobre la forma de trabajar

Las nuevas tecnologías han incidido claramente sobre las formas de trabajar y tal situación se manifiesta por la aparición de nuevas formas y situaciones de trabajo, que sustentados en procesos y técnicas tales como la telemática, la digitalización y las bases de datos, permiten la deslocalización de los puestos de trabajo, la simplificación del contenido de las tareas de los puestos, y la prestación de las mismas por parte del trabajador sin la necesidad de salir de su casa. Esta situación sería el caso del denominado teletrabajo en el cual se sustituye la interacción física en la relación laboral, por un trabajo a distancia, focalizado en aquellas

actividades que no necesitan de supervisión continua, ya sea porque se refiere a actividades de alta creatividad o de baja cualificación. De esta manera, se produce un traslado del lugar físico de trabajo, de la oficina o de la fábrica, a la casa del trabajador o en telecentros, vinculados por un puente electrónico que no es más que un ordenador conectado a una red de telefonía (RDSI). Esta tecnología de técnica digital, utiliza para su funcionamiento el transporte de señales e imágenes mediante la fibra óptica y los satélites de comunicación, lo que permite en tiempo real, recibir y trasladar por una sola línea, imágenes y datos³².

Esta forma de trabajar rompe el contacto físico del trabajador con su lugar de trabajo y con sus demás compañeros de trabajo, ya que su contacto con la empresa, es a la distancia, a través del terminal de su ordenador. No existe contacto físico tampoco con otros teletrabajadores, y cada uno realiza su trabajo en absoluta ausencia de control en sus procesos laborales, supervisando, por el contrario, el resultado del mismo.

Otra nueva forma de trabajar configurada a consecuencia del impacto de esta nueva tecnología sobre el trabajo es la virtualización de las relaciones laborales, esto es el reemplazo de las reuniones y desplazamientos físicos por las reuniones virtuales a través de conferencias telefónicas o video conferencias.

Un tercer impacto de la digitalización sobre las formas de trabajar tiene que ver con la automatización de algunas tareas de funciones de soporte. De esta forma esta nueva tecnología favorece los procesos de automatización en la realización de tareas administrativas, favoreciendo de esta forma, el autoservicio por parte de los trabajadores en el proceso de la atención de cuestiones concretas: llenado de peticiones, formularios, solicitud de licencias, reembolso de gastos, reservaciones, etc.

Finalmente, un último impacto de la digitalización sobre las formas de trabajar tiene que ver con la reorganización de los espacios de trabajo, donde algunas empresas han roto los viejos espacios burocráticos y jerarquizados, para reemplazarlos por espacios abiertos sin posiciones fijas, que se van moviendo en función de diferentes proyectos de trabajo³³. Gráficamente podemos representar lo expuesto en la siguiente figura:

³² Autores Varios, *Reinventar la empresa en la era digital*, Open Mind BBVA, 2015, Madrid, y también Thompson, P. y Maitland, A., *Future Work*, 2011. Al respecto puede verse también Seghezzi, F., *Come cambia il lavoro nell'industry 4.0*, Working Paper ADAPT, n. 172, 2015.

³³ Thompson, P., "Nuevas formas de trabajar en la empresa del futuro", en *Reinventar la empresa en la era digital*, Open Mind BBVA, 2015, Madrid.



ii) Impactos sobre la organización del trabajo

Las nuevas tecnologías y en especial la digitalización también generan efectos importantes sobre la organización del trabajo. Como es sabido la organización del trabajo, es una consecuencia del poder de dirección que tiene cualquier empleador, por el cual, tiene la potestad de diseñar y resolver la forma en que habrá de estructurarse la empresa en su funcionamiento.

Esto tiene vital importancia en lo que refiere a los puestos de trabajo y a las tareas de los mismos.

Analizaremos especialmente esta situación en el capítulo próximo.

iii) Impactos sobre la Gestión de los Recursos Humanos

La digitalización de las empresas afecta también claramente las formas de gestionar los recursos humanos. Esta transformación empresarial, no puede ser acometida sin el involucramiento de la Dirección de Recursos Humanos, y sin la necesaria adaptación que ella debe realizar en sus propias formas de gestión³⁴.

Si la forma de relacionarse del trabajador con la empresa, a consecuencia de la digitalización resulta más flexible, entonces las formas de gestión de recursos humanos deben recoger en sus prácticas dicha flexibilidad.

Tal situación se refleja en cuestiones de gran importancia para la gestión tales como: la movilidad y la organización del tiempo de trabajo, la definición de las competencias laborales y sus contenidos, los riesgos psico-sociales, y la gestión del propio proceso de cambio.

La movilidad supone asumir que el trabajador, como parte de su

³⁴ *Idem op. cit.* nota 34.

formación, debe rotar entre diversas posiciones que le permitan asegurar un desempeño polivalente.

Las competencias ya no serán los conocimientos y habilidades de los puestos tradicionales, sino que serán reemplazados gradualmente por competencias digitales necesarias para manejarse en el nuevo entorno y para poder interactuar en su trabajo con la nueva tecnología.

Los riesgos psico-sociales tienen que ver con los riesgos que todo proceso de cambio es capaz de generar sobre los trabajadores y en especial con las tareas tendientes a mitigar el clima de incertidumbre y nerviosismo que se genera inexorablemente en cualquier cambio organizacional profundo.

Finalmente, la intervención de la gestión de recursos humanos a través de sus políticas y prácticas de gestión es clave a la hora de orientar el proceso de cambio de una forma ordenada, no solamente mitigando las incertidumbres y los temores anteriormente señalados sino, además, permitiendo asegurar el correcto funcionamiento de la compañía.

En adición, algunos estudios sobre gestión de recursos humanos en compañías digitales subrayan los siguientes elementos claves que se incorporan a su gestión del capital humano: altos niveles de exigencia y diferenciación, aprendizaje permanente, fomento de las competencias digitales, foco en el trabajo en equipo, accountability, respeto y confianza, y HR analytics³⁵.

Los altos niveles de exigencia y diferenciación vienen dados por los contenidos de las tareas de cada puesto, los que, de alguna forma, privilegian una mayor concentración de conocimientos y habilidades, que van sofisticando cada vez en mayor medida, la calificación exigida para tener un correcto desempeño en ellos. Tal situación deviene inexorablemente en la necesidad de estar permanentemente capacitándose y por ello la formación profesional continua, se convierte en una herramienta clave a los efectos de mantener empleabilidad. De igual forma, y por los motivos que venimos exponiendo las competencias laborales tradicionales, van complementándose cada vez más con la necesidad de desarrollar competencias digitales que permitan al trabajador poder comprender el funcionamiento de la organización y realizar sus tareas adecuadamente.

El trabajo en equipo se convierte en un elemento esencial del funcionamiento de las empresas, pero con la singularidad a diferencia del pasado, de tratarse de equipos transversales, de reducida cantidad de personas, y con amplia autonomía decisoria.

Accountability y HR analytics tienen que ver con la confianza en el criterio

³⁵ *Idem op. cit.* nota 34.

y las capacidades de las personas que trabajan, medidas fundamentalmente a partir de los resultados que obtienen, a través de métricas previamente acordadas³⁶.

iv) Impactos sobre la Cultura de empresa

Los impactos culturales que la digitalización como nueva tecnología genera sobre la empresa, tienen que ver con la concepción de cultura corporativa que la empresa mantenga.

Por cultura de empresa entendemos el conjunto de valores, creencias, experiencias y costumbres que una empresa pretende difundir entre las personas que la componen. De esta forma estos elementos configuran la forma de ser de una empresa³⁷.

Los rasgos más salientes de las empresas que han adoptado culturas digitales según la literatura especializada son: agilidad, creatividad y curiosidad, colaboración interna alta, equipos reducidos con importante capacidad de decisión y tolerancia al error, ciclos cortos de productos, foco en el cliente³⁸.

La agilidad resolutiva, la creatividad y la curiosidad como la búsqueda permanente de un funcionamiento disruptivo con prácticas del pasado se convierten en valores importantes que pasan a integrar la cultura de muchas empresas que eligen constituirse en empresas digitales.

La colaboración interna se convierte en un componente cultural de absoluta importancia en este tipo de compañías. La economía colaborativa y del conocimiento requiere cada vez más en las empresas de una mirada transversal, en donde cada sector de las empresas colabore con los otros a efectos de posibilitar el cumplimiento de los objetivos empresariales. La colaboración incrementa la creación de valor y permite una mejor gestión del conocimiento, así como asegura la generación de sinergias entre equipos transversales. Este rasgo se apoya en la tecnología que expande el ámbito colaborativo en el que pueden interactuar los distintos trabajadores, inclusive estando ubicados en diferentes lugares del mundo, y la configuración óptima de los espacios de trabajo abiertos.

La autonomía y confianza en el criterio y las capacidades de las personas son otra forma de hacer destacables desde la cultura corporativa, una base necesaria para acceder al valor de la agilidad.

³⁶ Roland Berger, *Reinventar le travail: Comment saisir les opportunités de l'ère digitale?*, Think Act, 2014. Además Seghezzi, F. y Tiraboschi, M., "Industry 4.0 e lavoro futuro", *Bolettino speciale ADAPT*, n. 2, 2016.

³⁷ Delcourt, J., *Sociologie du travail*, Université Catholique de Louvain, 1999.

³⁸ Autores Varios, *Rasgos característicos de una cultura digital*, *Idem op. cit.* nota 32.

2.3. El Trabajo del Futuro: Características del Trabajo en la economía digital

Por trabajo del futuro entendemos las diversas formas de actividad laboral desarrollada por las personas en el marco de la economía digital, las que pueden ser bajo relación de dependencia, para-dependencia o autonomía. De las consideraciones que venimos exponiendo podemos delinear las siguientes características que harán del trabajo digital el trabajo del futuro: Trabajo basado en talento; Cambiante; Conectividad; Competitivo; Entorno digital; inteligente y flexible; y medido en resultados³⁹.

i) Trabajo basado en talento

El trabajo del futuro prescindirá de títulos, diplomas, o trayectorias acumuladas. Lo único que cuenta a los efectos de asegurar empleabilidad es el talento del individuo, medido por su capacidad de hacer, de crear, de innovar y de adaptarse a los requerimientos de las nuevas formas de trabajar. Esta situación es consecuencia necesaria de los cambios que se han venido produciendo en el mundo del trabajo a partir del nuevo entorno digital. Como bien afirma THOMPSON estamos asistiendo a una revolución de la información que nos enfrenta a cambios profundos en nuestra manera de vivir y de trabajar, a ritmos vertiginosos. En efecto, la revolución en curso ha puesto en una sola década, tantos cambios, como la revolución industrial a lo largo de un siglo. Hace 20 años, la web no existía. Hace 10 años las redes sociales tampoco existían. Y hace tan solo 5 años no teníamos *smartphones*, ni *tablets*, ni *big data*, ni posibilidades de conectividad similares. Todo esto ha generado la aparición de puestos de trabajo que antes no existían, y que se sustentan pura y exclusivamente en un trabajo basado en el puro talento.

ii) Cambiante

Es innegable que todo el desarrollo argumental de esta ponencia se articula sobre la idea de cambio. El trabajo del futuro entonces no podrá ser sino cambiante. Como la evolución tecnológica no se detiene, los contenidos de las tareas serán permanentemente cambiantes.

³⁹ Cedrola, G., “El trabajo en la era digital: reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol.5, n. 1, 2017.

iii) Conectividad

El trabajo del futuro es un trabajo que se realiza en conexión con las demás personas que trabaja en la empresa, sin importar el lugar o el espacio físico desde el cual trabajen. En un mundo cada vez es más hiperconectado y con alta intensidad digital, la integración de equipos de trabajo supondrá conectividad, el desarrollo de proyectos transversales se realiza en forma de interconexión y en definitiva el tipo de trabajo colaborativo que supone el trabajo del futuro, configura una modalidad de trabajo de imperiosa necesidad de hiperconectividad.

iv) Competitivo

Que el trabajo del futuro sea competitivo significa que los mercados se expanden simplemente porque caen las fronteras y las empresas puedan contratar servicios de personas que puedan prestar sus tareas sin necesidad de estar en plantilla y sin siquiera estar presente en la ubicación geográfica donde se encuentra la empresa que demanda el servicio.

v) Entorno digital

El trabajo del futuro, así como la vida social del futuro deberá tener la capacidad de interactuar digitalmente por la sencilla razón que cada vez más vivimos en un entorno digital.

vi) Trabajo inteligente y flexible

Este nuevo enfoque del trabajo supone una transferencia del control desde la empresa al empleado. En la era del trabajo digital e inteligente, los empleados son los dueños de su tiempo. Deciden cuando y donde trabajar, disponen de mayor libertad para conciliar su vida personal con la laboral.

La siguiente figura nos muestra una combinación de como sería el trabajo del futuro, en relación a las nuevas modalidades de empleo y a las nuevas formas de trabajar:

TIPOLOGÍA del Trabajo Virtual o Trabajo Digital

Formas	Bajo relación laboral	Fuera de relación laboral
Formas individuales	<u>Trabajo en domicilio o nómade</u>	<u>Trabajo free lance</u>
	1. Es realizado por trabajadores que en la mayor parte de su tiempo trabajan desde el domicilio	3. Trabajo realizado en domicilio por independientes que ofrece servicios profesionales a distancia
	2. Trabajo realizado por empleados itinerantes que alternan Cupos de trabajo	4. Trabajo realizado en domicilio por independientes pero sin que ofrezcan servicios a distancia
Formas colectivas	<u>Trabajo en estructuras de trabajo a distancia</u>	<u>E- Services</u>
	5. Trabajo realizado en oficinas descentralizadas o en escritorios digitales	8. Trabajo ejecutado por proveedores de servicio en línea o a distancia
	6. Trabajos realizados en centros de apoyo o escritorios digitales que pertenecen al empleador	9. Trabajo subcontratado a proveedores que asisten a la empresa
	7. Trabajos realizados en escritorios digitales o centros de apoyo, o espacios de co-workings o telecentros que pertenecen a terceros	

Fuente: Bates and Huws (2002)

3. Organización del trabajo en el trabajo del futuro

Como hemos anticipado, la digitalización y transformación digital de las empresas, impacta también sobre la organización del trabajo.

Tal situación puede apreciarse en relación a las nuevas formas de organizar el trabajo, el nuevo contenido de los puestos y el puesto digital, y finalmente en torno a las distintas formas de flexibilidad introducidas.

3.1. Nuevas formas de organizar el trabajo

Como consecuencia de la globalización y la transformación digital de la industria han surgido nuevas formas -y se han renovado otras- de organizar el trabajo y la producción como, el teletrabajo, la deslocalización de funciones, la externalización y subcontratación transfronterizas, las cadenas de suministro mundiales, la externalización abierta de tareas basadas en internet o Crowdfunding, etc.

Nos encontramos así ante una organización del trabajo y la producción que, con ayuda del desarrollo de la tecnología, opta por un lado, por potenciar la deslocalización, subcontratación o externalización de

funciones y tareas (principales y complementarias) a través de plataformas de subcontratación en línea, en perjuicio de la contratación laboral y por otro lado, busca impulsar el uso de formas atípicas de empleo, relegando a un segundo plano el modelo de contratación laboral a tiempo indeterminado y a tiempo completo, ante la mayor flexibilidad que para las empresas otorgan los contratos de trabajo a tiempo parcial y los contratos temporales o de duración determinada.

Las consecuencias de estas nuevas formas de organización del trabajo son una organización más ágil, menos estructurada, menos verticalizada y más plana, todo lo cual refuerza la idea de la eficiencia y la mayor agilidad resolutive. En adición, también es cierto, que a las ventajas organizacionales que venimos de señalar, pueden agregarse como consecuencia de estas nuevas modalidades organizativas, una mayor precarización del trabajo, y una contribución a fragmentar el mercado de trabajo, acrecentando la brecha entre trabajadores protegidos y a tiempo completo, y trabajadores a plazo, subcontratados y/o autónomos. En efecto, preocupa que la opción por el trabajo atípico o temporal constituya una parte esencial de las nuevas formas de empleo o las nuevas formas de organizar el trabajo, por cuanto la extensión de su uso supondrá devaluar aún más la calidad del trabajo, aumentando la desigualdad y la inseguridad económica de los trabajadores.

De esta forma, motivada por la intención de reorganizar el trabajo de una empresa, mejorar sus eficiencia, y agilizar sus procesos, ha surgido el concepto de “empresa ágil”, como una nueva orientación, centrada de manera diferente en el ser humano con su capacidad de comunicación, creación y decisión: el personal debe recibir una amplia capacitación para impulsar y someter a prueba breves pasos de desarrollo bajo su propia responsabilidad y con una alta dinámica. Es por ello también que la organización del trabajo, el fomento de la innovación y la concepción de los puestos de trabajo y de espacios para la cooperación requieren un cambio en la cultura de liderazgo y de las empresas. Si el viraje resulta exitoso, los empleados tendrán la oportunidad de desempeñar un trabajo más autónomo e integral en equipos dotados de mayor responsabilidad, mientras que las empresas podrán aprovechar el aumento en los niveles de innovación y productividad.

Son nuevas formas organizacionales, interesantes para los empleadores, pero que no son ajenas de eventuales inconvenientes. En relación a ellas, se debería de evitar entre otras cosas, los problemas vinculados a la eliminación de las fronteras del trabajo y a la transferencia de riesgos empresariales a los empleados.

De la misma manera nos inquieta la tendencia, cada vez mayor, de la

subcontratación o externalización transnacional o transfronteriza de tareas o micro tareas, que no se fundamentan en una mayor eficiencia sino en la reducción de costes y la maximización de beneficios empresariales. Especialmente la que se produce a través de plataformas digitales o Crowdsourcing, en las que “no existe” relación laboral entre la plataforma y la empresa, por una parte y el prestatario, por otra.

Conjuntamente, esta forma de organizar el trabajo que se basa en el trabajo atípico y la ausencia de una relación laboral, preocupa no sólo por su efecto en la reducción de los salarios, la polarización del mercado de trabajo o la devaluación de la calidad del trabajo, sino también por las derivaciones que ello tiene en el mantenimiento de una fiscalidad adecuada y una Seguridad Social y Servicios Sociales con recursos suficientes.

La destrucción de empleo, la polarización del mercado de trabajo y la devaluación de los salarios que derivan de la revolución tecnológica, casi con toda probabilidad en el corto plazo, junto con la ausencia de legislación laboral aplicable en los nuevos modelos de negocio que surgen de la economía digital, configuran un desafío para las políticas públicas sociales y de seguridad social.

3.2. Nuevos contenidos de los puestos de trabajo: el puesto digital

La nueva organización del trabajo que viene impulsando la transformación digital de las empresas, genera una afectación sobre los puestos de trabajo, a partir de una reconsideración de las tareas que debe realizar el ocupante de los mismos. Tales tareas pasan a tener un contenido digital, y por ende, se afecta el contenido tradicional que el propio puesto tenía.

La situación anteriormente señalada, comienza a pautar seis nuevas características de los puestos de trabajo: centrado en las personas, movilidad, servicios, simplicidad, social y continuo⁴⁰.

Centrado en las personas: reconocer la importancia del avance tecnológico no significa desconocer la importancia de las personas. Son las personas las que ocupan los puestos de trabajo que se rediseñan y quiénes componen el principal capital de las empresas. La tecnología simplemente permitirá -focalizándose en las personas- que su trabajo sea más

⁴⁰ CIPD, “Smart working: The impact of work organisation and job design”, 2008 y también, Berg, O., “Los seis pilares del nuevo lugar de trabajo digital” en blog *The content economy*.

productivo, más ágil e innovador. Y a efectos de tal situación debe realizarse una necesaria sinergia entre las herramientas tecnológicas y las necesidades y posibilidades de los usuarios de las mismas.

La posibilidad de trabajar desde cualquier sitio, transforma a la movilidad en una característica esencial de los nuevos puestos de trabajo. La posibilidad de estar conectado mediante dispositivos diversos, que interactúan mediante técnicas digitales, fragmenta a los viejos puestos de trabajo localizados en un lugar determinado, dando libertad de movimiento a sus ocupantes. El trabajo digital gira en torno de las personas, y les sigue donde estas vayan, pudiendo llevar todo su lugar de trabajo en la palma de la mano. Y es esta movilidad la que destruye las ataduras a horarios, a edificios, a lugares o un entorno determinado, ya que el trabajo digital sigue a la persona con prescindencia de tales aspectos.

En lo que refiere a servicios, estos son claves para favorecer el desarrollo del trabajo digital. El trabajador digital requiere que su entorno de trabajo le proporcione -sin importar donde se encuentre- los servicios necesarios que le permita como usuario, poder realizar sus tareas.

La Simplicidad supone que las tareas de los nuevos puestos habrán de ser más sencillas por consecuencia de la necesaria simplificación a la que conduce el trabajo digital. Los trabajadores del conocimiento deberán integrar mayor cantidad de conocimiento en sus puestos de trabajo, debiendo entender la nueva lógica digital de funcionamiento de los mismos, pero seguramente tendrán tareas de menor contenido rutinario que antes o podrán realizar las mismas de una manera más sencilla.

El aspecto Social tiene que ver con la forma de diseño de la tecnología digital para que ella se ajuste con la naturaleza humana y de esta forma pueda beneficiar sus comportamientos colaborativos.

Finalmente, el componente continuo como elemento caracterizados de los nuevos puestos de trabajo tiene que ver con la necesidad permanente de evolución en los mismos, dado que la tecnología no se detiene y permanentemente requiere de adaptación a la misma.

La digitalización incorpora la posibilidad de conexión entre puestos digitales así como, la posibilidad de conexión entre cualquier objeto y cualquier persona, en cualquier momento y en cualquier lugar. Como hemos visto, no solamente se basa en tecnologías de hardware (específicamente micro y nanoelectrónica), sino también en el software y en las instituciones (en concreto: las normas de interoperabilidad con el que las máquinas puedan entender de forma automática e interactuar unas con otras).

En la industria, la conectividad de los puestos digitales conduce a la

integración digital de todos los procesos: diseño, fabricación y la administración, y, por tanto, a los aumentos masivos de productividad, fiabilidad, adaptación a las necesidades y velocidad de atención a los clientes.

3.3. Flexibilidad espacial y temporal en el trabajo

La digitalización y la transformación digital de las empresas, reafirman la tendencia a la flexibilización del horario de trabajo y a la descentralización del lugar de trabajo. A partir de la Internet de banda ancha, las tecnologías de red, los dispositivos móviles, los objetos y contenidos del ámbito laboral se encuentran disponibles en cualquier sitio y en cualquier momento. De esta manera, la digitalización puede posibilitar e intensificar la flexibilidad en ambas direcciones según las necesidades empresariales.

La tendencia a la flexibilidad temporal y espacial en el trabajo, que se ve acentuada por la digitalización, ofrece la posibilidad de alcanzar una mayor autonomía laboral y delinea nuevas soluciones de compatibilidad y un abandono de la cultura presencial. Sin embargo, en un marco caracterizado por el home office, el horario de trabajo basado en la confianza y una accesibilidad potencialmente permanente, estos aspectos positivos van acompañados de una “eliminación de las fronteras” del trabajo.

Dado que las necesidades de flexibilidad de las empresas y los empleados no se superponen, hay que hallar un equilibrio adecuado entre ellas. Para las empresas no sólo son importantes la satisfacción de los trabajadores y el posicionamiento como agentes empleadores atractivos, sino también la eficiencia en términos de trabajo y de costos, la labor de coordinación, la calidad del servicio y la disponibilidad de personal. Desde el punto de vista de los empleados, se valora mucho la mayor autonomía para organizar el horario y la compatibilidad entre la profesión y la familia, es decir, la posibilidad de contar con una mayor flexibilidad y colaboración para la distribución de tareas familiares. Dentro de este marco, un mejor equilibrio entre la profesión y la vida privada también puede repercutir favorablemente en la salud. De esta forma, la transformación digital, y su proyección sobre el tiempo de trabajo, es innegable.

Progresivamente los cambios en los sistemas productivos, también a causa del poder de las tecnologías digitales, ha hecho aparecer nuevos problemas en materia de tiempo de trabajo que reflejan en la realidad socio-laboral una variedad de situaciones que no se corresponden ya con el modelo típico de jornada ordinaria a tiempo completo y con

distribución regular (8x8x8). Se han roto las coordenadas de tiempo y lugar- de la prestación de trabajo subordinado y por cuenta ajena. Los aspectos cuantitativos y, señaladamente, cualitativos del tiempo de trabajo constituyen uno de los grandes ejes sobre los que bascula la puesta en funcionamiento de las formas de organización flexible del trabajo. Las nuevas técnicas de ordenación del tiempo de trabajo tienden a facilitar su ajuste a las necesidades de las empresas mediante una organización del trabajo menos rígida y más adaptable, mejorando también -se dice- los niveles de empleo en aras del incremento de su productividad y competitividad.

El crecimiento exponencial de las variedades de jornada de trabajo y la transformación digital han supuesto modificaciones en los modos sociales y de vida, menos ordenados que en el pasado⁴¹, al abandonarse el paradigma de la jornada de trabajo semanal o diaria rígidas, aunque la jornada de cinco días ordinaria no haya desaparecido. Han surgido tipos extraordinariamente variados de tiempo de trabajo “atípico” o flexible, distintos del ordinario a tiempo completo, que incluso han dado lugar a contratos atípicos: los bancos de horas, el trabajo de fin de semana, los trabajos marginales o mini trabajos, el trabajo a la llamada, el trabajo informal, o, incluso, el polémico contrato de cero horas.

El tiempo de trabajo en la economía digitalizada es un tiempo en ocasiones de difícil formalización o delimitación, sin substrato físico, comparable a un tiempo de puesta a disposición o de disponibilidad, que, indebidamente, no lleva aparejada la retribución, ni protección de un contrato tradicional de trabajo. Entre estas particularidades, se discute que cualquier conexión con el centro empresarial o plataforma digital, por débil que sea, es tiempo de trabajo y las consecuencias de ello. De esta forma uno de los aspectos más controvertidos en el trabajo digital es el tiempo de trabajo y dentro de ello, la extensión de la jornada de trabajo. El trabajo a tiempo completo seguramente se reducirá y dará paso a jornadas variables, diseñadas en forma autónoma, con menos control, de la empresa y basadas en la evaluación de los resultados obtenidos por cada trabajador. Es obvio que esta flexibilización del tiempo de trabajo requerirá según la realidad de cada legislación, una regulación especial ya que puede dificultar entre otras cosas, compatibilizar el trabajo con su vida familiar.

Por todas estas cuestiones, es innegable que los conceptos tradicionales de

⁴¹ Supiot, A., *Les voies d'une vraie réforme du droit du travail*, en Supiot, A., Casas, M.E., De Munck, J., Hanau, P., Johansson, A., Meadows, P., Mingione, E., Salais, R. y Van Der Heijden, P., *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, Paris, 1999.

jornada de trabajo, horas de trabajo y lugar de trabajo, deben ser revisados, de forma de posibilitar una puesta al día a las circunstancias que manifestamos.

Es necesario discutir entonces sobre estas situaciones, estableciendo marcos jurídicos que contemplen las nuevas formas de trabajo y procure su regulación equilibrada, de modo que se protejan y reconozcan derechos a los trabajadores sometidos a esas fórmulas nuevas de ordenación del tiempo de trabajo, sin desconocer las necesidades o requerimientos de las empresas.

4. Competencias laborales y formación profesional en el trabajo del futuro

4.1. Competencias laborales para el trabajo del futuro

Hemos visto como la digitalización y la transformación digital de las empresas se encuentran cambiando y generando impactos importantes sobre el mundo del trabajo. Si este proceso se consolida, seguramente los trabajadores requerirían de nuevos perfiles profesionales para poder afrontar las exigencias del trabajo del futuro, para lo cual es esencial, abordar las competencias laborales que requerirá ese nuevo trabajo.

Por competencia entendemos el conjunto de conocimientos, aptitudes y habilidades que posee un trabajador a los efectos de afrontar sus tareas y las exigencias del puesto que ocupa⁴².

Como deberían ser las nuevas competencias laborales?, que componentes y contenidos deberían tener ¿, cómo debe articularse la formación profesional y que cambios deberían realizarse en los actuales modelos de formación a efectos de preparar a los trabajadores para el trabajo el futuro?

La innovación tecnológica que hemos reseñado produce rápidos cambios en la cualificación de los trabajadores, mediante la aparición acelerada de nuevos métodos de trabajo, acompañado de herramientas que incorporan un permanente aprendizaje y reaprendizaje, que resultan un desafío para los trabajadores.

Es innegable que el dominio de las tecnologías digitales se convierte en un activo clave para mantener el nivel de empleo y la competitividad, pero

⁴² Lichtenberger, Y., "Compétence, organization du travail et confrontation sociales", *Formation Emploi*, n. 67, 1999. Así también Le Boterf, G., *Construire les compétences individuelles et collectives*, Editions d'Organization, Paris, 2004.

evidentemente, a los trabajadores les resulta cada vez más difícil lidiar con el ritmo del cambio.

En consecuencia, el trabajo del futuro interpela a empresas y trabajadores a los efectos de analizar si las competencias tradicionales por las que se provee un puesto de trabajo en la actualidad, son las que habrán de mantenerse o desecharse en el futuro. Parece razonable pensar que si el trabajo cambia, y las exigencias de los puestos de trabajo cambian hasta posibilitar lo que hemos visto bajo la noción de puesto digital, que las competencias exigidas para desempeñar tales puestos, cambien también.

4.2. Competencias digitales y profesionales

Por competencias digitales entendemos aquellas competencias que se generan como necesarias a efectos de poder dar respuesta a las exigencias de los puestos de trabajo digitales. Tales competencias son una manera diversa de otorgar al tradicional concepto de competencia, un contenido distinto, moderno y ajustado a las características propias del trabajo del futuro, de forma de hacerlas congruentes con las exigencias de la transformación digital.

La literatura especializada ha distinguido las siguientes competencias digitales que se comenzarán a extender por el trabajo del futuro ⁴³:

- *Conocimiento digital*: desenvolverse profesional y personalmente en la economía digital.
- *Gestión de la información*: buscar, obtener, evaluar, organizar y compartir información en contextos digitales.
- *Comunicación digital*: comunicarse, relacionarse y colaborar de forma eficiente con herramientas y en entornos digitales.
- *Trabajo en red*: trabajar, colaborar y cooperar en entornos digitales.
- *Aprendizaje continuo*: gestionar el aprendizaje de manera autónoma, conocer y utilizar recursos digitales, mantener y participar de comunidades de aprendizaje.

⁴³ Magro, C., Salvatella, J., Álvarez, M., Herrero, O., Paredes, A. y Vélez, G., *Cultura Digital y Transformación de las Organizaciones. 8 competencias digitales para el éxito profesional*, RocaSalvatella, 2014, en <http://www.rocasalvatella.com/es/8-competencias-digitales-para-el-exito-profesional>. Además puede verse Rappoport Mettling, *Transformation numérique et vie au travail*, y también Brynjolfsson, E., McAfee, A., *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, New York, Norton & Company, recuperado de <https://tanguduavinash.files.wordpress.com/2014/02/the-second-machine-age-erik-brynjolfsson2.pdf>.

- *Visión estratégica:* comprender el fenómeno digital e incorporarlo en la orientación estratégica de los proyectos de la organización.
- *Liderazgo en red:* dirigir y coordinar equipos de trabajo distribuidos en red y en entornos digitales.
- *Orientación al cliente:* entender, comprender, saber interactuar y satisfacer las necesidades de los nuevos clientes en contextos digitales.

Competencias DIGITALES

SABER: Conocimientos	Conocimiento Digital
	Conocimiento nueva tecnología
SABER HACER: Habilidades	Gestión de la información
	Comunicación Digital
	Trabajo de red
SABER SER: Actitudes	Aprendizaje continuo
	Visión estratégica
	Liderazgo en red
	Orientación al cliente

Estas nuevas competencias digitales claramente presentan un perfil y unas características absolutamente distintas a las competencias que hasta el momento configuraban los distintos puestos de trabajo.

Tal situación no solamente impacta el ámbito empresarial, en donde las empresas, deberán buscar una readecuación y recalificación de sus recursos humanos, tratando de lograr una adaptación a las nuevas formas de organización del trabajo y a las nuevas formas de hacer, sino también, generará impactos sobre las políticas públicas de los países, planteando la necesidad de ajustes a las políticas educativas y a las políticas de formación profesional.

Además de estas nuevas competencias digitales el trabajo del futuro exigirá el manejo de las siguientes competencias profesionales tradicionales: creatividad, solución de problemas complejos, pensamiento crítico, gestión de personas, coordinación, toma de decisiones, orientación al cliente y al servicio ⁴⁴.

El trabajo del futuro requerirá entonces de la creación de nuevas competencias y de la adaptación de competencias tradicionales cuyo contenido deberá ser revisado. Ello supondrá combinar la empatía

⁴⁴ Randstad, *La digitalización: crea o destruye empleo*, Informe Ransdtand 2016.

humana, con el conocimiento técnico y habilidades cognitivas sociales, como conectarse con otras personas y comunicarse de manera efectiva. Las funciones en el futuro probablemente continúen requiriendo nuevas habilidades blandas, incluso en campos muy focalizados en la capacidad técnica. Las personas y las organizaciones que pueden dominar el conjunto de habilidades tanto técnicas como sociales, podrían liderar el camino hacia el futuro del trabajo.

El futuro del trabajo podría crear mejores puestos de trabajo si los líderes de las organizaciones pudieran crecer en sus trabajos, preparándolos para sacar el máximo potencial de la naturaleza inherente de sus empleados de ser criaturas sociales y solucionadores de problemas creativas. La inteligencia artificial y la realidad aumentada pueden permitir la creación de mejores empleos a medida que el trabajo comienza a potenciar las cualidades humanas esenciales tales como las habilidades sociales y de crítica. Esto, por supuesto, requeriría un énfasis en el aprendizaje continuo y el desarrollo. Sin embargo, preparar a la fuerza de trabajo para asumir tareas cada vez más complejas que potencian las habilidades sociales, requiere de gobiernos, organizaciones y trabajadores que trabajen juntos para forjar las nuevas realidades que se avecinan.

4.3. Nueva visión de la formación profesional

Toda la situación que venimos de reseñar supone la necesidad de una nueva visión para la formación profesional.

Entendemos por formación profesional todo proceso de adquisición de competencias por parte de los trabajadores, que puede desarrollarse en el marco de una política pública laboral o en el marco de un plan de formación propio de una empresa.

La formación profesional además de ser el motor de las políticas de formación, debe ser el eje en el que la población se asegure permanentemente su formación, cualificación, capacitación y, en una sociedad globalizada, internacionalización del conocimiento. Los centros de formación profesional deberían de ser nodos de transferencia tecnológica entre el mundo de la empresa y los centros educativos. La formación profesional de esta manera debiera ser bidireccional, tratar de optimizar los recursos existentes y procurar que la sociedad sea más competitiva y, a su vez, más inclusiva⁴⁵.

⁴⁵ Martín Rivera, J., “Los retos de la formación profesional: la formación profesional dual y la economía del conocimiento”, *Revista Internacional de Organizaciones*, n. 17, diciembre

La formación profesional necesita ser reconocida, promovida en su dimensión real, con toda la transversalidad que esto comporta, ya que este aspecto es crucial para asegurar el bienestar, la prosperidad y la cohesión social frente a los retos presentes y futuros del mundo del trabajo.

Entre las capacidades de creación de conocimiento, las más importantes son aquellas que les permiten a los alumnos de hoy en día continuar aprendiendo y actualizándose a lo largo de toda su vida laboral. En este sentido, destaca la capacidad para poder establecer objetivos propios, que las personas sean capaces de evaluar sus puntos débiles y fuertes, de establecer un plan de formación, de identificar los recursos de aprendizaje y de monitorizar su progreso y el de la sociedad en general. A través de la formación continua, el trabajador se irá adaptando a las nuevas coyunturas del mercado laboral.

Las acciones formativas deben orientarse a la mejora de las competencias profesionales de las personas en activo, no solamente de los desempleados. Al planificar la Formación profesional debería ofrecerse programas flexibles, que tengan en cuenta las necesidades tanto individuales como de la comunidad y las empresas. Es indispensable que se realice una buena política de comunicación social para que los trabajadores perciban la formación profesional como atractiva, práctica, y como la vía para la inserción laboral y la capacitación profesional que asegure empleabilidad.

Hace ya un tiempo, en los países del centro de Europa, se ha venido desarrollando la modalidad de la formación profesional dual. Esta modalidad de la formación pretende conciliar aspectos teóricos y prácticos de la enseñanza, procedentes tanto de la enseñanza curricular con el aprendizaje en las empresas. Esta formación busca ser más flexible que la formación tradicional y fundamentalmente pretende que la enseñanza recibida por las personas que salen al mercado de trabajo sea utilizable en términos de empleabilidad en las empresas. De alguna manera el desafío de esta modalidad de la formación estaría en posibilitar enseñanzas, conocimientos, y habilidades que además de brindar cierto marco formativo general y cultura, faciliten la inserción de esa persona al mundo del trabajo. De esta manera, la formación dual conlleva muchos cambios respecto del modelo formativo anterior. Supone afrontar nuevos retos, entre los que destacan la globalización y la digitalización. Además, cabe destacar otros factores determinantes en su despliegue, como el envejecimiento de la población o la entrada de la universidad en el sistema dual, lo que establece un grado más de complejización de la situación. De

2016.

esta manera el dinamismo tiende a ser la principal característica del sistema dual en un entorno constantemente cambiante ⁴⁶.

Ya sea adoptando una formación profesional de tipo dual o bajo cualquier otra modalidad, la formación profesional debe jugar un rol fundamental en la facilitación de la adaptación de los trabajadores a las nuevas exigencias de los mercados de trabajo y al desafío digital en las empresas.

Una nueva visión de la formación profesional supone trabajar sobre distintos tipos de competencias y especialmente, sobre nuevas y diversas habilidades. Entre otras habilidades supone trabajar sobre habilidades cognitivas, habilidades de contenido, habilidades sociales, habilidades de administración de recursos, habilidades físicas, habilidades de proceso, habilidades de sistema y habilidades técnicas.

En el futuro del trabajo, el aprendizaje individual no es parcial, y acotado a una coyuntura de tiempo, sino que se extenderá durante toda la vida laboral. Sin ello, ciertamente las competencias laborales y en especial el conjunto de habilidades de los trabajadores, resultará más tarde o más temprano, obsoleto. Ya no aprendemos a trabajar, sino que trabajamos para aprender. Como resultado, en el nuevo escenario del trabajo, el éxito personal dependerá en gran medida de cuánto aceleremos el aprendizaje a lo largo de la vida. A medida que el aprendizaje de por vida se vuelva imprescindible, tendremos que las personas irán viviendo su formación como una parte más, de su carrera profesional.

Se prevé que el tiempo de duración del set de habilidades que posee un individuo disminuirá a cinco años en el futuro del trabajo. Las personas que se embarquen en una carrera profesional de 30 años tendrán entonces que actualizar y renovar sus habilidades seis veces a lo largo de sus carreras. Los sistemas laborales deberían estar listos para repensar a través de la educación a establecer un marco para ayudar a todos, a desarrollar su talento más rápidamente.

Este foco en la educación debe extenderse a las poblaciones marginales y generaciones mayores que no pueden acceder con facilidad al mercado de trabajo. Además, las estructuras remuneratorias y los incentivos podrían estar diseñados para apoyar este enfoque de educación de por vida: facilitar el acceso a la educación continua y la formación a lo largo de una carrera laboral que podría abarcar 40 años y muchos tipos diferentes de

⁴⁶ En relación a los diversos modelos de formación profesional, la formación dual resulta característica en Alemania y Austria, pero pueden verse varios modelos más, cada uno de ellos con sus componentes singulares. Al respecto se habla de un modelo de formación dual, de un modelo mediterráneo, de un modelo escandinava. Ver Heikkinen, A., "Modelos, paradigmas o cultura de la formación profesional", *Revista Europea de Formación Profesional*, n. 32, 2004.

trabajo

En particular, todos los trabajadores, independientemente de su ocupación, deberán tener un buen nivel de lenguaje y manejo tecnológico. Esto refiere a un nivel básico de conocimiento y competencia tecnológica que los trabajadores deberán tener en un clima de negocios en el que la tecnología ya no es un habilitador de estrategia e ingresos, sino un impulsor fundamental de ambos. El desafío está en el logro de la fluidez tecnológica, en cualquier nivel, no es una cuestión de dominar un determinado conjunto de conocimientos por única vez. De esta forma, debe profundizarse la formación profesional, a través del modelo o de la modalidad que cada país entienda más conveniente, porque solamente de esa manera, podrán los trabajadores, ante un mundo que se transforma, actualizar sus competencias profesionales, adquiriendo nuevas competencias y habilidades que les permitan mantener su empleabilidad lo cual favorecerá, también a los empleadores, ya que posibilitará la transformación digital de sus empresas.

