

LOS PROCESOS FORMATIVOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ANTE EL DESAFÍO DE LA ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO*

TRAINING PROCESSES IN *ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES* FACING THE CHALLENGE OF THE KNOWLEDGE ECONOMY

Dr. Maximiliano Martín Barreiro.

Abogado. Profesor en la Universidad Internacional de Valencia.

Dr.maximilianobarreiro@gmail.com

Resumen.

El presente trabajo pretende abordar la problemática relacionada a los procesos formativos y de aprendizaje ante el desafío que significa la recapitación de trabajadores en el entorno dinámico y cambiante de la economía del conocimiento. El legislador español se ha visto obligado a enfrentar esta situación en la reciente reforma laboral en la que, como respuesta, se introduce un novedoso mecanismo denominado RED, haciéndolo convivir con los demás procesos formativos existentes, tanto como elemento de promoción laboral, de conservación del puesto de trabajo o como requisito previo a la extinción de la relación laboral por ineptitud sobrevenida del trabajador. Se hace necesario analizar el sistema establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y su coexistencia con el novedoso mecanismo introducido por el artículo 47 *bis* (RED), todo ello desde la

* Rebut en data 30/05/2022. Acceptada la seua publicació en data 05/06/2022.

perspectiva de los futuros desafíos que presentará el mercado laboral frente a la denominada economía del conocimiento.

Palabras clave.

Economía del conocimiento, reforma laboral, contratos formativos, recapitación, legislación comparada.

Abstract.

This paper aims to address the problem related to training and learning processes in the face of the challenge of retraining workers in the dynamic and changing environment of the knowledge economy. The Spanish legislator has been forced to face this situation in the recent labor reform in which, in response, a novel mechanism called RED has been introduced, making it coexist with the other existing training processes, both as an element of labor promotion, conservation of job or as a prerequisite to the termination of the employment contract due to a sudden ineptitude of the worker. It is necessary to analyze the mechanism established in article 23 of the Workers' Statute and its coexistence with the new mechanism introduced by article 47 bis, all from the perspective of the future challenges that the labor market will present in the face of the so-called labor economy. knowledge.

Keywords.

Knowledge economy, labor reform, training contracts, retraining, comparative legislation.

Índice.

Introducción

- A) El artículo 23 ET y el doble criterio: la formación como elemento de promoción y como instrumento de conservación
 - A.1) La formación como mecanismo de promoción laboral
 - A.2) La formación como instrumento de conservación del puesto de trabajo
- B) El vínculo entre la formación y el puesto de trabajo
- C) Extinción derivada de la falta de adaptación. Artículo 23.2 o 52.b) del Estatuto de los Trabajadores
- D) Posibilidad de recapacitar al trabajador sin llegar a aplicar el artículo 52 ET. Posible flexibilización del artículo 47 bis
- E) La reforma laboral
- F) Mecanismo sectorial del sistema RED
- G) Reflexiones finales

I. INTRODUCCIÓN.

“En los últimos años viene abriéndose paso un enfoque amplio de la competitividad... que relaciona la competitividad de los países con su capacidad de crecimiento, con su potencial para la creación de empleo y, en definitiva, con la capacidad para mejorar los niveles de bienestar de la población. Este concepto de competitividad (agregada o estructural) resulta más amplio que el de competitividad exterior... En el nuevo enfoque de competitividad resultan fundamentales factores más amplios y heterogéneos: ... el capital humano. Entre estos factores determinantes de la competitividad, hay uno que resulta fundamental: la innovación”¹.

Si analizamos la relación entre la formación y el empleo el primer paso que debe darse es observar aquellos contratos formativos que permiten adquirir los conocimientos y las habilidades necesarias para desarrollar un futuro puesto de trabajo. El siguiente paso debe ser entonces observar aquellos mecanismos implementados por la legislación para

¹ MAS VERDÚ. F. (2010). “Competitividad internacional e innovación”. En DOMENECH Y DE SORIA. J. “Economía mundial”. (1º Ed.) Página 111. Tirant lo Blanch.

capacitar a quienes ya son trabajadores de la empresa y necesitan adquirir nuevas habilidades. Así las cosas, podemos ver en los contratos formativos un mecanismo de acceso al mercado laboral, pero esto por sí solo no es suficiente ya que, en la mecánica productiva actual, dominada por cambios que se producen a gran velocidad y en la que muchos de ellos exigen la reordenación de los procesos productivos, adquirir nuevas habilidades a lo largo de toda la relación laboral trasciende la mera promoción y se convierte en una cuestión de subsistencia para empresa y trabajador.

