

PERSONAS CON HÁNDICAPS POR DESCUALIFICACIÓN PROFESIONAL

PERSONS WITH HANDICAPS DUE TO PROFESSIONAL DESQUALIFICATION

FRANCISCO VILA TIERNO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

Consejero (experto) del Consejo Económico y Social de Andalucía

ORCID: 0000-0001-5718-4160

RESUMEN

Palabras clave: descualificación profesional; empleo digno; brecha digital; formación continua; diversidad laboral

El fenómeno de la descualificación profesional se presenta como un hándicap estructural que afecta a la empleabilidad y a la dignidad del trabajo. Un hándicap que afecta, en el contexto de las relaciones laborales, de forma desigual a colectivos vulnerables, especialmente mujeres, personas mayores y jóvenes con baja cualificación. La pérdida o insuficiencia de cualificación se vincula, además, con otros fenómenos como la exclusión. A estos efectos, las distintas políticas públicas, tanto en el marco internacional como nacionales y autonómicas están orientadas a revertir esta situación, proponiendo medidas concretas para una gestión inclusiva de la diversidad en el empleo, en línea con los principios de igualdad, equidad y sostenibilidad social, si bien, el éxito de tales medidas no está asegurado, generando bolsas de desigualdad en función al nivel formativo de las personas trabajadoras o en edad de trabajar.

ABSTRACT

Keywords: professional deskilling; decent work; digital divide; lifelong learning; workplace diversity

Professional disqualification is a structural handicap that affects both employability and the dignity of work. In the context of labour relations, this disproportionately affects vulnerable groups, particularly women, older people, and young people with few qualifications. A lack or inadequacy of qualifications is also linked to exclusion. Various public policies at international, national and regional levels aim to reverse this situation by proposing measures to promote inclusive diversity management in employment, in line with the principles of equality, equity and social sustainability. However, the success of such measures is not guaranteed, resulting in pockets of inequality based on workers' or prospective workers' level of education.

*El presente trabajo se integra en los siguientes proyectos y grupos de investigación: Proyecto Nacional de I+D “La sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica” (PID2022- 140298NB-I00); Instituto Universitario de Investigación “Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica” (JUVUMA); Grupo de Investigación “Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social” (SEJ-347), Proyecto de I+D “Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales” (B1-2023_031).

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL COMO CONDICIONANTE DEL EMPLEO DIGNO
3. COLECTIVOS CON DÉFICIT DE CUALIFICACIÓN, ESPECIAL ATENCIÓN DE GÉNERO, MAYORES (BRECHA DIGITAL) Y JÓVENES (NINIS)
 - 3.1. Mujeres: segmentación, precariedad y brecha formativa
 - 3.2. Mayores: brecha digital y expulsión tecnológica
 - 3.3. Jóvenes ninis: inactividad y baja cualificación
4. UNA BREVE REFERENCIA A LAS POLÍTICAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y AUTONÓMICAS PARA IMPULSAR LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO
 - 4.1. El marco internacional (OIT)
 - 4.2. El marco europeo a partir de la CSE y la normativa UE
 - 4.2.1. La Carta Social Europea: origen, naturaleza y contenido en materia de formación y empleo
 - 4.2.2. La acción de la Unión Europea en materia de cualificaciones: competencias, principios y estrategias
 - 4.2.3. Digitalización, brecha de capacidades y trabajo en plataformas digitales
 - 4.2.4. Valoración crítica: necesidad de reforzar políticas formativas ante la digitalización
 - 4.3. España y las comunidades autónomas
 - 4.3.1. Marco normativo estatal
 - 4.3.2. La Carta de Derechos Digitales: formación como derecho fundamental
 - 4.3.3. Actuación de las Comunidades Autónomas
 - 4.3.4. Retos derivados de la digitalización
5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN
6. BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

1. INTRODUCCIÓN

La noción de *descualificación profesional* ha adquirido una relevancia creciente en el contexto del empleo, especialmente en el marco de la gestión de la diversidad en las relaciones laborales. Este concepto, que alude a la pérdida, insuficiencia o inadecuación de las competencias profesionales de una persona respecto a las exigencias del mercado de trabajo, se configura como un factor estructural de vulnerabilidad que incide directamente en la posibilidad de acceder a un empleo digno, estable y conforme a los principios de igualdad y no discriminación. Pero no solo ello, sino también es un factor determinante en el mantenimiento del puesto de trabajo y un factor que incrementa el riesgo de exclusión socio-laboral.

La descualificación no es, sin embargo, un fenómeno homogéneo ni neutro. Afecta de manera desigual a distintos colectivos, generando hándicaps específicos que se traducen en barreras de acceso, permanencia y promoción en el empleo. Mujeres, personas mayores y jóvenes —especialmente aquellos que ni estudian ni trabajan (ninis)— constituyen grupos especialmente expuestos a esta forma de exclusión laboral, que se ve agravada por factores como la brecha

digital, la segmentación del mercado de trabajo, la precarización del empleo y la insuficiencia de políticas públicas eficaces.

En esta línea, debemos recordar que, desde una perspectiva jurídica, el derecho al trabajo digno —reconocido en instrumentos internacionales como el Convenio 122 de la OIT y en la Carta Social Europea— exige que los Estados garanticen condiciones que permitan a todas las personas desarrollar una actividad laboral conforme a sus capacidades, aspiraciones y necesidades. La descualificación profesional, en este sentido, puede identificarse como una forma de vulneración indirecta de dicho derecho, al limitar las oportunidades reales de participación en el mercado laboral en condiciones de equidad y que impide, por tanto, la inacción de los poderes públicos.

En el contexto español, la situación se ve agravada por la persistencia de desequilibrios estructurales en el sistema educativo y formativo, la escasa conexión entre formación y empleo, y la insuficiencia de mecanismos de recualificación adaptados a las transformaciones tecnológicas y productivas¹. Los datos oficiales² muestran que existen demandas concretas de puestos de trabajo que exigen una cualificación adecuada y muy específica de la que la población activa carece, lo que genera un desajuste que repercute en el empleo, en la productividad, la cohesión social y, en última instancia, en la sostenibilidad del sistema de protección social.

Resulta, de este modo, absolutamente necesario concretar el impacto de la descualificación profesional en la configuración de hándicaps laborales, así como su incidencia en la gestión de la diversidad en el empleo. Solo de este modo pueden valorarse, de una parte, la utilidad de las respuestas normativas e institucionales que se han articulado para revertir esta situación y, de otra, las propuestas que pueden hacerse con tal finalidad.

No basta, en este sentido, el mero análisis jurídico, sino que éste debe hacerse con una clara perspectiva sociolaboral, reconociendo que la descualificación profesional no puede entenderse únicamente como un déficit individual, sino como un fenómeno social que refleja y reproduce desigualdades estructurales que

¹ Así, por ejemplo, se deja constancia en la Fundación Universidad-Empresa cuando pone de manifiesto la existencia de sectores con una cobertura insuficiente, entre ellos, “Tecnología de la información y la comunicación (TIC): Con el crecimiento del sector tecnológico, hay una demanda continua de desarrolladores de software, ingenieros de sistemas, analistas de datos y expertos en ciberseguridad. La falta de habilidades especializadas en este campo a menudo deja vacantes sin cubrir (...) Ingeniería: Existe una demanda persistente de ingenieros civiles, industriales, informáticos y mecánicos en diversos sectores, incluyendo la construcción, la industria manufacturera y la tecnología (¿QUÉ TRABAJOS SE QUEDAN MÁS SIN CUBRIR EN ESPAÑA? 8 febrero, 2024, <https://fundacionuniversidadempresa.es/es/que-trabajos-se-quedan-mas-sin-cubrir-en-espana/>)

² SEPE, Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura 3º trimestre 2025: file:///Users/usuario/Downloads/Catalogo-Ocupaciones-Dificil-Cobertura-3T25.pdf

responden a diferentes perfiles y motivos. Todo ello se traduce en la necesidad de políticas públicas integrales que promuevan la formación continua, la recualificación profesional, y la inclusión activa de los colectivos más vulnerables en el mercado de trabajo.

En cualquier caso, este planteamiento pasa por examinar, en primer término, la cualificación profesional como elemento constitutivo del empleo digno. Y es que formación es sinónimo de mejora en el empleo. Por ello, en segundo lugar, es preciso analizar cuáles son los colectivos más afectados por la descualificación, esto es, cuáles son los perfiles y por qué motivos, determinados grupos de personas tienen un mayor riesgo de tener déficits formativos. La dimensión de género, en este punto, es determinante³, así como la edad en lo que respecta a la brecha digital en mayores, pero también respecto a la situación de los jóvenes identificados como “ninis” (ni estudian ni trabajan). Desde aquí, es necesario concretar la viabilidad de las políticas internacionales, europeas, nacionales y autonómicas orientadas a fomentar la formación y el empleo y articular propuestas de actuación orientadas a una gestión inclusiva de la diversidad laboral.

2. LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL COMO CONDICIONANTE DEL EMPLEO DIGNO

Como ya hemos adelantado, la cualificación profesional constituye un elemento esencial en la configuración del empleo digno o del trabajo decente⁴, entendido este como aquel que garantiza condiciones laborales adecuadas, seguridad jurídica, estabilidad, igualdad de oportunidades y respeto a los derechos fundamentales de la persona trabajadora⁵. En el marco del Derecho del Trabajo,

³ Gómez Salado, M. “Brechas de género aún por corregir en el empleo tecnológico: hacia un futuro digital más justo, inclusivo e igualitario”, *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, Volumen 12, número 3, julio-septiembre de 2024, pág. 224 y 225.