Finalmente, las políticas públicas deberán asumir necesariamente que la educación y la formación profesional deben tener interacciones necesarias y por ello, la formación debe ser asumida como una actividad continua que amplía el horizonte educativo de las personas a lo largo de toda su vida. La formación continua es parte de la educación de las personas, y la educación, debe ser vista como una actividad permanente, que atraviesa, con diversos aspectos y diversos contenidos, toda la vida del individuo, incluso llegando a su adultez.

5. Conclusiones

De las consideraciones que anteriormente hemos desarrollado, nos permitiremos extraer las siguientes conclusiones:

- La economía digital se configura cada vez más como una nueva etapa de la vida económica que habrá de sobrevenir y caracterizar al capitalismo de las próximas décadas.
- Su modelo industrial, se configura como un modelo de pretensiones ambiciosas tanto en términos de producción, distribución, productos y productividad, que hoy está siendo considerado y aplicado por empresas de geografías distintas de su origen germano⁴⁷.

⁴⁷ En la actualidad no solamente Alemania desarrolla iniciativas de industria 4.0 sino que ellas también se verifican en países como USA, Reino Unido, Italia, Bélgica, Japón, China, Francia y Corea del Sur. Todas estas iniciativas tienen en común buscar

- La economía digital y la industria 4.0 suponen una importante presencia y desarrollo de tecnologías digitales que se combinan con cambios organizacionales y de gestión profundos.
- La economía digital se sustenta y desarrolla nuevos modelos de negocio que aún están lejos todavía de haber culminado en su evolución. Buena parte de estos nuevos modelos de negocios se soportan sobre nuevos canales digitales de venta, que no podrían funcionar sin recurrir a las tecnologías digitales.
- Las nuevas configuraciones del trabajo que hemos desarrollado en torno del trabajo virtual, pueden llevar a una desestructuración del mercado de trabajo que necesaria e inexorablemente deberá ser analizada por las políticas públicas, de forma de poder regular y organizar un mundo de trabajo que presenta fuertes tendencias a la fragmentación.
- Algunos desarrollos del trabajo virtual generan no pocas inquietudes como ser cierta amenaza a la calidad del empleo; ciertos problemas de protección, y pueden permitir abrir las puertas a competencias desleales y a distorsiones del mercado.
- Las tecnologías digitales y su implementación en la economía digital nos están interpelando sobre cuestiones de empleo y sobre las formas de asumir algunas de las consecuencias que aquellas producen. En tal sentido adquiere vital importancia la reflexión y reformulación de políticas públicas, de forma de posibilitar un replanteamiento sobre la generación de ingresos, el empleo, la regulación laboral, la negociación colectiva y el dialogo social, la formación profesional, el reciclaje de trabajadores, las prestaciones sociales y el rol de las propias políticas públicas.
- Aun cuando las tecnologías digitales estén generando los impactos que hemos apuntado, el sentido social y final del trabajo no cambia. Las sociedades modernas y democráticas del mundo más o menos civilizado, se encuentran fundadas sobre el trabajo, y ello resulta un elemento central en la vida de las personas. Aun cuando las tecnologías digitales, y el nuevo funcionamiento empresarial nos obligue a convivir con mayores formas flexibles y eventualmente atípicas del trabajo, no debe perderse de vista, a las personas humanas que se encuentran detrás de ellas. Y ello sencillamente porque los impactos de aquellas tecnologías, no solamente se dan

transformar las bases y el funcionamiento de las industrias manufactureras nacionales, estableciendo fábricas inteligentes y comunidades de apoyo entre ellas. Al respecto puede verse daos, presupuestos y proyectos de estos países, obra citada en cita número 23.

sobre nuestras maneras de trabajar, sino también sobre nuestras maneras de vivir.

- La digitalización comporta una mayor implicación y participación en la actividad laboral, de lo que se pueden aprovechar para desregular las relaciones laborales. Ya se viene produciendo en actividades de base tecnológica una cierta desregulación: el trabajo se puede realizar en todo momento y en cualquier lugar por lo que el aumento de las demandas de rendimiento y la accesibilidad constante crea una fuerte presión que desborda los límites individuales. Por estas razones, se deberá desarrollar una reflexión respecto de cómo encarar esta realidad desde el punto de vista regulatorio, quizás buscando un equilibrio no sencillo de lograr entre no reprimir la creación de puestos de trabajo y en definitiva de empleo, pero posibilitando algún tipo de regulación que otorgue mínimos protectorios a quienes se desarrollan en los mismos.
- La digitalización y la transformación digital de las empresas suponen cambios sobre diversos aspectos del funcionamiento de las mismas. Ello supone que necesariamente se desarrollen nuevas competencias profesionales de forma de poder asumir por parte de los trabajadores, las exigencias nuevas de los nuevos puestos de trabajo.
- Para poder no perder empleabilidad y posibilitar una adaptación necesaria para los cambios, la formación profesional adquiere un rol esencial, bajo una lógica de aprendizaje permanente. Las políticas de formación deben ser coordinadas y complementados con la política educativa, de forma de posibilitar acciones sintonizadas, que más allá del modelo de formación profesional elegido, permita una sinergia de acciones, capaces de mejorar las competencias de los individuos de cara al mercado de trabajo.

6. Bibliografía

Autores Varios, *Reinventar la empresa en la era digital*, Open Mind BBVA, 2015, Madrid.

Bates, P. y Huws, U., *Modelling e-work in Europe*, IST Report, Institute for Employment Studies, Brighton. 2012.

Bell, D., *The coming of postindustrial society: a venture in social forecasting*, Basic Books, New York, 1973.

Berg, O., “Los seis pilares del nuevo lugar de trabajo digital”, en blog *The content economy*.

- Berger, R., *Reinventar le travail: Comment saisir les opportunités de l'ère digitale?*, Think Act, 2014.
- Blanchet, M., *The industry 4.0 transition: How it reshuffles the economic, social and industrial model*, 2016.
- Buhr, D., *Une politique d'innovation sociale pour l'industrie 4.0*, Friederich Ebert Stiftung, 2017.
- Casas Baamonde, M.E., “Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida familiar y personal”, *Revista Jurídica de la Universidad de León*, n. 4, 2017.
- Cedrola, G., “El trabajo en la era digital: reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, n. 1, 2017.
- CEPAL, *Datos, algoritmos y políticas: la redefinición del mundo digital*, Santiago de Chile, 2018.
- CIPD, *Smart working: The impact of work organisation and job design*, 2008.
- Colin, N., Palier, B., “The next safety net”, *Foreign Affairs*, August, 2015.
- Degryse, C., *Digitalization of economy and its impact on labour markets*, Working Paper, 2016, 02, ETUI.
- Del Aguila Obra, A., Padilla, A., Serarols, C. y Veciana, J., *La economía digital y su impacto en la empresa*, ICE, Boletín económico, M13, L22.
- Delcourt, J., *Sociologie du travail*, Université Catholique de Louvain, 1999.
- De Groen, W.P., Kilhoffer, Z., Laerts, K. y Mandl, I., *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Eurofound, Luxembourg, 2018.
- Ford, M., *The lights in the tunnel: automation, accelerating technology and the economy of the future*, Acculant Publishig, 2011.
- Gimelec (Groupement des Industries et de l'équipement électrique), *L'usine connectée*, Paris, 2016.
- Heikkinen, A., “Modelos, paradigmas o cultura de la formación profesional”, *Revista Europea de Formación Profesional*, n. 32, 2004.
- Jolley, C., Prouet, E., *L'avenir du travail: quelles re-définitions, des statuts, et des protections.?*, France Stratégie, Paris, 2016.
- Kahale Carrillo, D., *La formación española e italiana de la industria 4.0*, vol. 2, n. 2, Universidad a Distancia, Madrid, 2016.
- Kohler, D. y Wersz, D., *Industrie 4.0: quelles strategies,per la numerisation de l'industrie dans les entreprises du mittelstand allemand*, Paris, Berlin, 2015.

- Lichtenberger, Y., “Compétence, organization du travail et confrontation sociales”, *Formation Emploi*, n. 67, 1999.
- Magro, C., Salvatella, J., Álvarez, M., Herrero, O., Paredes, A. y Vélez, G., *Cultura Digital y Transformación de las Organizaciones. 8 competencias digitales para el éxito profesional*, RocaSalvatella, 2014, en <http://www.rocasalvatella.com/es/8-competencias-digitales-para-el-exito-profesional>.
- Mandl, I., Curtarelli, M., Riso, S., Vazquez, O. y Gerogiannis, E., *News forms of employment*, Eurofound, Luxembourg, 2014.
- McAfee, A., *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, Nueva York, W.W. Norton, 2014.
- Moller, C., *The fourth industrial revolution and ten theses on digitalization*, Aalborg University, Dinamarca, 2016.
- Patrini, V., *Employment innovation support*, Eurofound, Luxembourg, 2018.
- Pelen, M., *Next Economy: technologie et travail: la fin des illusions, le temps des décisions*, Medium France, Janvier 2016.
- Ricart, J., “Modelos de negocio en la empresa del futuro”, *Reinventar la empresa en la era digital*, Open Mind BBVA, 2015, Madrid.
- Rivera, J.M., “Los retos de la formación profesional: la formación profesional dual y la economía del conocimiento”, *Revista Internacional de las Organizaciones*, n. 17, diciembre de 2016.
- Rossiter, J., *Robotics, smart materials and their future impact for humans*, en *The next step: exponential life*, BBVA Open Mind, Madrid, 2016.
- Seghezzi, F., *Come cambia il lavoro nell'industry 4.0*, Working Paper ADAPT, n. 172, 2015.
- Seghezzi, F. y Tiraboschi, M., “Industry 4.0 e lavoro futuro”, *Bolettino speciale ADAPT*, n. 2, 2016.
- Storrie, D., *Non standard forms of employment: recent trends and future prospects*, Eurofound, Dublin, 2018.
- Supiot, A., *Les voies d'une vraie réforme du droit du travail*, en Supiot, A., Casas, M.E., De Munck, J., Hanau, P., Johansson, A., Meadows, P., Mingione, E., Salais, R. y Van Der Heijden, P., *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, Paris, 1999.
- Thompson, P. y Maitland, A., *Future Work: changing organizational culture for the new world of work*, Palgrave Mcmillan, 2011.
- Thompson, P., “Nuevas formas de trabajar en la empresa del futuro”, *Reinventar la empresa en la era digital*, Open Mind BBVA, 2015, Madrid.
- Tapscott, D., *The digital economy: promise and peril in the age of networked intelligence*, McGraw-Hill, 1994.

- Toffler, A., *El shock del futuro*, Penguin Random House, 1970.
- Tremblay, D.G., *Innovations technologiques et organization du travail: évolution ou révolution ?*, Université de Québec, 2013.
- Valenduc, G., Vendramin, P., *Le travail virtuel: nouvelles formes de travail et d'emploi dans l'économie digitale*, Fondation Travail- Université, mars, 2016.
- Valenduc, G., Vendramin, P., *Le travail dans l'économie digitale: continuités et ruptures*, Working Paper ETUI, n. 3, 2016.
- West, D., "Technological progress and potential future risks", en *The next step: exponential life*, BBVA Open Mind, Madrid, 2016.
- Zimmermann, H.D., Koerner, V., *New Emerging Industrial Structures in The Digital Economy-the Case of the Financial Industry*, 1999.

Nuevas tecnologías e iniciativas de formación para incrementar las competencias de los trabajadores ocupados*

Manuel GARCÍA MUÑOZ**

RESUMEN: En los actuales contextos económicos y productivos, la formación de los trabajadores es imprescindible para que puedan adaptarse a las nuevas exigencias de las prestaciones de servicios profesionales, derivadas, fundamentalmente, de las continuas modificaciones tecnológicas. Concretamente, para su consecución, el Sistema español de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral prevé, entre sus iniciativas, específicamente respecto a los trabajadores en activo, la formación programada por las empresas y la oferta formativa de las Administraciones para los trabajadores ocupados. No obstante, su desarrollo y su contenido debe atender no solo a actividad, al puesto de trabajo y a la incidencia que sobre estos puedan tener los cambios tecnológicos, sino también a la edad de los empleados, tanto que para que puedan asumir los requerimientos profesionales impulsados por las nuevas tecnologías, como para que puedan adquirir la propia formación a través de ellas.

Palabras clave: Competencias, tecnologías, formación, edad, empleo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Antecedentes económicos, tecnológicos y generacionales. 2.1. Económicos. 2.2. Tecnológicos. 2.3. Generacionales. 3. Edad, nuevas tecnologías y formación. 4. Modalidades formativas para trabajadores ocupados. 4.1. Formación programada por las empresas, para sus trabajadores. 4.2. Oferta formativa para trabajadores ocupados. 5. Conclusiones. 6 Bibliografía.

* Estudio realizado en el marco del Proyecto 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”.

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

New technologies and training initiatives to increase the skills of employed workers

ABSTRACT: In the current economic and productive contexts, the training of workers is essential so that they can adapt to the new demands of the provision of professional services, derived, fundamentally, from the continuous technological changes. Specifically, to achieve it, the Spanish Training System for employment in the work provides, among its initiatives, specifically with regard to active workers, the training scheduled by companies and the training offer of the Administrations for employed workers. However, its development and content should not depend only on the activity, the job position and the impact that technological changes may have on these, but also on the age of the employees, so that they can assume the requirements professionals driven by new technologies, so that they can acquire their own training through them.

Key Words: Skills, technologies, training, age, employment.

1. Introducción

La formación de los trabajadores es un instrumento esencial para mantener, ampliar y mejorar las competencias (adquisición de destrezas, conocimientos y capacidades)¹ profesionales, que adquiere, probablemente, una mayor relevancia en los actuales contextos económicos y productivos, en los que la irrupción constante y vertiginosa de los cambios tecnológicos y organizativos, precisa, en la mayoría de las ocasiones, una rápida adaptación de los empleados a las nuevas exigencias de la industria, los servicios y, en general, del mercado de trabajo. La importancia de la formación, en el plano jurídico, resalta en su configuración como derecho, tanto en las normas internacionales, como en las internas, de distinto rango y naturaleza, que lo contemplan en su doble dimensión -derecho en sí mismo y medio para la consecución de otros derechos-, estableciendo estas últimas, concretamente en el ordenamiento jurídico español, las distintas modalidades y sus acciones, así como los objetivos y fines que con su aplicación se pretenden y que conforman el denominado *Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral*, regulado por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y que integra la formación ocupacional y la formación continua². Un Sistema que, como señala la Ley, en su Preámbulo, “acompañe a los trabajadores en su acceso, mantenimiento y retorno al empleo, así como en su capacidad de desarrollo personal y promoción profesional” y “que promueva la adquisición y actualización de conocimientos, que mejore las perspectivas de empleo estable y de calidad de los trabajadores, así como la ventaja competitiva de las empresas y de la economía española”.

En el acompañamiento de los trabajadores durante su prestación de servicios, ocupan una posición destacada dos modalidades de formación establecidas por la Ley. En primer lugar, la “formación programada por las empresas”, para su personal, cuyas acciones han de estar orientadas a las actividades empresariales que particularmente desarrollen, a fin de conseguir el ajuste de las competencias de sus trabajadores a las necesidades que los sucesivos cambios en la organización y en los procesos productivos constantemente generan. En segundo lugar y con

¹ Definición de competencias contenida en el art. 4.3 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por el que se regula el Sistema de Formación de Profesional para el empleo en el ámbito laboral -BOE de 5 de julio de 2017-.

² Vid. García Muñoz, M. y Salvador Pérez, F., “El derecho a la formación laboral en nuevas tecnologías: una aproximación en el ordenamiento español”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, n. 1, 2018, pp. 94-113.

carácter complementario, en tanto que se dirige a atender las necesidades no satisfechas por aquella modalidad, la “oferta formativa para trabajadores ocupados”, igualmente, centra sus acciones en proporcionar a los trabajadores la formación necesaria para alcanzar ese ajuste, para incrementar sus opciones de promoción profesional y desarrollo personal y para capacitarles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones e incrementar su empleabilidad. En ambas modalidades, las nuevas tecnologías tienen una especial incidencia, tanto por impulsar los cambios que precisan adaptar las competencias y capacidades profesionales de los trabajadores en las distintas actividades productivas y, por tanto, actualizar y mejorar su formación, como por ofrecer nuevos medios y métodos para proporcionar esta formación a los trabajadores ocupados, potenciándose, en sustitución de la tradicional formación a distancia, la formación online. Esta última modalidad de impartición, precisamente, se caracteriza por una más amplia diversidad en sus instrumentos y mayor accesibilidad para sus destinatarios, aunque, al mismo tiempo, requiera, a su vez, una formación previa y específica en el uso y en la utilización precisamente de las nuevas tecnologías, sobre todo, con carácter general, respecto de los trabajadores de más edad.

Así pues, tras unas breves consideraciones sobre las consecuencias de la última crisis financiera en mercado de trabajo español, el impacto de las nuevas tecnologías en los procesos productivos y el empleo y, con relación a estos aspectos, los rasgos de las distintas generaciones por series de edad que coinciden en el ámbito de las relaciones laborales, como antecedentes a la reforma normativa sobre formación profesional para el empleo, se analiza el régimen legal y reglamentario de estas modalidades de formación y sus correspondientes acciones, así como su influencia en la esfera profesional de los trabajadores, especialmente, de mayor edad, en atención a la continua incorporación de las nuevas tecnologías. Incorporación no solo en el ámbito de las organizaciones productivas, sino también en el de las iniciativas formativas y en su utilización para materializarlas.

2. Antecedentes económicos, tecnológicos y generacionales

2.1. Económicos

La crisis financiera, desencadenada a partir del tercer trimestre de 2007, fundamentalmente en la mayoría de los países más desarrollados, y

extendida hasta más de la mitad de la segunda década de este siglo³, sin que esté aún completamente superada del mismo modo en todos sus extremos y en todos los Estados que la han atravesado, ha afectado no solo al sector económico, sino, con mayor o menor intensidad, a todos los ámbitos de la sociedad. De forma relevante, ha repercutido en el mercado de trabajo y, consecuentemente, en la manera de concebir y de afrontar las relaciones laborales, en tanto que ha puesto de manifiesto que su consecuencia más dramática, la pérdida de empleo, -como es sabido, la situación de desempleo incide directamente en la esfera económica de la persona e indirectamente en todas las demás y, en ocasiones, con mayor intensidad: autoestima, estabilidad familiar, desarrollo social, etc.- no se manifiesta de forma lineal, indiscriminada y aleatoria, sino que se concentra en segmentos de la población activa que son más sensibles a las vicisitudes económicas y que se delimitan por motivos tan variados como la edad, el sexo, la nacionalidad y, sobre todo, de manera muy destacada, la formación profesional y académica.

Efectivamente, en el período central de la crisis financiera, de 2007 a 2013, más del cincuenta por ciento de los trabajadores que perdieron su empleo no había finalizado la educación primaria, mientras que aumentó en un dos por ciento la ocupación de los que había cursado estudios superiores. Asimismo, tras el inicio de la recuperación económica, en el último trimestre de 2014, la tasa de paro de las personas con estudios primarios era casi el triple (2,7) de las personas con estudios superiores y el cincuenta y cuatro por ciento de las que se encontraban en desempleo no habían concluido los estudios de secundaria y representaban el sesenta por ciento del total de desempleados que demandan una ocupación con, al menos, dos años de antelación, así como en torno al setenta por ciento de los desempleados, únicamente con estudios primarios, llevaba más de un año en esta situación, superando en más de quince puntos a los desempleados con estudios superiores, cifrándose en más del catorce por ciento el desempleo de larga duración, es decir, más del doble la media de la Unión Europea⁴.

³ Los diarios de prensa, generalistas y económicos, correspondientes al 10 de agosto de 2017, se hacen eco de un comunicado de la Unión Europea en el que considera finalizada la peor crisis de su historia. www.abc.es/economia/abci-bruselas-cerrada-crisis-diez-anos-despues-201708100245_noticia.html; www.libremercado.com/2017-08-10/la-ue-declara-el-fin-de-la-crisis-economica-en-europa-diez-anos-despues-1276604130/; www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2017/08/09/598af81a468aeb3a6f8b45fe.html.

Consulta 18/11/18.

⁴ Preámbulo de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral -BOE de 10 de septiembre de 2015-.

2.2. Tecnológicos

La irrupción de la Cuarta Revolución industrial y el impacto del cambio tecnológico en los puestos de trabajo, con el riesgo de que un número importante de estos puestos pueda desaparecer por la automatización de la organización productiva, al mismo tiempo, que puedan generarse otros nuevos, determinan, por otra parte, que la necesidad de los trabajadores de adaptarse a las transformaciones de la era digital sea mayor y que precise una formación profesional más especializada -principalmente en nuevas tecnologías-, constante, continúa y ágil que la requerida en otros períodos y ante otras circunstancias. No son escasos los estudios que aportan cifras que oscilan en una amplia horquilla, desde entorno al 10 % hasta el 50% o más, aproximadamente, sobre el número o porcentaje de empleos que podrían perderse como consecuencia de la extensión de la automatización y de la incorporación de los robots industriales⁵. Igualmente, el informe de progreso digital de Europa (2017) señala que, si bien la mayoría de los puestos de trabajo requiere un mínimo básico de competencias digitales, el 11% de los empleados no posee competencia digital y, si se considera los que disponen de un índice bajo de estas competencias, el 37% no alcanza un grado suficiente⁶. Del mismo modo, la encuesta europea Skills and Jobs (ESJ), revela que el 71% de los trabajadores encuestados, en 2014, manifestaron que precisaban un conocimiento básico de competencias digitales para desarrollar su actividad profesional⁷. Así pues, para compensar, reducir o, incluso, aprovechar la influencia, en principio, negativa que la innovación

⁵ Acemoglu, D., “La automatización y el futuro del empleo”, *Foco económico*, 1 noviembre 2017, se refieren algunos estudios que consideran que en las próximas décadas se puede perder el 45% o el 47% de los empleos en EEUU o el 57 % en los países de la OCDE, y otros que, en cambio, en el ámbito de la OCDE, estiman que esta pérdida se situará alrededor del 9%, <http://focoeconomico.org/2017/11/01/la-automatizacion-y-el-futuro-del-empleo/>.

Rotman, D., “El ritmo implacable de la automatización (y el futuro del empleo)”, *MIT Technology Review*, 16 febrero 2017 (traducción T. Woods), cita el estudio elaborado por los consejeros técnicos del presidente Barack Obama, “la inteligencia artificial, la automatización y la economía”, en el que se indica que, en el ámbito del transporte, los vehículos autónomos podrán incidir en 2,2 0 3,1 millones de empleos, incluidos los 1,7 millones puestos de trabajo de conductor de camiones, www.technologyreview.es/s/6783/el-ritmo-implacable-de-la-automatizacion-y-el-futuro-del-empleo.

⁶ Europe’s Digital Progress Report SWD (2017) 160, <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/europes-digital-progress-report-2017> (pdf).

⁷ European Skills and Jobs survey (ESJ), citada en Europe’s Digital Progress Report SWD (2017) 160, <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/europes-digital-progress-report-2017> (pdf).

tecnológica pudiera suponer en el empleo, aunque no todas las actividades la experimenten del mismo modo -las educativas, sanitarias y las relacionadas con servicios sociales, con las fuentes de energía, con las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y con el ámbito científico y técnico, estarían menos expuestas a padecer esa posible influencia negativa⁸-, ni tampoco todos los trabajadores -igualmente estarían menos expuestos los que tengan mayor responsabilidad en la empresa, formación educativa, así como una actitud favorable para formarse y acomodarse a las nuevas formas de trabajo⁹-, parece inevitable reforzar y ampliar las competencias profesionales que permitan afrontar con eficacia y eficiencia las sucesivas transformaciones de los procesos productivos. Estas competencias, lógicamente, difieren en atención al sector y a la actividad a la que se dedique la empresa y a la categoría o grupo profesional en el que se encuadre el trabajador, de modo que cuanto mayor sea el grado de industrialización y mayor la responsabilidad del trabajador, mayor será la necesidad de reforzarlas y ampliarlas. Pero, en cualquier caso, todas tienen en común el factor tecnológico y el objetivo de permitir la adaptación a los nuevos medios y a las nuevas formas de trabajo.

2.3. Generacionales

No todas las generaciones que concurren en el desarrollo de la actividad productiva exigen, no obstante, el mismo reforzamiento o la misma ampliación de competencias relacionadas con la revolución digital, sino que, con carácter general, podría depender de cada cohorte de nacimiento. Así pues, una de las características más importantes que actualmente definen las distintas generaciones demográficas es la posición que adoptan ante las nuevas tecnologías, siendo indefectiblemente más proclives a su uso y utilización, en todas las facetas de la vida (educativa, profesional, social, familiar, etc.), las más próximas frente a la más remotas, siendo, igualmente, otra de las características relevantes la concepción que estas y aquellas tienen del trabajo productivo.

De las generaciones que actualmente conviven en la sociedad y en el mercado de trabajo, la Generación *Baby Boomers*, nacida aproximadamente

⁸ Domenech, R., García, J.R., Montañez, M. y Neut, A., *Cuán vulnerable es el empleo en España a la revolución digital*, Observatorio Económico Research, BBVA, 20 de marzo de 2018, www.bbva.com/publicaciones/cuan-vulnerable-es-el-empleo-en-espana-a-la-revolucion-digital/.

⁹ *Idem*.

entre 1946 y 1964, aunque ha conocido la incorporación de la tecnología, desde la televisión en blanco y negro hasta internet, pasando por la introducción de los electrodomésticos en sus hogares y los medios de comunicación, además, en los lugares de trabajo, como el fax, los teléfonos móviles, los ordenadores, las aplicaciones informáticas y las redes sociales (Facebook, Google + y twitter), parece que aún prefiere informarse a través de la prensa escrita y formarse mediante la literatura impresa, si bien considera importante el conocimiento de las nuevas tecnologías y aprende de las enseñanzas, sobre todo y precisamente en TIC, que pueden proporcionarles las generaciones más jóvenes, fundamentalmente, la denominada *Millennials*. Asimismo, en el ámbito laboral y profesional sus integrantes han experimentado el cambio del modelo tradicional, en el que ha tenido un papel relevante la incorporación de la mujer, y se han habituado al trabajo en equipo en la empresa, en la que desarrollan, si es posible sin cambios, toda su carrera profesional, lo que consideran muy satisfactorio para sus expectativas profesionales y personales¹⁰.

La generación que le sucede y que actualmente tiene una mayor presencia en el ámbito profesional y económico, la Generación X o *Xennials*, integrada por los nacidos entre 1965 y 1979, se estima que se encuentra a medio camino entre la generación anterior y la siguiente, ya que su juventud ha sido analógica y su madurez digital, aunque en cierta medida es un tanto reacia a la utilización constante de las redes sociales y a la compra o a la utilización de servicios a través de internet. No obstante, tiene una mayor predisposición y facilidad de adaptación a los continuos cambios tecnológicos, debido a su más elevada formación académica, en un amplio número universitaria, y a su inmigración digital, así como a continuar formándose y preparándose profesional, académica y personalmente. Igual, que la generación anterior, sus miembros están familiarizados con el trabajo en equipo y lo desarrollan con eficacia, estableciendo buenas relaciones de confianza y estables, y también se inclinan por permanecer en la misma empresa para su progresión profesional y se muestran reflexivos antes de introducir algún cambio en su faceta laboral¹¹.

La siguiente generación, la Generación Y o *Millennials*, nació entre 1980 y 1996, en la era de internet, de forma que se suele denominar a las personas que la componen *nativos digitales* y que, por ello, realizan un uso continuo

¹⁰ Gonzalez, B., <http://begonagonzalez.com/generacionxyz/>, Cajal M., <https://www.mabelcajal.com/2014/12/millennials-generacion-x-baby-boomers-como-se-comportan-online.html/>, Consulta 18/11/2018.

¹¹ *Idem*.

de las TIC, a través de sus ordenadores, sobre todo portátiles, smartphones y tablets que les acompañan en todas las vertientes de sus vidas, educativa, lúdica, social y profesional, siendo muy activos en las redes sociales (Facebook, You Tube, etc.). En cuanto al despeño del trabajo productivo, parece que son menos proclives al trabajo por cuenta ajena que ha de realizarse de forma subordinada en todas las circunstancias espaciales, temporales y organizativas, puesto que suelen preferir, si es posible de acuerdo con la actividad, que se desarrolle desde casa o distancia y no en el lugar delimitado por la oficina, centro o cualquier otro espacio establecido por el empleador; sin un horario fijo y que les permita incorporar en su ejecución sus propias ideas o iniciativas, quizás, en condiciones más similares con el trabajo autónomo o dependiente pero con altas dosis de autonomía. Asimismo, no encuentran, en todo caso, un obstáculo, sino más bien una oportunidad, en cambiar de empresa, de ámbito geográfico o, incluso, de actividad o modo de materializarla, si estos cambios pueden suponer una mejora en sus expectativas profesionales o personales¹².

Finalmente, la generación *Z* o *Centennials*, nacida a partir a partir de 1997, está completamente adaptada a la nuevas tecnologías¹³, ya que en ellas y a través de ellas, mediante los diferentes dispositivos electrónicos, cuya utilización ocupa un amplio período del tiempo, los jóvenes entorno a los 20 o menos años de edad, encuentran la información sobre las cuestiones que les interesan, para el estudio, para el aprendizaje en distintas materias y para la diversión, participando constantemente en redes sociales, sobre todo en las que sea más difícil coincidir con sus padres y familiares mayores, como Snapchat e Instagram. Aunque por razones de edad aún no se han incorporado al terreno laboral, se pronostica que, como los

¹² *Idem*.

¹³ Esta adaptación, en nuestra opinión, es tan extensa e intensa que incluso condiciona, en cierta medida, el comportamiento y, en mayor o menor parte, perfila la personalidad de la juventud actual, comprendida por los nacidos desde finales de la década de los noventa del siglo pasado, al trasladar los esquemas y modos de funcionamiento de los medios digitales a sus actuaciones y relaciones en los distintos ámbitos sociales, hasta el extremo, en este sentido, de poder ser reconocida por sus características, metafóricamente, como se ha puesto de manifiesto en numerosas ocasiones, “*generación WhatsApps*”. Entre estas características, a nuestro modo de ver, se encuentran la interespacialidad, como lugar de desarrollo personal, sin identificación precisa con un espacio físico concreto (localidad, ciudad, país o institución, entidad, empresa); la virtualidad, como apreciación del contexto exterior e interconexión con el mismo, sin necesidad de presencia física, (plataformas, aplicaciones, redes); la intemporalidad como período de realización material, sin limitación de franjas horarias definidas (mañana, tarde, noche); la inmediatez, como ritmo de sucesión de actos y acontecimientos, sin pausas ni esperas (celeridad, impulsividad, impaciencia).

integrantes de la Generación *Millennials*, pero en un mayor grado, se sentirán más inclinados a desarrollar simultáneamente varias actividades productivas, bajo parámetros organizativos más flexibles o de autonomía, que faciliten que la totalidad de las tareas o funciones se puedan realizar a distancia, que estén relacionadas con sus aficiones y elementos de ocio y que puedan imprimir en ellas su percepción personal, pues se consideran que son creativos y ellos mismos, en cierta medida, singulares y únicos¹⁴.

3. Edad, nuevas tecnologías y formación

Independientemente del índice de exactitud, realidad y generalidad, de la extensión y del porcentaje en el que puedan coincidir las consideraciones anteriores sobre los rasgos identificativos, en los términos expresados, de las distintas generaciones por series de edad, si parece verosímil, por razones cronológicas y educativas, que, con carácter general, la población activa de más edad, sobre todo a partir de los 50 o 55 años (coincidiendo con los primeros *Xennials* y con los últimos *Baby Boomers*) pueda poseer una menor formación en nuevas tecnologías, hábito o destreza para su aprendizaje y disposición para adaptarse a los nuevos requerimientos de los puestos de trabajo, por su incorporación masiva en todas o casi todas las funciones que los integran. Estas circunstancias, también llamadas estereotipos, junto con otras, que se suelen predicar como debilidades de este colectivo poblacional -como la falta de interés formativo y de integrar las nuevas tecnologías en el ámbito del trabajo, la adopción de una posición rígida, conservadora, inmovilista ante cambios geográficos, funcionales o de cualquier tipo, la menor capacidad para trabajar ante situaciones estresantes, para la creatividad y la eficiencia por el natural deterioro cognitivo o la retención de habilidades desfasadas, por ejemplo-, si bien se intentan compensar con determinadas fortalezas que, aunque, quizás, en menor medida, igualmente, se destacan -como la dedicación al trabajo, la madurez, la experiencia, la fidelidad, la permanencia en la empresa, entre otras-, se convierten, con frecuencia, en barreras u obstáculos que determinan que sea más difícil y, a veces, imposible, para estos trabajadores mantener o acceder al empleo¹⁵.

¹⁴ Gonzalez, B., <http://begonagonzalez.com/generacionxyz/>, Cajal M., <https://www.mabelcajal.com/2014/12/millennials-generacion-x-baby-boomers-como-se-comportan-online.html/>, Consulta 18/11/2018.

¹⁵ Olmos Rueda, P., Sanahuja Gavalda, J.M. y Pérez Amorós, F., *La formación como medida de retención y reincorporación en el mercado de trabajo de los trabajadores de edad avanzada y su contribución a las políticas de envejecimiento activo*, Documentación Laboral, n. 12

En todo caso, sean reales o presuntas, compensables o deficitarias por el efecto de las ventajas que también se asocian a la edad, la formación se concibe como un elemento imprescindible para aumentar las posibilidades de ocupación, ya sea para conservarla, recuperarla o adquirirla, suponiendo, a veces, su carencia, sobre todo en nuevas tecnologías y también en idiomas, un argumento justificativo para los trabajadores de más edad para renunciar a trabajar o a buscar empleo¹⁶. Por ello, como se puede extraer de la investigación realizada por Olmos Rueda, Sanahuja Gavaldá y Pérez Amorós para “obtener una aproximación a la situación laboral de las personas mayores 55 años a través de entrevistas y grupos de discusión”¹⁷, estos trabajadores consideran que la formación es útil y necesaria, si está referida a esas materias, aunque también piensan, que para determinadas profesiones u oficios que descansan en habilidades manuales no lo sea tanto y que las empresas, en demasiadas ocasiones, están más interesadas en la subvención que puedan obtener por su realización que en su finalidad. La Administración pública también entiende que es un instrumento idóneo para que los trabajadores y, fundamentalmente, para que los de más edad estén mejor situados ante las vicisitudes del empleo, puesto que cuanto más amplia y mejor sea su formación mayores serán sus posibilidades para retenerlo, recuperarlo o conseguirlo, si bien también es consciente de que estos trabajadores, si están ocupados, suelen ser menos participativos en las acciones de formación. De hecho, la escasa participación de los trabajadores a partir de estas edades en acciones de formación puede denotar que ni los empleadores ni los trabajadores están especialmente interesados en su realización, al poder considerar, no en pocas ocasiones, que puede venir determinada más por el hecho de la edad que por las propias tareas del puesto del trabajo¹⁸. Finalmente, los empleadores, igualmente, estiman positivamente la formación, si está orientada a las exigencias del mercado,

(Extraordinario), vol. IV, 2017, p. 126.

¹⁶ *Idem*.

¹⁷ *Ibidem*, pp. 123-141.

¹⁸ Los datos referidos al ejercicio 2017 parecen apoyar la reticencia de los trabajadores de mayor edad a realizar acciones formativas, ya que de los 2.626.950 trabajadores que las desarrollaron 214.799 eran mayores de 55 años, representando el 8,2%, porcentaje que, aunque se incrementa hasta casi el doble, 16,2%, con relación al número de trabajadores beneficiarios potenciales de actividades formativas con esas edades, 1.327.560 (encuesta población activa II-Trimestre 2017, EPA, INE), continúa siendo no muy elevado. Informe anual sobre los resultados de la formación programada por las empresas 2017, editado por la Fundación Estatal para la formación en el empleo (FUNDAE).

<https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/Balance-de-resultados.aspx> (pdf), pp. 13 y 34.

pero también resaltan que las competencias de los trabajadores de más edad no se corresponden con las requeridas actualmente, como las referidas al conocimiento de otras lenguas y de las TIC, y que las pequeñas y medianas empresas encuentran más dificultades para desarrollarla¹⁹.

4. Modalidades formativas para trabajadores ocupados

Con estos antecedentes, se reforma la normativa española sobre formación profesional, mediante la aprobación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, desarrollada reglamentariamente por el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio. De los cuatro objetivos estratégicos que la ley y el reglamento enuncian que persigue esta nueva regulación, en atención a lo previsto en el Acuerdo de 29 de julio de 2014²⁰, se puede deducir que, directamente e indirectamente, se refieren a la formación, como derecho de los trabajadores, ocupados o desempleados, particularmente de los más vulnerables. Entre ellos, se encuentran los trabajadores de más de edad, por las debilidades atribuidas como estereotipos a este colectivo y, especialmente, por su menor índice de competencias en nuevas tecnologías, en tanto que estas se revelan como un elemento determinante para los requerimientos actuales del sistema productivo que favorece la competitividad de las empresas y que en sí mismas constituyen un medio coherente para impartir la propia formación y facilitar con ello su calidad y alcance. Asimismo, para lograr la consecución de los objetivos propuestos se prevé la colaboración del Gobierno, las Comunidades Autónomas y los agentes sociales en la prospección, planificación y programación de la actividad formativa.

Precisamente, en cuanto a la programación de la actividad formativa y su ejecución, la legislación, en principio, estructura la formación en distintas iniciativas separadas entre sí, en atención a la situación, con relación a la actividad, en la que se encuentren sus destinatarios: trabajadores

¹⁹ Olmos Rueda, P., Sanahuja Gavalda, J.M. y Pérez Amorós, F., *op. cit.*, pp. 125, 132-134.

²⁰ El Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, suscrito, por el Gobierno y CCOO, UGT, CEOE Y CEPYME, señala “la voluntad de transformar el sistema de formación profesional para el empleo, sobre la base del dialogo social, para garantizar tres objetivos estratégicos que deben prevalecer”, entre los que se encuentra, en primer lugar, “la garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores empleados y desempleados, en particular, de los más vulnerables”, http://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/Documents/Documento%20Acuerdo%2029%20de%20julio_DEFINITIVO.pdf.

desempleados y trabajadores ocupados y, estos, según el ámbito en el que presten sus servicios: sector privado y sector público, en situación de privación de libertad y en tropa y marinería de carácter temporal de las Fuerzas Armadas; al carácter público o privado del sujeto al que corresponde la iniciativa: empresas particulares y Administraciones públicas; a la naturaleza pública o privada de los fondos que financian la formación y, en fin, al modo en el que se accede a ella: permisos individuales de formación y formación en alternancia con el empleo. Sin embargo, en el desarrollo normativo de cada una de estas iniciativas, se puede observar que, en alguna ocasión, se entrecruzan o superponen, puesto que prevé, por ejemplo, que los trabajadores desempleados puedan participar en la oferta formativa para trabajadores ocupados y en las acciones formativas que desarrollen las empresas para sus propios trabajadores, bien con compromiso de contratación u otro acuerdo con los servicios públicos de empleo²¹. Con ello, el legislador no concibe solo formalmente el Sistema de Formación Profesional para el empleo, sino también materialmente, en el que sus distintas iniciativas se intercomunican para proporcionar, ampliar y mejorar la formación de los trabajadores, a fin de que puedan mantener y progresar o reincorporarse y acceder al empleo, aunque, lógicamente, cada una de ellas se centre particularmente en el objetivo que pretende alcanzar. Así pues, aunque la formación, incluso la más específica, despliega sus efectos de forma general y transversal, las distintas iniciativas de formación conforman las denominadas modalidades de formación, ambas establecidas por la ley, para atender las diferentes necesidades individuales y de los procesos productivos requeridas en todo momento²², y que difieren en atención a la situación de ocupado o desempleado, de la actividad económica y del modo en el que esta se desarrolla, respectivamente.