En este último punto se produce una intersección entre la economía, la formación y el derecho. Para la economía y la formación porque el próximo mercado laboral requerirá trabajadores en estado de formación latente, inmersos en mecanismos formativos existentes, internos o externos, activos o inactivos, pero en cualquier caso prestos a hacerse operativos con gran rapidez, permitiendo que los trabajadores se adapten casi inmediatamente a las nuevas habilidades que requiera el puesto de trabajo. Y para el derecho porque será el encargado de darle encuadre jurídico a este proceso en el que choca la dinámica propia de la realidad con la innata lentitud de la creación técnico-jurídica, evitando que esto se transforme en un obstáculo más que en una solución.

Internet ha hecho que los ordenadores se comuniquen, la computación cuántica hará que los ordenadores piensen. Esta afirmación nos posiciona en medio de una transición tecnológica que revolucionará el mundo. El desafío para los juristas será entonces más de índole práctica y no solo técnica.

El contexto lo completa la reciente reforma legal en materia laboral la cual introduce cambios sustanciales a los contratos formativos e introduce el novedoso mecanismo RED, inspirado en los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), del que interesa particularmente la modalidad “sectorial” orientada a sectores productivos en los que se observen cambios permanentes que requieran la recalificación de los trabajadores que los desarrollan.

Resulta entonces pertinente preguntarnos si la reforma laboral ha sido capaz de reestructurar todos los mecanismos de recualificación profesional existentes, consiguiendo un verdadero sistema amalgamado, operativo, viable a largo plazo y en el que interactúan todos los elementos existentes o si por el contrario se reduce a un conjunto de medidas

dispares y sin coordinación, con lo cual se da respuesta a necesidades próximas buscando solucionar cuestiones propias del corto plazo sin responder a las más elementales aspiraciones de permanencia quedando así avocada a futuras modificaciones.

Se pretende en el presente artículo aportar algunas notas acerca de los procedimientos y mecanismo de recalificación profesional, orientando la mirada hacia su funcionalidad futura en aras de conseguir un texto legal operativo en un contexto de constante cambio, interesando aclarar si la adaptación del trabajador al puesto de trabajo es más una necesidad para permanecer que un derecho para promocionar.

A.- El artículo 23 ET y el doble criterio: la formación como elemento de promoción y como instrumento de conservación.

Valiéndose de un doble criterio el artículo 23. 1, a), b) y c) toman a la formación como un derecho del trabajador a través del cual se podrá lograr la promoción en el puesto de trabajo y, por otra parte, el mismo artículo en su apartado d) toma a la formación como una herramienta con la que el trabajador podrá luchar por la conservación del puesto de trabajo, pero trasladando los cargos que los procesos formativos generen a la empresa.

Podemos ver en este artículo dos visiones dispares de la utilidad de la formación asociada al puesto de trabajo con la particularidad de que en ambos casos se toma a la formación como un derecho del trabajador sin aportar ningún elemento que permita disgregar el derecho a la promoción con la necesidad de conservación.

A.1.- La formación como mecanismo de promoción laboral.

Así, la primera parte del artículo 23 del ET contiene un “mecanismo de promoción laboral” estructurado en torno a cinco herramientas de coordinación tendientes a posibilitar la formación profesional en el que el pacto entre empresa y trabajador solo tendrá injerencia en torno a la forma de hacer operativos los procesos formativos. Detrás del disfrute de permisos para concurrir a exámenes, de la preferencia a elegir turnos, de acceder al trabajo a distancia, de la adaptación de la jornada, de la concesión de permisos y del derecho a la

formación necesaria para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo se observa la filosofía protectora de los derechos del trabajador, derechos que tiene su correlato en las obligaciones inversamente proporcionales de la empresa de correr con los gastos y de reorganizar las plantillas si fuera necesario.