⁴ “Los términos “empleo” y “trabajo” se usan como sinónimos. Sin embargo, este alude a una categoría de actividad humana más amplia que aquel. El Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)” sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)”: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

⁵ El tratamiento doctrinal sobre el trabajo decente se ha incrementado en los últimos años, especialmente, por la proliferación de formas atípicas de prestación de servicios, así pueden citarse, en primer lugar, con carácter general: VV.AA. *El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales: Desafíos para el trabajo decente: congreso internacional* (Monereo Pérez Barroso Las Heras, dir.), 2018; de manera más concreta: Vila Tierno, F. “Trabajo decente y extinción del contrato de trabajo” en VV.AA. *El futuro del*

la cualificación no solo se vincula a la capacitación técnica o académica, sino también a la adecuación de las competencias al puesto de trabajo, a la evolución tecnológica y a las exigencias del mercado laboral. De este modo, el propio desarrollo de la economía y de las formas de producción, del avance del contexto digitalizado, de la globalización, del mercado y de la sociedad, hace que las tareas también evolucionen, haciendo necesarios procesos de cualificación o recualificación que permitan a la persona trabajadora tener los conocimientos, destrezas y aptitudes precisas para llevarlas a cabo. Quienes quedan al margen de esta preparación, quedan sometidos, irremediablemente, a la cobertura de puestos con menor grado de protección y peores condiciones laborales, precarios y con un importante riesgo de exclusión socio-laboral. Los procesos formativos están directamente vinculados, por tanto, a la mejora en el plano del empleo y a la garantía del trabajo decente.

Como ya afirmamos en su momento, entre las acepciones del concepto “trabajo” que se recogen por la RAE, se incluye la de una “Ocupación retribuida”. Pero cuando a dicho concepto se une, el calificativo de “decente” ya se está dotando a aquel trabajo de una serie de garantías. De este modo, se identifica como un Trabajo “Honesto, justo...”, “Digno” o “De buena calidad o en cantidad suficiente”⁶.

Se trata, de este modo de una prestación de servicios que responde a unos estándares mínimos de suficiencia. Unos estándares mínimos que se refieren a

derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales (...) op.cit. págs. 255-270; Molina Navarrete, C. “¿Libertad de empresa versus derecho al trabajo decente? En busca de un estatuto jurídico-laboral para el “empresario-empleador indirecto”, la “mano invisible” que mece el mercado”, *Revista de trabajo y seguridad social. CEF*, N.º. 409, 2017, págs. 91-102; Monereo Pérez, J.L. y López Insua, B.M. “La garantía internacional del derecho a un “trabajo decente”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, N.º. 177, 2015, págs. 27-72; Ghai, D. “Trabajo decente: concepto e indicadores”, *Revista internacional del trabajo*, Año 2003, Vol. 122, Número 2. Dedicado a: La medición del trabajo decente, págs. 125-160; Lozano Lares, F. “La Eficacia Jurídica del concepto de Trabajo Decente”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4, N.º. 4, 2016, págs. 1-36; Gil Gil, J.L. “Trabajo decente y reformas laborales”, *Revista Derecho social y empresa*, N.º. 7, 2017 (Ejemplar dedicado a: Eficiencia económica y protección social), págs. 21-78; Doherty, M. “Trabajo Decente y Creación de Empleo: una Visión Angloirlandesa”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4, N.º. 4, 2016, págs. 82-108.

⁶ Vila Tierno, F. “Emprendimiento y trabajo autónomo como formas de huida del estándar de trabajo decente”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, N.º. 421, 2018, págs. 45-76.

los derechos fundamentales, no ya como trabajador, sino como ciudadano, que ostenta cualquier persona física⁷.

En este contexto, es preciso centrar el alcance de la expresión “trabajo decente” como un “trabajo con derechos”. En este sentido, la noción de trabajo digno implica también el derecho a la formación continua, a la recualificación profesional y a la adaptación a los cambios tecnológicos. Y así, la cualificación profesional se erige como un prerequisite para el acceso y mantenimiento de dicho empleo, siendo además un factor determinante en la promoción profesional, la movilidad laboral y la resiliencia frente a los procesos de automatización y digitalización

En este marco, el concepto de empleo digno, o mejor trabajo decente, ha sido desarrollado ampliamente en el contexto internacional, en un doble plano, tanto el “*soft law*”, como el “*hard law*”, lo que, sin embargo, aunque muchos instrumentos no sean jurídicamente vinculantes, sí tienen una influencia directa sobre los estándares de conducta y sobre la regulación normativa que finalmente se produce.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha sido un referente en esta materia, reconociendo el trabajo decente como un estándar que integra el trabajo productivo, la protección social, los derechos en el trabajo y el diálogo social.

En el contexto europeo, por su parte, este concepto se ha reforzado a través del Pilar Europeo de Derechos Sociales, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Carta Social Europea, que reconocen el derecho a condiciones laborales equitativas, saludables y seguras, así como a una protección adecuada en el entorno digital y físico del trabajo

También es España, el artículo 35 de la Constitución reconoce el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente, lo que implica, indirectamente, la necesidad de que el trabajador disponga de las competencias necesarias para desempeñar una actividad productiva. La Ley Orgánica 3/2022, de ordenación e integración de la Formación Profesional, refuerza esta idea al establecer un sistema de formación que articula la educación formal con la formación para el empleo, buscando una mayor empleabilidad y adaptación a los cambios del entorno productivo.

Sin embargo, la realidad muestra una persistente desconexión entre los sistemas de formación y las necesidades del mercado laboral. Según datos del INE⁸, más del 30% de los trabajadores ocupan puestos que no se corresponden

⁷ Monereo Pérez, J.L. y López Insua, B.M., “La garantía internacional del derecho a un trabajo decente”, op.cit.

⁸ INE, Encuesta de Población Activa, 2024.

con su nivel de estudios, mientras que el SEPE advierte de la existencia de sectores con alta demanda de perfiles cualificados que no encuentran cobertura suficiente. Este desajuste genera fenómenos de sobrecualificación, infracualificación y descualificación, que afectan negativamente a la calidad del empleo y a la competitividad del tejido productivo, así como a la posibilidad de la pérdida del trabajo por quienes no se adaptan⁹

Todo lo anterior nos lleva a entender la descualificación profesional como la pérdida o depreciación de las competencias adquiridas, y puede producirse por diversas causas: obsolescencia tecnológica, interrupciones prolongadas en la vida laboral, cambios estructurales en los sectores productivos, o falta de actualización formativa. Este fenómeno no solo limita el acceso al empleo, sino que también puede generar, como hemos advertido, situaciones de precariedad, exclusión y vulnerabilidad social.

Desde una perspectiva jurídica, la falta de cualificación adecuada puede constituir una barrera indirecta al principio de igualdad de trato, especialmente cuando afecta de forma sistemática a determinados colectivos. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional¹⁰ ha reconocido que las condiciones de acceso al empleo deben respetar el principio de igualdad material, lo que implica que los poderes públicos deben adoptar medidas para compensar las desventajas estructurales que impiden el ejercicio efectivo de los derechos laborales.

La cualificación profesional se convierte así en un derecho instrumental para el ejercicio de otros derechos laborales, como el acceso al empleo, la promoción profesional, la estabilidad contractual y la protección frente al despido. La falta de cualificación, por tanto, no puede ser considerada únicamente como una circunstancia personal, sino como una situación que exige una respuesta institucional y normativa.

La doctrina laboral ha subrayado la necesidad de articular políticas públicas que garanticen la formación continua, la recualificación profesional y la adaptación de los trabajadores a los cambios del entorno productivo. Estas políticas deben ser inclusivas, accesibles y orientadas a la equidad, evitando que la cualificación se convierta en un factor de discriminación o exclusión¹¹.

En definitiva, la cualificación profesional no solo condiciona el acceso al empleo digno, sino que también determina la capacidad de los trabajadores

⁹ Vila Tierno, F., “Trabajo decente y extinción del contrato de trabajo”, *op. cit.*

¹⁰ Vid. v.gr. STC 66/2015, de 13 de abril.

¹¹ Como acertadamente se plantea por Grau Pineda -Grau Pineda, C., “El derecho a la formación y a la cualificación profesional en el empleo doméstico”, *Lex Social*, 11/1 (2021), págs. 476, 482 y 483- respecto a un colectivo que está en peligro continuo de salir del marco de protección del trabajo decente, el servicio doméstico, “en este contexto

para ejercer sus derechos, participar en el desarrollo económico y contribuir a la cohesión social. La gestión de la diversidad en las relaciones laborales exige, por tanto, una atención prioritaria a la cualificación como elemento estructural del sistema de empleo.

3. COLECTIVOS CON DÉFICIT DE CUALIFICACIÓN, ESPECIAL ATENCIÓN DE GÉNERO, MAYORES (BRECHA DIGITAL) Y JÓVENES (NINIS)

La descualificación profesional, como se ha señalado, no afecta de manera homogénea a la población trabajadora. Existen colectivos que, por razones estructurales, sociales o culturales, presentan una mayor vulnerabilidad frente a la falta o pérdida de cualificación, lo que se traduce en dificultades de acceso, permanencia y promoción en el mercado laboral. Entre estos grupos destacan las mujeres, las personas mayores —especialmente afectadas por la brecha digital— y los jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis). En cualquier caso, hay un elemento común que se hace presente respecto a todos ellos: la transformación digital implica unas nuevas necesidades de cualificación profesional en una economía cambiante.

3.1. Mujeres y déficit de cualificación: segmentación, precariedad y brecha formativa

La dimensión de género en el análisis de la cualificación profesional revela una persistente desigualdad en el acceso a la formación, especialmente en sectores tecnológicos y científicos, precisamente aquellos que son los que experimentan un mayor cambio en la actualidad y de los que se espera más evolución. Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en las titulaciones técnicas y en los programas de formación profesional vinculados a sectores de alta empleabilidad. Esta situación se ve agravada por la segmentación del mercado laboral, la concentración

general, es de gran utilidad revisar el papel que la formación y cualificación profesional tienen en la dignificación, valorización y, por tanto, visibilización de este trabajo, de este sector y de un colectivo de trabajadoras vulnerables como pocos en el que, es frecuente además, confluyan causas diversas de discriminación y/o vulnerabilidad social (mujeres, mayores, inmigrantes)”; Vid. tb. Monereo Pérez, J.L., *La protección sociolaboral multinivel de los trabajadores en edad avanzada*, Bomarzo, 2019; Molina Navarrete, C., “¿Libertad de empresa versus derecho al trabajo decente?”, *op. cit.* Vila Tierno, F. y Montes Adalid, M.G. “Una mirada al contrato formativo en sus dos modalidades”, “Una mirada al contrato formativo en sus dos modalidades: la oportunidad para los jóvenes en el mercado laboral”, en VV.AA. *Las nuevas formas de trabajo: retos y oportunidades para la laboralización de las prestaciones profesionales* (Monereo Pérez y r Perán Quesada dir.), 2024, págs. 237-260.

femenina en sectores de baja cualificación y la persistencia de roles tradicionales que dificultan la conciliación entre vida laboral y familiar¹².