Concretamente, respecto a los trabajadores ocupados, la ley establece diversas modalidades de formación que actúan de modo complementario para la consecución de sus correspondientes objetivos que, en todo caso, se concentran en que los trabajadores adquieran, mejoren y actualicen permanentemente las competencias y cualificaciones profesionales para que puedan desempeñar las tareas del puesto de trabajo y, con ello, la empresa pueda mantener unos adecuados índices de competitividad en el sistema productivo. Entre ellas, en nuestra opinión, ocupan un lugar destacado las modalidades que a continuación se enuncia.

²¹ Art. 5.1.b del Reglamento 694/2017, de 3 de julio y art. 14.1.2 a. de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, respectivamente.

²² Art. 8 de Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

4.1. Formación programada por las empresas, para sus trabajadores

En primer lugar, “la formación programada por las empresas, para sus trabajadores”²³, tiene como destinatarios principales a los trabajadores que presten sus servicios en empresas o entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones públicas²⁴, incluidos los fijos discontinuos en los periodos de no ocupación, los que durante su participación se extinga su relación de trabajo y los que la tengan suspendida por causas objetivas, durante el período de no actividad²⁵.

El contenido de las acciones formativas, reglamentariamente entendidas como las que se dirigen a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales de los trabajadores²⁶, ha de guardar relación con la actividad empresarial, aunque no es necesario que este referenciado al Catálogo de Especialidades Formativas²⁷, sin perjuicio de que la empresa tenga que comunicar su comienzo y su fin a la Administración pública competente, a través del sistema electrónico habilitado por el Servicio Público de Empleo Estatal²⁸. Este Catálogo, estructurado en las familias profesionales, y estas a su vez en las áreas profesionales, y en los niveles de cualificación establecidos reglamentariamente, contiene las especialidades formativas para configurar las ofertas del Sistema de Formación Profesional para el empleo, considerándose cada especialidad formativa como “la agrupación de competencias profesionales,

²³ Regulada en el art. 9 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, desarrollado reglamentariamente, en Capítulo II, arts. 9 a 18, del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

²⁴ La Comisión General de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas, con fecha 9 de marzo de 2018, aprobó la modificación del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas (IV Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas de 21 de septiembre de 2015), principalmente, con objeto de adaptarlo a la regulación establecida por la Ley 30/2015 de 9 de septiembre. Resolución de 21 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas de 9 de marzo de 2018 -BOE, de 26 de marzo de 2018-.

²⁵ Art. 9.1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

²⁶ Art. 3.1 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

²⁷ Art. 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

²⁸ Art. 15. de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre y art. 1.3 de la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el Marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral -BOE, de 14 de marzo de 2019-.

contenidos y especificaciones técnicas que responde a un conjunto de actividades de trabajo enmarcadas en una fase del proceso de producción y con funciones afines, o a la adquisición de competencias transversales necesarias para el desempeño adecuado en el entorno y contexto profesional”. De este modo, “cada especialidad formativa está adscrita a una familia y área profesional y tiene asignado un determinado nivel de cualificación”²⁹. A partir del Catálogo, corresponde a cada Administración realizar para su ámbito de gestión la configuración de la oferta formativa que mejor se ajuste a sus necesidades y prioridades³⁰.

Consecuentemente, las acciones formativas se pueden desarrollar con la flexibilidad necesaria relativa a las materias, momento, duración -si es superior a dos horas y la participación del trabajador no sobrepasa las 8 horas diarias, salvo que se concentre en una sola jornada y, en todo caso, respete los límites fijados legal y convencionalmente, en los que se incluyen las horas del módulo de formación práctica en centros de trabajo correspondiente a cada certificado de profesionalidad y la de las prácticas profesionales no laborales no dirigidas a la obtención de este certificado- y requisitos de impartición que determine la empresa, con observancia del derecho de información y consulta de los representantes de los

²⁹ La Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, considera el Catálogo de Especialidades Formativas como un “instrumento de transparencia y difusión del Sistema de Formación para el Empleo” para que actúe de referencia “común de toda la oferta formativa que se programe para los trabajadores ocupados y desempleados”, por ello, la propia norma contempla “la necesidad de actualización permanente mediante medios ágiles para la incorporación al mismo de nuevas especialidades formativas y la respuesta a las demandas de formación de sectores y ocupaciones emergentes, así como la necesaria revisión de las mismas”. En consecuencia, dispone, en su art. 1, que su objeto “es regular la estructura y contenido del Catálogo de Especialidades Formativas y el procedimiento para su gestión y actualización” y establece los mecanismos para su difusión (el art. 7 ordena su publicación en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal), seguimiento y evaluación (el art. 8 prevé la creación de una *Comisión Técnica, constituida por representantes del Servicio Público de empleo Estatal y de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas*), a fin de “asegurar su calidad y el cumplimiento de sus fines”. Con validez y aplicación para todo el territorio nacional, según art. 2, recoge toda la oferta formativa, formal (“constituida por especialidades formativas dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad”) y no formal (demás especialidades formativas contenidas en el Catálogo no dirigidas a dicha obtención).

³⁰ Art. 3 de la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo. En su Anexo 1, se recogen las Familias y Áreas profesionales y en el Anexo II del Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales -BOE, de 17 de septiembre de 2003-, los niveles de cualificación profesional, ordenados ascendentemente, de 1 a 5, según se refiere la competencia a un conjunto más reducido o más amplio de actividades de trabajo o profesionales de menor o mayor complejidad, respectivamente.

trabajadores, y que no sea meramente informativa o divulgativa, para que de forma ágil se puedan ajustar las competencias de sus trabajadores a los continuos requerimientos cambiantes de los procesos productivos³¹. En este sentido, la obligación de la empresa de solicitar el correspondiente informe a la representación de los trabajadores, establecida también en el Estatuto de los Trabajadores (ET)³², previa puesta a disposición de la información relativa a las acciones de formación programadas, tiene la virtualidad de que esta pueda conocer las necesidades formativas manifestadas por los trabajadores sobre las carencias o debilidades en competencias profesionales con relación a sus puestos de trabajo, de modo que las acciones formativas puedan estar orientadas a mejorar estas competencias. No obstante, si existieran discrepancias, expresadas por escrito y motivadas, deberán resolverse en el plazo de quince días, contados desde la recepción del mencionado informe y por acuerdo entre ambas partes y, si no fuera posible, a través de la mediación que pueda realizar la estructura paritaria, sin que se paralice el desarrollo de las acciones formativa ni la aplicación de la bonificación. En el supuesto, de que no existiera estructura paritaria o, pese a la mediación, se mantuvieran discrepancias debidas a discriminación de trato, realización de acciones que no se correspondan con la actividad empresarial, en nuestra opinión en el sentido, de que no guarden ninguna relación directa o indirecta con esta, o, en fin, abuso de derecho en la utilización de fondos públicos, se emitirá resolución administrativa, con efectos sobre la adquisición y mantenimiento de la bonificación. También podría suceder que no estuviera constituida la representación de los trabajadores, en cuyo caso, la actual normativa no contiene previsión alguna, en contraste con la anterior que exigía la conformidad de los trabajadores afectados por las acciones formativas y ante su falta o denuncia de cualquier trabajador, basada en las causas mencionadas, disponía la emisión de la resolución administrativa sobre el derecho a la bonificación³³. Como se ha puesto de manifiesto en un estudio, podría entenderse que, en estos casos, la empresa no estaría obligada a solicitar el correspondiente informe, si bien sería cuestionable, en particular, si existiera alguna de las circunstancias que prevé la intervención de la Administración, sin perjuicio de que se

³¹ Art. 9.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre y arts. 3.1 y 2 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

³² Art. 64.5 e) de la del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -BOE, de 24 de octubre de 2015-.

³³ Art. 15.6 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo (derogado).

podiera acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social³⁴. Asimismo, consideramos que también podría argumentarse que la carencia de representación no elimina los derechos de información y consulta, puesto que podrían ejercerlos los trabajadores afectados directamente, como disponía la regulación precedente³⁵. A nuestro modo de ver, la omisión normativa sobre este aspecto podría no ser causa suficiente para impedir la realización del derecho de información y consulta sobre esta materia, ya que el objetivo principal de la representación es poder ejercer, a través de las estructuras representativas, determinados derechos en nombre de los trabajadores, para conseguir una más eficiente satisfacción de los mismos que si se efectuaran individualmente por cada uno de ellos, sobre todo cuando el número de empleados es relativamente elevado, a fin de poder canalizar, ordenar y agilizar su materialización. Por ello, cuando el volumen de la plantilla de la empresa o centro de trabajo es inferior a 10 o, en todo caso, a 6 asalariados, la ley no prevé la constitución de órganos de representación³⁶. Probablemente, porque considera que, con carácter general, no es precisa para conseguir esa satisfacción y no, en cambio, para evitar su ejercicio o para privar de esos derechos a los trabajadores, máxime si tiene en cuenta que el 93,6% de las empresas en España son microempresas, de las cuales el 53,5% no tienen trabajadores y el 40,1% ocupan entre 1 y 9³⁷. Incluso, la propia ley en los supuestos de inexistencia de órganos de representación y con relación determinados procedimientos³⁸, dispone que los trabajadores podrán optar, a su elección, por atribuir su representación “a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma”³⁹. Su

³⁴ Cordero Gordillo, V., “El sistema de formación profesional para el empleo: la Ley 30/2015 y el RD 694/2017 (1)”, *Trabajo y Derecho*, n. 42, 1 de jun. de 2018, Wolter Kluwer, pp. 4 y 5.

³⁵ Art. 15.6 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo (derogado).

³⁶ Arts. 62 y 63 del ET.

³⁷ Vid. nota 48.

³⁸ Movilidad geográfica (art. 40 del ET) modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 del ET), suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o producción o derivadas de fuerza mayor (art. 47 del ET), despido colectivo (art. 51 del ET) e inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable (art. 82 del ET).

³⁹ Art. 41.4 a) del ET.

aplicación analógica, igualmente, favorecería que se pudieran ejercer los derechos de información y consulta, desplegándose, si no se cumpliera su ejercicio, bien porque no se requiera del conjunto de los trabajadores, bien, en su caso, de esas comisiones, las mismas consecuencias previstas reglamentariamente, antes citadas, consistentes en la imposibilidad por parte de la empresa de adquirir y, en su caso, de mantener el derecho a la bonificación.

La empresa puede organizar las acciones formativas por sí mismas e impartirlas con sus propios medios o encomendar su organización a una entidad externa, como pueden ser organizaciones empresariales y sindicales; estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva que cuenten con personalidad jurídica propia; asociaciones de trabajadores autónomos y de la economía social y las entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro habilitado por la Administración pública competente; aunque no se considera encomendada si la función de la entidad externa se limita a la gestión administrativa necesaria para la correcta aplicación de las bonificaciones. En el supuesto de que encomiende la organización, la impartición se debe realizar por una entidad formativa acreditada y/o inscrita en el registro de entidades de formación habilitado por la Administración pública competente o por la entidad externa organizadora, si bien ni la actividad de organización ni la de impartición puede ser subcontratada⁴⁰. Así pues, la formación puede ser impartida por las empresas que desarrollen acciones formativas para sus propios trabajadores, con sus propios medios o contratándolos; las Administraciones públicas con sus propios centros -en todo caso se consideran centros propios los Centros de Referencia Nacional y los Centros Integrado de Formación Profesional de titularidad pública- y las entidades de formación, públicas y privadas, acreditadas o inscritas en el correspondiente registro⁴¹. En todo caso, la empresa o la entidad externa⁴²

⁴⁰ Arts. 9.3 y 12 de la Ley 30/2017, de 9 de septiembre y arts. 3.3 y 4 y 14.3 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

⁴¹ Art. 14. 2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Adicionalmente, el art. 15.4 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, dispone, en su párrafo primero, que “las entidades de formación interesadas en inscribirse en el correspondiente registro para impartir especialidades formativas no dirigidas a la obtención de Certificados de profesionalidad (...)” y para impartir “formación distinta de las especialidades previstas en el Catálogo de especialidades formativas (...)”, deberán presentar ante la Administración pública competente una “declaración responsable sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos” (en este caso, mediante el modelo del Anexo previsto en la Orden ESS/723/2016, de 9 de mayo -BOE, de 14 de mayo, de 2016-). Finalmente, las entidades interesadas en impartir especialidades formativas dirigidas a la obtención de Certificados

encargada de la organización de la formación, si así lo acuerda con la empresa, debe comunicar, a través del sistema implantado por el Servicio Público de Empleo Estatal, a la Administración pública competente el inicio y la finalización de las acciones formativas y asegurar su desarrollo satisfactorio, las funciones de seguimiento, control y evaluación y su adecuación a las necesidades formativas de la empresa y sus trabajadores⁴³. A su vez, la formación se puede impartir en las siguientes modalidades: *presencial*, se realiza en grupos integrados por un máximo de 30 participantes, con criterios de calidad de acuerdo con un proceso que posibilite la adquisición de destrezas, conocimientos y capacidades, eso es, de competencias; *teleformación*, se debe realizar a través de una plataforma que posibilite la interactividad de los alumnos, tutores y recursos situados en distinto lugar y que asegure un proceso de aprendizaje sistematizado para los participantes, su seguimiento continuo y en tiempo real y la evaluación de todo el proceso y se debe complementar con la acción tutorial, correspondiendo, como mínimo, un tutor por cada 80 participantes, que debe contar con formación o experiencia verificable en esta modalidad de impartición. Igualmente, los límites horarios previstos para la ejecución de la formación se aplican tanto a la dedicación de los participantes como a la del tutor-formador; *Mixta*, se realiza mediante una combinación de las dos anteriores, si bien se considera teleformación, si la parte presencial es igual o inferior al 20 por ciento de la duración total⁴⁴.

de Profesionalidad deberán presentar ante la Administración pública competente una “solicitud de acreditación, considerándose estimadas las no resueltas en el plazo de seis meses desde la fecha de su presentación”, requiriéndose para la obtención de la acreditación y para su mantenimiento el cumplimiento de los requisitos exigidos, tanto para modalidad de impartición presencial, como para la modalidad de teleformación, en el art. 12 bis del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad -BOE, de 31 de enero de 2008-.

⁴² En el año 2017, 6.274, entidades externas operaron en el Sistema de Formación Profesional; 9.772 empresas organizaron por sí mismas la formación, 329.189 a través de una entidad externa y 16.546 mediante ambas opciones. Informe anual sobre los resultados de la formación programada por las empresas 2017, editado por la Fundación Estatal para la formación en el empleo (FUNDAE), <https://www.fundae.es/ObservatoriPages/Balance-de-resultados.aspx> (pdf), p. 22.

⁴³ Art. 9.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre y arts. 3.3 y 4 y 15 del Decreto 694/2017, de 3 de julio.

⁴⁴ Art. 14.1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre y arts. 3.6 y 4 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio. Por su parte, específicamente, el art. 12 bis Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, respecto a las entidades interesadas en impartir especialidades formativas dirigidas a la obtención de dichos certificados, establece que para la obtención de la correspondiente acreditación y su mantenimiento es necesario que dispongan, en síntesis, por una parte, en la modalidad presencial de las condiciones espaciales y materiales requeridas, así como

La modalidad teleformación y la mixta, en tanto que esta incluye aquella, resaltan la importancia de la incorporación continua y constante de las nuevas tecnologías no solo en los procesos productivos, sino también, en nuestra opinión, como novedad, no suscitada en otros períodos de cambios en el sistema de producción y en las relaciones laborales, en los propios medios y métodos para adquirir las competencias. Por ello, el trabajador, con carácter general, previamente precisa obtener los conocimientos sobre estos medios y su utilización y sobre estos métodos y su seguimiento para poder desarrollar la formación en esas competencias. Igualmente, el factor generacional puede ser determinante para organizar e impartir la formación a través teleformación, puesto que, aunque en alguna ocasión ha se puesto de manifiesto que las generaciones más jóvenes en un porcentaje significativo el conocimiento que poseen en nuevas tecnologías se limita a los dispositivos y aplicaciones que usan para actividades lúdicas y de ocio, en cualquier caso, están más habituados a su uso que las generaciones que les preceden. Así pues, siquiera sea por la destreza que de este uso adquieren las personas jóvenes y por su intuición tecnológica -se consideran y denominan nativos digitales- además, de otras características vinculadas a la edad -retentiva a corto plazo, inmediatez en la captación de datos, etc.-, el proceso de aprendizaje, probablemente, tanto sobre los medios y métodos a través de los que esta modalidad formativa se desarrolla como del contenido de la formación en sí misma, podrá ser menos extenso y menos intenso. En cambio, seguramente, las generaciones mayores, con carácter general, requerían un proceso más detallado y pausado, sobre todo para aprender, en un primer momento, la utilización de los aparatos tecnológicos y los canales de comunicación a través de los que se imparte la formación y, posteriormente, la formación específica que les permita ajustar sus competencias a las nuevas necesidades de la empresa y de sus puestos de trabajo.

No obstante, en nuestra opinión, la concurrencia en la práctica de estas circunstancias no tienen que traducirse necesariamente en un mayor coste para la empresa, puesto que, si bien los rasgos generacionales de los trabajadores más jóvenes podrán requerir un proceso formativo en TIC y

las que se puedan especificar por otras Administraciones competentes. Por otra, en la modalidad de teleformación, de un proyecto formativo con sus correspondientes detalles de planificación y evaluación; de instalaciones y recursos para las actividades presenciales que puedan desarrollarse; de una plataforma de aprendizaje; de unas herramientas de gestión y ancho de banda adecuado con niveles de fiabilidad, seguridad, accesibilidad e interactividad señalados en normas UNE, de un servicio técnico de mantenimiento y, en fin, de un curso completo que incluya materiales multimedia para los alumnos.

mediante TIC, menos intensivo y con menor duración, la prestación de servicios de los trabajadores de más edad, tras adquirir las destreza y los conocimientos necesarios, podrá ser más eficiente, por su experiencia y por su capacidad de contextualizar las funciones del puesto de trabajo en la actividad productiva, con la que, además, normalmente, se sienten más comprometidos. Asimismo, como resultado de la genérica y común incorporación de las nuevas tecnologías como medios de impartición de la formación profesional, a través de la modalidad de teleformación, esta ha desplazado la tradicional formación a distancia, que se suprime como modalidad de formación financiada con fondos públicos y se excluye del Sistema de Formación Profesional para empleo, si bien por su arraigo, aceptación por los destinatarios y adecuados resultados entre sus participantes se mantiene como modalidad de formación privada no financiada recursos públicos⁴⁵.

Por otro lado, las características intrínsecas de la modalidad de teleformación, como la necesidad de que sus destinatarios posean siquiera unos mínimos conocimientos sobre la utilización de los dispositivos electrónicos y los métodos a través de los que se desarrolla y de que se dispongan de estos dispositivos y de las condiciones técnicas y pedagógicas para su impartición, y extrínsecas, como las circunstancias derivadas del elemento generacional, expliquen, al menos en parte, que, según los últimos datos disponibles correspondientes a 2017 sin que se aprecien variaciones significativas respecto a 2016, aún la modalidad presencial supere en más de dos tercios en el número de participantes, 3.083.718 (76,8%), a la modalidad de teleformación, 874.544 (21,8%), representando la modalidad mixta un porcentaje de participantes residual (1,5%). Pero con el coste bonificado por participante más alto, 270 € la modalidad mixta frente a los 169 € correspondientes a la teleformación y a los 110 € a la presencial. A su vez, el mayor coste bonificado/participante se refirió a la teleformación, 68%, a continuación a la mixta, el 54% y, finalmente, la presencial 35%. En cambio, esa distancia, respecto al número de participantes, se reduce en el porcentaje de horas de formación (número total de horas 63,8 millones), alcanzando la formación presencial el 54,9 % de las horas de formación, el 40,9 % la teleformación y el 4,2 % la mixta, invirtiéndose esta tendencia en el número de horas de duración media, al situarse en 45,8 horas de duración media la formación mixta, en 29,8 la teleformación y en 11,4 la presencial. De ellas, las microempresas (entre 1 y 9 asalariados) son las que realizan el mayor porcentaje de horas de formación telemática, el 76,4 %, con acciones online de larga duración

⁴⁵ Preámbulo del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

(53,2 horas de media por participante); a continuación, las pequeñas empresa con el 48,3 % de las horas de formación desarrolladas telemáticamente con acciones de larga duración (48,9, de media por participante); seguidamente, las grandes empresas con el 28,1% de las horas de formación efectuadas telemáticamente y, finalmente, las medianas empresas con el 25,8 % de las horas de formación telemáticamente mediante acciones online (14,9 horas de media por participante)⁴⁶.

Asimismo, las circunstancias o estereotipos predicables respecto de los trabajadores de más edad, como, con carácter general, la menor formación y habilidades para el aprendizaje de las nuevas tecnologías, la falta de predisposición para integrarlas en el ámbito laboral y de interés para realizar acciones formativas por considerar que derivan más de la edad que de las propias exigencias del puesto de trabajo, probablemente, puedan sustentar que sea este colectivo el que registre el segundo menor porcentaje de trabajadores que realizaron actividades formativas, superado solamente y de forma mínima (0,3%) por el segmento de trabajadores entre 16 y 25 años de edad. Efectivamente, durante 2017, de los 12.686.490 trabajadores beneficiarios potenciales de formación desarrollaron acciones formativas 2.626.950 trabajadores (21%); 1.327.560 eran mayores de 55 años y realizaron acciones formativas 214.799 trabajadores (8,2 % del total de trabajadores que participaron en acciones formativas y 16,2 % de los beneficiarios potenciales); 3.068.535 tenían de 46 a 55 años y efectuaron acciones formativas 654.322 trabajadores (24,9% del total de trabajadores que participaron en estas acciones y 21,4% de los beneficiarios potenciales); 4.125.060 entre 36 y 45 años y representaron el mayor número de trabajadores que participaron en acciones formativas 930.838 trabajadores (35,4% del total de trabajadores que participaron en ellas y 22,6% de los beneficiarios potenciales); 3.123.214 de 26 a 35 años y tomaron parte en acciones formativas 657.225 trabajadores (25% del total de trabajadores que participaron en la formación y 21% de los beneficiarios potenciales) y, finalmente, 1.042.122 con 16 y hasta 25 años y la intervención en acciones formativas se limitó a 165.608 (6,3% del total de trabajadores que intervinieron y 15,9% de los beneficiarios potenciales)⁴⁷.

Finalmente, las empresas dispondrán, desde el primer día cada ejercicio

⁴⁶ Informe anual sobre los resultados de la formación programada por las empresas 2017, editado por la Fundación Estatal para la formación en el empleo (FUNDAE), <https://www.fundae.eObservatorio/Pages/Balance-de-resultados.aspx> (pdf), pp. 17,18, 39 y 40.

⁴⁷ *Ibidem*, pp. 13 y 34.

presupuestario, del denominado *crédito de formación* para financiar el coste derivado de esta modalidad formativa, mediante las aplicaciones de bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, conforme se realice la comunicación de la finalización de las acciones formativas. La cuantía de este crédito para cada año se obtiene de aplicar el porcentaje establecido, según el tamaño de la empresa, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y que oscila entre el 100 por 100 para las empresas entre 1 y 9 trabajadores (microempresas que representan el 40,1 % del total de las empresas en España) y el 50 por ciento para las empresas a partir de 250 trabajadores (grandes empresas que suponen el 0,2 % del conjunto de las empresas españolas) al importe ingresado por la empresa en el año anterior por cuota de formación profesional⁴⁸. No obstante, la ley de Presupuestos Generales del Estado establecerá el crédito mínimo de formación, de acuerdo con el número de trabajadores de la empresa, que podrá ser superior al importe de la cuota de formación ingresa por esta⁴⁹. En todo caso, salvo las empresas entre 1 y 5 trabajadores, están obligadas participar en la financiación de esta

⁴⁸ Según los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en diciembre de 2018, el total de empresas inscritas en la Seguridad Social española asciende a 2.896.900, de las cuales 1.550.271 microempresas sin asalariados, esto es, trabajadores autónomos afiliados a alguno de los regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social que no forman parte de sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias ni como colaboradores familiares o colectivo especial de trabajadores (53,5 %); 1.161.131 microempresas entre 1 y 9 asalariados (40,1 %); 156.242 pequeñas empresas entre 10 y 49 asalariados (5,4 %); 24.559 medianas empresas entre 50 y 249 asalariados (0,8 %) y 4.697 grandes empresas con 250 o más asalariados (0,2 %). Asimismo, el número de trabajadores ocupados, en el mismo mes y año, se cifra en 15.923.343, correspondiendo 1.991.601, autónomos, considerándose que cada uno de ellos, tenga o no asalariados, genera un empleo por cuenta propia (12,5 %); ocupados 3.085.156 por microempresas con asalariados (19,4 %); 3.014.168 por pequeñas empresas (18,9 %); 2.405.347 por medianas empresas (15,1 %); 5.427.071 por grandes empresas (34,1 %). CifrasPYME diciembre2018, <http://www.ipyme.org/esES/AreaEstadisticas/Paginas/InformesPYME.aspx#InformesMensuales>.

⁴⁹ La Disposición adicional centésima vigésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 -BOE, de 4 julio, de 2018-, en su apartado cuarto, dispone que el crédito de formación de cada empresa que cotiza por la contingencia de formación profesional resultará de aplicar a la cuantía ingresada por ella y por este concepto en el año 2017 el siguiente porcentaje: a) empresas de 6 a 9 trabajadores: 100 por 100; b) de 10 a 49 trabajadores: 75 por 100; c) de 50 a 249 trabajadores: 60 por 100; de más de 250 trabajadores: 50 por 100. En cambio, las empresas de 1 a 5 trabajadores dispondrán de 420 € en lugar de la cantidad resultante de la aplicación de un porcentaje y las empresas que en 2018 abran nuevos centros de trabajo y las de nueva creación, al incorporar nuevos trabajadores, del importe que resulte de aplicar al número de estos trabajadores la cuantía de 65 €.

modalidad de formación en la cuantía que resulta de aplicar al coste total de las acciones formativas el 5, el 10, el 20 y el 40 por ciento, si la empresa tiene de 6 a 9, de 10 a 49, de 50 a 249 o a partir de 250 trabajadores, respectivamente, si bien se consideraran incluidos en la cofinanciación privada los costes salariales de los trabajadores que reciben formación en la jornada laboral. De este modo, la aportación de la empresa surge de la diferencia entre el coste total de la formación y la bonificación aplicada por la empresa para determinar el porcentaje mínimo de cofinanciación que le corresponde. Por último, las empresas de menos de 50 trabajadores pueden comunicar dentro de los primeros meses del ejercicio económico su voluntad de reservar el crédito del año en curso para acumularlo hasta el crédito de los dos ejercicios siguientes, a fin de poder desarrollar acciones formativas con mayor duración o en la que puedan participar más trabajadores, considerándose desestimadas, sin que se puedan recuperar las cuantías no dispuestas en el último ejercicio en el que se podían acumular⁵⁰.

En 2017, las microempresas de 1 a 5 trabajadores son las que más porcentaje de su crédito utilizaron, el 81,6 %, seguidas de las que ocupan a más de 500 trabajadores, el 72,8%; las de más de 249 trabajadores el 68%; las de entre 6 y 9 trabajadores, el 62,2 %; las de 50 a 249 trabajadores, 60,40% y las de 10 a 49, el 59%, por un importe total de 517,1 millones de euros. Asimismo, en el contexto de las bonificaciones, realizaron formación el 92,7% de las grandes empresas; el 81,2% de las medianas empresas; el 49,7% de las pequeñas empresas y el 16,8 % de las microempresas. En cambio, el mayor número de empresas beneficiarias potenciales de las bonificaciones (empresas que cotizan por formación profesional) corresponde a las de 1 a 9 trabajadores, 1.480.439 (88,4%); de 10 a 49 trabajadores, 165.534 (9,9%); de 50 a 249 trabajadores, 24.433 (1,5%), más de 249 trabajadores, 4.285 (0,3%). Por último, 355.507 empresas realizaron formación, representando el 21,2% de las potencialmente beneficiarias, y el número de trabajadores participantes ascendió a 4.017.000 (el trabajador que realiza una actividad formativa es un participante y se consideran tantos participantes como actividades formativas haya desarrollado cada trabajador durante el año)⁵¹.

⁵⁰ Art. 9.4 de la Ley 30/2015 y arts. 16,17 y 18 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

⁵¹ Informe anual sobre los resultados de la formación programada por las empresas 2017, editado por la Fundación Estatal para la formación en el empleo (FUNDAE), <https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/Balance-de-resultados.aspx> (pdf), p. 9, 13, 17 y 22.

4.2. Oferta formativa para trabajadores ocupados

En segundo lugar, también se prevé como modalidad de formación para los trabajadores ocupados la denominada legalmente *oferta formativa para trabajadores ocupados*, con carácter complementario de la anterior, y con la finalidad de atender las necesidades no cubiertas por aquella, mediante el desarrollo de programas de formación con acciones formativas que intente satisfacer las necesidades de formación de carácter sectorial y de carácter transversal. La detección de estas necesidades, el diseño, la programación y la difusión de esta modalidad, se realizará, en atención al escenario plurianual⁵², con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación y sector, a través, si están constituidas, de las estructuras paritarias sectoriales o, en caso contrario, directamente por estas organizaciones. También con la participación de estas organizaciones respecto de los programas de formación transversal y, con la participación de las organizaciones intersectoriales representativas de autónomos y de la economía social y con las que tengan suficiente implantación en el correspondiente ámbito de actuación, respecto de la formación dirigida específicamente a trabajadores autónomos y de la economía social en el ámbito de participación que se establezca⁵³.

El desarrollo de esta modalidad de formación se realizará por las Administraciones públicas competentes con objeto de que los trabajadores puedan responder no solo a los requerimientos de la productividad y competitividad de la empresas y puedan adaptarse a los cambios que puedan experimentar los puestos de trabajo, sino también para que puedan atender sus aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal y obtengan la correspondiente capacitación para el desempeño cualificado de distintas profesiones y puedan mejorar su empleabilidad⁵⁴.

Con este objeto, su ejecución se prevé que se realice mediante los programas que a continuación se relacionan.

Programas de formación sectoriales, que incluyan acciones formativas de interés general para un determinado sector y que permitan satisfacer sus necesidades específicas, así como que faciliten el reciclaje y la recualificación de trabajadores procedentes de sectores en crisis. Además,

⁵² Vid. nota 57.

⁵³ Art. 10 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

⁵⁴ Art. 19.1 del real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

deberán anticipar los cambios enunciados en el escenario plurianual, con objeto de satisfacer necesidades formativas de los sectores que puedan impulsar el crecimiento y la creación de nuevos puestos de trabajo y los sectores en reconversión⁵⁵. Junto los trabajadores dependientes, también pueden participar en estos programas los trabajadores autónomos y de la economía social⁵⁶.

Programa de formación transversales, integrado por acciones formativas que permitan adquirir competencias transversales a varios sectores y que requieran atención prioritaria para responder a las tendencias identificadas y faciliten la empleabilidad y movilidad intersectorial de los trabajadores, teniendo como base el informe anual y el escenario plurianual⁵⁷. Asimismo, sus acciones también pueden dirigirse a la obtención de las competencias clave para el acceso a los certificados de profesionalidad⁵⁸. Junto los trabajadores dependientes, también pueden participar en estos programas los trabajadores autónomos y de la economía social⁵⁹.

Programa de cualificación y reconocimiento profesional, conformado por procedimientos que evalúen y acrediten las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y que combinen el reconocimiento de estas competencias, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral⁶⁰, con una oferta de formación modular para la obtención de certificados de profesionalidad. Igualmente, para la detección de necesidades, su programación y su difusión se tomarán como referencia el informe anual y el escenario plurianual antes citados.

En nuestra opinión, la formación desarrollada a través de estos programas puede ser efectiva para proporcionar a los trabajadores ocupados de más

⁵⁵ Art. 21 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

⁵⁶ Art. 23.1 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio. Asimismo, este artículo también prevé el desarrollo de programas específicos compuestos por acciones dirigidas a satisfacer las necesidades formativas propias de los trabajadores autónomos y de la economía social.

⁵⁷ Los arts. 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, prevén la elaboración del escenario plurianual, como marco de referencia para la planificación estratégica de todo el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y que, a su vez, permitirá la confección de un informe anual que recogerá, como mínimo, la identificación de las ocupaciones con mejores perspectivas de empleo, las necesidades formativas de los trabajadores y las recomendaciones concretas, para que actúe como referente de la programación de la oferta formativa para trabajadores ocupados y desempleados.

⁵⁸ Art. 21 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

⁵⁹ Art. 23.1 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

⁶⁰ BOE, de 25 de agosto de 2009.

edad las destrezas, conocimientos y capacidades para adaptarse a los sucesivos cambios que puedan experimentar el sector y la actividad en la que prestan sus servicios como consecuencia de la incorporación de las nuevas tecnologías, así como otros sectores, por su carácter transversal. Para ello, las programaciones deben tener en cuenta la edad de los trabajadores, así como las materias y competencias propias de estos sectores y actividades y, quizás, sobre todo las que estos trabajadores manifiestan, con carácter general, que están menos formados, siendo, precisamente, una ellas, las nuevas tecnologías, junto con los idiomas, como anteriormente se ha señalado. Probablemente, la formación en otras lenguas distintas a la nativa a edades maduras puede ser, con carácter general, más costosa, en términos personales y económicos, y menos efectiva en sus resultados. Por tanto, parece que puede ser más adecuado potenciar la formación de los trabajadores de más edad en nuevas tecnologías, en tanto que no solo les permitirá ajustar sus competencias a las modificaciones introducidas en sus puestos de trabajo, en sus actividades o sectores productivos, sino que, además, les facilitará el conocimiento y las destreza necesarios para utilizar los medios y desarrollar los modalidades de formación actualmente basadas en ellas, entre las que se encuentra, cada vez con más auge, la teleformación, así como para desenvolverse con agilidad en las distintas facetas de la vida, en las que, igualmente, en mayor o menor medida, se han introducido. Asimismo, el carácter complementario y más genérico, referida al sector o los sectores productivos y la adquisición de competencias transversales, de esta modalidad de formación para los trabajadores ocupados, propicia que la edad pueda ser tenida en cuenta, particularmente, con objeto reducir y minimizar las debilidades y reforzar y ampliar las fortalezas que, de modo general, por circunstancias y rasgos generacionales pueden presentar.

Efectivamente, así parece recogerse en “la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas” (Convocatoria 2018), en la que se dispone que tendrán prioridad de acceso a las acciones formativas, junto otros colectivos, los mayores de 45 años y en la que destacan las especialidades formativas, fundamentalmente, de carácter intersectorial y transversal, referidas a las nuevas tecnologías, así como, en inferior proporción, a los idiomas, considerándose, al mismo tiempo, áreas prioritarias, entre otras, la internacionalización de la empresa, el desarrollo tecnológico de procesos productivos y la digitalización⁶¹. Con ello, por una parte, los tres tipos programas previstos

⁶¹ Art. 7 de la Resolución de 18 de enero de 2019, del Servicio Público de Empleo

en esta convocatoria, sectorial estatal, transversal general y transversal para trabajadores autónomos y para trabajadores y socios de la economía social, si aportan actividad económica, incluyen acciones formativas que en mayor o menor medida, estarán relacionadas con las TIC, para responder a las necesidades de competencias de carácter técnico profesional y transversal, asociadas o no a certificados de profesionalidad y referidas a las especialidades formativas del Catálogo, así como vinculadas con competencias clave de nivel 2 o 3 dirigidas al cumplimiento de los requisitos de acceso de los certificados de profesionalidad, si figuran en las necesidades identificadas por las Comisiones Paritarias Sectoriales estatales⁶². Por otra, aunque están prioritariamente dirigidos a las personas ocupadas, también podrán acceder, con el límite del 30% del total de participantes, las personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo en el SEPE, salvo que una norma prevea que no sea precisa dicha inscripción, particularmente, en el supuesto de jóvenes inscritos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil⁶³.

5. Conclusiones

1. Las consecuencias negativas de la crisis económica en el empleo afectan mayoritariamente a los trabajadores menos formados y que poseen conocimientos menos actualizados y ajustados a los requerimientos de los sucesivos cambios de los procesos productivos.
2. El impacto tecnológico y la automatización de un amplio número de tareas de los puestos de trabajo e, incluso, del propio puesto de trabajo puede provocar una reducción de empleo no solo por la propia automatización de toda o parte de la actividad productiva, sino también por la falta de formación de los trabajadores para acomodarse a los cambios originados por la incorporación de las nuevas tecnologías. No obstante, no todas las actividades están expuestas a experimentar las mismas consecuencias negativas en el empleo, ni todos los trabajadores por igual, sino que depende, entre

Estatad, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas y en su Anexo III, respectivamente. Disponible la Resolución y Anexos en www.Fundae.es. Extracto de la Resolución publicado en el BOE, de 24 de enero de 2019.

⁶² Art. 4 y 11 de la Resolución de 18 de enero de 2019.

⁶³ Art. 6 de la Resolución de 18 de enero de 2019.

- otros, del sector y de la formación, respectivamente.
3. Las distintas generaciones que coinciden en el desarrollo de la actividad productiva no requieren el mismo reforzamiento o la misma ampliación de competencias relacionadas con la revolución digital, ni tienen idéntico comportamiento respecto al trabajo, sino que, con carácter general, depende de cada cohorte de nacimiento, siendo más proclives las generaciones más jóvenes a la utilización de las nuevas tecnologías y al trabajo con menos dosis de dependencia que las mayores.
 4. La edad de los trabajadores, con carácter general, puede determinar carencias formativas en materias y competencias concretas, así como debilidades y fortalezas particulares con relación al empleo. Generalmente, las personas de más de edad manifiestan poseer menos destreza, conocimientos y capacidades en lenguas extranjeras y en nuevas tecnologías.
 5. La programación de la formación profesional, en sus distintas modalidades, ha de tener cuenta la edad de sus destinatarios para proporcionales competencias adecuadas a los continuos requerimientos de los procesos productivos, sobre todo con relación a la nuevas tecnologías, tanto para que los trabajadores puedan desempeñar de forma eficaz y eficiente su prestación de servicios, puedan progresar y ampliar sus posibilidades de empleo y la empresa sea competitiva, como para que puedan acceder a la propia formación impartida cada vez más a través de ellas.

6. Bibliografía

- Cordero Gordillo, V., “El sistema de formación profesional para el empleo: la Ley 30/2015 y el RD 694/2017 (1)”, *Trabajo y Derecho* 42, n. 42, 1 de jun. de 2018, Wolter Kluwer.
- Domenech, R., García, J.R., Montañez, M. y Neut, A., *Cuán vulnerable es el empleo en España a la revolución digital*, Observatorio Económico Research, BBVA, 20 de marzo de 2018, www.bbva.com/publicaciones/cuan-vulnerable-es-el-empleo-en-espana-a-la-revolucion-digital/.
- García Muñoz, M. y Salvador Pérez, F., “El derecho a la formación laboral en nuevas tecnologías: una aproximación en el ordenamiento español”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, n. 1, 2018.

Jalil Naji, M., “Industria 4.0, competencia digital y el nuevo Sistema de Formación Profesional para el empleo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, n. 1, 2018.

Olmos Rueda, P., Sanahuja Gavalda, J.M. y Pérez Amorós, F., *La formación como medida de retención y reincorporación en el mercado de trabajo de los trabajadores de edad avanzada y su contribución a las políticas de envejecimiento activo*, Documentación Laboral, n. 12 (Extraordinario), vol. IV, 2017.