Ya el título del artículo 23 del ET nos deja ver la filosofía que se imprime, al menos en una primera instancia, al tratamiento que recibe la formación en el puesto de trabajo: “*Promoción y formación profesional en el trabajo*”. En estricto cumplimiento de lo establecido en los preceptos constitucionales de referencia (artículo 35.1 respecto a la promoción y 40.2 respecto a la formación) no puede más que observarse esta inexorable vinculación, casi exclusiva, entre formación y promoción en el puesto de trabajo dado que el único camino para lograr promocionar es a través de la formación. Respecto a esto cabe observar que la formación no es ni necesaria ni únicamente un factor de promoción ya que en ocasiones funciona más bien como un mecanismo de conservación del puesto de trabajo como se verá en los siguientes párrafos. Por otro lado, esta afirmación es contradictoria con el punto d) del mismo artículo en el que se da un enfoque completamente diferente a la formación.

Desde un punto de vista estrictamente realista, asociar estos conceptos les quita operatividad. Resultará más provechoso para los intereses del trabajador reconocer en la capacitación del trabajador una posibilidad para la adquisición de las nuevas habilidades que redundarán en un mejor desarrollo de un puesto de trabajo, así también resultará más provechoso para los intereses de la empresa ya que ésta se verá beneficiada con una plantilla más flexible y adaptable a distintos requerimientos productivos permitiendo así la consolidación de la relación entre la empresa y el trabajador a través de una relación de beneficio mutuo. La formación deja de ser solo un derecho del trabajador para ser también un derecho de la empresa. No es intención restarle importancia a la promoción laboral ni negar el íntimo vínculo existente entre la capacitación y la promoción, lo que se niega es el carácter exclusivo de la capacitación como factor de promoción laboral, reconociéndole un carácter más amplio, más aún si lo observamos desde la óptica de la economía del conocimiento en la que la recapacitación es un elemento de adaptación a un entorno cambiante.

Si dotamos al derecho a la formación en el empleo con un contenido trascendente, que vaya más allá de la sola promoción laboral se consigue motivar a los trabajadores a que dediquen tiempo y esfuerzo a adquirir nuevas habilidades, de esta forma se elimina la controversia que gira en torno a la idea limitante de tomar a la formación exclusivamente como un “mecanismo de promoción laboral” dado en los primeros apartados del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, obviando así la idea de conservación del puesto de trabajo, sin considerar que esta puede ser la verdadera motivación para un trabajador que puede verse expuesto a perder su puesto de trabajo sin posibilidad de instar una reclamación posterior.

Si lo que se busca es una normativa que contemple un escenario dinámico, capaz de entender que la formación puede ser un instrumento de conservación, tanto laboral como empresarial, y no solo de promoción, una realidad en la que la formación sea tan importante como los demás elementos constitutivos de la relación laboral, tanto para el trabajador como para la empresa, será necesario replantear la filosofía que encasilla la formación laboral como un instrumento de mera promoción al que tienen derecho los trabajadores pesando la correlativa obligación, en exclusiva, en el empresario.

A.2) La formación como instrumento de conservación del puesto de trabajo.

El incluir en el corazón del artículo 23, específicamente en su apartado d), a la formación adaptativa por cambios operados en el puesto de trabajo, dándole de esta forma el estatus de derecho, es una verdadera garantía para los trabajadores, preocupándose de esta forma el legislador por evitar cualquier camino hacia el pragmatismo más deshumanizante que significaría la posibilidad de poder “cambiar” a aquellos trabajadores que no posean las habilidades requeridas por el puesto de trabajo, aunque estas provengan de una modificación producida durante el desarrollo de la relación laboral. De hecho, el encabezado de dicho artículo reza literalmente “*El trabajador tendrá derecho*”, siendo evidente que, de tales derechos, derivan las correlativas obligaciones para la empresa.

La forma de “suavizar” este derecho absoluto del trabajador frente a la absoluta obligación empresarial lo encontramos en el punto segundo en el que se delega en la

negociación colectiva el pacto de los términos en los que se ejercerán tales derechos. En este sentido, una falencia que debe reseñarse es el no contemplar a nivel estatutario de ningún mecanismo que permita a la empresa adaptar su funcionamiento para paliar la eventual merma productiva que puede significar tener a uno o más empleados de la plantilla afectos a un proceso formativo, ni siquiera la posibilidad de tomar trabajadores eventuales.