Los datos estadísticos y las conclusiones al respecto inciden en esta interpretación. Así en el análisis del empleo femenino del INE se destaca que:

“En las últimas décadas se ha producido un notable incremento en la participación de la mujer en el mercado de trabajo, pero unas de las características de este mercado es la concentración de hombres y mujeres en diferentes sectores económicos y ocupaciones, así como las diferentes condiciones de trabajo por razón de género.

Existen factores condicionantes tanto por el lado de la demanda como de la oferta laboral, así como factores externos al mercado de trabajo (sociales, culturales) que determinan la segregación en diferentes sectores y ocupaciones de hombres y mujeres.

Las mujeres representan un porcentaje muy elevado de la fuerza laboral en determinados sectores como sanidad, educación o comercio al por menor, y los hombres ocupan la mayoría de los puestos de alta dirección y los trabajos manuales.

En los últimos años, las diferencias en los niveles de educación de hombres y mujeres se han reducido considerablemente y las mujeres tienen en la actualidad niveles de educación más altos que los hombres, pero existe una clara disparidad entre el nivel de estudios que alcanzan las mujeres y sus situaciones profesionales y puestos laborales.

En la actualidad siguen existiendo considerables diferencias en las condiciones y características tanto en la oferta como en la demanda de trabajo en ambos sexos, que condicionan que se sigan produciendo brechas de género en: salarios, puestos de responsabilidad, reparto de cargas familiares,

¹² Vid. López Insua, B.M., “La igualdad de género en el acceso a la formación profesional”, *Revista de Derecho Social*, N° 85/2019, págs. 33–56.

participación en el trabajo no remunerado, repercusión en el empleo de la existencia de hijos, etc.”¹³.

La calidad de las condiciones laborales de las mujeres viene, por tanto, en gran medida, predeterminada por el sector en el que se prestan los servicios¹⁴ por lo que, aun teniendo, de media, un nivel formativo mayor que el de los hombres, se encuadran en sectores o puestos que tienen un inferior reconocimiento retributivo, alejados, en la mayoría de los casos, de los relacionados con el sector tecnológico o digital¹⁵. No es, por tanto, un déficit de formación en sentido genérico, sino un hándicap de cualificación respecto de la demanda -creciente- del mercado de trabajo. Una demanda que tiende, además, a concentrar los empleos de mayor

¹³ Y así, los datos de 2025, de la Encuesta de Población Activa (INE) sobre Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral:

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

Los datos vienen a indicar lo siguiente:

“Mujeres ocupadas por rama de actividad

Las ramas con mayor porcentaje de ocupación femenina en 2024 son: Actividades sanitarias y de servicios sociales (15,6%), Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (15,3%), y Educación (10,4%). Y las de menor: Industrias extractivas (0,1%), Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (0,3%) y Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (0,3%).

En la rama de Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales no hay participación femenina.

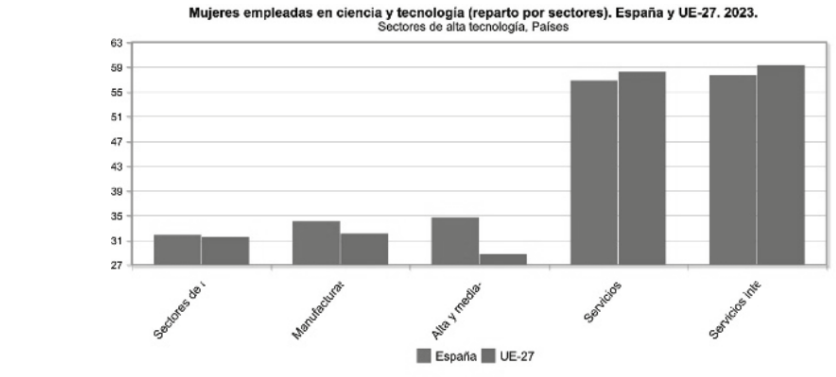
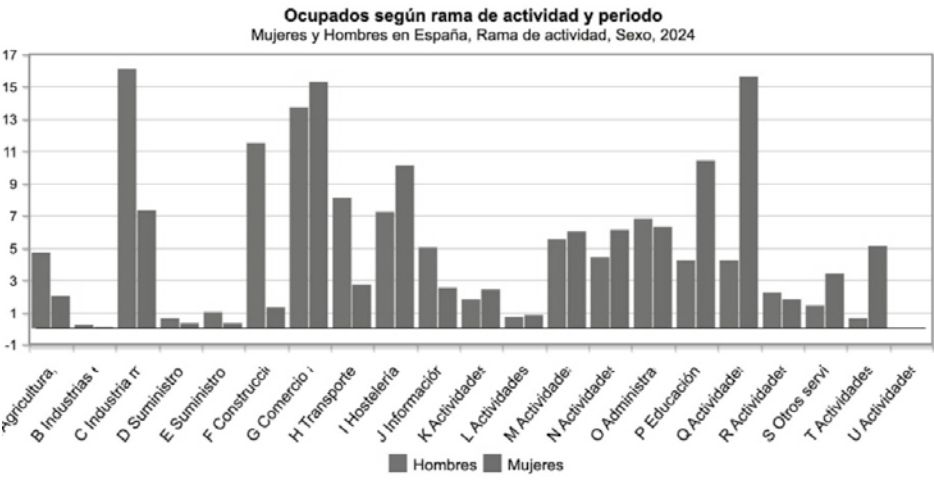
(...) Mujeres ocupadas por tipo de puesto laboral

De las mujeres ocupadas en 2024 el 75,9% son empleadas (con jefes y sin subordinados), el 7,6% ocupadas independientes (sin jefes ni subordinados), el 5,7% mandos intermedios, el 5,5% encargadas, jefas de taller o de oficina, capataz o similares, el 4,6% directoras de pequeña empresa, departamento o sucursal y el 0,3% directoras de empresa grande o media”.

¹⁴ Gómez Salado, M. “Brechas de género aún por corregir en el empleo tecnológico: hacia un futuro digital más justo, inclusivo e igualitario”, *loc. cit.*

¹⁵ Así se deja constancia, por ejemplo, Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, *Igualdad en cifras MEFD 2025, Aulas por la igualdad, 2025*, pág. 14: “Un dato de gran relevancia es que, conforme aumenta el nivel educativo, se incrementa la presencia de mujeres; de hecho, el 58,3% de las mujeres de 25 a 34 años tienen estudios superiores en el año 2024, porcentaje que supera en 11,2 puntos al de los hombres. Aunque las mujeres son mayoría entre el alumnado universitario de Grado (56,8%), en los estudios STEAM las alumnas presentan un porcentaje menor. Destacan los ámbitos de estudio de Ingeniería, Industria y Construcción (31%) y de Informática (16,2%). Mientras, las mujeres son mayoría en los ámbitos de Educación (78,3%) y de Salud y Servicios Sociales (72,8%)”.

precariedad -por ejemplo, concentra la parcialidad¹⁶ o temporalidad- en ámbitos en los que existe una importante presencia femenina como en el sector sanitario y de servicios sociales (27,3%).



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE¹⁷.

16

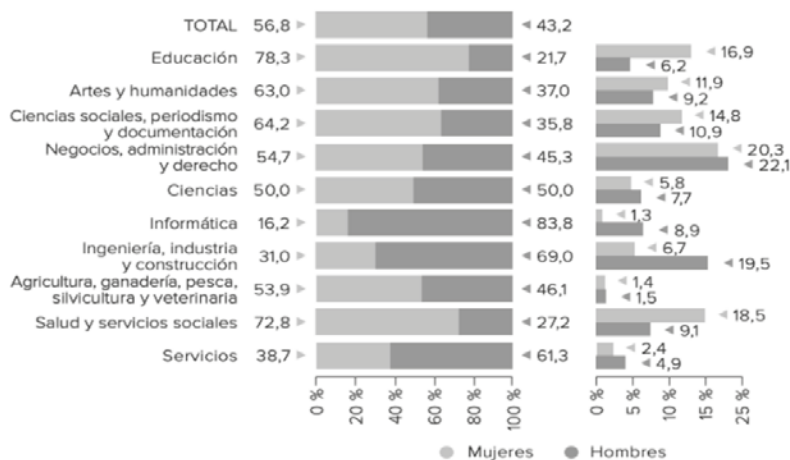


17 Ramas de actividad económica

Se considera la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del año 2009 (CNAE-2009) a nivel de un dígito:

A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca

3. Distribución porcentual del alumnado matriculado en estudios de Grado según sexo y ámbito de estudio. Curso 2022-23



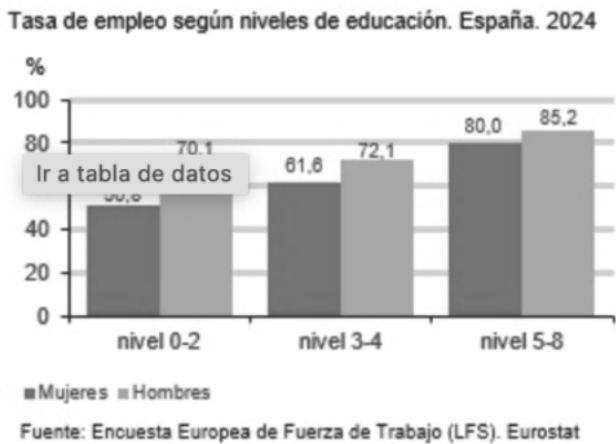
Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