Web sites

ABC

www.abc.es/economia/abci-bruselas-cerrada-crisis-diez-anos-despues-201708100245_noticia.html

Begoña Gonzalez

<http://begonagonzalez.com/generacionxyz/>

El Mundo

www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2017/08/09/598af81a468aeb3a6f8b45fe.html

European Commission

<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/europes-digital-progress-report-2017>

Foro economico

<http://focoeconomico.org/2017/11/01/la-automatizacion-y-el-futuro-del-empleo/>

Fundae

<https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/Balance-de-resultados.aspx>

La Moncloa

<http://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Paginas/2014/270714-rajoyagentes.aspx>

Libremercado

www.libremercado.com/2017-08-10/la-ue-declara-el-fin-de-la-crisis-economica-en-europa-diez-anos-despues-1276604130/

Mabel Cajal

<https://www.mabelcajal.com/2014/12/millennials-generacion-x-baby-boomers->

como-se-comportan-online.html/

Portal Pyme

<http://www.ipyme.org/es-ES/publicaciones/Paginas/estadisticaspyme.aspx>

Technnology Review

www.technologyreview.es/s/6783/el-ritmo-implacable-de-la-automatizacion-y-el-futuro-del-empleo

Las competencias transversales para la empleabilidad y su integración en la educación universitaria

Esther CARRIZOSA PRIETO*

RESUMEN: La contribución tiene por objeto esclarecer el concepto y la tipología de competencias más idóneas para fomentar la empleabilidad y determinar hasta qué punto dichas competencias se integran en el sistema universitario español. Para ello, se parte de la noción de competencia y de las distintas clasificaciones, centrándonos en las competencias transversales. Se realiza una valoración crítica de las distintas propuestas existentes, destacando aquellas que parezcan más adecuada para favorecer el empleo y las transiciones laborales en un contexto tecnológico. Finalmente, se comprueba hasta qué punto dichas competencias se han incorporado en el sistema universitario español en virtud de las reformas exigidas para la implantación del Sistema de Créditos Europeos.

Palabras clave: Competencias clave, competencias transversales, empleabilidad, contexto tecnológico.

SUMARIO: 1. Digitalización del trabajo y modelos de formación basados en competencias. 2. Atención al concepto de competencias y a su clasificación. 2.1. Las competencias clave. 2.2. Las competencias profesionales. 2.3. Las competencias transversales. 3. Las competencias en el sistema educativo universitario. El Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES). 4. Las competencias transversales para la empleabilidad en la educación universitaria. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Pablo de Olavide, Sevilla.

Transversal skills for employability and its integration in university education

ABSTRACT: The purpose of the contribution is to clarify the concept and types of most appropriated skills to promote employability and to determine if these skills are integrated into the Spanish university system. To do this, we start from the skill's concept and the different classifications, focusing on the transversal skills. We analyze the different proposals, highlighting those most suitable to promote the employment and the labor transitions in a technological context. Finally, we verify if these skills have been incorporated into the Spanish university system with the reforms for the implementation of the European Credits Transfer System (ECTS).

Key Words: Key skills, transversal skills, employability, technological context.

1. Digitalización del trabajo y modelos de formación basados en competencias

En los últimos meses se vienen publicando numerosos análisis y estudios sobre la digitalización del mercado de trabajo, el tipo de industria que genera (Industria 4.0 o industria conectada) y el impacto previsible en el ámbito social del derecho. Algunos de ellos ponen de manifiesto la transversalidad de este fenómeno, que, en cuanto tal, debe ser atendido y analizado desde distintas perspectivas. Así lo han considerado las instituciones comunitarias, que lo abordan desde un plano general, desde el ámbito del empleo, la formación, la prevención de riesgos, la protección social y las relaciones colectivas de trabajo.

De particular interés es el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el “Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo”¹. El Dictamen considera, como uno de los ámbitos prioritarios susceptibles de análisis, el empleo y la formación profesional; materia respecto de la que es difícil prever su evolución cualitativa y cuantitativa en los distintos sectores de actividad pero que requiere urgentemente “anticipar esa evolución para adaptar las competencias de los trabajadores a las nuevas profesiones”. En este ámbito se da una especial prevalencia a la formación a lo largo de toda la vida y a la necesidad de adaptar todas las etapas formativas, incluida la universitaria, a modelos de formación basados en competencias.

Consideraciones muy similares efectúa la OCDE que ha reformulado la “Estrategia de Competencias integral”, convirtiéndola en un instrumento para abordar las oportunidades y los desafíos para el desarrollo de habilidades en la economía digital. El objetivo final de dicha Estrategia es que “los distintos países analicen las habilidades de sus sistemas educativos y formativos, identifiquen las fortalezas y debilidades y desarrollen las actuaciones necesarias para que la formación se traduzca en mejores empleos, crecimiento económico e inclusión social”².

Por otro lado, dicho organismo ha establecido una serie de conclusiones de gran relevancia para el objeto de este trabajo. La primera, sostiene que el uso de la tecnología digital en el trabajo requiere de nuevas habilidades

¹ UE (Dictamen del Comité Económico y Social Europeo), *Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo*, 2017 (DOUE 15.12.2017), disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017AE1866&from=ES>.

² OECD, *Skills for a digital world*, OECD Digital Economy Papers, No. 250, 2016, disponible en <https://www.oecd.org/els/emp/Skills-for-a-Digital-World.pdf>.

TIC: habilidades TIC genéricas, habilidades TIC especializadas y habilidades complementarias de TIC, estas últimas íntimamente relacionadas con determinadas competencias transversales: capacidad de procesar información, resolver problemas, comunicarse adecuadamente con compañeros de trabajo y clientes, adaptarse rápidamente a los cambios y nuevas necesidades. La segunda, considera que la adquisición y desarrollo de las habilidades fundamentales (lectura, escritura, habilidades sociales y emocionales, etc.), constituye un presupuesto básico para el ejercicio competente de las habilidades TIC genéricas, específicas y complementarias, en cuanto conforman la base de la alfabetización digital y del aprendizaje permanente³.

En consecuencia, podemos afirmar que el impacto de la industria 4.0 no va a cuestionar la implantación de los sistemas de formación basados en competencias; más bien reafirma el acierto de su implantación, aunque con algunas matizaciones. A estos efectos, es importante destacar la concepción integradora que implican dichos sistemas pues, lejos de oponerse a aquellos que se basan en los conocimientos, intentan superar sus limitaciones e inconvenientes más significativos: constreñir la formación y el diseño de los programas formativos a la enseñanza-aprendizaje de conocimientos teóricos, esto es, restringidos a hechos y conceptos, teorías, etc., y marginar los procedimientos y aptitudes que contextualizan dichos conocimientos. Efectivamente, el modelo basado en competencias integra conocimientos, también de contenido teórico, pero, sobre todo, procedimientos y aptitudes, si bien pondera el peso que tiene cada uno de ellos para conseguir el objetivo último: adquirir y desarrollar la competencia de que se trate⁴.

No obstante, como hemos advertido, la evaluación de estos sistemas y sus resultados han generado una serie de observaciones y matizaciones que es necesario destacar. Se advierte, en primer lugar, que su efectividad requiere una continua actualización de las competencias y habilidades con objeto de adecuarlas a las demandas del sistema productivo y que dicha actualización también debe afectar a la relación que se establece entre los

³ En el mismo sentido, CEDEFOP, *The great divide: Digitalisation and digital skill gaps in the EU workforce*; ESJSurvey Insights, No. 9, 2016, recuperado de <http://www.cedefop.europa.eu/es/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/esjsurvey-insights-no-9>.

⁴ Blas, F., *Las competencias profesionales en la formación profesional*, Alianza Editorial, Madrid, 2014, pp. 68 y ss.; UE, *Recomendación del Consejo relativa a las Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente (2018)*, disponible en http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:395443f6-fb6d-11e7-b8f5-01aa75ed71a1.0013.02/DOC_1&format=PDF.

distintos tipos de competencias y a la importancia que se les encomienda en los distintos currículos. Ello, en segundo lugar, va a incidir en la propia estructura de los currículos, pero, sobre todo, en los elementos que guían los procesos de enseñanza-aprendizaje (metodología y evaluación).

Las consideraciones efectuadas ponen de manifiesto la importancia que las competencias clave y transversales tienen para que la sociedad en su conjunto, y la población ocupada en particular, hagan frente a los cambios laborales y sociales que conlleva la digitalización del mercado de trabajo. En los siguientes apartados haremos una reflexión sobre los distintos tipos de competencias, centrándonos en aquella clasificación que diferencia entre competencias clave, competencias profesionales y competencias transversales.

2. Atención al concepto de competencia y a su clasificación

El sistema educativo español se basa en el aprendizaje de competencias desde el año 2006, con la aprobación de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE). No obstante, la formación profesional reglada ya se había conformado de acuerdo con este modelo en la Ley anterior (Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, General del Sistema Educativo (LOGSE). La educación universitaria lo introduce con la aprobación de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), y, en todo caso, desde la implantación del sistema de Créditos ECTS durante el Curso Académico 2009/2010.

El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD), basándose en el Proyecto Definición y Selección de Competencias (Proyecto DeSeCo) de la OCDE⁵, define la competencia como “la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada”⁶. El aprendizaje por competencias requiere necesariamente “la realización e integración de múltiples aprendizajes de naturaleza distinta”⁷. De esta forma, cada una de las competencias se conforma por una serie de

⁵ OECD, *Proyecto DeSeCo*, disponible en <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/definitionandselectionofcompetenciesdeseco.htm>.

⁶ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD), *Competencias clave*, 2018, disponible en <http://www.mecd.gob.es/educacion/mc/lomce/el-curriculo/curriculo-primaria-eso-bachillerato/competencias-clave/digital.html>.

⁷ Coll, C., *Competencias clave, Competencias básicas: una encrucijada para la educación escolar*, Cuadernos de Pedagogía, 370 (Monográfico sobre Competencias básicas), 2007, disponible en https://www.academia.edu/1137986/Competencias_clave_competencias_basicas_una_encrucijada_para_la_educacion_escolar.

factores (conocimientos, habilidades prácticas, motivación, valores éticos, actitudes, etc.), dirigidos a garantizar la eficacia de la actuación humana, siendo inherente a su naturaleza y definición, la adquisición de los conocimientos a través de una práctica cercana al ámbito en que se están llamadas a desenvolverse⁸.

2.1. Las competencias clave

Las competencias clave, antes calificadas de básicas, se definen como “*aquel conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes que precisan las personas para realizarse y desarrollarse en el ámbito personal y laboral de forma que posibiliten su inclusión social y el ejercicio de una ciudadanía activa*”. El impulso de las competencias clave se fragua en el derecho comunitario, específicamente en la Recomendación (Parlamento Europeo y Consejo) sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006), documento que recientemente ha sido objeto de revisión con objeto de amoldarlo a los avances políticos, sociales, económicos, ecológicos, pero, sobre todo, digitales. A estos efectos, considera la UE que los Estados Miembros se encuentran ante el reto de capacitar a los ciudadanos “para los cambiantes mercados laborales y la ciudadanía activa en unas sociedades más diversas, móviles, digitales y globales, y desarrollar el aprendizaje en todas las etapas de la vida”¹⁰.

Son múltiples las alegaciones que efectúa dicha institución para actualizar la Recomendación sobre competencias clave, aunque se pueden sintetizar en tres: el estancamiento en la consecución de aquellas competencias que no están relacionadas con materias escolares (competencia de aprender a aprender, emprendimiento o competencias sociales y cívicas); reticencias en la aplicación de planteamientos de enseñanza aprendizaje orientados a la adquisición de competencias en los diversos contextos educativos; y, la complejidad de mantener actualizadas las competencias adquiridas y la necesidad continua de adquirir otras nuevas en una sociedad cambiante y en constante evolución.

Estas circunstancias justifican una serie de recomendaciones que, con objeto de potenciar el desarrollo de las competencias a lo largo de toda la vida, insisten en “un cambio de paradigma en la educación”, que “debe

⁸ MECD, *Competencias clave*, op. cit.

⁹ UE, *Recomendación del Consejo relativa a las Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente (2018)*, disponible en http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:395443f6-fb6d-11e7-b8f5-01aa75ed71a1.0013.02/DOC_1&format=PDF.

¹⁰ UE, *Recomendación del Consejo relativa a las Competencias Clave...*, op. cit.

afectar al ámbito organizativo y evaluador”, y en reconocer los distintos escenarios de aprendizaje, respecto de los que se destaca, la necesidad de potenciar el aprendizaje en el ámbito no formal y mediado por nuevas tecnologías¹¹. Y todo ello porque, como se sostiene en dicho documento: “Las personas necesitan un conjunto adecuado de capacidades y competencias para mantener su actual nivel de vida, sostener unas tasas de empleo elevadas y fomentar la cohesión social teniendo presente la sociedad y el mundo del trabajo del mañana. Ayudar a las personas de toda Europa a que adquieran las capacidades y competencias necesarias para el desarrollo personal, la empleabilidad y la inclusión social contribuye a reforzar la resiliencia de Europa en un momento de rápidos y profundos cambios”.

Como resultado de este proceso, en 2017, la Comisión lanzó una nueva propuesta que se ha convertido en la Recomendación sobre Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente (2018), y que, en esencia, viene a mantener las que se plasmaban en la Recomendación de 2006. Se siguen definiendo 7 competencias clave para fomentar la formación permanente en todas las etapas formativas, incluyendo la formación universitaria y la formación profesional para el empleo o formación continua. Dichas competencias, tal como se han incorporado en el ordenamiento jurídico español, son¹²:

- a) Competencia en Comunicación Lingüística (CCL), alude a la acción comunicativa en la práctica social mediante la interacción con otros interlocutores a través de textos en múltiples modalidades, formatos y soportes. Requiere de destrezas básicas como la oralidad y la escritura, pero también otras como la comunicación audiovisual o mediada por tecnología. Es estrictamente necesaria para la socialización de los individuos y para construir adecuadamente el aprendizaje en contextos diversos, formales, informales y no formales (Orden núm. ECD/65/2015, de 21 de enero).
- b) Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología (CMCT). La primera de ellas se refiere a la capacidad de aplicar el razonamiento matemático y sus herramientas para describir, interpretar y predecir los fenómenos en distintos contextos ya sean personales, sociales, profesionales o científicos, así como la capacidad de emitir juicios fundados y seguir cadenas argumentales en la realización de cálculos, el análisis de gráficos, etc. La segunda, esto es,

¹¹ UE, *Recomendación del Consejo relativa a las Competencias Clave...*, *op. cit.*

¹² Orden núm. ECD/65/2015, de 21 de enero, que describe las relaciones entre las competencias, los contenidos y los criterios de evaluación de la Educación Primaria, la Educación Secundaria Obligatoria y el Bachillerato.

la competencia básica en ciencia y tecnología, capacita para aplicar los métodos propios de la racionalidad científica y las destrezas tecnológicas, que conducen a la adquisición de conocimientos, la contrastación de ideas y la aplicación de los descubrimientos al bienestar social (Orden núm. ECD/65/2015, de 21 de enero).

- c) Competencia digital (CD). Se refiere a la capacidad para hacer un uso eficaz, seguro y crítico de la tecnología en todos los ámbitos: profesionales, formativos o personales.
- d) Aprender a aprender (CPAA). Alude a la capacidad de conocer y controlar los propios procesos de aprendizaje de forma que se ajusten a las tareas y a los tiempos requeridos. Es esencial para el aprendizaje a lo largo de la vida y cosustancial al aprendizaje autónomo.
- e) Competencias sociales y cívicas (CSC). La primera de ellas exige la capacidad para utilizar los conocimientos y actitudes que los individuos tienen sobre la sociedad para interpretar y afrontar adecuadamente fenómenos y problemas sociales. La competencia cívica requiere la habilidad para interactuar eficazmente en el ámbito público y para manifestar solidaridad e interés por resolver los problemas que afectan a la comunidad (Orden núm. ECD/65/2015, de 21 de enero).
- f) Sentido de iniciativa y espíritu emprendedor (SIE). Se refiere a la capacidad de transformar las ideas en actos eficientes, respetuosos con los valores y principios sociales y útiles al bienestar social. Se desarrolla en los distintos contextos en los que intervienen las personas (personal, social, escolar y laboral) y permite el aprovechamiento de las nuevas oportunidades que surgen (Orden núm. ECD/65/2015, de 21 de enero).
- g) Conciencia en conciencia y expresión cultural (CEC). Alude a la capacidad para “conocer, comprender y apreciar y valorar con espíritu crítico y una actitud abierta y respetuosa, las diferentes manifestaciones culturales y artísticas, utilizarlas como fuente de enriquecimiento y disfrute personal y considerarlas como parte de la riqueza y patrimonio de los pueblos” (Orden núm. ECD/65/2015, de 21 de enero).

2.2. Las competencias profesionales

En el ordenamiento jurídico español, la LO 5/2002, de 19 de junio de Cualificaciones y Formación Profesional define la competencia profesional como: “el conjunto de conocimientos y capacidades que

permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo” (art. 7.4 ap. b). Al margen de definiciones más genéricas, las competencias profesionales se caracterizan, entre otros rasgos básicos, en que la movilización de los elementos que conllevan se debe a exigencias de la producción y del empleo, siendo precisamente la desconexión entre formación y mercado de trabajo lo que ha propiciado la evolución hacia un sistema de formación profesional basado en competencias¹³.

Efectivamente, con objeto de abordar la brecha de cualificación existente se empiezan a configurar sistemas de cualificaciones profesionales basados en la descripción de las funciones que un trabajador debe realizar. Desde esta perspectiva, la cualificación profesional se define como “el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo, que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia profesional” (art. 7.3 Ley 5/2002). En plena coherencia con ello, la unidad de competencia se define como “el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial” (art. 5.1, ap. b del Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, que Regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales). Algo más descriptiva es la definición aportada por Blas: “conjunto o agregado de estándares de competencia que tiene reconocimiento y significado en el empleo”, autor que define el estándar de competencia como la “expresión operativa mínima de una competencia profesional”¹⁴. La estructura de la unidad de competencia se regula en el art. 6 del Real Decreto 1128/2003, que diferencia:

- a) “Las realizaciones profesionales: elementos de la competencia que establecen el comportamiento esperado de la persona, en forma de consecuencias o resultados de las actividades que realiza”.
- b) “Los criterios de realización: expresan el nivel aceptable de la realización profesional que satisface los objetivos de las organizaciones productivas y constituye una guía para la evaluación de la competencia profesional”.
- d) “El contexto profesional, que describe, con carácter orientador, los medios de producción, productos y resultados del trabajo, información utilizada o generada y cuantos elementos de análoga naturaleza se consideren necesarios para enmarcar la realización profesional”.

Dicha configuración evidencia que la formación profesional basada en competencias tiene como objetivo lograr un nivel aceptable en el

¹³ Blas, F., *Las competencias profesionales en la formación profesional...*, op. cit., p. 40.

¹⁴ Blas, F., *Las competencias profesionales en la formación profesional...*, op. cit., p. 55.

desempeño profesional de gran parte de la población activa, razón por la que pone el acento en los resultados de la formación y en su adecuación a las exigencias del sistema productivo, lo que conlleva que estos puedan ser adquiridos y certificados a través de distintos mecanismos: educación formal (Títulos de FP), educación no formal (Cursos, Seminarios, etc.) y educación informal, incluyendo la experiencia laboral (certificados de profesionalidad)¹⁵.

En este contexto, no se puede negar que las competencias profesionales tienen una naturaleza eminentemente técnica, y en cuanto están condicionadas y configuradas en virtud de las exigencias del sistema productivo, se definen y clasifican en el Catálogo de Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), en virtud de las 26 familias profesionales existentes y de 3 niveles de cualificación que, con objeto de calificar la actividad desarrollada, atienden a criterios como conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, y complejidad¹⁶. El CNCP constituye el instrumento fundamental de clasificación, definición y descripción de las competencias del que se nutre cada Ciclo Formativo específico, sea este básico, de grado medio o superior, en función de su adscripción a una familia profesional concreta. A estos efectos, establece la LOE que será el Gobierno central el que fijará los objetivos, competencias, contenidos, resultados de aprendizaje y criterios de evaluación del currículo básico (art. 6.4 LOE). No obstante, el CNCP constituye un marco común para toda la formación profesional por lo que también condiciona la formación profesional para el empleo y la formación profesional programada por las empresas (art. 3.1 ap. b del Real Decreto 1128/2003 y arts. 2.2 y 9 de la Ley 5/2002).

2.3. Las competencias transversales

En virtud de las funciones que realizan, se puede diferenciar entre competencias específicas y competencias transversales¹⁷. Las competencias específicas se refieren al conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes que necesitan las personas para realizar un concreto puesto de trabajo, por lo que son diferentes en cada una de las profesiones y, con carácter general, se adquieren a través de formación específica. Por otro lado, las competencias transversales aluden al conjunto de conocimientos,

¹⁵ Blas, F., *Las competencias profesionales en la formación profesional...*, *op. cit.*

¹⁶ Toda la información al respecto puede consultarse en: <http://incual.mecd.es/inicio>.

¹⁷ Blas, F., *Las competencias profesionales en la formación profesional...*, *op. cit.*, p. 40.

capacidades y actitudes necesarias que, habiéndose adquirido en diferentes contextos educativos, habilitan para desarrollar cualquier profesión u oficio¹⁸. Desde la perspectiva doctrinal, destaca Blas, incidiendo en las características esbozadas, que las competencias técnicas “están constituidas por estándares de competencia específicos requeridos para el desempeño satisfactorio de los diferentes empleos o puestos de trabajo”, mientras que las competencias transversales “son comunes a varias unidades de competencia, pudiendo también conformar una unidad de competencia que sea común a varias cualificaciones profesionales”¹⁹.

Las competencias transversales están estrechamente relacionadas con las competencias clave. A estos efectos, se debe considerar que entre competencias transversales y competencias clave existen importantes puntos en común, pero también diferencias que es necesario destacar. Así, las competencias transversales, al igual que las competencias clave, constituyen competencias instrumentales (de ahí su carácter transversal) en cuanto posibilitan el ejercicio de las competencias técnicas específicas, sin embargo, y ahí parece estar la diferencia, las primeras tendrían naturaleza profesional mientras que las segundas no. Esto significa que las competencias técnicas, aun siendo transversales, mantienen su vinculación con el empleo mientras que las competencias claves traspasan este ámbito convirtiéndose en instrumentos al servicio del sistema educativo y formativo que estructura cualquier sociedad mínimamente desarrollada²⁰.

Esta concepción pone de manifiesto algunas cuestiones que es necesario reseñar. La primera es que se da por sentado que las competencias clave son absolutamente necesarias para desarrollarse en la vida, pero también para desempeñar cualquier tipo de profesión y oficio. Esto significa que, al margen de se integren o no en el Currículo, las competencias clave tienen una fuerte presencia en cualquier tipo de formación, incluida la universitaria, e, indudablemente, son instrumentales a esta. La segunda cuestión que se evidencia es que cualquier tipo de formación no será efectiva en aquellos casos en los discentes y/o aprendices accedan sin contar con un cierto grado de adquisición y desarrollo de estas competencias. Es evidente que la conformación del sistema educativo español y el tránsito entre los distintos niveles de formación garantizan en

¹⁸ Existen innumerables clasificaciones y definiciones de este tipo de competencias. Por el rigor científico hemos acogido las definiciones aportadas por Educaweb que, a su vez, se basan en el Modelo ISFOL. Información disponible en <https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/nuevas-profesiones/competencias-profesionales/>.

¹⁹ Blas, F., *Las competencias profesionales en la formación profesional...*, *op. cit.*, p. 30.

²⁰ Blas, F., *Las competencias profesionales en la formación profesional...*, *op. cit.*, pp. 35 y ss.

gran medida que la educación secundaria obligatoria culmine con un nivel aceptable de adquisición y desarrollo de dichas competencias, pero también es verdad que esta garantía no lo es al 100%, ni resulta plenamente amoldable a la noción de competencia, dinámica y variable, que adopta la UE para definir el aprendizaje permanente o a lo largo de toda la vida.

En el ordenamiento jurídico español, las competencias transversales se definen para cada nivel educativo en sus respectivas normas de ordenación de las enseñanzas. Así, el Real Decreto núm. 1147/2011, de 29 de julio, por la que se establece la Ordenación General de la Formación Profesional del Sistema Educativo, alude a: a) comprender la organización y características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional, la legislación laboral y los derechos y obligaciones que derivan de ella; b) consolidar la capacidad de trabajo en equipo, de autoaprendizaje y capacidad crítica; c) desarrollar la capacidad de establecer relaciones pacíficas y respetuosas ajenas a cualquier tipo de discriminación, incluyendo la relativa al género y a la discapacidad; d) prevenir los riesgos laborales y medioambientales; e) desarrollar una identidad profesional proclive al aprendizaje y a la adaptación a los cambios; f) potenciar la creatividad, la innovación y la iniciativa emprendedora; g) usar las TIC, así como las lenguas extranjeras que resulten necesarias para el ejercicio profesional, y, h) comunicarse de forma efectiva en el desarrollo de la actividad profesional y personal.

Por su parte, el art. 11 del Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero, que regula aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de formación profesional, configuran como competencias transversales: el trabajo en equipo, la prevención de riesgos laborales, el emprendimiento, la actividad empresarial y la orientación laboral; también se alude a las competencias relativas al medio ambiente, a la promoción de la actividad física y a una dieta saludable correspondientes a las actividades que se desarrollen. Por último, especifica que las autoridades educativas fomentarán valores como la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la prevención de la violencia de género y el principio de igualdad de trato y no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social, así como los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico y del Estado de Derecho y de las sociedades democráticas (la igualdad, la libertad, el pluralismo político, etc.).

3. Las competencias en el sistema educativo universitario. El Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES)

Como ya hemos mencionado, la educación universitaria introduce la formación por competencias con la aprobación de la LOU y, en todo caso, con la implantación del sistema de Créditos ECTS durante el Curso Académico 2009/2010. El sistema de créditos europeos, conocido como ECTS (European Credits Transfer System), nace y se desarrolla con los programas de movilidad de estudiantes para dar una respuesta a la necesidad de encontrar un sistema de equivalencias y de reconocimiento de los estudios cursados en otros países. Conforme a ello, el crédito europeo queda definido como la unidad de valoración de la actividad académica en la que se integran las enseñanzas teóricas y prácticas, así como otras actividades académicas dirigidas y el volumen de trabajo que el estudiante debe realizar para alcanzar los objetivos educativos.

Su introducción en el sistema universitario español implica importantes diferencias con respecto al modelo educativo anterior. Conviene subrayar, al respecto, que el crédito europeo no es una medida de duración temporal de las clases impartidas por el profesor, sino una unidad de valoración del volumen de trabajo total del alumno, expresado en horas, que incluye tanto las clases, teóricas o prácticas, como el esfuerzo dedicado al estudio y a la preparación y realización de exámenes. En resumen, esta nueva unidad de medida debe comportar un nuevo modelo educativo basado en el trabajo del estudiante y no en las horas de clase, o, dicho de otro modo, centrado en el aprendizaje de los estudiantes, no en la docencia de los profesores.

Su implantación en España ha supuesto que las enseñanzas universitarias se estructuren como un sistema formativo basado en competencias; sin embargo, las competencias en la educación superior no se conciben como las competencias técnicas profesionales típicas de la formación profesional. La referencia para identificar, describir y desarrollar las competencias que requiere la formación universitaria se encuentran en el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES)²¹. El MECES, de acuerdo con su regulación específica, tiene como objetivo fundamental facilitar la clasificación, comparabilidad y transparencia de las cualificaciones de la educación superior en el sistema educativo español. Cumple tres finalidades básicas:

²¹ Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (BOE núm. 185, de 3 agosto 2011).

- Informar a la sociedad, y en particular a los estudiantes, sobre cuáles son las exigencias de aprendizaje de cada nivel educativo superior.
- Suministrar información a los empleadores sobre cuáles son las correspondientes competencias de quienes van a ser empleados.
- Facilitar la movilidad y el reconocimiento internacional de los títulos y de la formación.

Es importante diferenciarlo del Marco Español de Cualificaciones (MECU), pues aunque comparten finalidades, este último se refiere a la integridad de las cualificaciones, desde las que se obtienen con la enseñanza obligatoria hasta las que se adquieren en el nivel superior de la enseñanza universitaria, pasando por la formación profesional, las enseñanzas artísticas y deportivas, así como aquellas enseñanzas que se adquieren en procesos de educación no formal o informal; en suma, el MECU está referido a todos los niveles de aprendizaje y centrado en la idea de valorar el aprendizaje a lo largo de toda la vida. Con un ámbito más restringido, el MECES se refiere únicamente a las cualificaciones de las titulaciones correspondientes a la educación superior, siendo necesario realizar la equivalencia del término cualificación, al que se refiere el MECES, con la de cualquier título, diploma o certificado emitido por una institución educativa, legalmente reconocida en el ámbito de la educación superior, siempre que se acredite haber adquirido un conjunto de resultados del aprendizaje y haber superado satisfactoriamente un programa de formación.

El MECES se estructura en cuatro niveles que permiten situar a una persona según su nivel de aprendizaje adquirido y certificado. La siguiente tabla muestra los distintos niveles, su correspondencia con los Títulos de educación superior y la equivalencia con el nivel del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) y con el MECU.

Tabla 1. Niveles, correspondencia con Títulos y niveles EQF y MECU

MECES	Titulación	Cualificación	MECU	EQF
Nivel 1	Técnico Superior	Técnico Superior de Formación Profesional Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño. Técnico Deportivo Superior.	Nivel 5	Nivel 5

Nivel 2	Grado	Título de Graduado. Título Superior de Enseñanzas Artísticas Superiores.	Nivel 6	Nivel 6
Nivel 3	Máster	Título de Máster universitario. Título de Máster en Enseñanzas Artísticas. Título de Graduado de al menos 300 créditos ECTS que comprenda al menos 60 créditos ECTS de Nivel de Máster, que haya obtenido este nivel de cualificación mediante resolución del Consejo de Universidades.	Nivel 7	Nivel 7
Nivel 4	Doctor	Título de Doctor	Nivel 8	Nivel 8

Fuente: Elaboración propia

Las definiciones aportadas por el MECES son distintas a las que rigen en los marcos relativos a otros niveles formativos. Así, la cualificación alude a cualquier título, diploma o certificado emitido por una institución educativa, legalmente reconocida en el ámbito de la educación superior, que acredita haber adquirido un conjunto de resultados del aprendizaje, después de haber superado satisfactoriamente un programa de formación. Los distintos niveles del MECES se estructuran en torno a descriptores genéricos para la clasificación de las diferentes cualificaciones de la educación superior, expresados en resultados del aprendizaje, a los que se puede adscribir, mediante la oportuna comparación, una cualificación concreta. Dichos descriptores agrupan el conjunto de resultados de aprendizaje que caracteriza un determinado nivel en un marco de cualificaciones. Por su parte, los resultados de aprendizaje se refieren a aquello que se espera que un estudiante conozca, comprenda o sea capaz de hacer. En consecuencia, los resultados de aprendizaje se definen en términos de conocimientos, destrezas y competencia, entendida esta en términos de autonomía y responsabilidad en el uso y aplicación de los conocimientos y destrezas (art. 2 RD 1027/2011). Pues bien, el MECES establece los descriptores de los distintos niveles que hemos mencionado. Para el nivel 2, relativo al Grado, se establecen

los siguientes, presentados como resultados del aprendizaje (art. 6 RD Decreto 1027/2011).

- a) haber adquirido conocimientos avanzados y demostrado una comprensión de los aspectos teóricos y prácticos y de la metodología de trabajo en su campo de estudio con una profundidad que llegue hasta la vanguardia del conocimiento.
- b) poder, mediante argumentos o procedimientos elaborados y sustentados por ellos mismos, aplicar sus conocimientos, la comprensión de estos y sus capacidades de resolución de problemas en ámbitos laborales complejos o profesionales y especializados que requieren el uso de ideas creativas e innovadoras.
- c) tener la capacidad de recopilar e interpretar datos e informaciones sobre las que fundamentar sus conclusiones incluyendo, cuando sea preciso y pertinente, la reflexión sobre asuntos de índole social, científica o ética en el ámbito de su campo de estudio.
- d) ser capaces de desenvolverse en situaciones complejas o que requieran el desarrollo de nuevas soluciones tanto en el ámbito académico como laboral o profesional dentro de su campo de estudio.
- e) saber comunicar a todo tipo de audiencias (especializadas o no) de manera clara y precisa, conocimientos, metodologías, ideas, problemas y soluciones en el ámbito de su campo de estudio.
- f) ser capaces de identificar sus propias necesidades formativas en su campo de estudio y entorno laboral o profesional y de organizar su propio aprendizaje con un alto grado de autonomía en todo tipo de contextos (estructurados o no).

A partir de estos descriptores, se deben determinar los conocimientos, destrezas y competencias (generales y específicas) a cuya adquisición y desarrollo se dirige el Plan de Estudios de que se trate.

Es esta la noción que refleja el conjunto de normas sobre el sistema educativo universitario español, si bien, a efectos de determinar las implicaciones que este modelo conlleva en los procesos de enseñanza y aprendizaje, se deben destacar el RD 1125/2003, de 5 de septiembre, regulador del Sistema Europeo de Créditos y Calificaciones, y el RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la Ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales.

El primero de ellos tiene por objeto establecer el crédito europeo como la unidad de medida del haber académico en las enseñanzas universitarias de carácter oficial, así como el sistema de calificación de los resultados académicos obtenidos por los estudiantes en estos tipos de enseñanzas. Aunque su regulación resulta bastante escueta, es posible establecer

algunas directrices básicas de lo que será este nuevo modelo de enseñanza.

Las podemos resumir en las siguientes:

- Se acoge la concepción del crédito europeo como “unidad de medida del haber académico que representa la cantidad de trabajo del estudiante para cumplir los objetivos del programa de estudios”. En esta unidad de medida se integran las enseñanzas teóricas y prácticas, así como otras actividades académicas dirigidas, con inclusión de las horas de estudio y de trabajo que el estudiante debe realizar para alcanzar los objetivos formativos propios de cada una de las materias del correspondiente plan de estudios (art. 3).
- El sistema ECTS establece en 60 créditos el volumen de trabajo total de un estudiante a tiempo completo durante un curso académico. Por lo tanto, un semestre equivale a 30 créditos y un trimestre a 20 créditos. A título orientativo y considerando una actividad académica aproximada de 40 semanas/año y una carga de trabajo en torno a 40 horas/semana, se establece para el crédito europeo un volumen de trabajo entre 25 y 30 horas, es decir, entre 1.500-1.800 horas de trabajo del estudiante/año (art. 4).
- Las programaciones de cada una de las materias que conformen el plan de estudios de una titulación oficial deberán acogerse a esta unidad de medida integrando en la asignación de los créditos que a cada una le correspondan “el número de horas de trabajo requeridas para la adquisición por los estudiantes de los conocimientos, capacidades y destrezas correspondientes”. Se deben computar, en consecuencia, las clases lectivas, teóricas y prácticas, la preparación y realización de exámenes, horas de estudio que precisen, y los trabajos que los alumnos deban realizar para alcanzar los objetivos formativos de dichas materias (Seminarios, Proyectos, Prácticas, etc). Asimismo, el reconocimiento de la labor docente del profesorado deberá incluir no sólo las horas dedicadas a impartir su docencia, sino también las dedicadas a organizar, orientar y supervisar el trabajo del alumnado (art. 4).

Mucho más clarificadora es la regulación contenida en el RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la Ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales. En esta norma podemos encontrar algunas declaraciones que claramente inciden en el proceso de enseñanza y aprendizaje y que solo se atisbaban o intuían en el RD 1125/2003, de 5 de septiembre. Son las siguientes:

- La nueva organización de las enseñanzas universitarias responde no sólo a un cambio estructural, sino que impulsa un cambio en las metodologías docentes, que centra el objetivo en el proceso de

aprendizaje del estudiante, en un contexto que se extiende ahora a lo largo de la vida.

- En el diseño de un título deben reflejarse más elementos que la mera descripción de los contenidos formativos. Los planes de estudios conducentes a la obtención de un título deberán tener en el centro de sus objetivos la adquisición de competencias por parte de los estudiantes, ampliando, sin excluir, el tradicional enfoque basado en contenidos y horas lectivas. Se debe hacer énfasis en los métodos de aprendizaje de dichas competencias, así como en los procedimientos para evaluar su adquisición, proponiendo el ECTS como medida que refleja los resultados del aprendizaje y volumen de trabajo realizado por el estudiante para alcanzar los objetivos establecidos en el plan de estudios.
- Por otro lado, en el supuesto de títulos que habiliten para el acceso o ejercicio de actividades profesionales, se prevé que el Gobierno establezca las condiciones a las que deberán adecuarse los planes de estudios para garantizar que los títulos acreditan la posesión de las competencias y conocimientos adecuados para dicho ejercicio profesional.
- Para cumplir con estos objetivos, se diseña un sistema de evaluación y acreditación, que permitirá supervisar la ejecución efectiva de las enseñanzas e informar y valorar su calidad. La acreditación de un título se basará en la verificación del cumplimiento del proyecto presentado por la Universidad y facilitará la participación en programas de financiación específicos como, por ejemplo, de movilidad de profesores o estudiantes.

Con más detalle, el Anexo I contiene un modelo de memoria que configura el Proyecto de Título Oficial que deben presentar las Universidades para solicitar la verificación. Entre los contenidos obligatorios de esta memoria destacan singularmente las competencias y los criterios de evaluación. El apartado 3, al enumerar las competencias propias de la educación universitaria, las clasifica en competencias generales y específicas, fijando que deben ser las exigibles para otorgar la titulación, siendo, por tanto, materia propia de cada una de las Universidades que habrán de plasmarlas en sus planes de estudios. No obstante, la regulación exige que se contemplen, como mínimo una serie de competencias básicas, permitiendo que estas sean completadas con cualesquiera otras extraídas del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES).

Las competencias básicas mínimas obligatorias, de acuerdo con esta regulación, son:

- Poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.
- Aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.
- Capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
- Transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
- Habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

Siendo estas las competencias básicas a introducir en cada uno de los títulos, resta por determinar cuáles son el resto de competencias genéricas que encontramos en los planes de estudios articulados en el sistema educativo español para la obtención de las titulaciones relacionadas con el ámbito jurídico. A estos efectos, se debe tener en cuenta que el paso de un sistema a otro conllevó, como no podía ser de otra forma, la observación de una serie de directrices impartidas por la autoridades académicas, estatales o autonómicas. Así, por ejemplo, para la elaboración de los planes de estudios de las principales titulaciones jurídicas, concretamente de los Grados en Derecho y en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, se recomendó y se siguieron las especificaciones contenidas en los siguiente documentos: el Libro Blanco del Título de Grado en Derecho y el Libro Blanco del Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos; documentos que se complementaron, a nivel andaluz, por el Acuerdo del Consejo Andaluz de Universidades, en relación a la inclusión de competencias transversales que hacen referencia a las Humanidades, la Lengua Extranjera, la Cultura Emprendedora, las Nuevas Tecnologías y el respeto a los Derechos Humanos.

4. Las competencias transversales para la empleabilidad en la educación universitaria

Antes de determinar el conjunto de competencias transversales que se han introducido en los estudios universitarios mencionados, es necesario aclarar que existen diversos modelos, estudios y proyectos que pretenden analizar y sintetizar las competencias transversales con objeto de identificar las más trascendentales para la empleabilidad. No obstante, hay que advertir que gran parte de estos análisis y modelos se han desarrollado en el ámbito de las competencias profesionales y que, por ello, son plena o parcialmente aplicables a los sistemas de formación profesional, ya se trate de formación reglada o no reglada. Sin embargo, como veremos a continuación, estos planteamientos han servido, en cierta medida y salvando las diferencias existentes entre los distintos sistemas formativos, de base e inspiración para la determinación de las competencias transversales en la educación universitaria.

De acuerdo con Rodríguez (2006), uno de los modelos más utilizados a lo largo de los años y que es claramente perceptible en los sistemas de formación profesional reglada, es el elaborado por Istituto Italiano per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori, ISFOL (actualmente, INAP)²², que clasifica este tipo de competencias en tres unidades, Diagnosticar, Relacionarse y Afrontar. El modelo de ISFOL estaría integrado por competencias tan importantes como la capacidad de resolución de problemas, la capacidad de trabajar en equipo, la adaptabilidad, la autonomía, etc²³.