El apartado “d” del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores dice literalmente que el trabajador tendrá derecho “*A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo*”, y acto seguido establece que “*La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo*”.

Este precepto se aproxima a la posibilidad de considerar la formación como instrumento de conservación del puesto de trabajo ya que, a pesar de contextualizarlo en el marco de los derechos de promoción a través de la formación, legisla acerca de la recapitación laboral para aquellos trabajadores que ya forman parte de la plantilla. A pesar de esto, no debe dejar de mencionarse que se lo incluye en el seno de un artículo en el que se contienen, exclusivamente, derechos del trabajador y por ende, obligaciones para la empresa.

Este precepto se “cierra” operativamente con los puntos 3 y 4 del mismo artículo en los que se remite a la negociación colectiva la concreción de los “*términos y condiciones*” de su ejercicio y se establece la bolsa horaria para aquellos trabajadores que tengan una antigüedad superior al año, respectivamente. También se contempla que el costo de la formación correrá a cargo de la empresa y que el tiempo destinado a la formación se considerará tiempo de trabajo.

En base a lo dicho ¿pueden las partes en pacto individual contravenir lo establecido en el precepto legal? La respuesta la encontramos en el apartado 2 según el cual “*En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos...*” siendo que lo establecido en el precepto legal es derecho necesario relativo mínimo los posteriores textos de desarrollo podrán mejorar lo dicho en la legislación de referencia, pero nunca contravenirlo o limitarlo. Entonces los pactos individuales deberán respetar lo establecido

en la negociación colectiva y esta lo dicho en la ley. Por ende, no podrá haber pactos individuales que hagan pesar, de forma exclusiva o compartida, el costo de la formación sobre el trabajador o que habiliten a descontar o compensar tiempos utilizados para la formación con tiempos de descanso. Subyace detrás de esta idea que la promoción basada en la formación produce un beneficio directo y uno indirecto, el directo al trabajador, ya que se beneficiará de la promoción laboral, y un beneficio indirecto para la empresa que obtendrá los beneficios asociados a contar con trabajadores mejor formados. De esta forma se igualan los beneficios asociados a la formación con la necesidad de adaptación a los cambios como cuestión de supervivencia. Se obvia así la posibilidad de que la formación de los trabajadores se refiera a cuestiones que poco o nada tienen que ver con el aumento de la productividad o la mejora de la competitividad si no, sencillamente, con la adaptación de la empresa a un entorno cambiante y en última instancia, con la supervivencia de la empresa y con ello, de los puestos de trabajo.

Otra cuestión susceptible de controversia es el precepto que condiciona el permiso retribuido de hasta 20 horas anuales dedicadas a formación exclusivamente a aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa. Se excluye así a todos aquellos trabajadores de reciente incorporación en la empresa, al menos, a aquellos que no llegan a la antigüedad mínima, y de forma indirecta a los trabajadores temporales quienes por cuestiones propias de su vínculo contractual con la empresa difícilmente puedan llegar a cumplir este requisito. Debemos deducir que la formación a la que se refiere el legislador sería aquella necesaria para la realización de nuevas actividades o la recapacitación de trabajadores ya incorporados a la empresa por lo que el espíritu de este límite no parece contemplar la posibilidad de dar formación a quienes, quizás, sean los que más la necesitan, esto es, a los trabajadores que necesiten formarse para adaptarse al funcionamiento de la empresa. Debemos preguntarnos entonces si este límite produce dualidad en la plantilla creando un segmento habilitado a gozar de este permiso (trabajadores con experiencia) y trabajadores no habilitados (sin experiencia) y quizás también entre trabajadores indefinidos y temporales. Si la razón utilizada para dar formación a los trabajadores son las necesidades productivas o la adquisición de nuevas habilidades diferenciar entre trabajadores con antigüedad y sin antigüedad no parece ser razonable. Esto obedece más bien a garantizar la formación a trabajadores que, al menos

presumiblemente, consolidarán su posición en la empresa a partir de la formación recibida y por ello esta norma se ajusta al criterio de la formación como elemento de promoción laboral. Siendo que se trata de otro mandato de derecho necesario mínimo relativo, este margen de antigüedad podrá reducirse o incluso eliminarse a través de la negociación colectiva, pero no ampliarse, así sea de forma excepcional, independientemente de tratarse de procesos formativos complejos, de larga duración o que conlleven un alto costo a la empresa.

