

Alicia VILLALBA SÁNCHEZ, *El derecho a recibir información de la empresa para una transformación digital justa*, Aranzadi (Madrid, 2024), 202 págs.

La profesora compostelana Alicia VILLALBA SÁNCHEZ es una acreditada especialista en asuntos de Derecho individual del Trabajo, conocida por todos en España desde la publicación de su monografía sobre la condición resolutoria como causa extintiva del contrato de trabajo, que reproducía su espléndida tesis doctoral con mención internacional, la cual tuvo en su día el honor de enjuiciar. Vuelve a insistir ahora sobre el régimen jurídico del contrato de trabajo, pero desde una perspectiva completamente distinta y extraordinariamente novedosa, con este libro suyo titulado *El derecho a recibir información de la empresa para una transformación digital justa*, que acaba de publicarle una prestigiosa editorial. Aunque centrada en un tema de palpitante actualidad inmerso en la que llama «Cuarta Revolución Industrial» (provocada, según nuestra autora, por «la universalización de internet», así como por «la aplicación productiva de la inteligencia artificial basada en la digitalización y en el tratamiento masivo de datos»), en realidad, es una monografía de corte clásico (y yo diría incluso, que típicamente compostelana), llamando la atención en ella su lenguaje jurídico primoroso y preciso, como el que caracterizaba a los maestros de nuestra disciplina cuando escribían sobre asuntos contractuales clásicos (por ejemplo, al manejar fuentes de conocimiento jurisprudenciales, cuida la distinción entre «la jurisprudencia» y «la doctrina jurisprudencial», para así remarcar que la doctrina judicial de suplicación está un grado por debajo de la verdadera jurisprudencia en sentido estricto, creada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo). Su clasicismo lo revela asimismo el hecho de que, al modo de nuestras monografías tradicionales, incluya un primoroso (y quizá, inevitable) tratamiento histórico de su tema (en el Capítulo II de la obra), que permite aquilatar cuáles son, en realidad, «los derechos formativos vinculados al contrato ordinario de trabajo», en cuanto que odre viejo a llenar por ella con el vino nuevo aportado por las exigencias de la digitalización, especialmente aceleradas en la generalidad de empresas del mundo occidental a consecuencia de la pandemia.

Con este planteamiento, cobra vital sentido el derecho proclamado en el artículo 4.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, al poner el foco no en los contratos formativos tradicionales, tan manoseados por el legislador desde 1980, sino en el contrato de trabajo ordinario, con la consecuencia de que este enfoque desvele perspectivas inéditas del tema, las cuales son ciertamente perspectivas protectoras del trabajador (y consecuentemente, realizadoras del ideal de la justicia social), lo que la autora recalca en el propio título de su obra —al modo de una llamada general de atención—, indicando que lo tratado por ella se orienta a conseguir una transformación digital «justa» en la empresa. Sobre esta base, la médula del libro es la distinción (con terminología otra vez novedosa y muy sugerente, acuñada por la autora) entre «la dimensión defensiva del derecho a recibir formación profesional de la empresa» (rótulo del Capítulo V) y «la dimensión prospectiva del derecho a recibir formación profesional de la empresa» (rótulo del Capítulo VI), una distinción posible por tener clara la autora la necesidad de separar las dos vertientes más evidentes del derecho a formación profesional continua en competencias digitales (calificadas, a su vez, como vertientes de la formación profesional en competencias digitales *stricto sensu* y *lato sensu*), de las cuales la obra sólo se refiere a la primera (esto es, «la encaminada a acomodar la cualificación del trabajador a los requerimientos del proceso productivo»). Su distinción entre las citadas dimensiones «defensiva» y «prospectiva» cuenta, además, con un anclaje jurídico positivo que resulta inobjetable. La primera está ligada a la causa extintiva regulada en el artículo 52.b) del Estatuto de los Trabajadores, a propósito del despido objetivo. Por su parte, la segunda se ancla —en lo esencial— al tenor del artículo 47bis del propio Estatuto, allí donde este precepto procede a regular el plan de recualificación de los trabajadores (con contrato de trabajo suspendido o novado en un contrato de trabajo a tiempo parcial) afectados por la activación del llamado «mecanismo RED» de carácter sectorial.

De entre esas dos dimensiones (bautizadas, repito, por nuestra autora), la que quizá acabará llamando más la atención de los lectores de libro interesados no sólo en cuestiones teóricas, sino también en otras de incuestionable trascendencia práctica, es precisamente la dimensión «defensiva» del derecho del trabajador a recibir formación profesional en competencias digitales de su empresario. No se resigna la profesora VILLALBA SÁNCHEZ a que todo acabe desembocando en un despido improcedente del trabajador cuyo derecho formativo haya sido conculcado

por el empresario, dada la protección de nivel medio-bajo que el Estatuto de los Trabajadores otorga al despido meramente improcedente, sobre todo si comparado este nivel de protección con el asignado a la especie del despido nulo. Remontándose por encima de la maraña de normas internas e internacionales reguladoras del derecho subjetivo a la formación profesional del trabajador, nuestra autora fija su atención en el artículo 27 de la Constitución (con seguridad, por hallarse ubicado en la llamada «zona vip» de la misma, relativa a los derechos fundamentales merecedores del amparo constitucional), rescatándolo del general olvido en que suelen encontrarse arrinconados los llamados derechos fundamentales constitucionales «inespecíficos» de los trabajadores, por contraposición a los que (como ocurre con el derecho de huelga o el de libertad sindical) son específicamente laborales. Lo expresa, con rotundidad y con acribia, la admirada colega compostelana en el «Epílogo» de su libro, allí donde afirma (en verdadera cascada concluyente) que el hallazgo en cuestión aseguraría «la conservación del puesto de trabajo», posibilitaría «el resarcimiento del daño moral o de otra índole sufrido por el trabajador», así como permitiría «recabar la tutela mediante un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad, eventualmente, a través del recurso de amparo ante el TC», aparte el hecho de que «esta interpretación garantizaría, además, la defensa frente a la extinción por falta de rendimiento que pudiera afectar a quienes debieran adaptarse a una modificación técnico-funcional unilateralmente decidida por la empresa».

Jesús Martínez Girón