Tabla 2. Competencias transversales (Modelo ISFOL)

Diagnosticar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar y valorar las propias capacidades 2. Disposición para el aprendizaje 3. Situarse en el contexto laboral
Relacionarse	<ol style="list-style-type: none"> 4. Comunicar las ideas de forma clara y precisa 5. Interrelacionarse con los demás de forma adecuada 6. Trabajar en equipo
Afrontar	<ol style="list-style-type: none"> 7. Responsabilidad

²² Toda la información puede consultarse en: <https://inapp.org>.

²³ Aneas, A., *Competencias interculturales transversales en la empresa: un modelo para la detección de necesidades formativas*, Tesis doctoral dirigida por F.A. Cabrera Rodríguez (dir. tes.), J.V. Espín López (dir. tes.), Universitat de Barcelona, 2004.

	8. Adaptabilidad 9. Organización del trabajo 10. Negociación 11. Resolución de problemas
--	---

Fuente: Elaboración propia

Un segundo modelo de interés, en gran parte coincidente con el anterior y con bastante reconocimiento en el ordenamiento jurídico español, es el propuesto por el Institut Català de les Qualificacions Professionals (Generalitat de Catalunya) para el sistema de formación profesional, que designa como transversales para la formación profesional de grado superior, entre otras: la resolución de problemas, la organización del trabajo, la responsabilidad en el trabajo, el trabajo en equipo, la autonomía, la relación interpersonal y la iniciativa²⁴.

Existen, no obstante, intentos de implementar nuevos modelos de competencias más cercanos a las exigencias actuales del mercado productivo. Así, el “Proyecto keystart2work” ha conseguido plasmar, a través de la colaboración de distintos organismos e entidades, un catálogo que integra doce competencias transversales para la empleabilidad²⁵. Son las que mencionan a continuación y presentan bastantes similitudes con las que venimos analizando.

1. Habilidades interculturales y conciencia global. La primera se refiere a la “habilidad para comunicarse de una manera eficaz y adecuada con personas de otras culturas, entendiendo para ello conceptos, pensamientos, actos y sentimientos específicos”. La segunda alude a “un entendimiento conceptual basado en el conocimiento aplicable de las perspectivas globales y culturales, sin restringirse a las relaciones ambientales, sociales, culturales, políticas y económicas”.
2. La flexibilidad y adaptación remite a la habilidad para priorizar, adaptarse a los cambios en el entorno profesional y a los estados emocionales generados por distintas personas y profesionales con diferentes niveles de autoridad. Integra la capacidad de gestionar las prioridades y cambios, adecuar los propios planes y comportamientos a través de nuevas estrategias y enfoques adaptadas a las circunstancias concurrentes.
3. El pensamiento estratégico e innovador considera la capacidad de

²⁴ Rodríguez, M.L., *Evaluación, Balance y Formación de Competencias Laborales Transversales*, Barcelona, Laertes, 2006, pp. 173 y ss.

²⁵ Toda la información sobre el Proyecto en <http://www.keystart2work.eu/es/>.

abordar problemas mediante la identificación de soluciones efectivas que potencien oportunidades individuales y corporativas que generen ventajas competitivas.

4. La organización y gestión del tiempo alude a la capacidad para planificar actividades de forma adecuada de acuerdo con los recursos disponibles, los plazos y los resultados esperados. Implica la definición correcta de las prioridades y la distribución y/o redistribución de tareas y recursos con objeto de garantizar dichos resultados.
5. La toma de decisiones implica la capacidad de decidir de manera autónoma y responsable entre las opciones alternativas que se despliegan en contextos impredecibles. Integra la capacidad de evaluar las consecuencias y los riesgos, el coste esperado, el beneficio y el impacto estratégico de las decisiones tomadas.
6. El trabajo en equipo referencia la capacidad de trabajar eficazmente con otras personas, considerando y gestionando adecuadamente los diferentes conjuntos de habilidades, personalidades y estilos de trabajo para lograr resultados eficientes y efectivos.
7. La empatía y habilidad para construir relaciones. La primera se refiere a la capacidad para escuchar a los demás con objeto de entender sus comportamientos y sus estados de ánimo. La segunda, íntimamente relacionada con la primera, alude a la capacidad de generar confianza y relaciones sólidas dentro de una red personal y profesional de forma que se potencien las relaciones a largo plazo y la sostenibilidad del negocio.
8. La resolución de problemas apunta a la capacidad de involucrarse en el procesamiento cognitivo para entender y resolver situaciones problemáticas complejas. Requiere de habilidades analíticas para poder evaluar información o situaciones, identificar los elementos clave de los problemas, considerar las diversas soluciones disponibles y optar por la más adecuada.
9. La orientación del aprendizaje se refiere a la capacidad para acceder, adquirir, procesar y asimilar nuevos conocimientos y habilidades. Implica una cierta voluntad y esfuerzo para progresar y mejorar los comportamientos personales y las habilidades profesionales utilizando las diversas vías de formación disponibles, incluyendo el aprendizaje vivencial.
10. Las habilidades de negociación aluden a la capacidad de comunicación para llegar a acuerdos o propuestas equilibradas en la confrontación de intereses.
11. El liderazgo se refiere a la capacidad proactiva en la comunicación, en

la generación y participación en ideas y actividades grupales para obtener resultados específicos. Implica la transmisión de entusiasmo y la generación de confianza en la consecución de objetivos a la generalidad de los miembros del grupo.

12. La recogida y procesamiento de información se refiere a la capacidad de discriminar de forma autónoma y responsable distintas fuentes con objeto de obtener información sólida y válida. Implica habilidades para investigar, clasificar, comparar, verificar y procesar críticamente la información.

Como ya hemos mencionado, la clasificación e identificación de las competencias en el ámbito universitario se ha extraído de los distintos documentos que para la implantación de los créditos ECTS elaboró durante el año 2005 la ANECA. Dicho organismo, a través de distintas Comisiones, efectuó diversos análisis, fundamentalmente mediante encuestas a distintos colectivos profesionales, que identificaban las competencias transversales más importantes para cada titulación, debiendo destacar, a los efectos que nos interesan, las relativas al Grado en Derecho y al Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos.

En ambos casos, las competencias transversales responden de forma clara a la identificación y clasificación establecida en el Proyecto Tuning Educational Structures in Europe, coordinado por la Universidad de Deusto y la Universidad de Groningen²⁶. Este Proyecto clasifica las competencias en dos grandes grupos: competencias genéricas y competencias específicas. Estas últimas se refieren a las competencias propias y relativas a cada área temática, mientras que las primeras aglutinan a aquellas que son compartidas por las distintas áreas temáticas y que son valoradas por determinados grupos específicos, especialmente por los empleadores²⁷. Son, por tanto, las competencias genéricas las que integran tanto las competencias básicas como las competencias transversales. Las competencias genéricas se clasifican a su vez en tres subgrupos dependiendo de sus características intrínsecas: instrumentales, interpersonales y sistémicas. Las primeras engloban, debido precisamente a su carácter instrumental, habilidades cognitivas y metodológicas, pero también destrezas lingüísticas y tecnológicas. Las segundas comprenden las capacidades para expresar los propios sentimientos y las habilidades interpersonales. Por último, el tercer subgrupo, aglutina al conjunto de capacidades, destrezas y habilidades que permiten la comprensión y la

²⁶ Toda la Información sobre el Proyecto en <http://www.unideusto.org/tuningeu/>.

²⁷ Tuning Project, *Una introducción a Tuning Educational Structures in Europe. La contribución de las universidades al proceso de Bolonia*, pp. 25 y ss., disponible en <http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/index.php/es/tuning-es/tuning-bolonia-es>.

integración de los distintos elementos en un sistema global²⁸. De acuerdo con ello, se estableció, y así fue asumido por la ANECA y posteriormente por las Universidades a la hora de diseñar sus planes de estudios, la siguiente clasificación²⁹:

Tabla 3. Competencias Genéricas. Comparativa Proyecto Tuning-ANECA

Competencias genéricas Proyecto Tuning	Competencias genéricas ANECA
1. Competencias instrumentales	1. Competencias instrumentales
Capacidad de análisis y síntesis	Capacidad de análisis y síntesis
Capacidad de organización y planificación	Capacidad de organización y planificación
Conocimientos generales básicos	-
Conocimientos básicos de la profesión	-
Comunicación oral y escrita en la propia lengua	Comunicación oral y escrita en lengua nativa
Conocimiento de una segunda lengua	Conocimiento de una segunda extranjera
Habilidades básicas de manejo del ordenador	Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
Habilidades de gestión de la información	Capacidad de gestión de la información
Resolución de problemas	Resolución de problemas
Toma de decisión	Capacidad de decisión

²⁸ Tuning Project, *Una introducción a Tuning Educational Structures in Europe...*, *op. cit.*, pp. 25 y ss.

²⁹ Las competencias transversales en cada una de las titulaciones analizadas, pueden consultarse en ANECA: *Libro Blanco de la Titulación del Grado en Derecho*, 2005, pp. 105 y ss.; *Libro Blanco del Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*, 2005, p. 203.

2. Competencias interpersonales	2. Competencias interpersonales
Capacidad crítica y autocrítica	Razonamiento crítico
Trabajo en equipo	Trabajo en equipo
Habilidades interpersonales	Habilidades en las relaciones interpersonales
Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas	
Compromiso ético	Compromiso ético
Habilidad de trabajar en un contexto internacional	Trabajo en un contexto internacional
Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad	Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
3. Competencias sistémicas	3. Competencias sistémicas
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	-
Habilidades de investigación	-
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	Adaptación a nuevas situaciones
Liderazgo	Liderazgo
Capacidad de aprender	Aprendizaje autónomo
Habilidad para trabajar de forma autónoma	Aprendizaje autónomo
Capacidad para generar nuevas ideas	Creatividad
Diseño y gestión de proyectos	-

Conocimiento de culturas y costumbres de otros países	Conocimientos de otras culturas y costumbres
Iniciativa y espíritu emprendedor	Iniciativa y espíritu emprendedor
Preocupación por la calidad	Motivación por la calidad
Motivación de logro	-
	Sensibilidad hacia temas de la realidad social, económica y medioambiental

Fuente: Elaboración propia

Como es visible, existe casi una total coincidencia en las competencias transversales identificadas y definidas por los distintos organismos, debiendo destacar que algunas de las que faltan en los informes ANECA, en concreto las relativas a conocimientos básicos y especializados de la profesión, así como su aplicación práctica, se incorporan en dichos documentos como competencias específicas propias de cada disciplina. Se echan en falta, no obstante, otras como la motivación de logro, el diseño y gestión de proyectos, las habilidades de investigación y la capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas, que, claramente podrían haberse reflejado como competencias transversales. No obstante, es necesario advertir que gran parte de las Universidades han reflejado en sus planes de estudio el catálogo completo de competencias que deriva del Proyecto Tuning, adscribiéndolas a los distintos módulos formativos, y dejando su concreción y desarrollo, como no podía ser de otra forma, al amparo de la programación de las distintas materias y/o asignaturas.

Ciertamente se podría considerar que el diseño del sistema (y la consiguiente implementación de los planes de estudios), datan del periodo 2005-2009 y que, en consecuencia, se pueden haber producido, y de hecho así ha ocurrido, cambios importantes en el mercado de trabajo y en el perfil profesional de muchas de las profesiones que se analizaron y sustentaron la identificación y definición de las competencias transversales. Frente a ello, cabría considerar que la amplitud del catálogo competencial referido, podría cubrir aún hoy las nuevas capacidades y habilidades que demandan las nuevas profesiones.

Efectivamente, una somera comparación entre el catálogo de competencias elaborado por la ANECA y las que han sido identificadas

por el Proyecto “keystart2work”, evidencia que prácticamente la totalidad de estas últimas han sido asumidas por el sistema universitario español. No obstante, sí que es cierto que el sistema de clasificación utilizado en la educación universitaria es algo complejo y que se echa en falta clasificaciones más sintéticas y definiciones globales y homogéneas de cada una de estas competencias. No obstante, eso no significa que las distintas programaciones hayan plasmado de forma adecuada esas competencias y que las metodologías y los sistemas de evaluación se hayan adecuado a su adquisición y desarrollo.

A estos efectos, el análisis efectuado solo puede evidenciar que efectivamente se ha producido un cambio estructural en la organización de las enseñanzas universitarias y que dicho cambio ha provocado transformaciones en las metodologías docentes y en los sistemas de evaluación, sin embargo, no existen estudios o análisis fiables que pongan de manifiesto el impacto que estas transformaciones están teniendo en la adquisición y desarrollo de las competencias, especialmente por lo que respecta a las competencias que inciden en la empleabilidad.

5. Conclusiones

Las consideraciones realizadas ponen de manifiesto que la industria 4.0 o industria conectada, por los tipos de tecnología que integra, va a provocar importantes cambios en nuestra sociedad, pero sobre todo en los mercados de trabajo. Respecto de estos, distintos especialistas y organismos especializados consideran que se producirá una profunda transformación de los empleos existentes y la emergencia de otros nuevos, circunstancia que incidirá en la brecha de habilidades, aumentándola considerablemente. Ante estos cambios, la población debe estar preparada para adaptarse a esas nuevas exigencias en unas condiciones de rapidez extrema y ello exige una atención importante a los sistemas educativos, también a la educación universitaria.

Aunque todavía rige una cierta incertidumbre sobre el tipo de habilidades y competencias que requerirá este nuevo sistema productivo, se caracteriza por una evolución rápida y continua que evita una fácil identificación, parecen existir ya unas primeras conclusiones sobre este aspecto. De los trabajos realizados por organismos internacionales se puede extraer la relativa certeza de que los sistemas de formación basados en competencias son los más adecuados para enfocar esta profunda transformación, si bien, es necesario evaluar y adaptar dichos sistemas a las nuevas habilidades que se vayan detectando y replantearse la relación

establecida entre las distintas competencias (clave, profesionales y transversales) y su reflejo en los currículos de las distintas enseñanzas. A estos efectos, se ha detectado una importancia creciente de las competencias digitales básicas, específicas y complementarias a un entorno digital, mientras que, de otro lado, se llama la atención sobre la necesidad de reforzar en todos los ámbitos formativos las competencias clave y transversales, que, se insiste, tendrán cada vez más protagonismo en la sociedad digital. En consonancia con estos planteamientos, la UE ha reformulado la Recomendación sobre las competencias clave del aprendizaje permanente (2018), con objeto de acoger expresamente una noción dinámica de las competencias y de promover su adquisición y desarrollo en todas las etapas formativas, incluyendo la formación universitaria.

Respecto de este tipo de formación, se ha de decir que la implantación del Sistema de Créditos Europeos ha supuesto una importante transformación en cuanto se ha pasado de un modelo de formación basado en conocimientos a un modelo basado en competencias. La designación de las distintas competencias, genéricas y específicas, se ha efectuado de acuerdo con un modelo (el diseñado por el Proyecto Tuning), consistente y lo suficientemente amplio como para abordar la brecha de habilidades existente en los mercados de trabajo, al menos desde una perspectiva teórica. Por lo que se refiere a las competencias transversales para la empleabilidad, tanto las directrices establecidas por las autoridades educativas como el diseño de los planes de estudios, se han mostrado bastante generosos a la hora de efectuar un reconocimiento formal. Así, es común encontrar competencias tan importantes como la resolución de problemas, trabajo en equipo, adaptabilidad, creatividad, capacidad de aprender, aprendizaje autónomo, habilidades digitales, comunicación oral y escrita en lengua nativa y lengua extranjera, etc. Por otro lado, los cambios estructurales promueven una evolución en los enfoques metodológicos y en los procesos de evaluación, aunque no existen evidencias fiables de que dichos cambios se estén produciendo y de su impacto en la adquisición y desarrollo de las competencias y en la empleabilidad.

6. Bibliografía

Aneas, A., *Competencias interculturales transversales en la empresa: un modelo para la detección de necesidades formativas*, Tesis doctoral dirigida por F.A. Cabrera

- Rodríguez (dir. tes.), J.V. Espín López (dir. tes.), Universitat de Barcelona, 2004. Documento recuperado de: <https://www.tdx.cat/handle/10803/2343>.
- ANECA, *Libro Blanco de la Titulación del Grado en Derecho*, 2005, disponible en: http://www.aneca.es/var/media/150240/libroblanco_derecho_def.pdf.
- ANECA, *Libro Blanco del Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*, 2005, disponible en http://www.aneca.es/var/media/150308/libroblanco_rrhh_def.pdf.
- Blas, F., *Las competencias profesionales en la formación profesional*, Alianza Editorial, Madrid, 2014.
- Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP)*, disponible en <http://incual.mecd.es/inicio>.
- CEDEFOP, *The great divide: Digitalisation and digital skill gaps in the EU workforce*; ESJSurvey Insights, No 9, 2016, recuperado de <http://www.cedefop.europa.eu/es/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/esjsurvey-insights-no-9>.
- Coll, C., *Competencias clave, Competencias Básicas: una encrucijada para la educación escolar. Cuadernos de Pedagogía*, 370 (Monográfico sobre Competencias básicas), 2007, recuperado de: https://www.academia.edu/1137986/Competencias_clave_competencias_basicas_una_encrucijada_para_la_educacion_escolar.
- MECD, *Competencias claves*, 2018, disponible en <http://www.mecd.gob.es/educacion/mc/lomce/el-curriculo/curriculo-primaria-eso-bachillerato/competencias-clave/digital.html>.
- OECD, *Skills for a digital world*. OECD Digital Economy Papers, No. 250, 2016, recuperado de <https://www.oecd.org/els/emp/Skills-for-a-Digital-World.pdf>.
- OECD, *Proyecto DeSeCo*, disponible en: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/definitionandselectionofcompetenciesdeseco.htm>.
- Proyecto Tuning Educational Structures in Europe*, disponible en <http://www.unideusto.org/tuningeu/>.
- Proyecto keystart2work*, disponible en <http://www.keystart2work.eu/es/>.
- Rodríguez, M.L., *Evaluación, Balance y Formación de Competencias Laborales Transversales*, Barcelona, Laertes, 2006.
- Tuning Project, *Una introducción a Tuning Educational Structures in Europe. La contribución de las universidades al proceso de Bolonia*, disponible en <http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/index.php/es/tuning-es/tuning-bolonia-es>.
- UE, *Recomendación del Consejo relativa a las Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente*, 2018, disponible en <http://eur->

lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:395443f6-fb6d-11e7-b8f5-01aa75ed71a1.0013.02/DOC_1&format=PDF.

UE, Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, *Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo*, 2017 (DOUE 15.12.2017), disponible en <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017AE1866&from=ES>.

Normativa

Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, General del Sistema Educativo (LOGSE).

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU) .

Ley Orgánica 5/2002, de 19 Junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Ley Orgánica 2/2006 de 3 mayo, de Educación (LOE). Modificada por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE).

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU).

Ley Orgánica 5/2002, de 19 Junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, regulador del Sistema Europeo de Créditos y Calificaciones.

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la Ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales.

Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (BOE núm. 185, de 3 agosto 2011).

Real Decreto 1147/2011, 29 julio, de Ordenación General de la Formación Profesional del Sistema Educativo.

Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero, Regula aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las Enseñanzas de Formación Profesional.

Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, Regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Orden núm. ECD/65/2015, de 21 de enero, que describe las relaciones entre las competencias, los contenidos y los criterios de evaluación de la educación primaria, la educación secundaria obligatoria y el bachillerato.

La incidencia de la MIFID II en la formación y en las competencias de los trabajadores de la banca*

Esperanza Macarena SIERRA BENÍTEZ**

RESUMEN: En el sector de la banca se está aplicando un nuevo marco normativo sobre mercados e instrumentos financieros, basado en la Directiva MiFID II (D. 2014/65/EU relativa a los mercados de instrumentos financieros) y el Reglamento MiFIR (Reglamento 600/2014). En los objetivos de esta reforma se encuentra “la adaptación a los desarrollos tecnológicos y de los mercados, regulando prácticas como la negociación algorítmica automatizada”. El interés de este trabajo es tratar de los problemas que están planteando estas normas al personal de la banca, en cuanto que demandan procedimientos de formación y evaluación continuada del personal que garanticen su actuación de forma honesta, imparcial y profesional en el mejor interés de los clientes. La Guía Técnica 4/2017 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) 4/2017 reconoce que “si bien disponer de conocimientos adecuados por parte de quien informa o asesora no es garantía de una adecuada prestación de servicio, sí constituye un requisito imprescindible para ello”. Por este motivo identificamos el término profesionalidad con la posesión de conocimientos y competencia en esta etapa de la economía 4.0.

Palabras clave: MIFID II, trabajadores de la banca, profesionalidad, formación, competencias.

SUMARIO: 1. El nuevo marco normativo sobre mercados e instrumentos financieros. La Directiva MIFID II. 2. Principales novedades en la formación de los trabajadores en la aplicación de la MIFID II. 2.1. La evaluación de los conocimientos y competencias del personal que informa y que asesora. 2.2. La formación y la estabilidad del empleo en el sector de la banca. 3. La irrupción de las nuevas tecnologías en el sector financiero: las *Fintech*, criptomonedas y las *Big Techs*. 4. La formación especializada y los cambios normativos: ajustes y desajustes de la profesión. 5. El ejercicio de la profesión y las condiciones de trabajo en un entorno cambiante. 6. Conclusión final. 7. Bibliografía.

* Este trabajo se enmarca en el Grupo de Investigación SEJ-158. Junta de Andalucía.

** Profesora Contratada Doctora de la Universidad de Sevilla. ORCID ID: 0000-0001-5335-0360.

The impact of MIFID II on the training and skills of bank workers

ABSTRACT: In the banking sector, a new regulatory framework on markets and financial instruments is being applied, based on the MiFID II Directive (D. 2014/65 / EU on the markets for financial instruments) and the MiFIR Regulation (Regulation 600/2014). Within the objectives of this reform is “the adaptation to technological developments and markets, regulating practices such as automated algorithmic trading.” This work tries to deal with the problems that these standards are presenting to the banking staff, since they demand training procedures and continuous evaluation of the personnel that guarantee their performance in an honest, impartial and professional way in the best interest of the customers. The Technical Guide 4/2017 of the National Securities Market Commission (CNMV) 4/2017 recognizes that “although having adequate knowledge on the part of the informant or adviser is not a guarantee of an adequate provision of service, it does constitute a requirement essential for it “. Thus in this work we identify the term “professionalism” with the possession of the necessary knowledge and competence in this stage of economy 4.0.

Key Words: MIFID II, banking workers, professionalism, training, skills.

1. El nuevo marco normativo sobre mercados e instrumentos financieros. La Directiva MIFID II

La crisis financiera del año 2008 puso en evidencia las deficiencias en la transparencia de los mercados financieros y, por lo tanto, requirió un nuevo marco que estableciera unos requisitos uniformes para garantizar la transparencia de las operaciones en los mercados de instrumentos financieros. En el marco de la Unión Europea (en adelante UE) se elaboró esa nueva legislación en dos instrumentos jurídicos distintos: el Reglamento 600/2014, de 15 de mayo de 2014 relativo a los mercados de instrumentos financieros (en adelante Regl. 600/14); y la Directiva 2014/65/UE, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros (en adelante MIFID II)¹. Esta Directiva pretende «abarcar a las empresas cuya profesión o actividad habituales sea prestar servicios o realizar actividades de inversión con carácter profesional y que, por lo tanto, excluye a toda persona que tenga una actividad profesional de otra naturaleza». Igualmente, plantea la necesidad de «establecer un régimen regulador general para la ejecución de operaciones sobre instrumentos financieros, independientemente de los métodos de negociación empleados, con el fin de asegurar una buena calidad de ejecución de las operaciones de los inversores y de preservar la integridad y eficiencia general del sistema financiero»². En este sentido, se reconoce la aparición de «una nueva generación de sistemas de negociación organizada que deben someterse a ciertas obligaciones para preservar el funcionamiento eficiente y ordenado de los mercados financieros y para garantizar que dichos sistemas de negociación organizada no se beneficien de los vacíos legales». Por este motivo, con una clara alusión a la inclusión de la Industria 4.0 en este tipo de actividades, la Directiva establece que «las plataformas de negociación deben estar en condiciones de especificar parámetros que rijan el sistema tales como una latencia mínima, en la medida en que se haga de forma abierta y transparente y no implique discriminación por parte del operador de la plataforma»³. Al respecto, es importante subrayar que la crisis financiera ha demostrado que la

¹ Reglamento (UE) n. 600/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014 relativo a los mercados de instrumentos financieros y por el que se modifica el Reglamento (UE) n. 648/2012 (DOUE de 12 de junio de 2014; L 173/84) y Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014 relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE (DOUE de 12 de junio de 2014, L 173/349).

² Considerandos 12 y 13 MIFID II.

³ Considerando 14 MIFID II.

regulación normativa de los mercados financieros era deficiente ya que, entre otros motivos, ha quedado en evidencia la desprotección de los consumidores del sector de la banca, que concluían las operaciones de compra y venta de los productos financieros gracias a la confianza que tenían en el personal de la banca, que gozaba de buena reputación y profesionalidad en la comercialización de unos productos que eran difíciles de conocer y/o entender por los usuarios⁴.

En este estudio sobre la MIFID II nos interesa subrayar algunos de sus objetivos, por entender que el sector de la banca es uno de los principales protagonistas de la implantación de la Economía 4.0. La MIFID II persigue que la negociación se desarrolle en plataformas reguladas, introduce reglas sobre la negociación algorítmica en la que un algoritmo informatizado determina automáticamente los aspectos de una orden sin ninguna o muy poca intervención humana⁵, mejora la transparencia y supervisión de los mercados financieros (incluye derivados), y refuerza la protección del inversor⁶. De todos es conocido que tanto en el plano internacional como el de la Unión Europea estamos en un periodo de tránsito hacia la Industria 4.0 a causa de la innovación tecnológica, que en algunos casos está provocando que el trabajo humano se sustituya por o se comparta en gran medida con el trabajo robótico⁷. En otros supuestos

⁴ Véanse las sanciones impuestas por el Banco de España a distintas entidades bancarias, por ejemplo, durante el año 2017: multa a ING Bank, N.V. por importe de 450.000 euros; Banco de Santander por importe de 485.000 euros (recurrida judicialmente); Cetelem, S.A por importe de 184.000 euros, Pay-One 911 EP, S.A por 3.000.000 de euros; Financiera Carrión, S.A. por 60.000 euros; Bankia, S.A. por 4.000.000 de euros; Best and fast Change España, S.A. por 1.500.000 euros. Así como a trabajadores con diversos puestos de dirección en diversas entidades de crédito en <https://www.bde.es/bde/es/areas/supervision/sancion/sanciones-impues/index20170.html>.

⁵ Un tipo específico de negociación algorítmica es el constituido por la negociación algorítmica de alta frecuencia, en la que un sistema de negociación analiza a gran velocidad datos o señales del mercado y emite o actualiza, en respuesta a dicho análisis, un gran número de órdenes en un período de tiempo muy corto. Por ejemplo, puede contener elementos como la iniciación, generación, enrutamiento y ejecución de órdenes que son determinados por el sistema, sin intervención humana para cada negociación y orden, un plazo breve para establecer y liquidar posiciones, un elevado volumen de negocio diario por cartera, una elevada ratio de órdenes de negociación intradía y jornadas de negociación que finalizan con posiciones netas neutras o poco significativas (considerando 61).

⁶ Véanse los considerandos 14, 16, 67 y 129; y los arts. 2.1 n), 67.8 c) y 90.3 f) (negociación algorítmica) de la Directiva MIFID II.

⁷ Sierra Benítez, E.M., “El trabajo digital y la robótica en la Unión Europea”, en Castro Marques, E. (coord.), Cerejeira Namora, N., Mella Méndez, L., Abrunhosa e Sousa, D., Cerejeira Namora, G. (eds), *Digital work and personal data protection: key issues for the labour of*

es evidente la disrupción que están provocando las nuevas formas de trabajo llevadas a cabo en las plataformas económicas con la consiguiente situación de anomia laboral⁸. La robotización y el trabajo en las plataformas económicas son dos elementos que están justificando los actuales cambios en el sector de la banca. No obstante, aun cuando ambos términos se utilizan indistintamente, al sector de la banca cabe identificarlo más bien con el término Economía 4.0 en lugar de con el concepto de Industria 4.0. La banca es un sector que ha experimentado una gran transformación como consecuencia de la digitalización del trabajo, que está afectando a su personal. Y por este motivo entendemos que es uno de los principales protagonistas de la implantación de la Industria 4.0, o mejor dicho de la economía 4.0, dado que se trata de una prestación que se integra en el sector servicios que está experimentando un proceso de transformación con una importante repercusión en el marco de las relaciones laborales, puesto que los despidos de los trabajadores están fuertemente relacionados con el cierre de las sucursales y con el proceso de fusiones de las entidades bancarias⁹.

Según Deloitte, la Industria 4.0 supone una nueva revolución que combina técnicas avanzadas de producción y operaciones con tecnologías inteligentes que se integrarán en las organizaciones, las personas y los activos. Esta revolución está marcada por la aparición de nuevas tecnologías como la robótica, la analítica, la inteligencia artificial, las tecnologías cognitivas, la nanotecnología y el Internet de las cosas, entre otras¹⁰. En este sentido, y tal como hemos dicho anteriormente, entre los objetivos de la MIFID II está la adaptación a los desarrollos tecnológicos y de los Mercados, regulando prácticas como la negociación algorítmica automatizada en las empresas de servicios de inversión (ESI). Es decir, empresas cuya profesión o actividad habituales sean las de prestar servicios o realizar actividades de inversión con carácter profesional. Por lo tanto, como bien dice la MIDIF II, debe excluirse de su ámbito a toda

the 21st century, Cambridge Scholars Publishing, Reino Unido, 2018, pp. 65-86.

⁸ Rodríguez Fernández, M.L., Pérez del Prado, D., *Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso sobre dos empresas de base tecnológica*, Informe realizado a instancias de la Fundación para el Diálogo Social, 2017 en http://fdialogosocial.org/public/upload/2/23_FdS_Economia-digital-impacto-condiciones-trabajo-y-empleo_2017_final.pdf.

⁹ Sierra Benítez, E.M., “Trabajo y trabajadores del sector de la banca en la Economía 4.0: MIFID II”, *Noticias Cielo*, n. 2, 2018 en <https://mailchi.mp/cielolaboral/noticias-cielo-no-528693?e=4cda27833f>.

¹⁰ Deloitte Insights, *Forces of change: Industry 4.0*, 2017 en <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/manufacturing/articles/que-es-la-industria-4.0.html>.

persona que tenga una actividad profesional de otra naturaleza¹¹. No obstante, debemos ser cautos con este proceso de robotización, puesto que hemos visto experiencias anteriores que han resultado fallidas provocando incomprensibles movimientos en los mercados como, por ejemplo, las fuertes caídas en la Bolsa de Nueva York los días 13 y 15 de febrero de 2018¹², lo que plantea serias dudas sobre la delegación completa y total de las tareas humanas en la inteligencia artificial. De todas maneras es evidente que “los empleos permanecerán, aunque sea necesario un nuevo conjunto de habilidades para desempeñarlos. Las nuevas tecnologías tornarán obsoletos algunos trabajos; sin embargo, también reducirán los costos e impulsarán las expansiones que darán lugar al crecimiento del empleo en nuevas áreas”¹³.

En España la transposición de la MIFID II se ha realizado paulatinamente y, en ocasiones, fuera de plazo¹⁴. Sin embargo, lo importante es que el 3 de enero de 2018 comenzó la aplicación de la MIFID II y, por lo tanto, la obligación de que todos los empleados de la banca que presten asesoramiento o informen al cliente dispongan de los conocimientos y competencias necesarias sobre los servicios de inversión que presta la entidad bancaria. La Autoridad Europea de Mercado de Valores (ESMA) publicó el 22 de marzo de 2016 unas “Directrices para la evaluación de los conocimientos y competencias del personal que informa y que asesora” para que fueran de aplicación a partir del 1 de enero de 2018. Estas directrices fueron tenidas en cuenta por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) para elaborar una Guía Técnica que concretara los criterios que consideraba adecuados para la que las entidades financieras puedan demostrar que su personal ha adquirido el

¹¹ Considerando 12.

¹² Estas caídas fueron provocadas por las órdenes robotizadas que decidieron vender al alcanzar el denominado “índice del pánico”.

¹³ McKay, D., Presidente, director ejecutivo, Royal Bank of Canadá en WEF, “Se necesitan seres humanos: ¿por qué la automatización no acabará con su trabajo?”, 23 de enero 2019, en <https://es.weforum.org/agenda/2019/01/se-necesitan-seres-humanos-por-que-la-automatizacion-no-acabara-con-su-trabajo/>.

¹⁴ La MIFID II fue objeto de transposición parcial mediante el RDL 21/2017, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para la adaptación del derecho español a la normativa de la Unión Europea en materia de mercado de valores. La transposición se completó con el RD-ley 14/2018, de 28 de septiembre (BOE 30 de diciembre de 2017), por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre (BOE 29 de septiembre de 2015) para dotar a la CNMV de las nuevas facultades de supervisión y de las herramientas de cooperación interadministrativas que la Directiva otorga a los organismos públicos supervisores de las empresas de servicios y actividades de inversión y mercados de valores de la UE.

conocimiento y las competencias necesarias de asesoramiento o información¹⁵. Esto significa que los empleados de la banca tuvieron que realizar una formación específica, que en la mayoría de los casos no fue retribuida ni considerada como tiempo de trabajo y, por lo tanto, supuso un grave perjuicio del ejercicio del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores (art. 34.8 ET)¹⁶. Este tema lo abordaremos más abajo dado que, entre los retos a los que se enfrenta el sector de la banca, sobresale la necesidad de adaptarse al nuevo entorno digital y a la competencia procedente de nuevos actores digitales en el ámbito financiero. La actividad digital en el sector financiero ha experimentado un fuerte impulso con el negocio de la banca online (banca electrónica), aumentando sustancialmente la competencia en estos últimos años por la entrada de las empresas tecnológicas o digitales que también ofrecen servicios financieros (*fintechs*), pero sin estar sometidas a las mismas exigencias regulatorias y prudenciales que las entidades de crédito¹⁷. La Directiva 2015/2366 permite que los consumidores puedan utilizar a terceros para iniciar pagos o recibir servicios de valor a través del acceso a sus cuentas de pago, sin que los bancos puedan impedir ese acceso o cobrar por ello, siempre y cuando medie el consentimiento de ese consumidor (cliente), con lo que podemos decir que “a todos los efectos, en banca, estamos comenzando una nueva era”¹⁸.

¹⁵ CNMV, *Guía técnica 4/2017 para la evaluación de los conocimientos y competencias del personal que informa y que asesora*, Madrid, 27 de junio de 2017 en http://cnmv.es/DocPortal/Legislacion/Guias-Tecnicas/GuiaTecnica_2017_4.pdf.

¹⁶ Esta situación ha dado lugar a posteriores pactos como, por ejemplo, el Acuerdo de reconocimientos y facilidades para los trabajadores que realicen los programas Certificación de Información de los Servicios Financieros (CISF) o Certificación en Asesoramiento en Servicios Financieros (CASF) entre la representación empresarial y la representación sindical del Banco Santander de 27 de julio de 2017.

¹⁷ CES, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España, año 2017*, pp. 190-191 en http://www.ces.es/documents/10180/5888552/Memoria_Socioeconomica_CES2017.pdf.

¹⁸ En este sentido, Dans, E., “Open Banking: ¿qué cambió el 13 de enero?”, *ED*, 16 de enero de 2018 en <https://www.enriquedans.com/2018/01/open-banking-que-cambio-el-13-de-enero.html> en relación con la Directiva 2017/2366 de 25 de noviembre de 2015, sobre servicios de pago en el mercado interior. [Segunda Directiva de Servicios de Pago (PSD2)] En España el RD-ley 19/2018, de 23 de noviembre, de servicios de pago y otras medidas urgentes en materia financiera (BOE 24 de noviembre de 2018) incorpora ese nuevo marco jurídico de la Directiva 2015/2366 cuyos objetivos principales son facilitar y mejorar la seguridad en el uso de sistemas de pago a través de internet, reforzar el nivel de protección al usuario contra fraudes y abusos potenciales y promover la innovación en los servicios de pago a través del móvil y de internet.

2. Principales novedades en la formación de los trabajadores en la aplicación de la MIFID II

Una de las cuestiones que mayores problemas han planteado a los trabajadores es la obligación de recibir formación, y la consiguiente evaluación que han tenido que realizar para demostrar que han adquirido las competencias necesarias para seguir desempeñando las funciones de información y asesoramiento de acuerdo con las exigencias de la nueva normativa. La MIFID II establece procedimientos de formación y evaluación continuada del personal para que, de este modo, quede garantizada “la actuación de forma honesta, imparcial y profesional en el mejor interés de los clientes” por parte de la empresa de servicios de inversión (art. 24). Estas empresas están obligadas al establecimiento de políticas y procedimientos adecuados y suficientes para garantizar que sus directivos, empleados y agentes vinculados cumplan las obligaciones que les impone la MIFID II (art. 16).

La norma regula unas disposiciones para garantizar la protección del inversor. Así, por ejemplo, toda información dirigida por la empresa de servicios de inversión a los clientes o posibles clientes deberá ser imparcial, clara y no engañosa¹⁹. El asesoramiento debe hacerse respecto de todo tipo de productos y no sólo de los que interesan a las entidades, evitando incentivos de terceros. Con excepciones, la empresa de servicios de inversión que preste servicios de gestión de carteras, no puede aceptar ni retener honorarios, comisiones u otros beneficios proporcionados por un tercero o por una persona que actúe por cuenta de un tercero en relación con la prestación de servicios a los clientes (art. 24)²⁰. Esto significa que las empresas de servicios de inversión deben asegurar y demostrar a las autoridades competentes que los trabajadores que presten asesoramiento o proporcionen información sobre instrumentos financieros, servicios de inversión o servicios auxiliares a clientes en nombre de la empresa disponen de los conocimientos y las competencias necesarias para cumplir sus obligaciones de información y asesoramiento a

¹⁹ Sobre la metodología para la aplicación del cálculo de dichos escenarios correspondientes a diferentes condiciones de mercado, véase CNMV, *Preguntas y respuestas sobre la aplicación de la Directiva MIFID II* de 30 de octubre de 2017, http://www.cnmv.es/docportal/Legislacion/FAQ/FAQ_MiFIDII130718.pdf.

²⁰ Quedan exceptuados el pago o beneficio que permita o sea necesario para prestar servicios de inversión (gastos de custodia, de liquidación y cambio, tasas reguladoras o gastos de asesoría jurídica) y que, por su naturaleza, no puedan entrar en conflicto con el deber de la empresa de servicios de inversión de actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad en el mejor interés de sus clientes (art. 24.9).

los clientes (art. 25). Por otro lado, la norma refuerza la intervención de los supervisores hasta el punto de que pueden prohibir determinados productos o actividades financieras.

Estas novedades de información y formación han obligado a establecer procedimientos de formación y evaluación continua del personal para garantizar que la actuación que la empresa lleva a cabo se haga de forma honesta, imparcial y profesional en el mayor interés de los clientes (art. 24.1). La normativa contempla en la formación de los trabajadores los dos niveles de conocimientos:

a) Información, para todos los que faciliten la información sobre productos financieros. Centrada en conocer las características, riesgos y costes de los productos de inversión, y el funcionamiento de los mercados financieros. Además de requerir conocimientos sobre abuso de Mercado, prevención de blanqueo de capitales y otros puntos normativos fundamentales y

b) Asesoramiento, es decir, a todo lo anterior le añadimos conocimientos sobre la adecuación de los productos a los diferentes tipos de clientes y propuestas de asesoramiento²¹.

La Guía Técnica elaborada por la CNMV es la que establece los criterios sobre los conocimientos y las competencias del personal que informa y asesora, así como sobre el modo en que dichos conocimientos y competencias deben ser evaluados. No obstante, señala que “el objetivo es que los inversores comprendan los riesgos de los productos en los que invierten, para lo cual es preciso que quien se los ofrezca disponga de los conocimientos necesarios para entenderlos y saber explicarlos y para valorar si son adecuados o idóneos para cada cliente, lo que debe ser garantizado por la entidades que prestan servicios de inversión. Si bien disponer de conocimientos adecuados por parte de quien informa o asesora no es garantía de una adecuada prestación del servicio, sí constituye un requisito imprescindible para ello”. Esto constituye una oportunidad sin precedentes para la profesionalización del asesor, ya que la formación continua es el salvoconducto adecuado para una nueva era en el asesoramiento financiero²².

