



Las acciones formativas digitales en los expedientes de regulación temporal de empleo

por Djamil Tony Kahale Carrillo

Recientemente, en España se ha publicado el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021), norma conocida como la reforma laboral del 2021.

La reforma incorpora como medidas de flexibilidad interna, por una parte, facilitar el uso de los expedientes temporales de empleo, como fórmula alternativa y prioritaria a las extinciones y desarrollar la reducción temporal de jornada o la suspensión de contratos, por causa de fuerza mayor temporal debida a impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada, a consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente, incorporando como mecanismo disponible, con un carácter permanente, el régimen de los expedientes de regulación temporal de empleo a causa de la COVID, que han demostrado su eficacia para preservar empleo y tejido empresarial ante contingencias y escenarios de crisis.

Por otra, la creación de un nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal, así como inversiones de carácter público. Bajo este contexto, se crea el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, con el objeto de lograr un doble objetivo, que cuenta con importantes beneficios en la cotización a la Seguridad Social:

- Proteger el empleo ante las crisis económicas y las dificultades del mercado.
- Acompañar los procesos de cambio estructural para evitar un impacto macroeconómico negativo del que resulte la pérdida del capital humano, del crecimiento potencial y del bienestar del conjunto de la sociedad.

La finalidad del Mecanismo RED consiste en proteger el empleo, primar el ajuste temporal de las horas de trabajo, impulsar la estabilidad de las relaciones laborales, de la inversión y del capital humano. Adicionalmente, 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, con el fin de que puedan disponer de las capacidades necesarias para ocupar los puestos de trabajo de calidad que se crearán en el futuro, en sus empresas actuales o en otras empresas o ámbitos de actividad.

El mecanismo Red tendrá dos modalidades:

- Cíclica: Cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
- Sectorial: Cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecian cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de 2 prórrogas de seis meses cada una (dos años, máximo).

La novedad, según el artículo Uno. Trece de aquella normativa, es que durante las reducciones de jornada de trabajo o suspensiones de contratos de trabajo, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras.

Mediante aquellas acciones se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores incluyendo las vinculadas a la adquisición de competencias digitales; así como aquellas que permitan recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

Las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE núm. 147, de 20 de junio de 2002) y en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional (BOE núm. 217, de 10 de septiembre de 2015), de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en aquellas normativas, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditada.

No obstante, las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato, en el ámbito de un expediente de regulación temporal de empleo, o en tiempo de trabajo. En cualquier caso, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Como se puede observar el legislador promueve las acciones formativas en el que se destaca, de manera especial, la adquisición de competencias digitales. Competencias de gran importancia que deben adquirir los trabajadores en el proceso de implantación de la industria 4.0; que es conocida como la cuarta revolución industrial.

Djamil Tony Kahale Carrillo

Profesor Titular (acreditado a Catedrático)

Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT)

* Esta obra queda enmarcada dentro de los trabajos de investigación desarrollados por el autor en el Proyecto financiado por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a través de la convocatoria de Ayudas a proyectos para el desarrollo de investigación científica y técnica por grupos competitivos, incluida en el Programa Regional de Fomento de la Investigación Científica y Técnica (Plan de Actuación 2019) de la Fundación Séneca-Agencia de Ciencia y Tecnología de la Región de Murcia: 20976/PI/18: El impacto de la Industria 4.0 en el trabajo: Una visión interdisciplinar.