Además, la brecha salarial y la precariedad contractual afectan con mayor intensidad a las mujeres con baja cualificación, generando un círculo vicioso

- B. Industrias extractivas
- C. Industria manufacturera
- D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- F. Construcción
- G. Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas
- H. Transporte y almacenamiento
- I. Hostelería
- J. Información y comunicaciones
- K. Actividades financieras y de seguros
- L. Actividades inmobiliarias
- M. Actividades profesionales, científicas y técnicas
- N. Actividades administrativas y servicios auxiliares
- O. Administración Pública y Defensa, seguridad social obligatoria
- P. Educación
- Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales
- R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- S. Otros servicios
- T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, como productores de bienes y servicios para uso propio
- U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

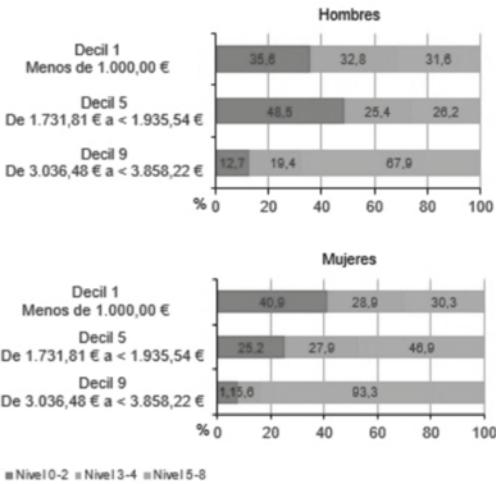
de exclusión laboral y pobreza que se rompe solo mediante la apuesta por la formación.

Se hace evidente, en este contexto, que las tasas de empleo y de empleo de calidad, mejoran a medida que aumenta el nivel formativo.



18

Asalariados según nivel de formación y decil de salarios. 2023
(% respecto al total de cada decil)



¹⁸ Clasificación Nacional de Educación CNED-2014:
Nivel (0-2): preescolar, primaria y secundaria de 1ª etapa
Nivel (3-4): secundaria 2ª etapa y postsecundaria no superior
Nivel (5-8): primer y segundo ciclo de educación superior y doctorado

Las políticas públicas deben, en este contexto, incorporar una perspectiva de género en los programas de formación y recualificación, garantizando el acceso igualitario a las competencias digitales y a los sectores emergentes del mercado de trabajo.

3.2. Personas mayores, brecha digital y expulsión tecnológica¹⁹

El colectivo de personas mayores²⁰ enfrenta un doble hándicap: la pérdida progresiva de competencias laborales por falta de actualización formativa y la exclusión derivada de la brecha digital.

En este sentido, por brecha digital se entiende el “desfase o división entre individuos, [...] con diferentes niveles socioeconómicos con relación tanto a sus oportunidades de acceso a las tecnologías de la información y la comunicación, como al uso de Internet para una amplia variedad de actividades”²¹. De este modo, no se refiere únicamente a la tarea más simple de conexión a internet, sino a un más extenso y complejo cuadro de posibilidades, habilidades o destrezas: “brecha digital es la distancia que hay entre los grupos sociales que disponen de acceso a la red de internet y los que no lo tienen debido a las diferencias socioeconómicas. No obstante, el concepto tiene un alcance más amplio. En efecto, la brecha digital no solo se refiere al acceso a la red de internet, sino también a la disponibilidad de las herramientas relacionadas con las TIC, el hardware, y al uso que se hace de las mismas a través del software”²².

Y no es novedoso afirmar que, por causa de la edad se van perdiendo aptitudes, a lo que se suma que el fenómeno de expansión digital se ha incrementado

¹⁹ Un estudio con más detalle en Vila Tierno, F. La expulsión de los mayores del mercado de trabajo como consecuencia de la brecha digital, en VV.AA. Las pensiones ante los retos que plantea la “sociedad del riesgo”, 2024, págs. 559-577, en particular de la 559 a 565 sobre la brecha digital y la cuantificación en números.

²⁰ El concepto de persona madura, sin embargo, no es un concepto unívoco que se interprete de un modo homogéneo, sino que se transforma y adapta al entorno en el que se sitúa y a la institución con la que se relacione. En este sentido, las personas mayores, en función a su capacidad de trabajo, pueden agruparse entre aquellas que pueden trabajar, aquellas que han podido trabajar y las que no pueden trabajar. Siendo distintas las respuestas que el Derecho Social ofrece para cada uno de los colectivos que conforman esos grupos. Vid. sobre el concepto y su problemática: Guindo Morales, S. “Condiciones laborales de los trabajadores maduros: tiempo de trabajo y salud laboral”, en Monereo Pérez y Maldonado Molina (dirs.), *Envejecimiento activo y vida laboral*, Comares, 2019, págs. 287 y ss; Montes Adalid, G. *La respuesta del derecho social a los desafíos del siglo XXI desde una perspectiva comparada (España e Italia): empleo, envejecimiento y despoblación en la era digital*, Atelier, 2023; Castro Medina, R. *Las personas mayores en el contexto de las políticas socio-laborales: la importancia de un cambio de paradigma*, Atelier, 2023.

²¹ OCDE, *Understanding the digital divide*, París, 2001, https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/understanding-the-digital-divide_236405667766.

²² MARTÍN ROMERO, A.M. “La brecha digital generacional”, *Temas Laborales*, núm. 151/2020, pág. 80.

exponencialmente en los últimos años, dejando en situación de “retraso tecnológico” a un gran número de personas que, por edad, presentan una mayor dificultad de adaptación. Se exponen, de este modo, a un hándicap que, en su caso, supone una expulsión del mercado de trabajo, en un número importante de ocasiones.

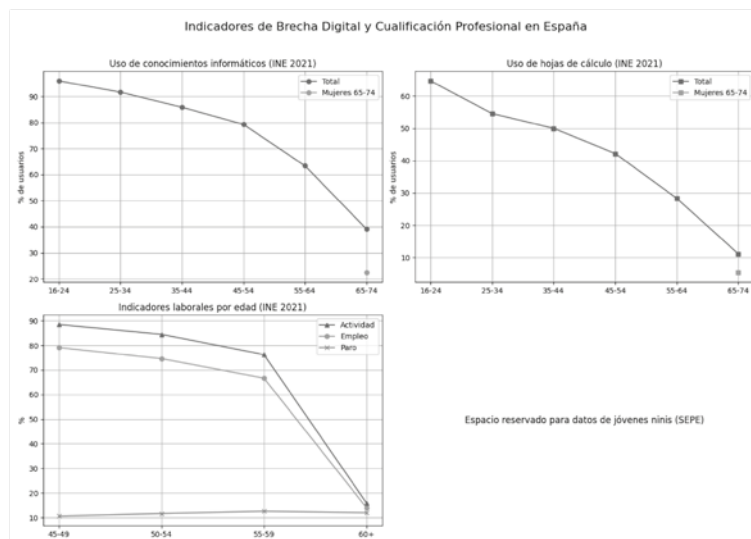
Partiendo, por tanto, desde lo más básico (y siempre según estadísticas del INE): “El 95,0% de la población de 16 a 74 años ha utilizado Internet de manera frecuente en 2024 (al menos una vez por semana en los últimos tres meses), siendo ligeramente superior el uso por parte de las mujeres (95,3%) que el de los hombres (94,6%).

Los porcentajes más altos de usuarios frecuentes de Internet corresponden a las personas jóvenes, un 99,6% de hombres y un 99,9% de mujeres de 16 a 24 años.

Al aumentar la edad descende el uso de Internet de manera frecuente tanto en hombres como en mujeres. El porcentaje más bajo corresponde al grupo de edad de 65 a 74 años (80,5% de hombres y 79,3% de mujeres)”²³.

Se puede apreciar, de esta forma, que hay una sustancial diferencia, si bien, se ha ido reduciendo en los últimos años (así en el año 2021 se constataba una diferencia de casi 60 puntos).

La distancia que separa a los colectivos, en cualquier caso, es mucho más significativa cuando se trata de realizar operaciones más complejas con las TIC.



²³ INE. Población que usa Internet de manera frecuente (al menos una vez a la semana): https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925528559&p=%5C&pagina-me=ProductosYServicios%2FPYSLayou¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

<i>Tramos de edad/ Destreza</i>	<i>Uso de internet (2021)</i>	<i>Instalar o configurar software o aplicaciones (apps) 2021</i>	<i>Usar hojas de cálculo 2021</i>	<i>Transferir ficheros entre ordenador y otros dispositivos (2020)</i>
<i>De 16 a 74 años</i>	96,0	64,4	41,6	55,0
<i>De 16 a 24 años</i>	91,7	84,8	64,7	82,2
<i>De 25 a 34 años</i>	85,9	82,1	54,6	75,9
<i>De 35 a 44 años</i>	79,3	76,5	50,0	63,6
<i>De 45 a 54 años</i>	63,4	65,8	42,2	53,5
<i>De 55 a 64 años</i>	39,1	48,8	28,3	37,2
<i>De 65 a 74 años</i>		27,8 (Mujeres 22,4)	11,1 (Mujeres 5,3)	19,5 (Mujeres 13,1)

Fuente: INE. EPA

El uso de las TIC, en consecuencia, es inversamente proporcional al número de años (siendo aún más significativa en el caso de las mujeres respecto de acciones más complejas). Se aprecia, en tal sentido una doble brecha digital, por razón de edad y género, implicando un factor de riesgo de exclusión social para las personas que, alcanzando determinada edad, no cuentan con la formación, destrezas y habilidades que el mercado de trabajo exige en pleno proceso de revolución tecnológica. Y es que, se puede apreciar como el uso de las tecnologías, aunque sea las más básicas, están presentes en más de las tres cuartas partes del tejido empresarial de nuestro país, siendo más significativo en empresas de menor dimensión²⁴, en términos generales, si bien, en aquellas de mayor dimensión, lo que se aprecia, es la existencia de sectores de actividad con una importantísima

²⁴ Uso de ordenadores en empresas con menos de 10 empleados

Principales variables	Total
B.1 % de empresas que disponen de ordenadores (0)	88,74
B.2 % Personal que utiliza ordenadores con fines empresariales sobre el total de personal	78,17
Uso de ordenadores en empresas con 10 o más empleados Total Empresas	
B.2 % Personal que utiliza ordenadores con fines empresariales sobre el total de personal	66,24

presencia del ordenador y su uso en las tareas propias del ámbito²⁵, así como una altísima dificultad para encontrar personal con cualificación para atender a las tareas que se demandan (el porcentaje de empresas de 10 o más trabajadores cuya dificultad para cubrir vacante especialista TIC fue falta de cualificación adecuada en TIC de los solicitantes es del 60,19%).