²¹ En relación a los modelos de asesoramiento, independiente o no independiente y de información Sarria, J.H., Faustino, A., Ferrer, J., *Nuevos Modelos de Negocio en el Asesoramiento Financiero tras las modificaciones Regulatoria del MIFID II*, Departamento de Investigación IEB, WP-2016.1014-TA, pp. 23 a 27.

²² Marín, F., “Los servicios financieros tras MIFID II”, *Inversión & Finanzas*, 18 de mayo de 2018, p. 72, “(...) hablar del MIFID II es hablar también de una oportunidad sin precedentes para la profesionalización del asesor (...). La formación continua será el salvoconducto adecuado para una nueva era en el asesoramiento financiero (...)”.

2.1. La evaluación de los conocimientos y competencias del personal que informa y que asesora

La Guía Técnica de la CNMV elaboró los criterios adecuados para que las entidades puedan demostrar que el personal que informa o que asesora sobre servicios de inversión posee los conocimientos y competencias necesarios. En este sentido, para que pueda considerarse que el personal relevante cuenta con la necesaria cualificación deben cumplirse una serie de requisitos: 1) los conocimientos y competencias deben ser adquiridos de acuerdo con los aspectos previstos en la propia Guía; 2) deberá haber recibido, al menos, 80 horas lectivas en el caso del personal que facilita información y 150 en el caso del personal que asesora; 3) la formación debe ser tanto teórica como práctica; 4) la formación podrá ser impartida por las propias entidades financieras o mediante convenios con entidades formadoras y podrá ser presencial o a distancia; 5) la evaluación y la acreditación o certificación de la cualificación podrá ser realizada por la propia entidad -bajo la supervisión de la CNMV cuyas pruebas deberán estar a su disposición- o por entidades externas; 6) la formación continuada mínima para el personal que informa y asesora debe ser de 20 y 30 horas lectivas anuales; 7) la formación continua puede ser impartida por entidades externas o por la propia entidad financiera que acrediten el aprovechamiento del personal; y 8) la cualificación para asesorar habilitará al personal que disponga de ella a dar información²³.

Así mismo, la Guía contempla otros aspectos relacionados con la titulación y certificación de esta formación para concluir con el período exigido para obtener la experiencia oportuna: seis meses en jornada completa -o equivalente en jornada parcial- prestando los correspondientes servicios. En el caso del empleado que carezca de la cualificación o la experiencia adecuada, el periodo máximo que puede prestar los servicios bajo supervisión será de cuatro años. En la actualidad el personal que realiza estas funciones está formado y evaluado de acuerdo con los criterios de la Guía Técnica. Respecto a la preparación de otro tipo de personal como los consejeros de los bancos, el Banco Central Europeo (BCE) ha elaborado unas directrices basadas en un proceso de evaluación de la idoneidad de estos altos cargos recogidas también por el Banco de España (BdE)²⁴. En este sentido debemos recordar que el BCE

²³ Guía Técnica 4/2017, pp. 9 y 10.

²⁴ Véase publicada Banco de España, *Evaluación de la idoneidad de altos cargos*,

no sólo supervisa a los bancos tradicionales, sino también a los establecimientos financieros de crédito (por ejemplo, las financieras de grandes almacenes, empresas del automóvil, etc.) y las nuevas incorporaciones en los consejos procedentes del sector tecnológico. En este último caso el BdE ha exigido por carta una mayor formación, basada en las directrices relativas a la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave²⁵. En estas directrices se exige que la evaluación de los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados deberá tener en cuenta la función y las responsabilidades del puesto y las capacidades requeridas, los conocimientos adquiridos mediante los estudios y también la experiencia lograda en puestos anteriores²⁶. En mayo de 2018 el BCE actualizó la Guía para la evaluación de la idoneidad del 4 de noviembre del 2014, con el objetivo de explicar en mayor detalle las políticas, las prácticas y los procesos que el BCE aplica para evaluar la idoneidad de los miembros del órgano de dirección de las entidades de crédito significativas²⁷.

Por otro lado, los medios de comunicación escrita se hicieron eco de que muchas de las nuevas incorporaciones a los consejos procedentes del sector tecnológico y de otros no relacionados directamente con el ámbito financiero no cumplían, al menos completamente, esa evaluación de idoneidad²⁸.

En definitiva, la aplicación de la MIFID II ha sido exitosa por cuanto la habilitación del personal de la banca para informar y asesorar se ha realizado conforme a las exigencias de la Guía Técnica. Sin embargo, no ha evitado la repercusión negativa en el empleo ocasionada por la crisis económica y la implantación de las nuevas tecnologías como la banca electrónica, los tipos de interés bajos, la gestión de los activos

ES_BDE_C7972_P192 https://sedeelectronica.bde.es/sede/es/menu/tramites/registros-oficia/Evaluacion_de_1_f2931165ff8b051.html.

²⁵ Las entidades supervisadas son Bancos, Cajas de Ahorros, Cooperativas de Crédito, Establecimientos Financieros de Crédito, Entidades de Dinero Electrónico, Entidades de Pago, Sociedades de Tasación, Sociedades de Reafianzamiento, Titulares de Establecimientos de Compra Venta de Moneda Extranjera, etc.

²⁶ Fuente AMSEL (12 nov. 2018) <https://www.amsel.es/informacion/servicios-de-informacion/noticias/el-banco-de-espana-exige-por-carta-mas-formacion-a-los-nuevos-consejeros-de-la-banca/>.

²⁷ BCE, *Guía para la evaluación de la idoneidad. Actualizada en mayo de 2018 de conformidad con las Directrices conjuntas de la AEVM y ABE sobre idoneidad*, Fráncfort del Meno, 2018 en https://www.bankingsupervision.europa.eu/ecb/pub/pdf/ssm.fap_guide_201705_rev_201805.es.pdf.

²⁸ Fuente Diario Cinco Días de 12 de noviembre de 2018 en https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/11/09/mercados/1541772497_226826.html.

improductivos (sector inmobiliario) y la aparición de las conocidas *fintech*²⁹. Hay que subrayar que antes de la publicación de la Guía Técnica el 27 de junio de 2017, el proceso formativo iniciado en el 2016 en la mayoría de las entidades bancarias fue objeto de conflictividad. Así, por ejemplo, en el Banco Santander se denunció el incumplimiento sistemático del Acuerdo de Formación del año 1999, por no llevar a la práctica las fórmulas contempladas para compensar la formación que se realiza fuera del horario laboral. En este sentido, entre las reivindicaciones de los sindicatos se incluían las relacionadas con el tiempo de trabajo (mayor número de horas presenciales y la compensación económica y en días de vacaciones al personal que supere las pruebas) y en materia de responsabilidades jurídicas en la que pueden incurrir los empleados. Concretamente piden aclaraciones acerca de la responsabilidad en la que incurren los empleados que, habiendo obtenido las certificaciones de Asesoramiento, comercialicen los productos ofertados por el banco³⁰. Posteriormente, el 27 de julio de 2017 se reunieron las representaciones de la empresa y la sindical del Banco Santander con el objeto de dar cumplimiento al acuerdo alcanzado en el SIMA una vez constituida una comisión específica para tratar todo lo relativo a la formación derivada de la MIFID II. Al respecto, la empresa ofrece un paquete de beneficios y facilidades asociadas a la cumplimentación exitosa de los programas formativos: a) flexibilidad para la superación de las pruebas (posibilidad de realizar exámenes parciales o un solo examen completo al final, a elección del trabajador); b) un total de 4 días de libranza para quienes finalicen con éxito la correspondiente certificación; c) flexibilidad en la salida del trabajo en el caso que sea necesario el desplazamiento hasta la localidad donde se efectúe el examen; d) reconocimiento en la evaluación del desempeño de 2017 y otros más en relación con entrega de una calculadora financiera sin coste para el empleo al personal inscrito en alguna de estas certificaciones; abono de gastos de transporte al empleado que se presente a exámenes; asunción del coste del curso, incluida la inscripción y la emisión de certificación por parte de la empresa, etc.³¹.

²⁹ ESADE, Informe económico y financiero primer semestre 2019, pp. 29 y 31.

³⁰ Véase, por ejemplo, la nota informativa de la FESMC (Federación de Servicios, Movilidad y Consumo), Sección Sindical Estatal de UGT del Banco de Santander de 21 de marzo de 2017.

³¹ Acuerdo firmado el 27 de julio de 2017 entre la representación empresarial y la Representación Sindical del Banco Santander, S.A.

2.2. La formación y la estabilidad del empleo en el sector de la banca

No tenemos la menor duda de que las buenas prácticas en recursos humanos han demostrado que invirtiendo en formación se consigue una mejora de la productividad en los mercados. Los estudios que se han realizado en diversos países relacionados con estas buenas prácticas han demostrado que las empresas que combinan las innovaciones en la producción con una formación específica, tienen más posibilidades de incrementar la producción, los puestos de trabajo y la productividad de los trabajadores que las empresas que no siguen estas estrategias³². No obstante, desde que se inició la crisis financiera del 2008 en la política de recursos humanos del sector de la banca han primado los despidos colectivos y cierres de sucursales tanto en las Cajas de Ahorros como en los bancos. Actualmente está abierto un procedimiento de reestructuración en dos importantes entidades españolas: CaixaBank³³, que es la que cuenta con mayor número de sucursales en la geografía española; y Banco Santander en sus oficinas del territorio español. En la primera entidad la empresa ha planteado la salida de 2.157 trabajadores y una serie de medidas: ampliar hasta 500 oficinas *Store* y 100 *Business Bank*, eliminar el cupo de oficinas unipersonales, ampliar los empleados de las *In Touch* de 900 a 2.000 personas, modificar los horarios (ampliar y modificar el horario de atención al público para las oficinas *No Store*, flexibilidad horaria para los gestores), reducción de costes a costa de la clasificación de oficinas (reducción del número de categorías, modificación de las variables para determinar las categorías, ampliar el período de consolidación del nivel retributivo, eliminar la figura del subdirector, introducir dos tipos de clasificación respecto al volumen de negocio, movilidad geográfica provincial a la vigencia del procedimiento de despido colectivo (conocido popularmente como ERE), etc.³⁴. La reivindicación

³² Países como Dinamarca, Alemania, Italia, Japón y los Estados Unidos son mencionados en la OIT, *Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento: las opiniones de los mandantes*, 2001, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 91ª reunión, 2003, p. 6.

³³ CaixaBank es una entidad líder en innovación en servicios financieros a nivel mundial, con 5,5 millones de clientes en banca, de los que 3,9 millones operan a través del móvil y una cuota de mercado por facturación del 23,3% fuente: https://www.caixabank.com/comunicacion/noticia/caixabank-crea-un-centro-intouch-de-atencion-a-clientes-a-traves-de-gestores-personales-online-en-tenerife-cast_es.html?id=41077.

³⁴ Se trata de un nuevo modelo de oficina más tecnológico y más personal. En estas oficinas al cliente se da bienvenida, recibe una atención personalizada con mayor

principal por parte de los trabajadores es la voluntariedad de las extinciones de los contratos que ha anunciado la empresa y aquellas otras relacionadas con la implantación del “apagón tecnológico”, así como regular el modelo comercial evitando las excesivas cargas de trabajo, actualizar el protocolo de violencia interna-externa, minimizar el deterioro de las relaciones interpersonales, y fomentar carreras profesionales en las sucursales y centros de empresa³⁵.

En el caso del Banco Santander UK, filial británica del español Grupo Santander, se anunció el cierre de 140 oficinas en el Reino Unido con la finalidad de adaptar su estructura a la demanda de banca digital, lo que afectará a 1.270 empleados³⁶. Por otro lado, el Grupo Santander adquirió el 100% del capital social del Grupo Banco Popular Español, S.A en junio de 2017, lo que motivó la firma de acuerdos con los sindicatos como, por ejemplo, el acta de finalización con acuerdo del periodo de consultas del expediente de despido colectivo en Banco Santander S.A.³⁷ En este acuerdo se recogen una serie de medidas como, por ejemplo, la voluntariedad como uno de los criterios de selección de la plantilla afectada por el despido colectivo, y la reducción del personal afectado a 1.100 de los 1.302 trabajadores propuestos por la dirección de la

movilidad, dado que es el cliente el que decide dónde y cómo quiere que le atiendan, con un horario ampliado y con un modelo de cita previa personalizada. https://www.caixabank.es/particular/segmentos/oficinas_es.html#quiero-un-trato-de-tu-a-tu. Por otro lado, las *business Bank* es un nuevo servicio de Caixabank especializado en pequeñas empresas, emprendedores y empresarios cuyo objetivo es ayudar a los clientes a hacer una realidad sus proyectos y acompañarlos en todo su camino hacia el éxito. Los centros “Business Bank” son nuevas oficinas especializadas en pequeñas empresas, emprendedores y empresarios que ofrecen un espacio pensado para compartir ideas y orientar a los clientes. Cada uno de estos espacios dispone de espacios diáfanos y transparentes que favorecen un trato cercano, junto con despachos que facilitan el *coworking* con el cliente y están dotados con las tecnologías más avanzadas, potenciando un modelo basado en la digitalización y la confianza. Las oficinas “in Touch” son centros de atención al cliente a través de gestores online que están dotados de toda la infraestructura tecnológica necesaria para atenderlos a través de canales digitales y remotos.

³⁵ SECB, <https://secbcaixabank.info/hojas/empresa-quiere-proceso-forzoso/>. Datos que se pueden visualizar en la WEB del Sindicato de Empleados de Caixabank.

³⁶ Intereconomia.com de 23-01.2019 de enero de 2019 <https://intereconomia.com/empresas/banca/santander-uk-cierra-140-oficinas-en-reino-unido-con-efecto-en-1-270-empleos-20190123-1226/>.

³⁷ Acuerdo Laboral en el marco del proceso de fusión entre las entidades Banco Santander, S.A., Banco Popular S.A. y Banco Pastor, S.A., alcanzado entre la dirección de las entidades y la representación sindical, el 26 de junio de 2018, en el que no participa UGT.

empresa³⁸. Recientemente el banco ha suscrito un acuerdo con IBM con el objetivo de acelerar y profundizar su transformación de negocio para proporcionar la flexibilidad necesaria para dar soporte al negocio en constatación de evolución. La intención del banco es acelerar y profundizar su transformación de negocio³⁹.

En general, se puede constatar que las explicaciones que se difunden por parte de la patronal de la banca pueden rebatirse, como se ha hecho desde la óptica sindical. El sindicato Federación, Fuerza, Independencia y Empleo (FINE) publicó un informe centrándose en las explicaciones que han justificado la caída del empleo en la banca (pérdida del empleo ficticio creado artificialmente con el ladrillo; necesidad de cerrar oficinas; que España es un país excesivamente bancarizado; que la banca digital sustituye a la banca presencial; que los cierres de oficinas no han generado exclusión financiera, ni tampoco problemas de competencia, etc.). La realidad es que en un escenario de tipos de interés próximo al 0%, la “mejor inversión” es despedir trabajadores, y FINE critica que desde el año 2008 el escenario de la responsabilidad social corporativa ha sufrido un detrimento importante en sus expectativas frente a un crecimiento de la rentabilidad de los propios fondos del sector (6,3% cuando los intereses están incluso por debajo del 0%)⁴⁰.

No obstante, entendemos que los despidos colectivos en la banca se están produciendo, en gran medida, como consecuencia del proceso de digitalización de la banca tradicional⁴¹.

³⁸ Acta de finalización con acuerdo del periodo de consultas del expediente de despido colectivo en Banco Santander S.A, 12 de diciembre de 2017 en <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/santander/2017-12-12AcuerdofinalizaciA%C2%B3nperiododeconsultasBancoSantander.pdf>.

³⁹ EP, 13 de febrero de 2019 en <https://www.europapress.es/economia/finanzas-00340/noticia-santander-contrata-ibm-cinco-anos-619-millones-acelerar-transformacion-20190213170241.html>.

⁴⁰ Rodríguez Castellanos, M.A., García Diego, J.M., *Empleo Postcrisis en la Banca Española*, Fine, Área de Estudios, 20 de noviembre de 2017, Madrid, 2017 en www.federacionfine.es.

⁴¹ Véase el Acuerdo de 5 de diciembre de 2018 entre CCOO y CSIF y la empresa WiZink Gestión, en que la representación sindical reconoce la dureza de la situación planteada por la empresa y la necesidad de los despidos propuestos. Por ello se pactan las indemnizaciones, las prejubilaciones, los traslados, un plan de recolocación y la voluntariedad de la medida, excepto para las áreas totalmente impactadas por el cierre de negocio, en <https://www.ccoo-servicios.es/html/43853.html>.

3. La irrupción de las nuevas tecnologías en el sector financiero: las Fintech, criptomonedas y las Big Techs

Según un informe de la CNMV, la irrupción de las nuevas tecnologías en el sector financiero (*Fintech*) debe llevar a repensar la regulación financiera tradicional, dado que la innovación tecnológica y la aparición de nuevos operadores, servicios y modelos de negocio exigen nuevos enfoques regulatorios. Como no puede ser de otra manera, este informe estudia el impacto en la competencia en ese sector de las nuevas tecnologías y la regulación económica eficiente en defensa de los usuarios de la banca⁴². Esto significa que las entidades bancarias se encuentran con un competidor nato ante la adopción del modelo de plataforma por parte de algunas innovaciones *Fintech*. Éstas presentan economías de red e interdependencia de demandas, propias de los mercados de múltiples caras o lados. En este sentido, como bien dice el informe de la CNMV, la propia plataforma es la más interesada en autorregularse para generar confianza, pudiendo contribuir positivamente a la estabilidad financiera y la protección de los inversores. Esto es muy importante en las áreas de asesoramiento de gestión de activos y provisión de financiación (mediante campañas de *crowdfunding*).

En este sentido, consideramos que esta disrupción de las nuevas tecnologías *fintech* afecta directamente a la política de personal y de recursos humanos de las entidades bancarias tradicionales, en cuanto que deben adaptar sus estructuras a las nuevas realidades. Sin embargo, la banca tradicional cuenta con un personal profesionalizado que escasea en las *fintech*, por lo que entendemos que en todo caso es necesaria la colaboración entre los servicios financieros tradicionales y las *Fintech*⁴³. En la actualidad el proceso de digitalización de la banca tradicional se está consolidando. Así, por ejemplo, la empresa *Fujitsu* está desarrollando una tecnología que permite reducir el tiempo de cálculo de una hora a un segundo para optimizar el coste de las líneas de producción mediante un sistema inspirado en la tecnología cuántica⁴⁴. Esta tecnología está siendo utilizada, entre otros, por el banco británico *Natwest*, que ha logrado

⁴² CNMV, E/CNMC/001/18. *Estudio sobre el impacto en la competencia de las nuevas tecnologías en el sector financiero (Fintech)*, 13 de septiembre de 2018.

⁴³ Véase World Fintech Report 2018, Capgemini and LinkedIn en <https://www.capgemini.com/fintechworldreport/>.

⁴⁴ Fujitsu, “Fujitsu impulsa un proyecto inspirado en tecnología cuántica para ayudar a resolver los complejos desafíos de optimización de la institución financiera Natwest”, 2 de octubre de 2018 en <http://www.fujitsu.com/es/about/resources/news/press-releases/2018/spain-fujitsu-impulsa-un-proyecto-inspirado-en-tecnolog-a.html>.

optimizar la gestión del riesgo de sus activos haciéndolo 300 veces más rápido que con computación tradicional. En China existe una entidad bancaria, China Construction Bank, que cuenta con un único empleado de una sucursal. Se trata de un robot que da la bienvenida a los clientes, acepta tarjetas de crédito, permite que comprueben el estado de su cuenta bancaria y responde a preguntas básicas. Una vez que se ha superado el primer contacto con el robot, denominado Xiao Long, los clientes tienen que pasar por unos paneles electrónicos donde se les escanea el rostro y su documento de identidad. Una vez superada esta fase de seguridad, el cliente puede llegar a una sala donde encuentra otras máquinas que le permite contratar cuentas bancarias, realizar transferencias o intercambios de divisas. En esa misma sala encuentra otro robot que le permite hablar con un ser humano, pero sólo a través de un videochat⁴⁵.

En el año 2018 España ha mejorado su desarrollo digital respecto al 2017, pasando a ocupar la décima posición, encontrándose por encima de la media de la Unión Europea (UE), y hemos experimentado un avance significativo en la integración de la tecnología digital en las empresas españolas. Sin embargo, la peor posición española respecto del resto de países se da en la utilización de la banca electrónica, con la número 18. Podemos afirmar que la robotización total necesita de un tiempo que entendemos será suficiente para que los trabajadores y los usuarios nos adaptemos a los nuevos cambios. Según PWC, hasta el 2030 la robótica no impactará de lleno en el mercado de trabajo, cuando el 34% de los empleos podrían estar en riesgo de automatización⁴⁶. En todo caso es evidente que el mapa de la banca privada en España está experimentando cambios relevantes para afrontar los retos que plantea el cobro directo al cliente⁴⁷.

Por otro lado, consideramos que tampoco las criptomonedas suponen un

⁴⁵ Economía Digital (ED), “Así es la primera oficina bancaria operada por un robot”, 9 de junio de 2018 en https://www.economiadigital.es/tecnologia-y-tendencias/asi-es-la-primera-oficina-bancaria-operada-por-un-robot_560453_102.html. En España, el primer robot financiero es, T-Advisor de TechRules, que en el 2015 anunció que disponía de herramientas para la gestión y monitorización de carteras ofreciendo un nuevo canal de captación de clientes a asesores financieros, gestores de patrimonios y entidades financieras, en Miguez, S., *Nuevos modelos de negocio en el asesoramiento financiero tras modificaciones regulatorias de MIFID II*, Departamento de Investigación del IEB, Madrid, 2016, p. 117.

⁴⁶ PWC, *Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation*, 2018, <https://www.pwc.es/es/publicaciones/tecnologia/assets/international-impact-of-automation-2018.pdf>.

⁴⁷ En Miguez, S., *Nuevos modelos de negocio en el asesoramiento financiero tras modificaciones regulatorias de MIFID II*, op. cit., p. 122.

peligro para las entidades bancarias puesto que en la actualidad, pasado el boom de la iniciativa, son un producto que está demostrando su baja o nula rentabilidad⁴⁸. En todo caso, lo más probable es que en el momento en que haya una garantía jurídica con respecto a este producto en el mercado financiero, la banca lo asumirá como un producto más, e incluso hará suya la iniciativa de creación de una criptomoneda para hacer posible una Renta Básica Universal (*GoodDollar*). Se trata de un proyecto que busca reducir la desigual distribución de la riqueza en el mundo mediante la tecnología *Blockchain* (cadena de bloques), desarrollando una nueva criptomoneda de código abierto que no dependería de una divisa local y que tendría una escala global con la finalidad de reducir el desequilibrio económico⁴⁹.

En todo caso, estimamos que la irrupción de estas tecnologías no supone un “peligro” de competencia para la banca, porque las *fintech* se han integrado, o por lo menos están siendo absorbidas en su modelo de negocio, por los propios bancos⁵⁰, sino que el “peligro” consiste en el papel cada vez más importante que están jugando las *Big Techs*. En este sentido, consideramos que las empresas de tecnología basada en datos que tradicionalmente no están presentes en los servicios financieros como *Google*, *Amazon*, *Alibaba*, *Apple* y *Facebook* son el verdadero modelo disruptivo que puede suponer un gran problema en el sector de la banca⁵¹.

⁴⁸ Véase Banco de España, Comunicado conjunto de la CNMV y del Banco de España sobre “criptomonedas” y “ofertas iniciales de criptomonedas” (ICOs), de 08.02.2018 https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/NotasInformativas/18/pre_sbe2018_07.pdf.

⁴⁹ <https://www.gooddollar.org> Fuente, Inversión Finanzas.com, “GoodDollar, la criptomoneda que aspira a acabar con las desigualdades”, 11 de noviembre de 2018 en http://www.finanzas.com/noticias/mercados/bolsas/20181111/gooddollar-criptomonedas-aspira-acabar-3943436_age.html.

⁵⁰ En BBVA, ‘Fintech’, ‘proptech’, ‘femtech’ y demás parientes, 11 de julio de 2018, <https://www.bbva.com/es/fintech-proptech-femtech-edtech-demas-parientes/>.

El neologismo formado con el sufijo -tech surge de combinar los términos finanzas y tecnología y se refiere a todos aquellos proyectos, muchos de ellos de ‘startups’ que están transformando los servicios financieros y bancarios gracias a la aplicación de ideas disruptivas que se apoyan en el nuevo entorno digital, (métodos de pago, toma de decisiones a partir del análisis de grandes cantidades de datos, atención a través de ‘chatbots’, servicios personalizados al máximo mediante inteligencia artificial que aprende de los patrones de los clientes. Grandes entidades bancarias como el BBVA han apostado por establecer sinergias con las ‘startups’ del mundo ‘fintech’, apoyar a la comunidad de emprendedores del sector -a través de proyectos como BBVA Open Talent-, e incluso crear sus propias iniciativas empresariales para ofrecer antes que nadie los servicios más innovadores del sector.

⁵¹ Según un informe de PWC, *The future of banking is open. How to seize the Open Banking opportunity*, UK, 2018, sólo el 18% de los consumidores está al tanto de lo que significa

Cómo vimos al inicio de este trabajo, en el año 2018 se aprobó la Directiva 2015/2366 sobre servicios de pago digitales (PSD2), entrando en vigor el 24 de noviembre de 2018. Esta norma permite el acceso a transacciones de pago por parte de terceros con el consentimiento previo del cliente, es decir, la información de los servicios bancarios pertenece a los clientes y no a las entidades. Esto significa que la banca debe permitir el acceso de terceros a sus sistemas (terceras empresas que no tienen que ser del sector financiero), siempre con el consentimiento de sus clientes. En la actualidad las entidades bancarias han activado un sistema tecnológico mediante el uso de API abiertas a terceros. Las API (siglas del término Interfaz de Programación de Aplicaciones, *Application Programming Interface* en inglés) “son un medio para conectar dos *softwares* entre sí para el intercambio de mensajes o de datos en un formato estándar. Pero no sólo permiten interacciones estandarizadas entre los diversos participantes del ecosistema de pagos, sino también impulsan y habilitan las innovaciones del modelo de negocio”⁵². La entrada de las tecnológicas requiere “que la regulación trate a cada jugador (ya sea banco o tecnológica) con las mismas condiciones si ofrece un servicio similar”⁵³. Las empresas tecnológicas no han estado sometidas a ninguna supervisión significativa, salvo el reglamento europeo de protección de datos, por lo que al respecto se ha afirmado que se les deben exigir los mismos requisitos en términos de transparencia, competencia, solvencia, liquidez y gestión de los datos de los clientes, y la banca debe adquirir las capacidades para mejorar la experiencia del cliente y reforzar su papel como asesores de confianza⁵⁴.

Consideramos que, con independencia de los resultados bursátiles de las entidades bancarias, la mejor política de recursos humanos es dotar al personal de las capacidades y competencias digitales en la economía 4.0, previo “saneamiento” del personal “sobrante” (aproximadamente unos 10.000 trabajadores en el año 2019) para preparar el tránsito a la denominada “banca abierta”⁵⁵.

Open Banking aunque esperan que aumente hasta el 64% para 2022.

⁵² BBVA, *¿Qué es la banca abierta y por qué es importante?*, 20 diciembre de 2018 en <https://bbvaopen4u.com/es/actualidad/que-es-la-banca-abierta-y-por-que-es-importante>.

⁵³ González, I., “La banca se transforma para competir con las ‘big tech’”, en BBVA, Fintech, 16 de septiembre de 2018 en <https://www.bbva.com/es/la-banca-se-transforma-para-competir-con-las-big-tech/>.

⁵⁴ González, I., *ibidem*.

⁵⁵ ED, “Ignacio Los bancos enseñan la puerta a 10.000 empleados en 2019”, 17 de febrero de 2019, en https://www.economiadigital.es/finanzas-y-macro/los-bancos-ensenan-la-puerta-a-10-000-empleados-en-2019_606329_102.html.

En este sentido, y ante la dificultad de identificar las nuevas profesiones y las competencias correspondientes, es necesario el recurso a la negociación colectiva y a los mecanismos para la participación de los trabajadores a nivel de empresas “para abordar los cambios en las necesidades en materia de competencias y formación y para anticipar estos cambios y aumentar la innovación”⁵⁶. En un informe de 2017 del Grupo Santander sobre sostenibilidad se detallan los cambios operados respecto al personal que se ha mantenido en la empresa. Así, se han implantado las siguientes novedades: a) una nueva forma de evaluar el desempeño de los empleados (según nivel de compromiso con los comportamientos corporativos -40%- y según el cumplimiento de sus objetivos -60%-); b) nuevos principios corporativos de diversidad e inclusión que se complementarán con estrategias y acciones propias en cada una de las geografías en las que el banco esté presente; c) nuevas formas de trabajar (nuevos espacios sin despachos, áreas de colaboración, herramientas tecnológicas para impulsar el trabajo en equipo y se ha avanzado en el *flexiworking* para favorecer el equilibrio laboral y personal). Según el mencionado informe, el 97% del personal del banco cuenta con contrato fijo (el 94% con contrato a tiempo completo), con una media de 10 años de antigüedad en la empresa, y hubo 29.774 (altas) y 29.970 (bajas) de empleados⁵⁷.

Por otro lado, la formación especializada que exige la MIFID II no garantiza en sí misma el mantenimiento del empleo, sino más bien la posesión de conocimientos y competencias que se identifican con el término profesionalidad. La profesionalidad es un concepto dinámico que se actualiza a medida que el trabajador desarrolla los niveles de conocimientos y las competencias adquiridas para el ejercicio de una prestación de servicios por cuenta ajena.

4. La formación especializada y los cambios normativos: ajustes y desajustes de la profesión

Más arriba hemos visto que la autoridad europea de mercados (ESMA) publicó en el año 2015 unas directrices sobre conocimientos y

⁵⁶ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “El futuro del trabajo-La adquisición de los conocimientos y competencias necesarios para responder a las necesidades de los futuros empleos”, DOUE C 237/8 de 6 de julio de 2018, p. 5.

⁵⁷ Informe de Sostenibilidad 2017 #Prosper, Grupo Santander, febrero 2018 en https://www.santander.com/csgs/Satellite/CFWCSancomQP01/es_ES/pdf/Informe_de_sostenibilidad_2017_v2.pdf.

competencias de los profesionales financieros que fueron recogidas en la Guía técnica de la CNMV. En esas directrices se plantean unos aspectos clave como: a) necesidad de que las cualificaciones profesionales sean diferenciadas para los profesionales que asesoran y los que ofrecen información según un criterio de proporcionalidad; b) que no exista la posibilidad de sustituir la cualificación y certificación por experiencia, ni viceversa; c) las certificaciones externas se sugieren como una clara solución para que las autoridades nacionales las contemplen y, en su caso, impulsen en los futuros desarrollos normativos en cada país; d) el requerimiento imperativo de realizar formación continua y, en consecuencia, de renovar la cualificación profesional periódicamente⁵⁸. Este último aspecto es clave porque, como indicamos anteriormente, el concepto de profesionalidad es dinámico, y en definitiva requiere que la cualificación del trabajador deba renovarse periódicamente, de ahí la necesidad de realizar una formación continua⁵⁹.

Así, por ejemplo, en el Grupo Santander el proceso de certificación MIFID II es el siguiente: en cuanto a la situación global del colectivo obligado en el Banco Santander, hay 9.141 (77%) empleados certificados frente a 2.681 (23%) no certificados; y en el Banco Popular los empleados certificados son 5.393 (92%) frente a 474 (8%) no certificados⁶⁰. En este caso, el proceso de certificación y de formación MIFID II no ha concluido, por lo que entendemos que, ante la inminente aprobación de la nueva Ley Hipotecaria, puede ser que haya un periodo “acumulado” de formación, dado que la planificación de la Certificación en el primer semestre de 2019 se prevé para los meses de febrero y abril. En efecto, el Proyecto de Ley reguladora de los contratos de crédito inmobiliario que ha sido aprobado por el Congreso de los Diputados, el 21 de febrero de 2019, y se encuentra pendiente de publicación en el BOE, incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/17/UE. Esta nueva Ley Hipotecaria regula tres aspectos diferenciados: a) contiene normas de

⁵⁸ Miguez, S. (coord.), Sarria, J.H., Faustino, A., Ferrer, J., *Nuevos modelos de negocio en el asesoramiento financiero tras las modificaciones regulatorias de MIFID II*, Departamento de Investigación del Instituto de estudios bursátiles (IEB), WP-2016-1014-TA, Madrid, 2016, p. 99.

⁵⁹ Así, por ejemplo, en el Grupo Santander en el 2017 se diseñaron dos programas de formación impartidos por *The Financial Times* y el Instituto de Empresas que cuenta con un plan de seguimiento y dinamización por tutores especializados. En ese año se priorizó este certificado profesional, reduciendo la intensidad de la formación en otros ámbitos.

⁶⁰ Los trabajadores que se certifiquen tienen cuatro días de permiso que se pueden disfrutar hasta el 30 de junio de 2019, si se certificaron antes del 31 de diciembre de 2018. Circular de la Sección Sindical Estatal UGT Banco Santander, 20/2018 de 4 de diciembre de 2018.

transparencia y de conducta que imponen obligaciones a los prestamistas e intermediarios de crédito, así como a sus representantes designados; b) regula el régimen jurídico de los intermediarios de crédito inmobiliario y los prestamistas inmobiliarios; y c) establece el régimen sancionador para los incumplimientos de las obligaciones contenidas en la misma⁶¹. La directiva incorpora como novedad que debe permitirse que los Estados miembros (en adelante EM) mantengan o adopten disposiciones más rigurosas por lo que atañe a los requisitos en materia de conocimientos y competencia del personal. Los EM deben velar para que el personal correspondiente de los prestamistas, intermediarios de crédito y representantes designados posea los conocimientos y la competencia adecuados para alcanzar un alto nivel de profesionalidad⁶². Al respecto hace referencia a la necesidad de regular las normas de remuneración del personal con el fin de limitar las malas prácticas de venta y de garantizar que la forma de remuneración del personal no impida incumplir la obligación de tener en cuenta los intereses del consumidor. Como también la necesidad del establecimiento de las normas armonizadoras sobre los conocimientos y competencias que debe poseer el personal de los prestamistas, intermediarios de crédito y representantes designados en relación con la elaboración, oferta, concesión e intermediación de contratos de crédito. La nueva Ley Hipotecaria contempla estos aspectos. No obstante, en lo relacionado con el establecimiento de los requisitos mínimos de conocimientos y competencia exigibles al personal, de conformidad con el artículo 9 y el Anexo III de la Directiva, quedan pendientes de una futura Orden reguladora de las normas de transparencia y conducta de los contratos de crédito inmobiliario a aprobar por el futuro gobierno⁶³. El anexo III contempla cuáles deben ser los requisitos mínimos de conocimientos y competencia que, una vez establecidos, pueden hacer distinciones entre los niveles y tipos de requisitos aplicables

⁶¹ Directiva 2014/17/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de febrero de 2014 sobre los contratos de crédito celebrados con los consumidores para bienes inmuebles de uso residencial y por la que se modifican las Directivas 2008/48/CE y 2013/36/UE y el Reglamento (UE) n. 1093/2010 (DOUE 28.02.2014, L. 60/34).

⁶² El término personal debe incluir tanto al personal de los servicios al cliente como al personal de los servicios de apoyo que desempeñe un papel importante en el proceso del contrato de crédito, incluidos los directivos (quedan excluidos el personal de recursos humanos, el personal de tecnologías de la información y las comunicaciones).

⁶³ Véase el Proyecto de Orden ECE/XX/2019, de XX de XX, reguladora de las normas de transparencia y conducta de los contratos de crédito inmobiliario en <http://www.mineco.gob.es/portal/site/mineco/menuitem.32ac44f94b634f76faf2b910026041a0/?vgnextoid=f7001c0aff7c8610VgnVCM1000001d04140aRCRD&vgnnextchannel=799fb987ffe3c510VgnVCM1000001d04140aRCRD>.

al personal asociado a los prestamistas, los intermediarios de crédito o los representantes designados, al personal directivo de los intermediarios de crédito o los representantes designados. Son los Estados miembros los que deben determinar el nivel adecuado de conocimientos y competencias sobre la base de las cualificaciones profesionales, como los títulos académicos, la formación y las pruebas de competencia.

En definitiva, no sabemos qué repercusión puede tener esta nueva norma, como tampoco las restantes que puedan venir, pero no tenemos la menor duda que la alta profesionalidad exigible está íntimamente relacionada con la acreditación de una formación continuada y con la necesidad de la adaptabilidad a las innovaciones tecnológicas de la Industria 4.0. Esta circunstancia, es decir, la alta profesionalidad del personal, no garantiza el mantenimiento del puesto de trabajo, sino únicamente que ese personal se pueda mantener y/o acceder al mercado de trabajo con mayor facilidad que un trabajador no cualificado o que no se haya adaptado a las nuevas circunstancias. En el ámbito regulatorio del sector de la banca el mayor reto a medio plazo procede del nuevo marco competitivo como consecuencia del auge de nuevas tecnologías y el avance de la desintermediación financiera que repercute, obviamente, en la política de recursos humanos de los bancos. Desde comienzo de la crisis en el año 2008, el número de entidades nacionales ha pasado de 122 al comienzo de la misma a 65 en 2017, y en ese mismo periodo el número de oficinas y empleados se ha reducido en un 40% y un 32%, respectivamente. Como resultado se ha producido un aumento significativo de la concentración bancaria. Así, los cinco grandes grupos pasaron de representar el 49% del activo total del negocio en España en 2008, al 70% en 2017, unos veinte puntos porcentuales por encima de la UE⁶⁴. En definitiva, una vez acometida la reforma financiera cabe detenerse en las condiciones de trabajo que son de mayor interés para este colectivo cada vez más profesionalizado.

5. El ejercicio de la profesión y las condiciones de trabajo en un entorno cambiante

Una encuesta elaborada por FINE en el año 2018 dio como resultado que el 80% de los empleados del sector financiero se siente inseguro en su

⁶⁴ Banco de España, *Los retos del sector bancario español*, Informe anual, 2017, pp. 87 y 88 en <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/17/Descargar/Fich/Inf2017-Cap2.pdf>.

puesto de trabajo. El 84% reconoce sobrecarga de trabajo que le ha provocado trastornos de salud para los que ha precisado medicación⁶⁵. En el presente año 2019 se han realizado las elecciones sindicales en un año en que esperemos finalice también el proceso de renovación en el sector de la banca española. En este año se esperan importantes decisiones que deben ser objeto de negociación entre los sindicatos y la patronal: la renovación de los tres convenios colectivos del sector financiero: el de la banca, el de las cajas de ahorro y el de las cajas rurales.

Una de las principales preocupaciones de los sindicatos, y así quieren transmitirlo a la patronal en el seno de negociación, es la cuestión de la responsabilidad ante los clientes por la venta de productos financieros como cuestión derivada de la MIFID II y, que la Guía técnica de la CNMV no resuelve. Es obvio que el sindicato entiende que el hecho de que los trabajadores estén obligados a la formación en información financiera (CIF) y asesoramiento financiero (CAF) no puede exonerar a las entidades financieras de sus responsabilidades ante los clientes. Otra de sus principales inquietudes reside en el control de la jornada ordinaria, que esperamos que se solucione, ya que la proposición de ley presentada por el Grupo Socialista por la que se modifica el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores para incluir la obligación de registrar diariamente el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador, se quedó en el período de enmiendas en la última legislatura⁶⁶. No obstante, estamos a la espera de la resolución de la cuestión prejudicial presentada ante el TJUE, por la Audiencia Nacional el 29 de enero de 2018, asunto CCOO contra la entidad Deutsche Bank, SAE, en el asunto C-55/18, por los mismos motivos por los que UGT demandó a Bankia y Abanca, y que el Tribunal Supremo rechazó, en relación con el control del cumplimiento de la normativa del tiempo de trabajo, concretamente sobre el respeto de la jornada máxima, las horas extraordinarias y sobre la correcta compensación y cotización en caso de que se realicen⁶⁷. En este caso,

⁶⁵ FINE, “El 80% de los empleados del sector financiero se siente inseguro en su puesto de trabajo”, Zaragoza, 12 de marzo de 2018 en https://www.federacionfine.es/recursos/secciones/FINE/documentos/NP/20180312_NP_ENCUESTA_FINE_ZARAGOZA.pdf.