Otro de los límites implementados en el precepto legal y que solo pueden modificarse en un único sentido es la cantidad de horas anuales retribuidas que pueden dedicarse a formación. Una vez más, dado que estamos ante un precepto de derecho necesario mínimo relativo, esta bolsa horaria podrá ampliarse por convenio colectivo o en el pacto individual entre empresa y trabajador, pero no disminuirse o condicionarse. Este paquete de horas legalmente garantizada no parece guardar relación con la complejidad o las características concretas de la formación que vaya a impartirse, ni siquiera de la evolución concreta del trabajador dentro del curso formativo.

Otra cuestión sobre la que el texto legal no hace distinción es acerca del tamaño de la empresa o, eventualmente, del volumen de actividad que esta tenga. La carga de 20 horas retribuidas anuales puede resultar muy gravosa para empresas pequeñas cuya plantilla suele ser reducida. Si bien es cierto que las empresas grandes también ajustan su plantilla al ciclo productivo, el mayor tamaño les permitirá absorber con mayor facilidad las ausencias que puede producir la asistencia de una parte de la plantilla a un curso formativo. De esta forma, bien podría contemplarse la posibilidad de ajustar un porcentaje variable en función del número total de trabajadores en aras de evitar el debilitamiento de la plantilla o la necesidad de tener que recurrir a trabajadores temporales sustitutos con los mayores gastos que esto conlleva.

Lo que podría alejar la idea de que el punto “d” es un exclusivo derecho del trabajador y podría más bien acercarlo a un derecho empresarial, es el hecho de que el contenido del curso formativo que recibirá el trabajador estará determinado por la empresa de acuerdo a sus necesidades ya que en definitiva se refiere a acciones formativas vinculadas al puesto de trabajo.

II. EL VÍNCULO ENTRE LA FORMACIÓN Y EL PUESTO DE TRABAJO.

La formación dada por la empresa se transforma en un elemento sustancial a la hora de extinguir un contrato de trabajo por falta de adaptación del trabajador ya que esta deberá ser acorde a las habilidades requeridas para desarrollarlo. La empresa deber poder acreditar haber puesto a disposición del trabajador la formación necesaria y a partir de este punto se podrá valorar la falta de adaptación del trabajador, todo esto como requisito previo a poder extinguir el contrato de trabajo. Lo mismo sucederá con el periodo post formación en el que el empresario deberá proporcionar todos los medios para que el trabajador se adapte a las nuevas circunstancias del puesto de trabajo.

En este contexto resulta lógico que de forma previa a extinguir el contrato de trabajo se capacite al trabajador con una formación adecuada y que una vez finalizada se conceda un lógico periodo de adaptación a las nuevas características del puesto de trabajo. En este contexto presentar a la formación como un derecho del trabajador y una correlativa obligación para la empresa pretende alejar la posibilidad de que ante un cambio en el modelo productivo a la empresa le resulta más rentable extinguir el contrato de trabajo y tomar en su lugar otro trabajador. Un mecanismo recurrente es acudir al encarecimiento del despido improcedente, calificación en la que recaerá aquella extinción que no cumpla los parámetros mencionados.

III. EXTINCIÓN DERIVADA DE LA FALTA DE ADAPTACIÓN. ARTÍCULO 23.2 O 52.B) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

En un entorno dinámico, en el que los cambios se producen a gran velocidad y en el que las empresas deben competir en un contexto de gran inestabilidad, los procesos formativos tal como los contempla el Estatuto de los Trabajadores corren el riesgo de quedar obsoletos. Por ello, el considerar un cambio de paradigma en el que la formación puede ser considerada como necesaria para la conservación del puesto de trabajo y no solo como un instrumento para la promoción del trabajador, nos lleva a considerar los mecanismos estipulados en los artículos 23.2 y 52.b) ET como operativamente

consecutivos. Y este no es un tema menor, ya que un mecanismo de formación obsolecente torna difusos los límites aplicativos del artículo 23.2 y el 52.b del ET.