En síntesis, la transformación tecnológica del mercado de trabajo ha generado nuevas exigencias que muchos trabajadores de edad avanzada no pueden satisfacer por falta de formación específica en competencias digitales. De este modo, es preciso que los poderes públicos faciliten la formación adecuada instrumentos que permita el mantenimiento o el acceso al trabajo de personas que, por su edad²⁶, se sitúen en un escenario de exclusión debido a la citada brecha digital

25

1. Total Industria (CNAE 10-39)	
B.2 % Personal que utiliza ordenadores con fines empresariales sobre el total de personal	58,86
2. Total Construcción (CNAE 41-43)	
B.2 % Personal que utiliza ordenadores con fines empresariales sobre el total de personal	53,45
3. Total Servicios (CNAE 45-82, excluidas CNAE 56: servicios de comidas y bebidas, y financieras)	
B.2 % Personal que utiliza ordenadores con fines empresariales sobre el total de personal	70,44
3.4. Información y comunicaciones (CNAE 58-63)	
B.2 % Personal que utiliza ordenadores con fines empresariales sobre el total de personal	98,73
3.5. Actividades inmobiliarias (CNAE 68)	
B.2 % Personal que utiliza ordenadores con fines empresariales sobre el total de personal	88,00
3.6. Actividades profesionales, científicas y técnicas (CNAE 69-75)	
B.2 % Personal que utiliza ordenadores con fines empresariales sobre el total de personal	96,29
4. Sector TIC (261-264, 268, 465, 582, 61, 6201, 6202, 6203, 6209, 631, 951)	
B.2 % Personal que utiliza ordenadores con fines empresariales sobre el total de personal	98,53

²⁶ Vid. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), *Edad y diversidad generacional en la gestión de la seguridad y salud* (NTP 1.176, 2023). Refiere herramientas básicas para integrar perspectiva de edad y erradicación de discriminación que permitan el mantenimiento del empleo.

generacional²⁷. Y, por tanto, susceptible de discriminación²⁸. La edad significa, en este caso, que se vean abocados a su expulsión anticipada del mercado de trabajo a través de vías como el despido por causas objetivas²⁹ y es que, la brecha digital

²⁷ Gil Galván, R. “La formación como elemento condicionante al empleo de las personas de edad avanzada en VV.AA. *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos* (Morales Ortega dir.), 2016, págs. 153-170.

²⁸ Burriel Rodríguez-Diosdado, P. “El edadismo: significado, causas y efectos en los ámbitos laboral y de la salud de las personas en edad de jubilación”, en AA.VV., *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible. III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la AESSS*, Laborum, 2019, tomo II, pág. 157. No obstante, “hay pocas sentencias de la jurisdicción constitucional que aborden la discriminación por razón de edad mayor. Esto significa que, a pesar de que esa discriminación existe, ha habido pocas reclamaciones por ello. Se trata de un indicio más del edadismo y la invisibilidad de las personas mayores como sujetos de derechos”. La mayor parte de las reclamaciones, entre las escasas que se producen, se producen respecto a las extinciones de contratos. A estos efectos, el mero dato de la edad permita, no puede permitir la extinción de la relación laboral por parte unilateral de la empresa y la inacción por parte de los poderes públicos podría entenderse como un alejamiento del mandato constitucional del art. 9.2 CE. En cualquier caso “El Tribunal Constitucional no parece haber aplicado un canon muy estricto de constitucionalidad en la exigencia de justificación de las diferenciaciones basadas en la edad mayor, por lo que al hablar de esta puede decirse que, al menos por ahora, es una categoría sospechosa de discriminación, pero si la comparamos con la raza, el sexo o la religión, es claramente débil. [] Las construcciones sociales asociadas a la edad y la vejez, son en parte fortalecidas por esa jurisprudencia permisiva del Tribunal Constitucional. Quizás nos encontramos en un momento de transformación social en el que esa construcción jurídico-social va a empezar a cambiar” (Díaz-Tendero Bollaín, A. y Flores Giménez, F. *El edadismo hacia las personas mayores en las sentencias del Tribunal Constitucional*, Observatorio del Edadismo, Fundación HelpAge International España, noviembre 2023, pág. 25). En sentido general, contemplándose como una causa de discriminación entre las diferentes posibles: Quesada Segura, R. y Vila Tierno, F. “Derecho a la igualdad y no discriminación: [Art. 14 CE y normas concordantes]”, en VV.AA. *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, 2020, págs. 213-238.

²⁹ La tasa de actividad laboral en mayores de 60 años cae drásticamente al 15,9%, con una tasa de empleo del 14% y una tasa de paro del 11,96%, lo que evidencia la dificultad de reinserción laboral en este grupo.

no solo limita el acceso al empleo, sino que también puede justificar despidos por causas tecnológicas, como ha reconocido la jurisprudencia reciente³⁰.

Todo ello se resume, insistimos, en la necesidad de apostar, por los poderes públicos, por la cualificación profesional de las personas maduras³¹. Concretamente fomentar las políticas activas de formación digital para mayores, programas de alfabetización tecnológica y medidas de protección frente a la discriminación por edad en el empleo.

3.3. Jóvenes ninis: inactividad y baja cualificación

El fenómeno de los jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis)³² representa uno de los mayores problemas a los que tiene que hacer frente la sociedad para avanzar hacia la cohesión social y el desarrollo económico³³. La falta de cualificación en este colectivo se traduce en altas tasas de desempleo, precariedad laboral y exclusión social.

Según datos del SEPE, el porcentaje de jóvenes entre 16 y 24 años en situación de inactividad formativa y laboral supera el 15% en algunas comunidades

³⁰ La STS 62/2023, de 24 de enero, reconoce la cercanía a la edad de jubilación como criterio diferenciador en despidos colectivos, lo que, en nuestra opinión, sin embargo, puede derivar en una discriminación indirecta por edad. La STSJ de Cataluña de 14 de julio de 2021, en cambio, considera nulo el despido de un trabajador de 59 años por su dificultad para acceder a nuevo empleo, invocando el art. 24 de la CSE y el art. 10 del Convenio 158 de la OIT. Otras resoluciones de interés que pueden citarse son: STC 66/2015, de 13 de abril, que admite la diferenciación por edad en procesos de despido colectivo, pero sin valorar suficientemente el impacto de la brecha digital en la empleabilidad de los mayores; STSJ Castilla-La Mancha 229/2023, de 10 de febrero que niega la indemnización adicional por despido injusto a un trabajador mayor, pese a su dificultad para reinserirse laboralmente.

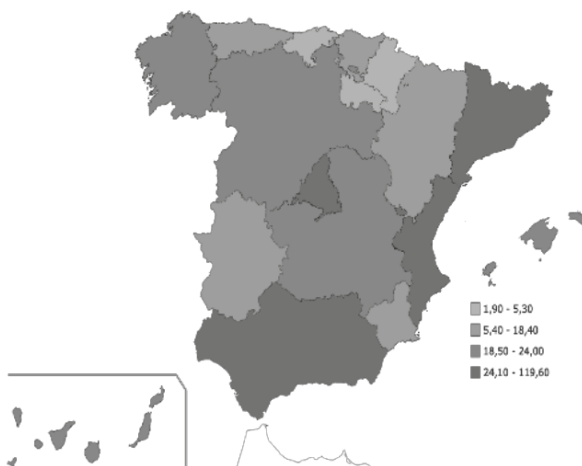
³¹ Vid. Gil Galván, R. “La formación como elemento condicionante al empleo de las personas de edad avanzada”, en VV.AA. *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos*, 2016, págs. 153-170.

³² “El término acuñado para este colectivo nini hace referencia al sector de la población que, en un determinado momento, ni trabaja ni se forma, y equivale al acrónimo inglés NEET (“Not in Employment, Education and Training”). En el ámbito de la Unión Europea, se ha establecido una definición común de NEET que engloba a jóvenes de entre 15 a 24 años que no trabajan, tanto desempleados como inactivos, que no estudian ni realizan ningún tipo de formación (por tanto, deben confluír simultáneamente los dos requisitos)”, Informe anexo al plan de garantía juvenil de 2013, en el contexto de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven (MEySS).

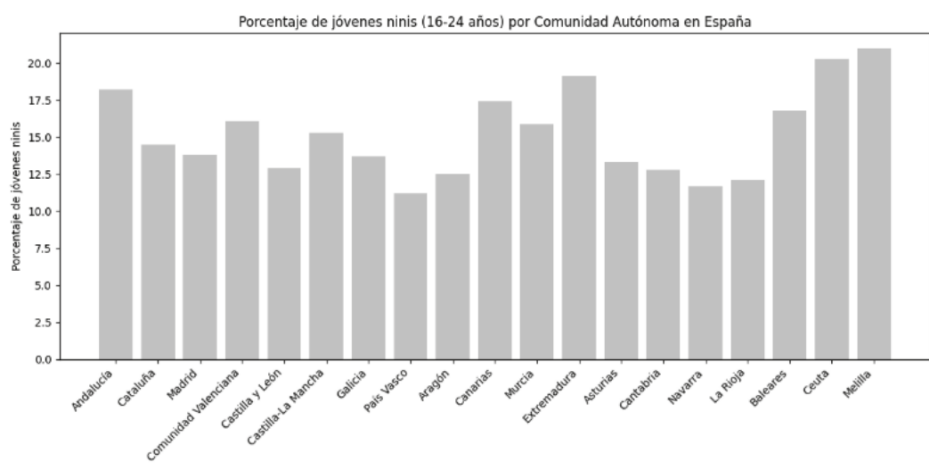
³³ Morales Ortega, J.M. *La respuesta comunitaria y española a la realidad de los ninis: los grandes damnificados por la crisis*, Laborum, Murcia, 2015.

autónomas. Esta realidad, que es problema que se ha estabilizado en el tiempo, se ha convertido en una cuestión de naturaleza estructural.