⁶⁶ Proposición de Ley por la que se modifica el artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, para incluir la obligación de registrar diariamente e incluyendo el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador (BOCG de 23 de junio 2017, n. 139-1, Serie B).

⁶⁷ STS 23 de marzo 2017 (Rec. Cas. 81/2016) dejó sin efecto la Instrucción 3/2016 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para dar cumplimiento a las dos sentencias de la Audiencia Nacional del 4 de diciembre de 2015 (Rec. 301/2015) -caso Bankia- y otra,

podemos intuir que haya un cambio de giro en este tema dado que el Abogado General en el asunto C-55/18 CCOO/Deutsche Bank SAE propone al Tribunal de Justicia que declare que las empresas tienen la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva. En este sentido, entiende que la Carta y la Directiva 2003/88⁶⁸ imponen a las empresas la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva de los trabajadores a tiempo completo que no se hayan comprometido de forma expresa, individual o colectivamente, a realizar horas extraordinarias, y se oponen a una normativa nacional que no establezca esa obligación. Los Estados miembros tienen libertad para establecer la forma de registro del tiempo efectivo de trabajo que consideren más adecuada para conseguir que el Derecho de la Unión tenga efecto útil⁶⁹. Y, por último, cabe esperar negociar la concreción del derecho a la desconexión recientemente reconocido a los trabajadores por la normativa española dando una nueva redacción al ET⁷⁰. La finalidad de esta nueva normativa es garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso, los permisos y las vacaciones, así como la intimidad personal y familiar del trabajador. Las modalidades de ejercicio de este derecho que debe atender a la naturaleza y objeto de la relación laboral, según contempla la propia norma, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar de acuerdo con lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores⁷¹. Además, el legislador obliga a que el empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elabore una política interna dirigida a trabajadores en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del

del 19 de febrero de 2016 (Rec.383/2015) -caso Abanca-. En estas sentencias se afirman que las empresas deben llevar un registro diario de la jornada de sus trabajadores, para que los Inspectores de Trabajo puedan determinar “si se superan o no los límites de la jornada ordinaria” y, por lo tanto, el trabajador ha realizado horas extraordinarias.

⁶⁸ La Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

⁶⁹ Conclusiones del Abogado General en el asunto C-55/18 CCOO/ Deutsche Bank SAE, de 31 de enero de 2019, Comunicado de prensa n. 8/19 <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/conclusiones.pdf>.

⁷⁰ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (BOE 6 de diciembre de 2018, n. 284).

⁷¹ Sobre el papel de la negociación colectiva, Igartua Miró, M^a.T., “El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n. 432, 2019, pp. 74 a 83.

personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática⁷². En definitiva, hay que abordar cuestiones actuales de la Industria 4.0 que afectan a un colectivo de trabajadores especializados obligados a una formación continua que se identifica con el término profesionalidad. La profesionalidad es una denominación “dinámica” porque se alcanza con los continuos cambios organizativos, debidos a la entrada de las tecnologías disruptivas que afectan a las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores de la banca⁷³.

Como afirmó la presidenta del Grupo Santander, Ana Botín, cabe recordar que “el capitalismo responsable entiende también que la disrupción puede tener consecuencias imprevistas, reconoce la incómoda verdad de que algunos nuevos modelos de negocio pueden conllevar la deslocalización de los costes y es consciente de que debemos repensar el papel del Estado en esta economía digital y conectada. La era digital necesita políticas sociales”⁷⁴.

6. Conclusión final

Desde principios de 2019 contamos en España con el primer *Neobank* que presta atención al cliente mediante *WhatsApp*, denominado BN10, así como con una *fintech* con licencia bancaria: *Rebellion Pay*. Esta segunda *startup* ha obtenido un permiso en Lituania para operar como Entidad de Dinero Electrónico (EDE) a nivel comunitario. Lo único que el cliente tiene que hacer es instalar esta *app* en su móvil para conseguir la tarjeta virtual gratis de prepago. Es decir, se trata de nuevos competidores para la banca tradicional que ofrecen servicios gratis para potenciales clientes del futuro.

Por ahora, estas nuevas tendencias no tienen una alta repercusión para el personal de la banca, que tiene que formarse de acuerdo con la normativa europea traspuesta al ordenamiento español. Los cambios que se han

⁷² Art. 88 de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (BOE 6 de diciembre de 2018, n. 294).

⁷³ Recientemente la página del Ministerio de Economía ha publicado el Anteproyecto de Ley para la transformación digital del sistema financiero y que regula el *Sandbox*, un espacio controlado de pruebas. Es decir, un entorno seguro en el que puedan probarse innovaciones tecnológicas en el ámbito financiero antes de su comercialización, bajo estricto seguimiento de los supervisores y con máximas garantías para los participantes, http://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/prensa/ficheros/noticias/2018/190222_np_digital.pdf.

⁷⁴ En LinkedIn 8 de febrero de 2018.

producido en este sector económico vienen provocados por la entrada de la Industria 4.0 y por la necesidad de dotarse de la credibilidad perdida tras la devastadora actuación en la venta de los instrumentos financieros en el pasado. Esto significa que aquellos trabajadores de la banca que no han sido expulsados del mercado de trabajo por la adaptación del sector al nuevo modelo de la Economía 4.0, deben estar dotados de una alta profesionalidad. Un término dinámico que se identifica con la posesión de conocimientos y de unas competencias que hay que actualizar permanentemente, pero que aun así no garantizan el mantenimiento del puesto de trabajo sino, en todo caso, la posibilidad de permanencia en un empleo cambiante. Es paradójico que tratándose de un personal especializado las condiciones de trabajo y empleo se están deteriorando y, por ello, necesitan una regulación laboral que responda a las nuevas necesidades de la clase trabajadora, siendo el tiempo de trabajo y su interrelación con los instrumentos digitales, la cuestión central y principal.

7. Bibliografía

- CNMV, E/CNMC/001/18, *Estudio sobre el impacto en la competencia de las nuevas tecnologías en el sector financiero (Fintech)*, 13 de septiembre de 2018.
- Comité Económico y Social Europeo sobre *El futuro del trabajo-La adquisición de los conocimientos y competencias necesarios para responder a las necesidades de los futuros empleos*, DOUE C 237/8 de 6 de julio de 2018.
- Dans, E., “Open Banking: ¿qué cambió el 13 de enero?”, *ED*, 16 de enero de 2018, en <https://www.enriquedans.com/2018/01/open-banking-que-cambio-el-13-de-enero.html>.
- Igartua Miró, M^T., “El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, *Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n. 432, 2019, pp. 61-87.
- Marín, F., “Los servicios financieros tras MIFID II”, *Inversión & Finanzas*, 18 de mayo de 2018.
- Mckay, D., WEF, *Se necesitan seres humanos: ¿por qué la automatización no acabará con su trabajo?*, 23 de enero 2019, en <https://es.weforum.org/agenda/2019/01/se-necesitan-seres-humanos-por-que-la-automatizacion-no-acabara-con-su-trabajo/>.
- Miguez, S., *Nuevos modelos de negocio en el asesoramiento financiero tras modificaciones regulatorias de MIFID II*, Departamento de Investigación del IEB, Madrid, 2016.

- PWC, *The future of banking is open. How to seize the Open Banking opportunity*, UK, 2018.
- Rodríguez Fernández, M.L. y Pérez del Prado, D., *Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso sobre dos empresas de base tecnológica*, Informe realizado a instancias de la Fundación para el Diálogo Social, 2017 en http://fdialogosocial.org/public/upload/2/23_FdS_Economia-digital-impacto-condiciones-trabajo-y-empleo_2017_final.pdf.
- Sarria, J.H, Faustino, A. y Ferrer, J., *Nuevos Modelos de Negocio en el Asesoramiento Financiero tras las modificaciones Regulatoria del MIFID II*, Departamento de Investigación IEB, WP-2016.1014-TA, pp. 23 a 27.
- Sierra Benítez, E.M., “El trabajo digital y la robótica en la Unión Europea”, en Castro Marques, E. (coord.), Cerejeira Namora, N., Mella Méndez, L., Abrunhosa e Sousa, D., Cerejeira Namora, G. (eds), *Digital work and personal data protection: key issues for the labour of the 21st century*, Cambridge Scholars Publishing, Reino Unido, 2018, pp. 65-86.
- Sierra Benítez, E.M., Trabajo y trabajadores del sector de la banca en la Economía 4.0: MIFID II, *Noticias Cielo*, n. 2, 2018.

Web sites

- Banco de España, Evaluación de la idoneidad de altos cargos, ES_BDE_C7972_P192 https://sedeelectronica.bde.es/sede/es/menu/tramites/registros-oficia/Evaluacion_de_l_f2931165ff8b051.html.
- Comunicado conjunto de la CNMV y del Banco de España sobre “criptomonedas” y “ofertas iniciales de criptomonedas” (ICOs), de 08.02.2018 https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/NotasInformativas/18/presbe2018_07.pdf.
- Los retos del sector bancario español, Informe anual, 2017 <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/17/Descargar/Fich/Inf2017-Cap2.pdf>.
- BBVA, “Fintech”, “proptech”, “femtech” y demás parientes, 11 de julio de 2018, <https://www.bbva.com/es/fintech-proptech-femtech-edtech-demas-parientes/>.
- ¿Qué es la banca abierta y por qué es importante?, 20 diciembre de 2018 <https://bbvaopen4u.com/es/actualidad/que-es-la-bancaabierta-y-por-que-es-importante>.
- BCE, *Guía para la evaluación de la idoneidad. Actualizada en mayo de 2018 de conformidad con las Directrices conjuntas de la AEVM y ABE sobre idoneidad*, Fráncfort del Meno, 2018 en

https://www.bankingsupervision.europa.eu/ecb/pub/pdf/ssm.fap_uide_201705_rev_201805.es.pdf.

CNMV, *Guía técnica 4/2017 para la evaluación de los conocimientos y competencias del personal que informa y que asesora*, Madrid, 27 de junio 2017, http://cnmv.es/DocPortal/Legislacion/GuiasTecnicas/GuiaTecnica_2017_4.pdf.

Preguntas y respuestas sobre la aplicación de la Directiva MIFID II de 30 de octubre de 2017,

http://www.cnmv.es/docportal/Legislacion/FAQ/FAQ_MiFII130718.pdf.

CES, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España, año 2017*, en http://www.ces.es/documents/10180/5888552/Memoria_Socioeconomica_CES2017.pdf.

CCOO, <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/santander/2017-12-12AcuerdofinalizaciA%C2%B3nperiododeconsultasBancoSantander.pdf>.

Diario Cinco Días de 12 de noviembre de 2018 en https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/11/09/mercados/1541772497_226826.html.

Economía Digital (ED), “Así es la primera oficina bancaria operada por un robot”, 9 de junio de 2018 en https://www.economiadigital.es/tecnologia-y-tendencias/asi-es-la-primer-oficina-bancaria-operada-por-un-robot_560453_102.html.

Intereconomía.com de 23-01.2019 de enero de 2019 <https://intereconomia.com/empresas/banca/santander-uk-cierra-140-oficinas-en-reino-unido-con-efecto-en-1-270-empleos-20190123-1226/>.

SECB, <https://secbcaixabank.info/hojas/empresa-quiere-proceso-forzoso/>.

World Fintech Report 2018, Capgemini and LinkedIn en <https://www.capgemini.com/fintechworldreport/>.

El régimen jurídico de los trabajadores altamente cualificados en la UE: entre la unidad y la diversidad*

Tatsiana USHAKOVA**

RESUMEN: En este estudio, se propone hacer un balance de la década de la política de la UE dirigida a regular los flujos migratorios en su modalidad de atracción de los trabajadores altamente cualificados. Básicamente, se trata de analizar los desafíos que plantea el instrumento llamado la “tarjeta azul”, establecido por la Directiva 2009/50/CE del Consejo, de 25 de mayo de 2009, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado.

En 2016, la Comisión Europea presentó una propuesta para derogar la citada Directiva y ofrecer una regulación mejorada, teniendo en cuenta el análisis de la práctica de los Estados miembros de la UE. La actitud de los países europeos al respecto ha quedado afectada por las prioridades de las políticas nacionales y la crisis sobrevenida tras la adopción del instrumento actualmente en vigor. Los últimos resultados de la negociación a nivel europeo han puesto de relieve la oposición entre la necesidad de un planteamiento armonizado y los intereses particulares de los Estados.

Palabras clave: “Tarjeta azul”, directiva 2009/50/CE, migración altamente cualificada, trabajadores migrantes, política migratoria de la Unión Europea.

SUMARIO: 1. Introducción: ¿Por qué volver a hablar de la “tarjeta azul” europea? 2. Concepto de trabajador inmigrante altamente cualificado en la UE. 3. Criterios de admisión. 4. Derechos. 5. Aspectos de revisión. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

* El estudio se presentó como ponencia en el IX Congreso Internacional “Profesionalidad, contrato y negociación en el marco de la innovación social: Transiciones ocupacionales, trayectorias formativas y profesionales, valor del trabajo en la IV revolución industrial”, celebrado en Bérghamo, los días 30 de noviembre y 1 de diciembre de 2018.

** Profesora Titular Interina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá (Madrid, España).

The legal regime of the high-skilled migrant workers in the EU: between unity and diversity

ABSTRACT: This study is aimed to take stock of the decade of the policy of the EU directed to develop a unified policy on migration concerning the attraction of the highly-skilled workers. Basically, it deals with the challenges that has faced the EU instrument known as “Blue Card” established by the Council Directive 2009/50/EC, of 25 May 2009, on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment.

In 2016, the European Commission presented a proposal to repeal the aforementioned Directive and provided for an improved regulation, taking into account the impact assessment and the follow up of implementation of the Directive 2009/50/EC in the EU Member States. The practice of European countries in this respect has been affected by the priorities of national policies and, in particular, by the situation of labour markets due to the economic and financial crisis following the adoption of the instrument currently in force. The latest negotiation results at European level have highlighted the opposition between the need for a harmonized approach and the national interests.

Key Words: Directive 2009/50, “blue card”, high-skilled migration, migrant workers, European Union Policy on Migration.

1. Introducción: ¿Por qué volver a hablar de la “tarjeta azul” europea?

La necesidad de volver a analizar el instrumento europeo llamado la “tarjeta azul”¹ se fundamenta en varias razones.

En primer lugar, y como punto de partida, cabe mencionar la Propuesta de la Comisión Europea de una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta capacitación, de 7 de junio de 2016², que se debe al resultado poco satisfactorio de la Directiva 2009/50/CE relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo altamente cualificado,

¹ Entre los estudios sobre el tema, véase: Grütters, C. y Strik, T. (eds.), *The Blue Card Directive: Central Themes, Problem Issues, and Implementation in Selected Member States*, Nijmegen: Wolf Legal Publishers 2018; Quirós Fons, A., “Legal immigration and work permit in EU: Blue Card and single application procedure as a model for successful harmonization”, *Revista de Derecho Migratorio y Extranjería*, vol. 46, 2017, pp. 45-72; Fasciglione, M., “Assessing the effectiveness of the Blue Card Directive between challenging transposition processes, lackustre results, and proposals for reform: remarks from the Italian perspective”, en Cataldi, G. (ed.), *Mediterranean perspective on migrants' flows in the European Union: protection of rights, intercultural encounters and integration policies*, Editoriale Scientifica, 2016; Grove, C., “The European Union Blues: Why the Blue Card Will Help the EU Labor Market”, *The George Washington Law Review*, vol. 44, 2012, pp. 30-54; Gümüs, Y.K., “EU Blue Card Scheme: The Right Step in the Right Direction?”, *European Journal of Migration and Law*, vol. 12, 2010, pp. 435-453; Steve, P., “Legislative Update: EC Immigration and Asylum Law Attracting and Deterring Labour Migration: the Blue Card and Employer Sanctions Directive”, *European Journal of Migration and Law*, vol. 11, 2009, pp. 387-426.

Véase, también, los estudios de Ushakova, T., “La Directiva de la tarjeta azul de la UE como instrumento de la política activa de gestión migratoria”, *Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral*, n. 236-237, 2010, pp. 57-69; “Los grandes retos de la migración altamente cualificada: las perspectivas internacional y europea”, *Relaciones Laborales*, n. 22, 2011, pp. 93-123; “La migración altamente cualificada como apuesta estratégica de la Unión Europea: un análisis crítico”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 100 bis “Migraciones internacionales”, 2012, pp. 17-51, y “International Labour Migration and Decent Work: Reaffirming the ILO Right-based Approach”, en Carby-Hall, J. (ed.), *Essays on Human Rights: A Celebration of the Life of Dr. Janusz Kochanowski*, Ius et Lex Foundation, Warsaw 2014, pp. 493-519.

² Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta capacitación, COM (2016) 378 final, de 7 de junio de 2016. Véase, también, la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la Directiva 2009/50/CE relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado (“Tarjeta Azul UE”), COM (2014) 287 final, de 22 de mayo de 2014.

conocida como la Directiva de la tarjeta azul³. Además, dicho proceso de revisión se enfrenta a notables dificultades, que quedan ilustradas en las posturas, en ocasiones irreconciliables, de las instituciones europeas (en particular del Parlamento Europeo y del Consejo), los Estados miembros de la Unión Europea (UE), los interlocutores sociales y las opiniones, más o menos críticas, de los estudiosos del mundo académico⁴.

En segundo lugar, y al formar parte de la política migratoria común de la UE⁵, la propuesta se enmarca en el cuarto pilar de la Agenda Europea sobre la Migración⁶. El instrumento pone de manifiesto que la prioridad de la acción europea en este ámbito sigue siendo la gestión de la migración irregular, y es evidente que los primeros tres pilares establecen los objetivos correspondientes: reducir los incentivos para la migración irregular, salvar vidas y diseñar un instrumento de asilo común. Así las cosas, la atracción de la migración altamente cualificada no se configura como una prioridad, con la dificultad añadida que plantean los desafíos sobrevenidos como consecuencia de la todavía reciente crisis económica, y de la avalancha de refugiados procedentes de África.

En tercer lugar, y en relación con la Directiva actual, cabe recordar que el fundamento jurídico de su adopción lo constituye el art. 79 del Tratado del Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)⁷, antiguo art. 63 [puntos 3 y 4 del Tratado de la Comunidad Europea (TCE)]. El citado artículo encomienda a la UE el desarrollo de una política común de inmigración destinada a garantizar una gestión eficaz de los flujos migratorios y un trato equitativo a los nacionales de terceros países que residan legalmente en el territorio de los Estados miembros de la UE. A estos efectos, el Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, pueden adoptar medidas relativas, entre otros aspectos, a las condiciones de entrada y residencia [art. 79.2(a)] y los derechos de los nacionales de terceros países que residan legalmente

³ Directiva 2009/50/CE del Consejo, de 25 de mayo de 2009, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado, *DO* L155, de 18 de junio de 2009. La Directiva está en vigor desde el 19 de junio de 2009, y los Estados miembros de la UE tenían la obligación de incorporarla en el ordenamiento jurídico nacional antes del 19 de junio de 2011.

Véase, al respecto, Ushakova, T., “La Directiva de la tarjeta azul...”, *op. cit.*, pp. 236-237.

⁴ Para una primera aproximación al debate, véase Prpic, M., “Revision on the Blue Card Directive”, *EU Legislation in Progress, Briefing European Parliamentary Research Service*, 2nd ed., 12 December 2017.

⁵ Ushakova, T., “La migración altamente cualificada...”, *op. cit.*, pp. 21-26.

⁶ COM (2015) 240 final.

⁷ Textos refundidos del Tratado de la Unión Europea y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, *DO* C 202, 7 de junio de 2016.

en un Estado miembro de la UE [art. 79.2(b)].

Sin embargo, el propósito de la unidad de acción queda notablemente atenuada por la previsión del apartado 5 de este artículo, que permite a los Estados europeos a regular los volúmenes de admisión de los nacionales de terceros países con fines de empleo por cuenta ajena o por cuenta propia.

La combinación de la necesidad de disponer de un instrumento común para gestionar la migración legal, por un lado, y de la posibilidad de atender a los intereses y prioridades nacionales del mercado laboral, por otro, contribuye a la disparidad de criterios en la aplicación de la Directiva de la tarjeta azul en los distintos países y al fracaso de un instrumento concebido para atraer a los trabajadores altamente cualificados a la UE.

2. Concepto de trabajador inmigrante “altamente cualificado”

El adjetivo “altamente cualificado” remite a un concepto fluido y polisémico, que puede hacer referencia a la élite artística, intelectual, financiera o deportiva. En el contexto migratorio, se utilizan varios términos que designan el fenómeno. En castellano, se alude a la “fuga de cerebros” y, asimismo, en francés, a la “*migration de cerveaux*” o “*migration de competences*”. Quizá los términos más conocidos se conectan con las ideas de “*brain drain*” o de “*brain gain*”, dependiendo de la perspectiva de los que “pierden” o los que “reciben” la mano de obra cualificada⁸. Cabe recordar que la expresión “*brain drain*” se extendió a raíz de un informe de la *British Royal Society*, de 1963, que denunciaba un éxodo masivo de científicos e ingenieros británicos hacia EE.UU. y Canadá.

Como ocurre a menudo con los conceptos poco precisos, de manera paralela a la búsqueda de una definición, se plantean dudas sobre su conveniencia. Por ejemplo, en el informe de la Comisión Mundial para las Migraciones Internacionales (CMMI)⁹, se desliza la idea de la utilidad

⁸ Balmer, B., Godwin, M. y Gregory, J., “The Royal Society and the ‘brain drain’: natural scientists meet social science”, *Notes Rec. R. Soc.*, n. 63, 2009, pp. 339-359, en particular, p. 346.

Hoy en día, los EE.UU. conservan su posición de primer polo de atracción para los trabajadores migrantes altamente cualificados, y no padecen la “fuga de cerebros”. Ushakova, T., “La migración altamente cualificada...”, *op. cit.*, pp. 31-32.

⁹ CMMI, *Las migraciones en un mundo interdependiente: nuevas orientaciones para actuar*, Informe de la Comisión Mundial sobre la Migraciones Internacionales, octubre de 2005, p. 7. El informe (disponible en alemán, español francés, inglés y portugués en <http://www.gcim.org>) contiene algunas referencias a la problemática de la migración altamente cualificada.

relativa de la distinción tradicional entre los trabajadores cualificados y no cualificados. Se afirma que tal distinción “no hace justicia a la complejidad de las migraciones internacionales”, dado que “muchos países desean contratar migrantes expertos en tecnologías e ingeniería de la información, pero también precisan atraer a migrantes que puedan ofrecer una atención de alta calidad a niños y personas mayores”. Si bien es diferente su nivel de educación, todos deben considerarse legítimamente como “trabajadores indispensables”¹⁰. No obstante, el Secretariado de la ONU señala que, definitivamente, no es la idea que tienen en mente los gobiernos cuando diseñan sus políticas para atraer a los migrantes con talento¹¹.

En el debate general *how skilled is “highly skilled”?*, la definición implícita de “altamente cualificado” se refiere al título universitario¹². En el plano más concreto “*the best and the brightest*”, y ateniéndose a la necesidad de atraer a esta categoría de migrantes para contribuir a la innovación y a la competitividad internacional, el concepto se limita a una élite relativamente escasa, que incluye personas con estudios de doctorado, investigadores e ingenieros de alto nivel¹³.

La mayoría de Estados define los migrantes altamente cualificados tanto en base a la educación como a la ocupación profesional¹⁴. A estos criterios se les añade, a menudo, el del nivel salarial.

Así, la Directiva de la tarjeta azul de la UE tiene en cuenta los tres requisitos mencionados. El art. 2(b) de la Directiva, establece que el “empleo altamente cualificado” es “el empleo de una persona que:

- en el Estado miembro de que se trate, está protegida como empleado en virtud del Derecho laboral nacional y/o de acuerdo con los usos nacionales, independientemente de su relación jurídica, a efectos del desempeño de un trabajo real y efectivo para otra persona o bajo la dirección de otra persona,
- recibe una remuneración, y
- tiene la competencia adecuada y específica requerida, demostrada por

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ UN, *Highly Skilled Migration*, International Center for Migration Policy Development (ICMPD), UN/POP/MIG-FCM/2005/01, 10 October 2005, p. 2.

¹² Chaloff, J. y Lemaitre, G., *Gérer les migrations de travailleurs hautement qualifiés: une analyse comparative des politiques migratoires et des enjeux des migrations dans les pays de l'OCDE*, Document de travail de l'OCDE, Questions sociales, emploi et migration n. 79, DELSA/ELSA/WD/SEM (2009) 5, 18 mars 2009, p. 10. Este informe y otros documentos de la OCDE están disponibles en: <http://www.oecd.org>.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Lowell, B.L., *Policies and Regulations for Managing Skilled International Migration for Work*, UN/POP/MIG/2005/03, 23 June 2005, p. 2.

una cualificación profesional superior”.

De la lectura del artículo se deduce que el empleo altamente cualificado comprende un trabajo remunerado por cuenta ajena. Además, el concepto remite a otro concepto clave, el de la “cualificación profesional superior”, que constituye la prueba de la competencia adecuada y específica del trabajador. A su vez, según el art. 2 (g), esta prueba se avala, en primer lugar, por una cualificación de enseñanza superior o, en segundo lugar, y con carácter excepcional, por un mínimo de cinco años de experiencia profesional de nivel, comparable a las cualificaciones de la enseñanza superior, y que es pertinente en la profesión o el sector especificado en el contrato de trabajo o en la oferta firme de empleo. En suma, la “cualificación profesional superior” se define a través de las “cualificaciones de enseñanza superior” o de la “experiencia profesional”.

El art. 2 (h) de la Directiva procede a desarrollar el concepto de “cualificaciones de enseñanza superior”, que suponen “cualquier diploma, certificado u otro título de formación expedido por una autoridad competente que certifique que se han cursado con éxito estudios de enseñanza superior, a saber, un conjunto de cursos impartidos por un centro de enseñanza superior reconocido como tal por el Estado en el que esté ubicado”. Además, se precisa que “las cualificaciones de enseñanza superior se tendrán en cuenta siempre que los estudios necesarios para obtenerlas sean como mínimo de tres años de duración”. Para facilitar más, si cabe, la apreciación sobre las “cualificaciones de enseñanza superior” en los Estados miembros, la Directiva remite a los niveles 5A y 6 de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) de 1997¹⁵.

La “experiencia profesional”, a saber, “el ejercicio efectivo y legal de la profesión de que se trate” [art. 2 (i)], puede sustituir a la “cualificación profesional superior” con carácter excepcional, si así lo establece el Derecho nacional del Estado miembro de la UE. Cabe suponer que, en circunstancias de especial necesidad de mano de obra altamente cualificada en un sector determinado, los Estados miembros pueden admitir a trabajadores inmigrantes con experiencia de un mínimo de cinco años, sin necesidad de presentar un diploma, certificado u otro título.

Por lo que respecta al nivel salarial, el artículo 5.3. precisa que el salario bruto anual resultante del salario mensual o anual especificado en el

¹⁵ Considerando n. 9 de la Directiva. El Instituto de Estadística de la UNESCO propuso una revisión de la CINE-1997, que se aprobó en la Conferencia General de la UNESCO, en noviembre de 2011, y que irá sustituyendo al CINE-1997 por el CINE-2011 en las recolecciones de datos internacionales en los siguientes años. Véase más información en: <http://www.uis.unesco.org/>.

contrato de trabajo o la oferta de empleo no debe ser inferior al correspondiente umbral salarial definido y publicado a estos efectos por los Estados miembros, que será como mínimo 1,5 veces el salario bruto anual medio en el Estado miembro. Sin duda, la exigencia de un salario mínimo representa una de las garantías de admisión de profesionales altamente cualificados, junto con los criterios referentes a las cualificaciones y experiencia profesional. No obstante, existen serias objeciones en cuanto a este requisito.

En primer lugar, hay que señalar que el requisito de un umbral mínimo no significa armonización en materia salarial. La única finalidad de dicho umbral es contribuir a definir el ámbito de la tarjeta azul de la UE establecido por cada Estado miembro con arreglo a unas normas comunes, teniendo en cuenta una observación estadística publicada por la Comisión o por los Estados miembros. De este modo, no pretende determinar los salarios y, por lo tanto, no constituye una excepción a las normas ni a los usos existentes en los Estados miembros ni a los convenios colectivos, y no puede alegarse para constituir armonización alguna en este ámbito. En definitiva, la Directiva respeta plenamente las competencias de los Estados miembros, en particular en materia de empleo, trabajo y asuntos sociales¹⁶.

En segundo lugar, el hecho de utilizar el salario medio como uno de los requisitos para tener acceso a la tarjeta azul dificulta el alcance de una política común en la Unión Europea. La brecha entre los salarios mínimos (o/y medios) de los Estados miembros crea unas disparidades significativas en la situación de los trabajadores migrantes beneficiarios de la tarjeta azul. Además, los resultados de cálculo varían en función de los criterios de los Estados miembros y de EUROSTAT. Por ejemplo, el umbral establecido por la Directiva en España se situó en 33.000 euros anuales, según el Estado, y en 37.000, según el EUROSTAT¹⁷.

En tercer lugar, al establecer el nivel salarial, deben tenerse en cuenta los intereses y la capacidad económica de las empresas, en especial de las PYME, para las que constituye un problema un umbral salarial excesivamente alto. Parece oportuno invocar, al respecto, la posición de la Unión Europea de la artesanía y las pequeñas y medianas empresas (UEAPME)¹⁸. En su comentario específico sobre el salario, señala el

¹⁶ Considerando n. 11 de la Directiva.

¹⁷ Véase el Documento de trabajo de la Comisión Europea, que acompaña la Propuesta de Directiva, SWD (2016) 193 final, p. 142. Se observan las diferencias drásticas de unas 10 veces entre el umbral salarial aplicable en Luxemburgo, de 70.000 euros anuales, y en Bulgaria, de 7.000.

¹⁸ UEAPME *position paper on the proposal for a directive on the conditions of entry and residence of*

desacuerdo con la fijación del umbral salarial en la Directiva. Opina, pues, que este requisito debería establecerse en la legislación nacional de cada Estado miembro de la UE.

Consciente de estas objeciones, y atendiendo a una necesidad particular de trabajadores de determinadas profesiones en los Estados miembros, el legislador europeo permite bajar el umbral salarial a 1,2 veces el salario bruto anual medio¹⁹. Al hacer uso de este supuesto, el Estado miembro se compromete a comunicar a la Comisión, cada año, la lista de profesiones para las que haya concedido una excepción.

En fin, el concepto de inmigrante altamente cualificado en la UE se enmarca en la política migratoria europea orientada, ante todo, a las necesidades del mercado de trabajo de los Estados miembros.

Por oposición a la aproximación de la UE, sumamente estrecha, técnica y utilitarista, cabe añadir a los criterios característicos del migrante altamente cualificado (la educación, la cualificación y el nivel salarial) uno más, esto es, el del valor creativo. Parece paradójico que la política migratoria europea no se apresure a apostar por este criterio esencial, especialmente si se pretende competir por la excelencia y la innovación. El debate al respecto ya se ha planteado en los términos siguientes: ¿Qué es más importante para la productividad nacional? ¿La educación, la cualificación o la creatividad?²⁰

En este sentido, la “clase creativa” engloba a científicos, ingenieros, artistas, músicos, arquitectos, managers y otros profesionales (podría pensarse en los trabajadores autónomos o en los inversores), cuya actividad profesional está relacionada con tareas creativas o innovadoras²¹. Esta categoría de migrantes, altamente cualificados sin duda, debería formar parte del concepto. Con todo, el presente estudio defiende una definición inclusiva y amplia del trabajador migrante altamente cualificado, que comprende a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia que cumplen los requisitos de educación, cualificación o creatividad, y con la garantía de un nivel salarial.

third-country nationals for purpose of highly qualified employment, Bruselas, 6 de marzo de 2008, disponible en: <http://www.ueapme.com>.

¹⁹ Artículo 5.5 de la Directiva.

²⁰ Lowell, *op. cit.*, p. 2.

²¹ Florida, R., Tinagli, I., *Europe in the Creative Age*, Carnegie Mellon Software Industry Center and Demos, Pittsburg and London 2004, p. 13.

3. Criterios de admisión

Con anterioridad a sus primeras propuestas post-Ámsterdam, la Comisión Europea ya había llevado a cabo unos estudios comparativos sobre las condiciones de admisión y residencia de nacionales de terceros países, que le proporcionó una visión global sobre la legislación y la práctica de los Estados miembros. De este modo, el planteamiento marco estratégico tendría que ser coherente, transparente y racional, teniendo en cuenta conceptos que se habían aplicado con éxito en el plano nacional²². Además, siendo tan solo un marco, determinaría las condiciones y procedimientos básicos, dejando a cada Estado miembro la responsabilidad de adoptar medidas sobre la admisión de nacionales de terceros países.

Al respecto, cabe tener en cuenta que los criterios establecidos guardan cierta similitud en los supuestos de admisión de los nacionales de terceros países (en el sentido del art. 20.1 TFUE) con fines de empleo altamente cualificado, en el marco de traslados intraempresariales²³ y de investigación²⁴.

En el caso de la Directiva de la tarjeta azul, se trata del art. 5.

En primer lugar, en los tres supuestos, figuran las condiciones referentes tanto al trabajador como al empresario. Así pues, es necesario demostrar un vínculo con la entidad empleadora: sea esta la universidad o la empresa, pública o privada. Si comparásemos, en este aspecto, los regímenes nacionales y el régimen europeo, advertiríamos que la UE se inclina hacia un modelo más común y proteccionista, denominado “sistema de demanda”, frente al “sistema de oferta”, que permite al migrante altamente cualificado entrar al país con el propósito de buscar empleo²⁵.

En esta línea de ideas, el solicitante de una tarjeta azul debe presentar un contrato de trabajo válido o, tal como establezca el Derecho nacional, una oferta firme de empleo altamente cualificado, por un año como mínimo

²² Ver punto 3.4.2. Definición de un marco jurídico común para la admisión, COM (2000) 757 final, p. 18.

²³ Directiva 2014/66/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en el marco de traslados intraempresariales, DO L157, de 27 de mayo de 2014.

²⁴ Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair (versión refundida), DO L132, de 21 de mayo de 2016.

²⁵ Chaloff, J., Lemaitre, G., *op. cit.*, pp. 18-19.

en el Estado miembro de la UE de que se trate [art. 5.1. (a)].

En segundo lugar, para un solicitante de la tarjeta azul, se requiere el documento acreditativo del cumplimiento de las condiciones establecidas en el Derecho nacional para el ejercicio de la profesión regulada especificada en el contrato o en la oferta de empleo. Por lo que respecta a las profesiones no reguladas, el solicitante de una tarjeta azul tiene que disponer de los documentos que acrediten la cualificación profesional pertinente para la ocupación o el sector especificado en el contrato de trabajo o en la oferta de empleo, de conformidad con lo establecido en el Derecho nacional [art. 5.1. (b) y (c)].

En tercer lugar, se precisa un documento de viaje válido, tal como lo establece el Derecho nacional, y una solicitud de visado o un visado, si es necesario, así como la prueba, en su caso, de un permiso de residencia válido o de un visado nacional de larga duración. Los Estados miembros pueden exigir que el período de validez del documento de viaje cubra al menos el período de duración inicial del permiso de residencia.

En cuarto lugar, la Directiva especifica la prueba de que el solicitante posee o, si así lo establece el Derecho nacional, de que ha solicitado un seguro de enfermedad que le proporcione la cobertura de todos los riesgos que generalmente tienen cubiertos los nacionales del Estado miembro durante los períodos en que no disfrute de tal cobertura, ni del derecho a las prestaciones correspondientes en relación con su contrato de trabajo, o si se deriva de este [art. 5.1(e)].

En quinto lugar, los tres supuestos incluyen la cláusula del orden público. De este modo, en virtud de los artículos correspondientes, el solicitante de una tarjeta azul no debe constituir una amenaza para el orden público, la seguridad y la salud públicas [art. 5.1(f)].

Finalmente, hay que mencionar el requisito de la remuneración, esto es, el polémico nivel salarial que analizamos en el apartado anterior²⁶.

Así las cosas, la falta de cumplimiento de uno de los criterios mencionados puede constituir una causa de denegación de la tarjeta azul, junto con otras estipuladas en el art. 8, tales como: la situación del mercado de trabajo nacional; los derechos concurrentes de otros trabajadores inmigrantes, por ejemplo, los titulares de permisos de residencia de larga duración; las consideraciones éticas relativas a los perjuicios causados al país de origen debido a la “fuga de cerebros”, o las sanciones aplicadas al empresario debido a la contratación de mano de obra en situación irregular.

²⁶ Véase “Concepto del trabajador inmigrante altamente cualificado”.

4. Derechos

En cuanto a la situación del trabajador inmigrante altamente cualificado, se pretende hacer referencia a tres grupos de derechos: en el marco de la igualdad de trato, la movilidad y el acceso a la residencia y los derechos de los familiares.

El propósito de acercarse a la igualdad de trato se expresa en las tempranas comunicaciones de la Comisión. Aunque, con carácter general, se usa la fórmula de trato justo²⁷, la Comunicación sobre una política comunitaria de migración, ya citada, anuncia que los nacionales de terceros países admitidos “deberían disfrutar básicamente de los mismos derechos y responsabilidades que los ciudadanos de la UE”, pero que estos podrían ampliarse en función de la duración de la estancia prevista en las condiciones de entrada²⁸. Esta aproximación progresiva entre los estatus de los nacionales de terceros países en situación regular y de los ciudadanos de la UE parece configurarse como un principio subyacente de la política de inmigración de la Unión²⁹.

Parece oportuno recordar las disposiciones de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que, como sabemos, adquiere un valor jurídico obligatorio con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa. La Carta reconoce la mayoría de sus derechos a todas las personas, reservando muchos a los residentes en situación regular y, unos cuantos, a los ciudadanos de la Unión. Encontramos un ejemplo muy ilustrativo al respecto en el art. 15 “Libertad profesional y derecho a trabajar”. Este artículo contiene disposiciones relativas a las tres categorías de destinatarios: a toda persona, a los ciudadanos de la UE y a los nacionales de terceros países autorizados a trabajar en el territorio de los Estados miembros. Así, toda persona tiene derecho a trabajar y a ejercer una profesión libremente elegida o aceptada; todo ciudadano de la UE tiene

²⁷ El párr. 6.1.4. del Programa de Estocolmo anuncia que “La Unión debe garantizar un trato justo a los nacionales de terceros países que residen legalmente en el territorio de sus Estados miembros. Una política de integración más enérgica debería ir encaminada a conferir a los migrantes derechos y obligaciones comparables a los de los ciudadanos de la Unión. Esto debería seguir siendo un objetivo de la política de inmigración común y debería ponerse en práctica cuanto antes, a más tardar en 2014”.

²⁸ COM (2000) 757 final, pp. 10 y 16-17. Con todo, no se trata de una postura nueva. Como explica la Comisión, así sucedía ya por lo que respetaba a la legislación laboral para los nacionales de determinados terceros países, como Marruecos, Turquía o los países de Europa Central y Oriental (PECO) en el marco de acuerdos específicos de asociación o cooperación de la UE con los países en cuestión.