Ambos contemplan los cambios en el puesto de trabajo que requieran formación y colocan a la empresa en la obligación de brindar la formación necesaria para su desarrollo con la diferencia de que en el artículo 52.b) ET se anexa las consecuencias que produce el no aprovechamiento de la formación recibida, ergo, extinguir la relación laboral por ineptitud sobrevenida. Este mecanismo de extinción simplemente requiere que la ineptitud sea propia de las circunstancias del trabajador, sea permanente, recaiga sobre cuestiones fundamentales del puesto de trabajo, debe ser sobrevenida y principalmente, que se refiera a cuestiones ajenas al trabajador ya que esto aleja la posibilidad del despido por merma en el rendimiento.

Resulta evidente que el artículo 23.d) sobrepasa la idea de la formación como mecanismo de promoción laboral para adentrarse en el terreno de la conservación, con lo cual se embute entre derechos del trabajador un mecanismo extraño al espíritu general del artículo 23. Esto no es un mero fallo de técnica legislativa sino una cuestión intencionada ya que se pretende blindar el puesto de trabajo obligando a la empresa a formar al trabajador, aunque los cambios operados sean externos a la empresa, es decir, involuntarios. También es cierto que de eliminarse el 23.2 se aplicaría directamente el 52 con cual se multiplicaría la inestabilidad laboral.

En esta contraposición, carente de punto intermedio, deja en evidencia una eventual laguna del Estatuto de los Trabajadores, ya que no tiene un apartado propio en el que se contemplen los mecanismos de conservación del puesto de trabajo, en este caso la formación, sin que sea necesario elevarla a la categoría de derecho.

IV. POSIBILIDAD DE RECAPACITAR AL TRABAJADOR SIN LLEGAR A APLICAR EL ARTÍCULO 52 ET. POSIBLE FLEXIBILIZACIÓN DEL ARTÍCULO 47 BIS.

Derivado de lo dicho en el párrafo precedente, se hará necesaria la readaptación de los mecanismos de extinción derivados de la falta de adaptación a las nuevas habilidades exigidas en el puesto de trabajo. En un contexto en el que la formación es un elemento vital

para la readaptación laboral y para conservar la competitividad de la empresa, hacer recaer todo el peso de la formación sobre la empresa puede resultar un lastre difícil de sobrellevar.

Se pretende la implementación de un mecanismo que sea plenamente operativo y sin que para ello sean necesarias reformas de profundo calado, precedidas de complejos trámites parlamentarios y de compleja aplicabilidad práctica. Para ello el camino más allanado es recurrir a elementos ya presentes en el Estatuto de los Trabajadores a los que les bastaría con reformas técnicas de carácter operativas dirigidas a ampliar su espectro aplicativo. Sucede que la reciente reforma laboral ha sido permeable a este requerimiento del sector productivo y ha introducido un mecanismo orientado en este sentido, aunque quizás, sin explorar todas las alternativas que este puede aportar.

V. LA REFORMA LABORAL.

El Estatuto de los Trabajadores cuenta con el artículo 47 bis en el que se contempla el mecanismo “RED de flexibilidad y estabilización del empleo” y a través de la ampliación del mecanismo sectorial pensado para la recualificación del personal de sectores productivos que “enfrenten cambios permanentes”.

Esta herramienta de flexibilización es catalogada como un ERTE dirigido a paliar los efectos de los cambios económicos, técnicos, organizativos o de producción. Esta política de flexibilidad se orienta a reducir la jornada o a suspender los contratos de trabajo con una reducción de las obligaciones económico-sociales de la empresa, incitándolas a que opten prioritariamente por reducir la jornada de trabajo antes que por la suspensión de los contratos como medida de protección y conservación de los puestos de trabajo, lo cuál debe ser puesto en valor ya que, por primera vez, el espíritu de la norma se orienta a la protección de los trabajadores sin perder de vista, aunque sea tímidamente, las circunstancias de la empresa.

En este caso interesa el segundo de los mecanismos contemplados en el artículo 47 bis ET, orientado a la recualificación de los trabajadores cuando en un sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que requieran recapitación de los trabajadores que los desarrollan. Se trata del denominado “Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización en el empleo” aunque debemos anticipar que no se trata de

un dispositivo pensado para situaciones particulares sino ideado para paliar circunstancias originadas en situaciones que afecten a todo un sector productivo o, al menos, que tengan un potencial volumen de afectación que trascienda las circunstancias particulares.

