

MARTÍNEZ BARROSO, M^a de los Reyes y MEGINO FERNÁNDEZ, Diego, *La formación en un mercado laboral tecnificado*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2021), 169 págs.

Aunque esta espléndida monografía de los colegas leoneses MARTÍNEZ BARROSO y MEGINO FERNÁNDEZ no pueda ser calificada, desde un punto de vista formal, como una monografía de Derecho comparado del Trabajo en sentido estricto, materialmente hablando y en sentido amplio sí lo es, con toda rotundidad, pues se eleva sobre las insuficiencias de la legislación española en materia de formación laboral, con la finalidad de buscar en otros pagos (incluidos, también los doctrinales-transversales) soluciones a los retos que plantea la nueva realidad del mercado laboral tecnificado. Sobre nuestras insuficiencias, la posición de nuestros autores es rotunda, afirmando la existencia —respecto de la formación profesional para el empleo, que es crucial— de un panorama español poco halagüeño, «debido a los graves defectos estructurales derivados del marasmo normativo, la falta de coordinación entre las diversas instancias públicas implicadas y la alteración de sus finalidades, al dar entrada a consideraciones asistenciales ajenas al fin estrictamente formativo». En cuanto a las alturas a las que se remontan, para así poder sobreponerse a este panorama nacional, las fuentes transversales que manejan aparecen descritas en el capítulo II de su libro, cuyo rótulo —que lo dice todo— es el de «La imprescindible puesta en relación de la industria 4.0 con los objetivos del desarrollo sostenible y el trabajo decente». Lógicamente, la «industria 4.0» es el eje estructurador, alrededor del cual orbita todo el contenido de la obra. Y hay que agradecer a los autores su imponente claridad terminológica, que facilita el hecho de que poder transitar por el libro acabe convirtiéndose en una tarea grata y susceptible, incluso, de poder ser realizada de un único tirón.

A efectos clarificadores, el capítulo introductorio resulta crucial. En él, afirman nuestros dos autores que «conviene diferenciar desde un inicio entre los tres principales conceptos concurrentes, a pesar de que, con frecuencia, son usados como sinónimos», resultando que estos tres conceptos son los de «robotización», «digitalización» e «industria 4.0».

Sobre el primero, indican que «abarca todos aquellos instrumentos o medios en los que prima la mecanización —lo que permite dar cabida a, por ejemplo, múltiples manifestaciones vinculadas a la inteligencia artificial (IA), las impresoras 3D, los drones, los vehículos autónomos, etc—». Sobre el segundo, por su parte, afirman que en él resultan áreas tecnológicas clave las de «internet de las cosas, *cloud computing*, [...] ciberseguridad, *big data* y *data analytics*, nuevas redes de telecomunicación [*LPWA*, *5G* ...], robótica colaborativa, realidad aumentada, virtualización y simulación». En fin, nuestros autores también afirman, ubicando los dos conceptos a que acabo de referirme, que «uno y otro cuentan con un espacio reservado dentro de la inclusiva y omnicomprensiva figura de la industria 4.0, al igual que todos los cambios surgidos de la penetración, convergencia y efecto difuminador ... de la nanotecnología, la biotecnología y la ciencia cognitiva», esto es, las «llamadas “tecnologías esenciales facilitadoras” (*KET*, siglas de *key enabling technologies*)». Esto despejado, el libro da rienda suelta a una cuidadísima teorización sobre las necesidades formativas en el nuevo mercado laboral marcado por la «industria 4.0», calificada por nuestros autores, recuérdese, como figura «inclusiva y omnicomprensiva», al hilo del análisis de concretas hipótesis que sólo pueden ser calificadas como doctrinalmente fascinantes.

Entre ellas, se cuentan las de las empresas que «únicamente existan en la red, careciendo en consecuencia de una sede física e, inclusive, de elementos materiales y trabajadores visibles», lo que —como ponen de relieve nuestros autores, incidiendo en la necesaria adquisición de cibercapacidades— que «ello exige que sus clientes y los consumidores en general dispongan de un conocimiento, siquiera elemental (esto es, no tan amplio y preciso como el requerido a sus trabajadores), de las aplicaciones informáticas a través de las cuales canalizan su actividad». En el otro extremo del arco, se situarían «aquellos supuestos donde [las nuevas tecnologías] no resulten básicas o específicas para las funciones y las tareas del puesto», respecto de los que el pronunciamiento de nuestros autores es rotundo, pues —según ellos— «el derecho a la formación de los trabajadores abarca también el aprendizaje en las TIC, algo que se estima indispensable habida cuenta de la relevancia vital adquirida por las nuevas tecnologías y del más que presumible impacto inmediato que la denominada disrupción robótica tendrá sobre los entornos productivos». Ahora bien, nuestros autores advierten sobre la existencia de dos circunstancias que complican la implementación de políticas formativas, al menos en el corto

plazo. Se trata, de un lado, del «apremio a la hora de anticipar las evoluciones y las modificaciones»; y de otro lado, «el riesgo latente de una acelerada obsolescencia de los conocimientos, dado que “el ciclo de habilidades es más corto que nunca y el cambio está sucediéndose a una escala sin precedentes”». A pesar de tales complicaciones, resulta encomiable el elenco de «destrezas relativas a conocimientos técnicos», pero también a «aquellas otras “transferibles”», realizado por nuestros autores en este libro, tras preguntarse «cuáles son esas aptitudes o cualidades elevadas a la condición de “santo grial” para el empleo presente y del futuro».

Alberto Arufe Varela