²⁹ COM (2000) 757 final, p. 16.

libertad para buscar un empleo, trabajar, establecerse o prestar servicios en cualquier Estado miembro y, finalmente, los nacionales de terceros países, autorizados a trabajar, tienen derecho a unas condiciones laborales equivalentes a aquellas de que disfrutaban los ciudadanos de la Unión³⁰. Por lo que respecta a los derechos sociales en general, la mayoría de estos están contemplados en el Título IV “Solidaridad” y señalan como destinatario a “todo trabajador”³¹. En el mismo sentido, el informe del Grupo de Reflexión sobre el “Proyecto Europa 2030” insta a que, una vez legalmente establecidos en la UE, todos los inmigrantes gocen de los mismos derechos sociales que los ciudadanos de la UE³². Además, se subraya la necesidad de eliminar todas las formas de discriminación contra los trabajadores inmigrantes y sus familias. En este punto particular, se ha criticado la Carta por la ausencia de un principio general de no discriminación por razón de nacionalidad³³.

Por lo que se refiere a la Directiva de la tarjeta azul, su art. 14 contempla la igualdad de trato entre los nacionales procedentes de terceros países y los ciudadanos de la UE en algunos derechos, generalmente sociales.

La igualdad se establece en los siguientes ámbitos: condiciones laborales, incluidas la remuneración y la protección contra el despido y la seguridad y la salud en el trabajo; la libertad de asociación; la educación y la formación profesional; reconocimiento de diplomas, certificados y demás cualificaciones profesionales, de conformidad con los procedimientos nacionales; algunos aspectos de la seguridad social; acceso a los bienes y servicios y al suministro de bienes y servicios a disposición del público, y, finalmente, el libre acceso a la totalidad del territorio del Estado miembro

³⁰ Como comprobamos en las Explicaciones del art. 15.3, relativo a los nacionales de terceros países, el precepto en cuestión se inspira en el art. 19.4 de la Carta Social Europea, de 18 de octubre de 1961, ratificada por todos los Estados miembros de la UE, y en el art. 153.1. (g) del TFUE.

³¹ Ver, sobre los derechos sociales en la Carta, el estudio de Gil y Gil, J.L. y Ushakova, T., “Los derechos sociales en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”, *Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, n. 8, 2003, 93-118.

³² *Proyecto Europa 2030. Retos y oportunidades. Informe al Consejo Europeo del Grupo de Reflexión sobre el futuro de la UE en 2030*, presentado por el Presidente del Grupo González Márquez, F., el 8 de mayo de 2010, p. 26, texto disponible en <http://www.european-council.europa.eu/>.

³³ Al respecto, J.-Y. Carlier afirma: “La principale lacune [de la Charte] est l’absence d’un principe général de non-discrimination en raison de la nationalité”. Carlier, J.-Y., “La place des ressortissants de pays tiers dans la Charte”, en Carlier, J.-Y. y Schutter, O. de (dirs.), *La Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne. Son apport à la protection des droits de l’homme en Europe*, Bruxelles, Bruylant, 2002, 179-200, p. 179. En la redacción del art. 21.2 de la Carta, “se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares”.

de que se trate.

No obstante, la igualdad de trato con los nacionales, reconocida por esta Directiva en ciertos ámbitos, implica una serie de excepciones³⁴. Por ejemplo, el Estado miembro puede restringirla en relación con créditos y becas de estudio para la enseñanza secundaria y superior y para la formación profesional, así como en los procedimientos de acceso a la vivienda. Del mismo modo, el acceso a la enseñanza universitaria y postsecundaria puede vincularse a requisitos específicos establecidos en la legislación nacional. Resulta ilustrativo contrastar estas disposiciones restrictivas con las normas análogas del Convenio Europeo relativo al estatuto jurídico del trabajador migrante, de 1977. El Convenio deja a la discreción de cada Estado parte las restricciones en el acceso a las becas. No obstante, exige un esfuerzo para concederlas a los hijos de los trabajadores migrantes, que viven con sus familias en el Estado de acogida, en las mismas condiciones que a sus nacionales³⁵. En el acceso a la vivienda, el Convenio concede al trabajador migrante un tratamiento no menos favorable que a los nacionales del Estado de acogida, sin contemplar excepción alguna³⁶. Sorprende, pues, que el régimen convencional europeo, diseñado para todos los trabajadores migrantes, ofrezca una cobertura más generosa en materia de derechos que el régimen para la categoría “privilegiada” de los trabajadores inmigrantes altamente cualificados.

Como se ha anunciado, el segundo bloque de derechos se refiere a la movilidad. En el contexto de la política migratoria de la UE, la movilidad profesional y geográfica de los trabajadores altamente cualificados de terceros países se reconoce como un mecanismo esencial para mejorar la eficiencia del mercado laboral, prevenir la escasez de mano de obra cualificada y compensar los equilibrios regionales³⁷. No obstante, la UE no

³⁴ Art. 14.2 de la Directiva.

³⁵ Art. 14.3 del Convenio.

³⁶ Art. 13.1 del Convenio.

³⁷ Considerando 15 de la Directiva de la tarjeta azul. Esta visión pragmática, pero a la vez respetuosa de los derechos, encuentra su expresión en la postura de la OIT. En su *Marco multilateral para las migraciones laborales*, aboga por una gestión eficaz de las migraciones laborales que, a su vez, implica potenciar la movilidad. En este sentido, se concibe el principio que se formula de la manera siguiente: “Debería examinarse la posibilidad de ampliar los canales para las migraciones laborales regulares, teniendo en cuenta las necesidades del mercado de trabajo y las tendencias demográficas”. En el marco de este principio, se propone analizar periódicamente las diferentes dimensiones de la escasez de mano de obra, incluida la de trabajadores cualificados y las repercusiones demográficas; establecer políticas transparentes en materia de admisión, empleo y residencia para los trabajadores migrantes; facilitar, según proceda, el movimiento de trabajadores migrantes

proclama algo nuevo, sino, más bien, intenta gestionar el proceso, que ya está en marcha, impulsado por la globalización. Como es sabido, la movilidad de personas, y de trabajadores en particular, es una de las manifestaciones de la globalización. Curiosamente, en este ámbito, se revela la contradicción más significativa del proceso globalizador, que se observa entre la creciente libertad de circulación de servicios, mercancías, capitales e información, y la dificultad de supresión de los obstáculos para la circulación de personas³⁸.

En definitiva, se trata de un derecho a la migración (*ius migrandi*) o, si se quiere, de un derecho a la libre circulación³⁹. No obstante, el contenido y alcance de este derecho se interpreta de manera restrictiva, estableciendo una serie de limitaciones⁴⁰. Por un lado, la libertad de circulación y de residencia se circunscribe al territorio de un Estado. Asimismo, no se incluye ni ampara el derecho de una persona a entrar libremente en el territorio de cualquier Estado que no sea el de su nacionalidad. Por otro lado, corresponde al Estado, de acuerdo con su soberanía territorial, determinar el régimen de circulación, residencia o expulsión de sus nacionales y, con más fundamento, de los que no ostentan este estatuto y se encuentran en su territorio. En el punto opuesto a la visión pragmática y restringida del *ius migrandi*, se encuentra la visión idealista del derecho a

mediante acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales, y promover la movilidad laboral en el ámbito regional. OIT, *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones internacionales basado en los derechos*, Ginebra, de 31 de octubre a 2 de noviembre de 2005, Doc. TMMFLM/2005/1 (Rev.), p. 8.

³⁸ Numerosas fuentes indican que la libertad de circulación de personas, y en particular de trabajadores, queda restringida por las políticas y leyes migratorias, regidas por el principio de la soberanía del Estado. Véanse, entre muchas otras fuentes, ILO, WCSDG, *A fair globalization: Creating opportunities for all*, Geneva 2004, p. 25; ILO, *International labour migration. A rights-based approach*, Geneva, 2010, p. 13. Al respecto, resulta interesante el análisis del problema en Pécoud, A. y Guchteneire, P. de (dirs.), *Migrations sans frontières. Essais sur la libre circulation des personnes*, Paris, UNESCO 2009. Destacados políticos expresan la misma idea. Por ejemplo, F. González apunta que, aunque el concepto de libertad parece más aplicable a los seres humanos que a las mercancías, los seres humanos no disponen de la libertad de movimiento. González, F., *Mi idea de Europa*, Barcelona, RBA, 2010, p. 149.

³⁹ Con carácter general, este derecho se reconoce en el art. 10 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948, y en el art. 12 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 1966. Véase, al respecto, Ushakova, T., “La migración altamente cualificada...”, *op. cit.*, pp. 44-45.

⁴⁰ Véase, entre otros, comentario del artículo 13 de Sagarra i Trias, E., en *La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Comentario artículo por artículo*, Barcelona, Icaria, 1998, 237-252, en particular p. 238.

la libertad de circulación, comprendido en su dimensión universal⁴¹.

En el ámbito europeo, el derecho a migrar encontró su expresión y desarrollo en los instrumentos del Consejo de Europa: en el Protocolo n. 4, de 1963, que añade el *ius migrandi* a la lista de derechos protegidos por el Convenio de 1950, y en el Convenio europeo relativo al Estatuto Jurídico del Trabajador Migrante, de 1977. Ahora bien, las contradicciones en relación con la libertad de circulación de personas se reproducen en la regulación de la UE relativa a los trabajadores inmigrantes altamente cualificados procedentes de terceros países⁴².

Ante todo, y con carácter general, la libertad de circulación y de residencia se sitúa en el Título V, relativo a la ciudadanía, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. El art. 45.1 garantiza a todo ciudadano de la UE el “derecho a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros”, mientras que el art. 45.2 contempla la posibilidad de conceder la misma libertad a los nacionales de terceros países que residen legalmente en el territorio de uno de los Estados miembros.

En este sentido, la Directiva de la tarjeta azul admite la movilidad de los migrantes altamente cualificados (art. 18). El planteamiento es bastante detallado, pragmático y proteccionista, y combina la movilidad con las necesidades inmediatas del mercado de trabajo del Estado de acogida. En efecto, durante los dos primeros años de empleo como titular de una tarjeta azul en el Estado miembro de que se trate, el acceso al mercado de trabajo del interesado se limita al ejercicio de actividades de este primer empleo (art. 12.1). Los cambios de empresario están supeditados a la autorización previa por escrito de las autoridades competentes del Estado emisor de la tarjeta azul. Así, el derecho de acceso al mercado de trabajo implica la obligación de trabajar en el sector en cuestión. En definitiva, durante el primer período de estancia legal del trabajador altamente cualificado, su movilidad se controla y se ajusta a la demanda. Transcurridos los dos primeros años, los Estados miembros pueden conceder al titular de una tarjeta azul igual trato que a los nacionales en lo que respecta al empleo altamente cualificado⁴³.

Nótese que esta disposición se formula al unísono con el enunciado del

⁴¹ Tal universalidad encuentra su expresión en cuatro elementos: el derecho a no emigrar; el derecho a emigrar; el derecho a establecerse pacíficamente y el derecho a retornar. Chueca Sancho, A.G., “*Ius migrandi* y el derecho humano al desarrollo”, *Eikasía: Revista de Filosofía*, n. 8 (2007), pp. 194-196.

⁴² Cfr. Iglesias Sánchez, S., *La libre circulación de los extranjeros en la Unión Europea: el régimen de movilidad en las directivas de la UE en materia de inmigración*, Reus, Madrid, 2010, en particular pp. 198-200.

⁴³ Art. 12.1 de la Directiva.

Convenio 143 de la OIT, que permite vincular la libre elección del empleo a un período de residencia, con fines de empleo, no superior a dos años⁴⁴. Del mismo modo, el citado precepto autoriza la restricción del acceso a determinadas categorías de empleo, cuando así lo exija el interés del Estado.

Tras dieciocho meses de residencia legal en el primer Estado miembro como titular de una tarjeta azul, se abre la posibilidad de trasladarse a otro Estado miembro para fines de empleo altamente cualificado⁴⁵. Cabe matizar que el plazo fijado por la Directiva supera el contemplado en la situación análoga por el Convenio Europeo de 1977. Por regla general, y como establece el art. 8.2 del Convenio, un permiso de trabajo otorgado por primera vez no puede vincular al trabajador al mismo empleador o a la misma localidad por un período superior a un año. En su Informe, el CESE hace constar esta incompatibilidad entre el régimen del Convenio y de la Directiva⁴⁶. Por otro lado, la concesión de la tarjeta azul en el primer Estado de la UE no otorga al titular ninguna facilidad adicional en el segundo Estado. El artículo 18 indica que el solicitante de la tarjeta azul debe volver a someterse a los requisitos del artículo 5 ya analizados, además teniendo en cuenta que cada Estado puede regular el volumen de admisión de nacionales de terceros países.

La Directiva no solo contempla la movilidad dentro de la UE, sino que promueve la migración circular, es decir, la movilidad entre la UE y sus países de origen⁴⁷. Tal y como se especifica a continuación, con este propósito, se introducen excepciones al régimen general de la Directiva 2003/109/CE⁴⁸, a fin de ampliar el período de ausencia del territorio de la UE sin que se interrumpa el período de residencia legal y continuada, necesario para obtener el estatuto de residente de larga duración. El artículo 4.1 de la Directiva 2003/109/CE permite conceder el estatuto de residente de larga duración a los nacionales de terceros países que hayan residido legal e ininterrumpidamente en su territorio durante los cinco años inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud, mientras que el artículo 16.2 de la Directiva de la tarjeta azul autoriza a acumular

⁴⁴ Art. 14 del Convenio n. 143.

⁴⁵ Art. 18.1 de la Directiva.

⁴⁶ CESE: Documento de trabajo sobre la “Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en el marco de un traslado dentro de una misma empresa”, SOC/393 – R/CESE 16557/2010-2010/0209 (COD), Bruselas, 13 de diciembre de 2010, punto 4.7.

⁴⁷ Considerando 21 de la Directiva.

⁴⁸ Directiva 2003/109/CE del Consejo, de 25 de noviembre de 2003, relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración. *DO* L16, de 23 de enero de 2004.

períodos de residencia de hasta cinco años en diferentes Estados miembros, y exige tan solo los dos últimos años de residencia inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud en el territorio del Estado miembro en el que se solicite el permiso de residencia de larga duración. En cuanto a los períodos de ausencia, el régimen general permite que no se tengan en cuenta para el cálculo de los cinco años, cuando sean inferiores a seis meses consecutivos, o no excedan de diez meses en total. La Directiva de la tarjeta azul amplía estos períodos hasta doce y dieciocho meses, respectivamente.

Se permiten, asimismo, períodos de ausencia más largos, tras la obtención del estatuto de residente de larga duración. Si el artículo 9.1 de la Directiva 2003/109/CE prevé la pérdida del derecho al estatuto de residente de larga duración tras la ausencia del territorio de la UE durante un período de doce meses consecutivos, el artículo 16.4 de la Directiva de la tarjeta azul amplía este período hasta los veinticuatro meses.

Las excepciones al régimen general relativas a los períodos de ausencia pueden limitarse a los casos en que el nacional de un tercer país interesado presente la prueba de que estuvo ausente para ejercer una actividad económica como trabajador por cuenta propia o por cuenta ajena, para desempeñar una actividad de voluntariado, o para estudiar en su país de origen.

Finalmente, y en relación con el tercer bloque de derechos anunciado, al diseñar el régimen de admisión de los trabajadores inmigrantes altamente cualificados, el legislador europeo toma nota de la importancia de preservar la unidad de los miembros de la familia y facilitar su movilidad. Por lo tanto, la adopción de condiciones más favorables de reagrupación familiar constituye un elemento fundamental de la regulación. La Directiva de la tarjeta azul introduce unas excepciones al régimen general de la Directiva 2003/86/CE sobre el derecho a la reagrupación familiar⁴⁹, en concreto, a los arts. 3.1 y 8, en los términos siguientes: la reagrupación familiar no está supeditada al requisito de que el titular de la tarjeta azul tenga unas perspectivas razonables de obtener el derecho de residencia permanente, ni a que haya cumplido un período mínimo de residencia.

El período de validez del permiso de residencia a los familiares se ajusta al del permiso del trabajador. En este punto, cabe señalar que el régimen general hace referencia al primer permiso de residencia del familiar de una duración mínima de un año. Recuérdense, al respecto, que el período de validez de la tarjeta azul oscila entre uno y cuatro años. Pero, además, se

⁴⁹ Directiva 2003/86/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 2003, sobre el derecho a la reagrupación familiar, *DO L* 251, de 30 de octubre de 2003.

admite la excepción relacionada con la duración del contrato de trabajo, que puede suponer un período de validez inferior a un año. De este modo, la ventaja que adquieren los familiares de los trabajadores altamente cualificados es poco significativa.

Existen otras particularidades en comparación con el régimen general. Por ejemplo, se abrevia el plazo para la concesión de los permisos de residencia para los miembros de la familia. En el caso de la tarjeta azul, tal plazo no puede exceder de seis meses e incluso puede prorrogarse, constituyendo una escasa diferencia con los nueve meses establecidos en el régimen general. Ahora bien, ambos plazos, tanto en el régimen general como en el régimen excepcional para los familiares de los trabajadores altamente cualificados, resultan más beneficiosos que el plazo establecido en la Convención Europea de 1977, que limita a doce meses la espera de la resolución para la reagrupación familiar⁵⁰.

Pueden mencionarse más aspectos relativos a los miembros de familia del titular de la tarjeta. Así, las condiciones y medidas de integración se exigen una vez concedida la reagrupación familiar. En este sentido, el régimen general prevé, con anterioridad a la satisfacción de la solicitud, la comprobación de algún criterio de integración, en virtud de la legislación nacional, para los hijos mayores de doce años y para los familiares mayores de edad. En las disposiciones previas al articulado de la Directiva, se matiza que los Estados miembros conservan la competencia para mantener o introducir condiciones y medidas de integración, incluido el aprendizaje del idioma, a los miembros de la familia de un titular de la tarjeta azul.

Además, a diferencia del régimen general, los Estados miembros se comprometen a no aplicar ningún plazo límite, en relación con el acceso al mercado de trabajo. En este contexto, el artículo 14.2 de la Directiva 2003/86/CE hace referencia a las condiciones que puedan establecer los Estados, de conformidad con sus legislaciones nacionales, para el acceso de los familiares del titular de la tarjeta azul al mercado laboral para ejercer una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia. En concreto, los Estados tienen derecho a estudiar la situación de sus mercados laborales durante un plazo no superior a doce meses antes de autorizar a los miembros de la familia a ejercer una actividad.

Estas mismas excepciones al régimen general de la reagrupación familiar se aplican *mutatis mutandis* en el supuesto de la residencia del titular de una tarjeta azul en el segundo Estado miembro.

⁵⁰ Art. 12.1 del Convenio.

5. Aspectos de revisión

Como se ha puesto de relieve al principio de este estudio, la necesidad de mejorar la normativa europea en materia de atracción de los trabajadores inmigrantes altamente cualificados se fundamenta en varias razones.

En primer lugar, hay que volver a insistir en los datos objetivos procedentes del análisis realizado por las instituciones europeas⁵¹. Las cifras de los permisos emitidos por los Estados miembros de la UE, tanto en base a la Directiva como a sus propias regulaciones nacionales, han crecido en su conjunto⁵², pero no han cubierto las necesidades de mano de obra cualificada. En su Agenda sobre la Migración, la Comisión indica que se aprecia una escasez en algunos sectores, en particular, la ciencia, la tecnología, la ingeniería y el sector sanitario. Esta tendencia va en aumento y, en el futuro, no podrán satisfacerse dichas necesidades⁵³.

Pese a que la perspectiva de trabajo en la UE resulta atractiva para los trabajadores altamente cualificados, los Estados miembros no consiguen resultados satisfactorios ni en cuanto al incremento de su capacidad para incorporar esta categoría de trabajadores en sus mercados, ni por lo que respecta a la retención de los talentos formados en la UE. Las estadísticas demuestran que, de todos los inmigrantes procedentes de terceros países en el territorio de los Estados de la OCDE, el 48% de los trabajadores no cualificados y el 31% de los altamente cualificados eligen como destino la Unión Europea⁵⁴. Con todo, los datos confirman que otras economías desarrolladas superan a la UE en la capacidad y eficacia de gestión de la migración.

En segundo lugar, el punto más controvertido que afecta a la aplicación de la Directiva de la tarjeta azul lo constituye la práctica de los Estados miembros de la UE. Hay que destacar una gran disparidad de criterios en la admisión y regulación de la mano de obra altamente cualificada. De entrada, la Directiva no se aplica en el Reino Unido, Irlanda y Dinamarca, de conformidad con los protocolos 21 y 22 anexos a los Tratados.

⁵¹ Véase, entre otros, EP, *Report on the situation in the Mediterranean and the need for a holistic EU approach to migration*, 2015/2095 (INI).

⁵² Según los datos del EUROSTAT, el número de “tarjetas azules” y de permisos nacionales ha aumentado, respectivamente, de 3.664 en 2012, a 13.852 en 2014; y de 19.755 en 2012 a 24.922 en 2014. COM (2016) 378 final, p. 3.

⁵³ COM (2015) 240 final, p. 14.

⁵⁴ *Ibid.* Véase, también, el análisis de Cholewinski, R., “International Perspective on Highly Skilled Migration in Light of the Blue Card Directive and its Transposition in EU Member States”, en Grütters, C. y Strik, T. (eds.), *op. cit.*, pp. 27-39.

Además, tanto el art. 79.5 del FTUE como las disposiciones de la Directiva destacan la naturaleza compartida de la competencia en la materia. En el Preámbulo, se advierte que, en el desarrollo de las políticas de inmigración legal, se respetan plenamente las competencias nacionales para cubrir las necesidades del mercado laboral de los Estados miembros en la etapa actual y en el futuro⁵⁵. A continuación, se especifica el propósito de tener en cuenta, además de esas necesidades, las prioridades y las capacidades de acogida de los Estados miembros. Así, la Directiva se aplica “sin perjuicio de la competencia de los Estados miembros de mantener o crear nuevos permisos de residencia nacionales con cualquier fin de empleo”. Del mismo modo, el régimen europeo no debe afectar a la posibilidad de que el titular de la tarjeta azul disfrute de otros derechos y beneficios que pueda otorgarle el régimen nacional, y que sean compatibles con la Directiva⁵⁶.

Todo lo anterior permite que los mismos Estados miembros de la UE hagan competencia al régimen de la “tarjeta azul” con sus respectivos regímenes nacionales. En general, no parece significativo el número de permisos expedidos en virtud del régimen común, a excepción del caso de Alemania⁵⁷. En cambio, países como Holanda, Suecia, Francia y España se decantan claramente por sus programas de admisión internos⁵⁸.

Al respecto, el compromiso de cada Estado es esencial, como pone de manifiesto el ejemplo alemán. No obstante, existen otros factores que influyen en el mejor o peor arraigo de la “tarjeta azul”. Resulta relevante la demanda y la capacidad de absorción de trabajadores altamente cualificados, que caracteriza al mercado de trabajo de Alemania.

Por otro lado, la mayor o menor complejidad de los regímenes migratorios de cada país puede afectar a la decisión de los trabajadores interesados de seguir el programa de admisión de la tarjeta azul o el nacional, como ilustran, respectivamente, los supuestos de Alemania⁵⁹ y Holanda⁶⁰.

En este sentido, la Propuesta de Directiva de la Comisión Europea pretende introducir una serie de mejoras para fomentar la atracción de los

⁵⁵ Considerando n. 5 de la Directiva.

⁵⁶ Considerando n. 7.

⁵⁷ Así, en 2015, Alemania emitió las 14.620 “tarjetas azules”, frente a los 11 permisos de otro tipo para los trabajadores altamente cualificados. Véase la tabla disponible en el estudio de Prpic, *Loc. cit.*, p. 2.

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ Véase, entre otros, Brinkmann, G., “Transposition of the Blue Card Directive in Germany”, en Grütters, C., Strik, T. (eds.), *op. cit.*, pp. 43 y ss.

⁶⁰ Véase, entre otros, Reurs, M., “EBC or HSMP? The Netherlands’ Transposition of Directive 2009/50”, en Grütters, C. y Strik, T. (eds.), *op. cit.*, pp. 82 y ss.

trabajadores inmigrantes altamente cualificados y paliar los defectos del régimen existente. En resumen, se pretende un acceso más rápido, simple e incluso al mercado de trabajo para esta categoría de migrantes, más facilidades para la movilidad y más derechos⁶¹.

En cuanto a los criterios y el procedimiento de admisión, cabe señalar que la solicitud puede presentarse tanto desde el país de origen como en el territorio de la UE. Actualmente, son muy escasas las posibilidades de admisión de la solicitud desde uno de los Estados de destino. Todavía se requiere un contrato o una oferta de empleo, pero su duración se reduce de un año a seis meses. Asimismo, el tiempo de resolución de la solicitud pasa a ser de 60 días, frente a 90 del régimen en vigor.

En tercer lugar, deben mencionarse los cambios en relación con el umbral salarial exigido por la Directiva. Se ha comprobado que, en muchos Estados, el instrumento no se aplica efectivamente debido a la poca flexibilidad que admite este requisito. Se trata, en particular, de los países con los salarios mínimos más bajos, pero también más altos. La nueva propuesta pretende reducir el nivel exigido del 1,5 del salario anual medio a una cuantía entre el 1 y el 1,4⁶². Además, y como manifestación de la preocupación mencionada por la creciente escasez de mano de obra cualificada, se admite una remuneración equivalente al 80% del salario medio anual en los supuestos de incorporación de trabajadores inmigrantes recientemente graduados y trabajadores requeridos en los sectores con una gran demanda sin cobertura en el mercado laboral nacional. Esta medida facilitaría, sin duda, la atracción de los trabajadores. Sin embargo, también podría afectar la igualdad de condiciones en materia salarial entre los trabajadores nacionales y los trabajadores inmigrantes altamente cualificados.

En cuarto lugar, y en relación con el ámbito de aplicación personal, aunque se mantiene la excepción general de los solicitantes de protección internacional y los beneficiarios de la protección temporal, el cambio afecta a los beneficiarios de la protección según la Directiva 2011/95/UE⁶³. De este modo, los empresarios podrán tener acceso a esta

⁶¹ Véase, sobre la conveniencia del mismo enfoque desde la perspectiva de los recursos humanos, en Tiraboschi, M., “Outsourcing of Labour and Promotion of Human Capital: Two Irreconcilable Models? Reflection on the Italian Case”, en Tiraboschi, M., *Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times. The Italian Labour Relations in a Global Economy*, ADAPT Labour Studies Book-Series, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle upon Tyne 2014, pp. 317-318.

⁶² COM (2016) 378 final, p. 15.

⁶³ Directiva 2011/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establecen normas relativas a los requisitos para el reconocimiento de nacionales de terceros países o apátridas como beneficiarios de protección internacional,

categoría de trabajadores inmigrantes altamente cualificados. En todo caso, sería conveniente reducir aún más las restricciones en relación con los beneficiarios de la protección internacional.

En quinto lugar, la Propuesta introduce una disposición nueva sobre los “empresarios de confianza” o “reconocidos” (art. 12)⁶⁴. El procedimiento de reconocimiento se regula a nivel nacional, pero debe ser transparente y no suponer una carga desproporcional para los interesados. Una vez reconocido como tal, el empresario podrá incorporar al trabajador seleccionado con una mayor rapidez, dado que la solicitud de la “tarjeta azul” se tramitaría en 30 días, con facilidades adicionales en cuanto a los requisitos de admisión (no es necesario aportar las pruebas de cualificación para las profesiones no reguladas).

En sexto lugar, es necesario destacar un nuevo enfoque sobre el concepto “altamente cualificado”, que queda reemplazado por “altamente capacitado”. La sustitución pretende destacar “que tanto las titulaciones de enseñanza formales como la experiencia profesional equivalente deben tenerse igualmente en cuenta como criterios de admisión”⁶⁵; y se fundamenta en la Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012⁶⁶, que, a su vez, reafirma la Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, al impulsar los conocimientos, capacidades y competencias para lograr el crecimiento económico y el empleo.

Así, las definiciones que incluye la propuesta son comunes, en gran medida, a las de otras Directivas sobre la migración legal. La definición del “empleo de alta capacitación”, que sustituye a la de “empleo altamente cualificado”, se refiere a una actividad laboral remunerada por cuenta ajena, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, de una persona que tenga la competencia necesaria demostrada por una “cualificación profesional superior”. Esta puede acreditarse mediante “cualificaciones de enseñanza superior” (es decir, la finalización con éxito de la enseñanza superior postsecundaria o un programa de educación terciaria equivalente, correspondiente, como mínimo, al nivel 6 de la CINE 2011 o al nivel 6 del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), o

a un estatuto uniforme para los refugiados o para las personas con derecho a protección subsidiaria y al contenido de la protección concedida, *DO* L337, de 20 de diciembre de 2011.

⁶⁴ COM (2016) 387 final, pp. 16-17.

⁶⁵ Considerando n. 6 de la Propuesta.

⁶⁶ Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal (2012/C 398/01), *DO* C398, de 22 de diciembre de 2012.

mediante “competencias profesionales superiores” (es decir, una competencia acreditada por un mínimo de tres años de experiencia profesional de un nivel comparable a las cualificaciones de enseñanza superior y pertinente para la profesión o las tareas que deban realizarse). El nivel de competencias requerido permanece inalterado, aunque se convierte en obligatorio para los Estados miembros reconocer la experiencia profesional como alternativa a las titulaciones de enseñanza. Por otra parte, la referencia específica a los niveles de la CINE y el MEC es nueva y tiene por objetivo proporcionar una mayor claridad.

En séptimo lugar, y como novedad respecto a la Directiva 2009/50/CE, se incluye la definición de “actividad profesional” con el fin de determinar qué actividades profesionales puede llevar a cabo el titular de una tarjeta azul de la UE en el contexto del régimen específico de movilidad de corta duración a otros Estados miembros (art. 19). Este precepto novedoso mejora los derechos de los titulares de la “tarjeta azul”.

Entre otras ventajas, cabe destacar un acceso más rápido a la residencia de larga duración, con el paso de 5 a 3 años, y una reducción, de 18 a 12 meses, del período de residencia en el primer Estado. Además, no se aplican algunos requisitos al solicitante de una tarjeta azul en el segundo Estado miembro. Por ejemplo, no se permite examinar la situación del mercado de trabajo con relación a los titulares móviles de la tarjeta azul de la UE, si no se realiza también ese análisis para las solicitudes de primera entrada; no se permiten cuotas, y el segundo Estado miembro no puede volver a verificar las cualificaciones de las profesiones no reguladas. El procedimiento pertinente se simplifica y acelera, y se puede comenzar a trabajar inmediatamente después de presentar la solicitud de tarjeta azul de la UE. Los miembros de la familia pueden reunirse con el titular de la tarjeta azul de la UE sin ninguna demora, y quedan exentos de algunas de las condiciones de residencia en el segundo Estado miembro.

6. Conclusiones

1. El obstáculo inicial para la armonización y mejora del régimen de la inmigración altamente cualificada reside en la distribución de las competencias entre la Unión Europea y sus Estados miembros.

El espacio de libertad, seguridad y justicia y la política social se ubican en el ámbito de las competencias compartidas [arts. 4.2(j) y 4.2(b) del TFUE, respectivamente], hecho que plantea, por sí solo, la necesidad de fundamentar la intervención de la UE en estos ámbitos. Pero, además, los aspectos que resultan relevantes al respecto, tales como la formación

profesional [art. 6(e)] y el empleo (Título IX, en particular, el art. 147 del TFUE) se sitúan en el ámbito de las competencias complementarias, esto es, admiten la implicación de la UE para fomentar la cooperación entre los Estados miembros.

La situación descrita, junto con el predominio del interés nacional en la gestión de la migración legal y la regulación del mercado de trabajo, hacen sumamente complicado el esfuerzo de elaborar un enfoque armonizado.

2. Los informes de las instituciones europeas han demostrado la dificultad, e incluso la imposibilidad, de conciliar las posturas. Tal oposición se ha manifestado en el fracaso en llegar a un acuerdo entre el Parlamento Europeo y el Consejo sobre la Propuesta de Directiva, previsto en el programa de trabajo del Consejo para el período de 7 de julio de 2017 a 31 de diciembre de 2018.

3. Parece que la existencia de programas de admisión paralelos de los Estados miembros constituye el mayor obstáculo para elaborar un planteamiento armonizado. Muchos son los Estados que no están dispuestos a aceptar un régimen común único. Entre los aspectos conflictivos, se encuentran todos aquellos que los países puedan ajustar a sus políticas migratorias internas y a las necesidades de los mercados laborales, especialmente: el umbral mínimo de remuneración; el reconocimiento (o no) de las cualificaciones; la igualdad de trato con los nacionales; los requisitos de admisión y de movilidad, y los derechos de los familiares.

Sin embargo, y en consideración al propósito general de la UE de atraer a la migración altamente cualificada (o de alta capacitación), podría pensarse que la coexistencia “pacífica” de los programas nacionales y el régimen de la tarjeta azul implicaría una mayor capacidad de atracción, y, a la vez, contribuiría a la competición entre aquellos y este, para perfeccionar este último.

4. La Propuesta de Directiva de la Comisión mejora el régimen existente, según la Directiva 2009/50/CE. En particular, cabe destacar la simplificación del procedimiento y reducción de los plazos que, en algunos casos, superaban los límites establecidos para los trabajadores migrantes en los instrumentos europeos e internacionales.

Resulta oportuno el propósito de ampliar el elenco de posibles beneficiarios. No obstante, se podría mejorar este aspecto, por un lado, estableciendo una mayor coordinación entre los regímenes de los beneficiarios de la tarjeta azul y otros, tales como los investigadores o los trabajadores en el marco de los traslados intraempresariales, y, por otro, entre los primeros y otras categorías de trabajadores inmigrantes, tales como los solicitantes de la protección internacional y de permisos con

carácter general y los inversores o trabajadores por cuenta propia.

5. La sustitución de los fines de empleo “altamente cualificado” por los de empleo “de alta capacitación” debe valorarse positivamente, ya que amplía el número potencial de beneficiarios. No obstante, tal y como se mantiene en el capítulo relativo al concepto de trabajador altamente cualificado, permanece el acento sobre los estudios y la cualificación y, en su caso, la capacidad, pero no la creatividad. Esta modificación, junto con la bajada considerable del umbral salarial, contribuye a que se aleje de la idea inicial del trabajador “altamente cualificado” y se acerque a la del trabajador “imprescindible” o “esencial”.

Además, el enfoque sigue siendo estatocéntrico, esto es, orientado a las necesidades del mercado de trabajo nacional. La protección de los derechos de los trabajadores inmigrantes es un objetivo secundario y vinculado al interés de los Estados de acogida.

7. Bibliografía

- Balmer, B., Godwin, M. y Gregory, J., “The Royal Society and the ‘brain drain’: natural scientists meet social science”, *Notes Rec. R. Soc.*, n. 63, 2009, pp. 339-359.
- Brinkmann, G., “Transposition of the Blue Card Directive in Germany”, en Grütters, C. y Strik, T. (eds.), *The Blue Card Directive: Central Themes, Problem Issues, and Implementation in Selected Member States*, Wolf Legal Publishers, Nijmegen, 2018, pp. 43-52.
- Carlier, J.-Y., “La place des ressortissants de pays tiers dans la Charte”, en Carlier, J.-Y. y Schutter, O. de (dirs.), *La Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne. Son apport à la protection des droits de l’homme en Europe*, Bruxelles, Bruylant, 2002, pp. 179-200.
- Chueca Sancho, Á.G., “*Ius migrandi* y el derecho humano al desarrollo”, *Eikasía: Revista de Filosofía*, n. 8, 2007, pp. 191-207.
- Chaloff, J. y Lemaitre, G., *Gérer les migrations de travailleurs hautement qualifiés: une analyse comparative des politiques migratoires et des enjeux des migrations dans les pays de l’OCDE*, Document de travail de l’OCDE, Questions sociales, emploi et migration n. 79, DELSA/ELSA/WD/SEM (2009) 5, 18 mars 2009, disponible en: <http://www.oecd.org>.
- Cholewinski, R., “International Perspective on Highly Skilled Migration in Light of the Blue Card Directive and its Transposition in EU Member States”, en Grütters, C. y Strik, T. (eds.), *The Blue Card Directive: Central Themes, Problem Issues, and Implementation in Selected Member States*, Wolf Legal Publishers, Nijmegen, 2018, pp. 27-39.

- Gil y Gil, J.L. y Ushakova, T., “Los derechos sociales en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”, *Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, n. 8, 2003, 93-118.
- González, F., *Mi idea de Europa*, RBA, Barcelona, 2010.
- Grove, C., “The European Union Blues: Why the Blue Card Will Help the EU Labor Market”, *The George Washington Law Review*, vol. 44, 2012, pp. 30-54.
- Grütters, C. y Strik, T. (eds.), *The Blue Card Directive: Central Themes, Problem Issues, and Implementation in Selected Member States*, Wolf Legal Publishers, Nijmegen, 2018.
- Gümüs, Y.K., “EU Blue Card Scheme: The Right Step in the Right Direction?”, *European Journal of Migration and Law*, vol. 12, 2010, pp. 435-453.
- Fasciglione, M., “Assessing the effectiveness of the Blue Card Directive between challenging transposition processes, lacklustre results, and proposals for reform: remarks from the Italian perspective”, en Cataldi, G. (ed.), *Mediterranean perspective on migrants' flows in the European Union: protection of rights, intercultural encounters and integration policies*, Editoriale Scientifica, 2016.
- Florida, R. y Tinagli, I., *Europe in the Creative Age, Carnegie Mellon Software Industry Center and Demos*, Pittsburgh and London, 2004.
- Iglesias Sánchez, S., *La libre circulación de los extranjeros en la Unión Europea: el régimen de movilidad en las directivas de la UE en materia de inmigración*, Reus, Madrid 2010.
- Lowell, B.L., *Policies and Regulations for Managing Skilled International Migration for Work*, UN/POP/MIG/2005/03, 23 June 2005.
- Pécoud, A. y Guchteneire, P. de (dirs.), *Migrations sans frontières. Essais sur la libre circulation des personnes*, UNESCO, Paris, 2009.
- Prpic, M., “Revision on the Blue Card Directive”, EU Legislation in Progress, Briefing, European Parliamentary Research Service, 2nd edition, 12 december 2017.
- Quirós Fons, A., “Legal immigration and work permit in EU: Blue Card and single application procedure as a model for successful harmonization”, *Revista de Derecho Migratorio y Extranjería*, vol. 46, 2017, pp. 45-72.
- Reurs, M., “EBC or HSMP? The Netherlands' Transposition of Directive 2009/50”, in Grütters, C., Strik, T. (eds.), *The Blue Card Directive: Central Themes, Problem Issues, and Implementation in Selected Member States*, Wolf Legal Publishers, Nijmegen, 2018, pp. 82-86.
- Sagarra i Trias, E., en *La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Comentario artículo por artículo*, Icaria, Barcelona, 1998, pp. 237-252

- Steve, P., “Legislative Update: EC Immigration and Asylum Law Attracting and Deterring Labour Migration: The Blue Card and Employer Sanctions Directive”, *European Journal of Migration and Law*, vol. 11, 2009, pp. 387-426.
- Tiraboschi, M., *Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times. The Italian Labour Relations in a Global Economy*, ADAPT Labour Studies Book-Series, Cambridge Scholars Publishing: Newcastle upon Tyne 2014.
- Tiraboschi, M., “Outsourcing of Labour and Promotion of Human Capital: Two Irreconcilable Models? Reflection on the Italian Case”, en Tiraboschi, M., *Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times. The Italian Labour Relations in a Global Economy*, ADAPT Labour Studies Book-Series, Cambridge Scholars Publishing: Newcastle upon Tyne, 2014, pp. 290-318.
- Ushakova, T., “La Directiva de la tarjeta azul de la UE como instrumento de la política activa de gestión migratoria”, *Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral*, n. 236-237, 2010, pp. 57-69.
- Ushakova, T., “Los grandes retos de la migración altamente cualificada: las perspectivas internacional y europea”, *Relaciones Laborales*, n. 22, 2011, pp. 93-123.
- Ushakova, T., “La migración altamente cualificada como apuesta estratégica de la Unión Europea: un análisis crítico”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 100-bis “Migraciones internacionales”, 2012, pp. 17-51.
- Ushakova, T., “International Labour Migration and Decent Work: Reaffirming the ILO Right-based Approach”, in Carby-Hall, J. (ed.), *Essays on Human Rights: A Celebration of the Life of Dr. Janusz Kochanowski*, Ius et Lex Foundation, Warsaw, 2014, pp. 493-519.

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