Puede, en este sentido, apreciarse como ya en la primera década de los 2000 ya se habían consolidado un importante porcentaje de personas jóvenes que ni trabajan ni estudian en las distintas comunidades autónomas:

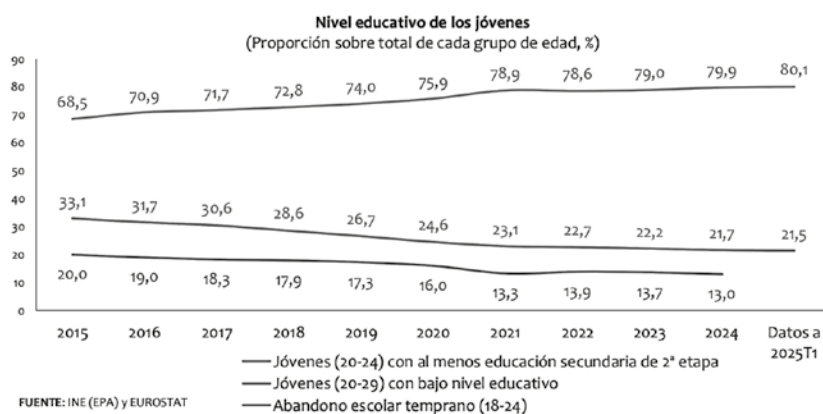


Encuesta de Población Activa (EPA), Valor absoluto, Comunidad autónoma, No estudian y no declaran experiencia profesional (2009)



En el Informe sobre jóvenes y empleo 2024, del SEPE, se pueden apreciar que los porcentajes siguen siendo altas. Y aun habiendo mejorado, todavía seguimos encontrando un significativo número de jóvenes que, con este perfil, presentan un déficit de cualificación profesional que les imposibilita acceder al mercado laboral, generando un círculo vicioso del que difícilmente pueden salir aquellas personas.

Particularmente interesante resultan los resultados que pueden extraerse del Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo, 2025, del MTES³⁴. En primer término, puede apreciarse una mejora de los niveles formativos, lo que, sin duda, repercute en la evolución a la baja de Ninis.



De acuerdo con estos datos y actualizados a 2025, existe un 13% de abandono escolar prematuro, lo que nos sitúa en la peor situación en Europa, solo mejorando la situación de Rumanía (16,6%).

No obstante, ello ha supuesto un importante avance desde hace unos años, ya que, como se pueden por los datos ofrecidos por el Informe anexo al plan de

³⁴ https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2025/Informe_Jovenes_Num45_Mayo_2025.pdf

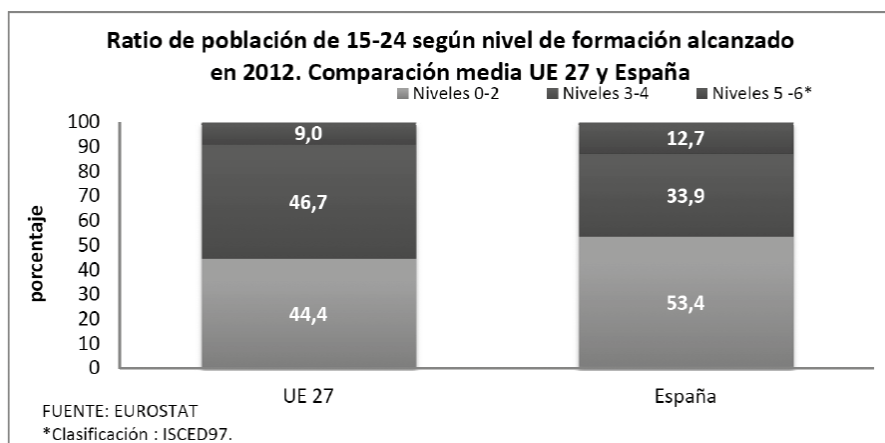
garantía juvenil de 2013, en el contexto de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven (MEySS), las cifras se elevaban a 31,9 en 2008 y 24,9 en 2012.

Del mismo modo que se ha reducido el número de personas jóvenes con un nivel de estudios escaso, pero que todavía está por encima del 20%³⁵.

Ello va a suponer que, como se refleja en 2013, uno “de los problemas que afecta a los jóvenes es el déficit de formación. Más del 50% de los jóvenes de 16-24 años en España tienen un nivel bajo de estudios, lo que dificulta tanto el acceso a un puesto de trabajo como su conservación (...) en España los jóvenes se ven afectados por un problema de “polarización” en el empleo”³⁶. Es cierto que, en cualquier caso, en los últimos años las cifras han mejorado, pero no se ha conseguido superar el problema de cualificación profesional que afecta a una parte sustancial del colectivo.

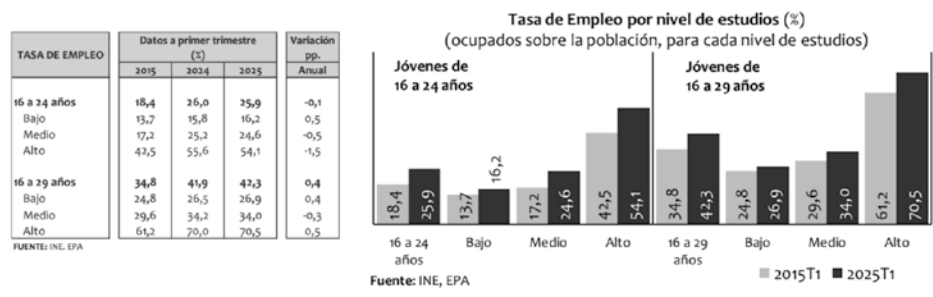
Si tenemos presente las bajas tasas de actividad en ese tramo de edad y los niveles de desempleo para ellos, así como la concentración de las nuevas oportunidades de empleo de calidad en determinados sectores³⁷ -con mayor tasa de temporalidad y parcialidad en los ámbitos en los que se exigen menos cualificación-, nos lleva a concluir que formación es sinónimo de empleo digno:

³⁵ En 2013 las cifras que se ofrecían eran las siguientes:



³⁶ Informe anexo al Plan de Garantía Juvenil 2013.

³⁷ Gómez Salado, M.A. Las profesiones que más crecen en España: ¿nuevas oportunidades de trabajo decente y de calidad?, Cielo Laboral, <https://www.cielolaboral.com/>



En este contexto, la Ley 3/2023, de Empleo, reconoce a los jóvenes con baja cualificación como colectivo prioritario en las políticas activas de empleo, estableciendo medidas específicas para su inserción laboral y formación profesional (arts. 4, 50 y 52). Sin embargo, la efectividad de estas políticas depende de su capacidad para conectar con las necesidades reales del mercado de trabajo, ofrecer itinerarios formativos flexibles y garantizar una transición efectiva entre educación y empleo.

La formación dual, los contratos formativos y los programas de garantía juvenil son instrumentos clave para revertir esta situación, pero requieren una implementación coordinada entre administraciones, centros educativos y empresas. La falta de seguimiento, la escasa orientación profesional y la desconexión entre oferta y demanda formativa siguen siendo obstáculos estructurales que deben abordarse con urgencia y requieren una implementación eficaz y coordinada

4. UNA BREVE REFERENCIA A LAS POLÍTICAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y AUTONÓMICAS PARA IMPULSAR LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO

La cualificación profesional, como elemento esencial del trabajo decente, no puede entenderse sin el respaldo de políticas públicas que garanticen el acceso, la actualización y la mejora continua de las competencias laborales. En este sentido, los poderes públicos -en sus distintos niveles: internacional, europeo, estatal y autonómico- han desarrollado marcos normativos, estrategias y programas orientados a fomentar la formación profesional, la empleabilidad y la inclusión laboral de los colectivos más vulnerables.

No obstante, no se ha tratado de un modo uniforme, ni con el mismo tipo de instrumentos, sino que en función del ámbito en el que se ha acometido, se ha realizado de diferente manera. Una clasificación básica puede ser la siguiente:

- El marco internacional, con especial atención a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sus convenios y recomendaciones sobre trabajo decente, formación y protección frente a la descualificación.
- El marco europeo, centrado en la Carta Social Europea, el Pilar Europeo de Derechos Sociales y las orientaciones de empleo de la Unión Europea.
- El marco nacional y autonómico, que incluye la legislación española (Ley 3/2023 de Empleo, Ley Orgánica 3/2022 de Formación Profesional), los planes estatales y autonómicos, y los programas específicos dirigidos a jóvenes, mayores y mujeres.

4.1. El marco internacional (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) constituye el principal referente normativo en el ámbito internacional para la promoción del trabajo decente, la formación profesional y la protección frente a la descualificación. Su enfoque tripartito y su capacidad normativa han permitido consolidar un corpus jurídico que vincula directamente la cualificación profesional con el derecho al empleo digno, estable y productivo.

Entre los instrumentos más relevantes, en esta materia destacan los siguientes:

- Convenio 122 sobre la política de empleo (1964)

Este instrumento normativo internacional establece que todo Estado miembro debe declarar y aplicar una política activa de empleo que garantice:

- La libre elección del empleo.
- La posibilidad de acceder a un trabajo productivo y remunerado.
- La adecuación entre las capacidades del trabajador y las necesidades del mercado.