VI. MECANISMO SECTORIAL DEL SISTEMA RED.

La primera cuestión que debemos observar respecto a este novedoso conjunto normativo es el intrincado mecanismo de implementación. Si bien es cierto que no estamos frente a una herramienta diseñada para afrontar emergencias, también lo es que su objetivo es mantener la competitividad de las empresas en momentos de crisis o en casos de ser necesaria una reestructuración productiva. La activación de este mecanismo se deposita en organismos públicos y solo una vez activado podrán las empresas solicitar las asistencias contempladas en el texto legal. La consecuencia es que puede resultar complejo y, por ende, perder operatividad. Ante esto, al menos en el mecanismo sectorial, bien podría haberse dejado la iniciativa a instancias de la empresa que lo requiera, con las debidas justificaciones y controles, pero sin que se haga necesario esperar que los órganos gubernamentales pertinentes se haga eco de los *“cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras”*.

En la exposición de motivos de la reforma laboral, en el contexto del *“Establecimiento de un mecanismo de flexibilidad interna, estabilidad en el empleo y apoyo a la transición”* puede leerse que el mecanismo RED se inspira en el éxito práctico demostrado por los ERTES como herramienta de contención socio-laboral durante la crisis generada por la pandemia y en su virtud, nace como respuesta a la necesidades de *“avanzar hacia un mecanismo permanente, que garantice un marco de flexibilidad ante fluctuaciones de la demanda, alternativo a la alta temporalidad y a la elevada oscilación del empleo y que contribuya a la estabilidad laboral y económica, con un fuerte apoyo a la formación y recualificación de las personas trabajadoras, invirtiendo, así, en el capital humano del país, sobre la base de beneficios en la cotización a la Seguridad Social”*. Específicamente, cuando se refiere al mecanismo sectorial, lo fundamenta en *“el intenso proceso de digitalización y cambio tecnológico exige disponer de instrumentos que acompañen la*

transición y recualificación de las personas trabajadoras en los sectores más afectados”. A pesar de que los motivos expuestos bien pueden justificar medidas particulares, el mecanismo de implementación aleja la orientación hacia circunstancias generales.

Otra muestra de ello es que el mecanismo sectorial se activa con “*cambios permanentes*” que requieran recualificación adaptativa de los trabajadores de lo que debe inferirse que en el espíritu de la reforma solo se contemplan aquellos cambios dirigidos a reorientar de forma permanente la actividad de la empresa. Si hubiera sido objetivo de la reforma aportar herramientas de flexibilidad particulares se hubiera contemplado la necesidad de recapacitar trabajadores para atender necesidades temporales. Haciendo uso de los motivos expuestos en la propia reforma laboral, la crisis ocasionada por la pandemia ha mostrado empresas que reorientaron sus procesos productivos hacia sectores ajenos a sus especialidades para atender necesidades temporales del mercado. Tales cambios, a tenor de lo expuesto, no son suficiente justificación para que una empresa pueda disponer de lo dispuesto por el sistema RED.

VII. REFLEXIONES FINALES.

La reciente reforma laboral no destaca por aportar claridad a la compleja convivencia de mecanismos de formación y capacitación. Actualmente conviven en el Estatuto de los trabajadores posibilidades orientadas a la capacitación vista como un derecho de los trabajadores, la capacitación como herramienta de conservación del puesto de trabajo (aunque como se ha dicho, esta última artificialmente embutida entre la formación vista como un derecho) la recapitación como requisito previo a la extinción por ineptitud y como última instancia, la recapitación como herramienta de lucha contra los cambios sectoriales. ´

Resulta cuestionable la virtud de tanta abundancia de medidas ya que el artículo 23 puede verse como un intento artificial de amalgamar el derecho a la formación con la formación como herramienta de subsistencia. Por otro lado, el artículo 52 contempla la formación como requisito previo y habilitante para la extinción de los contratos de trabajo por ineptitud sobrevenida lo cual aleja a la formación de su verdadera finalidad. Y como

novedad el mecanismo RED que condiciona las solicitudes empresariales al previo reconocimiento gubernamental.

A pesar de todo lo dicho y como cuestión esperanzadora, se debe reconocer que la reforma laboral a través del artículo 47 bis busca la “estabilización” en el empleo a través de la “flexibilización”.