La política de empleo debe orientarse, en este sentido, a evitar la exclusión por falta de cualificación, promoviendo la formación continua y la adaptación a los cambios tecnológicos³⁸.

- Convenio 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos (1975)

Este convenio refuerza el derecho a la orientación y formación profesional como instrumento para el desarrollo personal y la empleabilidad. Establece que los Estados deben garantizar:

³⁸ En el contexto español, como se analizará, este principio se recoge en la Ley 3/2023 de Empleo, que incorpora el concepto de “empleo digno” como objetivo estructural de las políticas activas.

- Sistemas integrales de formación profesional accesibles a toda la población.
- Programas específicos para colectivos vulnerables, como jóvenes, mujeres y mayores.
- La actualización permanente de las competencias en función de la evolución del mercado de trabajo.

Podemos destacar que resulta especialmente relevante para abordar el problema de descualificación profesional, ya que impone a los Estados la obligación de prevenir la obsolescencia de las competencias mediante políticas de recualificación y formación a lo largo de la vida.

- Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo (1982)

Este convenio introduce garantías frente al despido injustificado, estableciendo que la terminación del contrato debe estar fundada en causas válidas relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador, o con las necesidades operativas de la empresa.

Expresamente el art. 4 del Convenio OIT C158 dispone que “no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.

En el contexto de la descualificación profesional, este convenio cobra especial relevancia cuando la falta de competencias digitales o técnicas se utiliza como argumento para justificar despidos, especialmente en trabajadores mayores. En este marco, la OIT ha insistido en la necesidad de reforzar los sistemas de formación profesional como garantía de inclusión laboral y de sostenibilidad del empleo digno. En sus informes recientes, ha señalado que la digitalización y la transición ecológica requieren una inversión masiva en competencias, especialmente en los grupos más expuestos a la exclusión. La apuesta por la Formación es incuestionable³⁹.

4.2. El marco europeo a partir de la CSE y la normativa UE

4.2.1. La Carta Social Europea: origen, naturaleza y contenido en materia de formación y empleo

La Carta Social Europea (CSE), como es sabido, es un instrumento jurídico internacional adoptado en el seno del Consejo de Europa, no de la Unión

³⁹ Y esto es una realidad a nivel global. Vid. v.gr. CINTERFOR, OIT “Digitalización y transformación digital” (<https://www.oitcinterfor.org/digitalizacion/digitalizaci%C3%B3n-transformaci%C3%B3n-digital>): “la transformación digital de una organización no puede enfocarse

Europea. Fue firmada en 1961 y revisada en 1996, y constituye el principal referente europeo en materia de derechos sociales. Su naturaleza es convencional, lo que implica que los Estados que la ratifican se comprometen jurídicamente a cumplir sus disposiciones, bajo supervisión del Comité Europeo de Derechos Sociales. Esta descripción que puede resultar innecesaria por lo obvio, no siempre está clara, puesto que se han puesto en duda la aplicabilidad de los preceptos recogidos en la Carta, así como de la interpretación del CEDS⁴⁰.

En lo que respecta al trabajo decente, la CSE reconoce:

- El derecho al trabajo (art. 1), como base de la dignidad personal y la inclusión social.
- El derecho a la formación profesional (art. 10), incluyendo el acceso a la formación inicial, continua y de recualificación.
- El derecho a la protección social (art. 12), que incluye prestaciones por desempleo y medidas de inserción laboral.

Junto a ello, debemos recordar que también se incluye la prohibición de despido injusto (art. 24), lo que supondría un plus de protección para los

centralmente en la adquisición de tecnología. Por el contrario, la inversión en componentes intangibles (competencias y cultura) juegan un rol tan importante o más que dotar de equipamiento tecnológico a los trabajadores. Para el proceso de cambio de cultura y de nueva organización del trabajo será clave apostar al desarrollo de competencias transversales y socioemocionales.

En lo que a la formación profesional (FP) refiere, los desafíos son múltiples. Por una parte, iniciar el propio proceso de transformación digital, al tiempo que muchas áreas de las organizaciones aún requieren pasar por etapas de digitalización pura y simple. Este objetivo, en cualquier caso, puede estar dentro de las capacidades y control de la institución.

Por otra parte, la FP se ve enfrentada a promover la transformación digital de las empresas para las que desarrolla su acción. Este es un objetivo que puede presentarse más esquivo, en cuanto que las instituciones de formación rara vez tienen por mandato, actuar sobre la cultura organizacional de las empresas. A su vez, la FP desarrolla actividad para una variedad de empresas donde algunas están en necesidad de digitalización de información, otras de procesos y solo un número menor preparadas la transformación digital”.

Vid. tb. ILOSTAT, OIT, 16 de mayo de 2025, Calidad del empleo, Indicadores del mercado laboral de los ODS, Competencias, El progreso digital sin inclusión deja atrás a los trabajadores (<https://ilostat.ilo.org/es/blog/digital-progress-without-inclusion-leaves-workers-behind/>)

⁴⁰ En especial la STS 736/2025, de 16 de Julio de 2025 en la que se declara el carácter meramente programático del art. 24 CSE y la ausencia del carácter vinculante de las Decisiones de fondo del CEDS. Sobre el contenido de la misma, a favor, vid. vgr. Lahera Forteza, J. “Cierre jurisprudencial definitivo a las indemnizaciones adicionales del despido improcedente: Sentencia Tribunal Supremo 16 Julio de 2025”, *Briefs AEDTSS*, nº 84, 2025, https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/07/84_Jesus-Lahera-Forteza_Cierre-JURISPRUDENCIAL-DEFINITIVO-A-LAS-INDEMNIZACIONES-ADICIONALES-EN-EL-DESPIDO-IMPROCEDENTE-Julio-2025-1.pdf; en contra: Molina Navarrete, C. “No, no está escrita la última palabra jurisdiccional sobre la indemnización adecuada por despido arbitrario”, *CEF, Laboral Social*, 24/07/2025, <https://www.laboral-social.com/despido-arbitrario-indemnizacion-adecuada>

colectivos vulnerables, en este caso, por presentar déficit de cualificación profesional o formativo vinculado, esencialmente, a su pertenencia a aquel colectivo vulnerable.

Por tanto, a partir de la CSE se exige que los Estados garanticen sistemas de formación accesibles, adaptados a las necesidades del mercado y orientados a colectivos vulnerables, como jóvenes con baja cualificación, personas mayores y mujeres en situación de exclusión. Aunque no forma parte del ordenamiento jurídico de la UE, su contenido ha influido en la evolución de los derechos sociales comunitarios y en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

4.2.2. La acción de la Unión Europea en materia de cualificaciones: competencias, principios y estrategias

La formación profesional es una competencia compartida entre la UE y los Estados miembros, según el artículo 166 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La UE no puede imponer modelos formativos, pero sí puede coordinar, complementar y apoyar las políticas nacionales.

Los principales instrumentos comunitarios en esta materia son:

- La Carta de Derechos Fundamentales de la UE, que en su artículo 14 reconoce el derecho a la educación y a la formación profesional y permanente.
- El Pilar Europeo de Derechos Sociales (2017), cuyo primer principio consagra el derecho a una educación y formación inclusiva, de calidad y continua.
- El Plan de Acción del Pilar (2021), que fija como objetivo que al menos el 60% de los adultos participen en formación cada año.
- La Agenda Europea de Capacidades (2020), centrada en el reciclaje profesional y la mejora de competencias.
- El Plan de Educación Digital 2021–2027, que promueve la adaptación de los sistemas educativos a la era digital.

Además de lo anterior hay una línea de acción que se centra en la digitalización, brecha de capacidades y trabajo en plataformas digitales. Y así, la Comisión Europea ha identificado la brecha de capacidades digitales como uno de los principales retos para el empleo. Según el índice DESI, 4 de cada 10 adultos en Europa carecen de competencias digitales básicas⁴¹. Esta carencia afecta especialmente a mujeres, mayores y trabajadores con baja cualificación. Concretamente, respecto

⁴¹ Comisión Europea, Capacidades y puestos de trabajo digitales, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/policies/digital-skills-and-jobs>

de las mujeres, solo hay 1 de cada 6 especialistas en TIC y 1 de cada 3 graduados en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).

Para abordar esta situación, la Comisión ha lanzado:

- La Plataforma Europea de Capacidades y Empleo Digitales, que ofrece recursos formativos y financiación.
- Objetivos para que el 70% de los adultos tengan competencias digitales básicas en 2025.
- Estrategias para reducir el bajo rendimiento en alfabetización digital entre adolescentes del 30% al 15% en 2030.

En paralelo, la UE ha aprobado la Directiva (UE) 2024/2831 sobre condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Esta norma:

- Establece una presunción legal de relación laboral cuando hay indicios de control por parte de la plataforma.
- Regula el uso de algoritmos en la gestión del trabajo, exigiendo transparencia y supervisión humana.
- Prohíbe el tratamiento de datos sensibles (emocionales, sindicales, biométricos) por parte de las plataformas.
- Refuerza el acceso a formación y protección social para los trabajadores de plataformas.

Estas medidas responden al crecimiento exponencial de la economía de plataformas, que emplea ya a más de 28 millones de personas en la UE, y se espera que alcance los 43 millones en 2025. Con ella se dignifican las condiciones laborales de las personas que prestan servicios en este ámbito, permitiendo su avance y progreso mediante la formación necesaria. Esto es, se pretende solventar los déficit de cualificación que afectan a un importante colectivo que se veían abocados a una situación permanente de precariedad.

La UE es consciente, por tanto, de que la transformación digital de la economía y de las formas de producción ha generado nuevas exigencias formativas que no siempre están siendo atendidas por los sistemas públicos. La automatización, el teletrabajo, la gestión algorítmica y la economía de plataformas requieren competencias técnicas, digitales y adaptativas que muchos trabajadores no poseen. Apuesta, por tanto, por reforzar los programas de formación continua y recualificación profesional, especialmente para mayores, mujeres y jóvenes con baja cualificación; garantizar la accesibilidad digital en zonas rurales y entre colectivos vulnerables; promover la alfabetización tecnológica como derecho laboral básico y; asegurar que las plataformas digitales no se conviertan en

espacios de precarización, sino en entornos regulados con acceso a formación y derechos laborales.

En este contexto, la UE ha avanzado, por tanto, en el diagnóstico y en la formulación de estrategias, pero su eficacia dependerá de la implementación nacional y de la capacidad de los Estados para adaptar sus sistemas educativos y laborales a los nuevos desafíos.

4.3. España y las comunidades autónomas

La política de formación y empleo en España se articula a través de un sistema multinivel que combina la actuación del Estado con la de las Comunidades Autónomas, en el marco de sus competencias estatutarias de ejecución. Este modelo, aunque complejo, permite adaptar las estrategias formativas a las realidades territoriales, pero también plantea dificultades de coordinación, eficacia y equidad.

4.3.1. Marco normativo estatal

La Ley 3/2023, de Empleo, constituye el eje vertebrador de las políticas activas de empleo en España. En su artículo 2, define como objetivo central la mejora de la empleabilidad, la reducción del desempleo y el desarrollo del derecho al empleo digno, estable y de calidad. Reconoce como colectivos prioritarios a jóvenes con baja cualificación, personas mayores de 45 años, mujeres en situación de vulnerabilidad, personas con discapacidad y otros grupos en riesgo de exclusión social.

La ley incorpora la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, que incluye un eje específico dedicado a la formación, y establece que los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas deben garantizar la prestación de servicios especializados para facilitar la inserción laboral o el mantenimiento del empleo.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2022, de ordenación e integración de la Formación Profesional, ha reformado profundamente el sistema de FP en España, articulando un modelo dual que conecta la formación académica con la experiencia laboral. Esta ley promueve:

- La formación a lo largo de la vida.
- La acreditación de competencias adquiridas por experiencia laboral.
- La colaboración entre centros educativos y empresas.
- La inclusión de colectivos vulnerables en itinerarios formativos adaptados.

Ambas normas reflejan una apuesta por la cualificación como instrumento de inclusión laboral, pero su aplicación efectiva depende de la capacidad de los servicios públicos para llegar a los colectivos más expuestos a la descualificación.

No debemos obviar, en este punto, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y el marco de protección que esta puede suponer para colectivos con déficit de cualificación. En la misma, hay que destacar varias cuestiones que ya hemos reflejado por escrito⁴²:

- Su finalidad es garantizar y promover el derecho de igualdad de trato y no discriminación en desarrollo de los arts. 9.2, 10 y 14 CE (art. 1);
- Se reconocen diferentes causas de discriminación y se prohíbe cualquier actuación que resulte contraria al derecho de igualdad y no discriminación por las causas que expresamente se relacionan (art. 4)
- En el marco de su ámbito objetivo de aplicación se incluye el trabajo por cuenta ajena, también la protección frente al despido discriminatorio (art. 3); ello supone que no se admiten “limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley” respecto al “... despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo”, lo que nos lleva a interpretar que “Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley” (art. 26);
- Como consecuencia de lo anterior, hay que restituir a la persona a la situación anterior al daño, así como a resarcir el mismo mediante la correspondiente indemnización, cuyo responsable será el empleador cuando la discriminación se produzca en su ámbito de organización y dirección (art. 27);
- Para la garantía de tales derechos, se remite a la normativa procesal (art. 28), si bien, con concreciones sobre las reglas relativas a legitimación y carga de la prueba (arts. 29 y 30 respectivamente).

En cualquier caso, ya el Estatuto de los Trabajadores, con carácter previo, disponía en su art. 17.1 que “Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o

⁴² Vila Tierno, F. “El despido, cuando se acredita una enfermedad, es nulo”, *Blog jurídico Martínez Echevarría Abogados*, <https://www.martinezechevarria.com/blog/el-despido-cuando-se-acredita-una-enfermedad-es-nulo/>

discapacidad...”. Y, junto a ello, el art. 4.2 c) reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas por la relación de causas que se enumeran.

A su vez, en el marco del despido, los arts. 53 y 55 ET, disponen que “Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil *algunas de las causas de discriminación prohibidas* en la Constitución o *en la ley* o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula...” Como quiera que su remisión es genérica a la ley, en este caso, sería al mismo Estatuto o a la Ley 15/2022, sin necesidad de mayor desarrollo.

Siendo así, podemos encontrar una calificación de nulidad del despido por motivos discriminatorios como la pertenencia a un colectivo que puede tener déficit de cualificación. Ello puede acontecer si, como se refiere en la STSJ Madrid 20 de octubre de 2022 (Rec 326/22), ratificada por ATS 12166/2023, de 13 de septiembre, no existe un móvil distinto al de la edad, en tanto que en la empresa se aprecia “una estrategia en la empresa sobre renovación generacional de la plantilla, sobre todo a niveles de personal con cierta responsabilidad, primando la contratación de personal recién salido de la universidad”⁴³.

4.3.2. La Carta de Derechos Digitales: formación como derecho fundamental

La Carta de Derechos Digitales⁴⁴, aprobada en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia⁴⁵, es un documento programático que establece los principios y garantías para el ejercicio de los derechos fundamentales

⁴³ A partir de ahí la norma procesal, esto es, a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), en su art. 122.2 nos dice que el despido será nulo por lo dispuesto en el art. 53.4 ET, por lo que, encajando en aquel precepto la conducta discriminatoria, no habría problema alguno para aplicar los efectos previstos en el art. 123 LRJS, que prevé, como es sabido, la readmisión y el abono de los salarios dejados de percibir. Junto a ello, de acuerdo con lo señalado en los arts. 177, 178. 2 y 184 LRJS, cuando se alegue vulneración de derechos fundamentales en un proceso de despido, habrá que seguirse esta modalidad, pero acumulando la pretensión de tutela de derechos fundamentales. En este sentido, el citado art. 177 LRJS dispone que “cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio...” abarcando, por tanto, en el marco de este cauce, la vulneración del principio de igualdad y no discriminación. De ahí, que podamos acogernos al art. 183 LRJS y su régimen de indemnizaciones.

⁴⁴ Puede consultarse en: https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta_Derechos_Digitales_RedEs.pdf

⁴⁵ Vid. en https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/160621-Plan_Recuperacion_Transformacion_Resiliencia.pdf

en el entorno digital. Aunque no tiene carácter normativo vinculante, orienta la acción legislativa y administrativa en materia de digitalización.

En su apartado dedicado a la educación digital (XVII), la Carta reconoce⁴⁶:

- El derecho a la formación digital como parte del derecho a la educación.
- La necesidad de garantizar alfabetización digital universal, especialmente para colectivos vulnerables.
- La promoción de una cultura digital inclusiva, que permita a todas las personas participar activamente en la sociedad digital.
- La exigencia de que los procesos de transformación digital respeten la dignidad humana, la no discriminación y el libre desarrollo de la personalidad.

En el ámbito laboral (apartado XIX dentro el Bloque 4), la Carta establece que las personas trabajadoras tienen derecho a una formación adecuada que les permita adaptarse a las nuevas condiciones tecnológicas, incluyendo la cualificación digital como requisito para acceder a mayores y mejores oportunidades de empleo.

Este enfoque refuerza la necesidad de políticas públicas que garanticen el acceso a la formación digital en todas las etapas de la vida, especialmente en contextos de automatización, trabajo en plataformas y gestión algorítmica del empleo. El problema es que este es un instrumento que carece de eficacia jurídica, constituyendo, en todo caso, una declaración programática que aborda una realidad íntimamente unida al déficit de cualificación que afectan, especialmente, a los colectivos más sensibles a la brecha digital y que los sitúan en un escenario

⁴⁶ Además, el apartado XII “Brechas de acceso al entorno digital”, dispone lo siguiente:

“1. Se fomentará y facilitará el acceso de todos los colectivos a los entornos digitales y su uso y la capacitación para el mismo.

2. Se promoverán políticas públicas específicas dirigidas a abordar las brechas de acceso atendiendo a posibles sesgos discriminatorios basados en las diferencias existentes por franjas de edad, nivel de autonomía, grado de capacitación digital o cualquier otra circunstancia personal o social para garantizar la plena ciudadanía digital y participación en los asuntos públicos de todos los colectivos en mayor riesgo de exclusión social, en particular el de personas mayores, así como la utilización del entorno digital en los procesos de envejecimiento activo, los asuntos públicos de todos los colectivos, en particular el de personas mayores, así como la utilización del entorno digital en los procesos de envejecimiento activo”.

de mayor precariedad. La solución para este problema, como la Carta plantea, se concreta en la inversión en formación para superar el hándicap de cualificación⁴⁷.

4.3.3. *Actuación de las Comunidades Autónomas*

Las Comunidades Autónomas gestionan directamente la ejecución de las políticas activas de empleo y formación, en coordinación con el Estado. Esta descentralización permite adaptar los programas a las necesidades más locales, pero también genera desigualdades en el acceso a la formación, especialmente en zonas rurales o con menor capacidad administrativa.

Si tomamos como muestra de referencia la comunidad autónoma andaluza, los programas autonómicos más destacados se encuentran: a) Plan 45 Plus: dirigido a personas mayores de 45 años, incluye orientación, formación y ayudas a la contratación; b) Programa Integral de Empleo para Mayores: enfocado en la recualificación digital de personas mayores; c) Andalucía Orienta: red de unidades de orientación profesional que trabaja con colectivos vulnerables.

Estas iniciativas muestran un esfuerzo por atender a los colectivos más afectados por la descualificación, pero requieren mayor financiación, seguimiento y evaluación de impacto.

Sea como sea, la digitalización de la economía y de las formas de producción ha transformado radicalmente las exigencias formativas. La automatización, el teletrabajo, el uso de algoritmos en la gestión laboral y el crecimiento del trabajo

⁴⁷ “Europa atraviesa una paradoja tecnológica: mientras la demanda de habilidades digitales crece rápidamente, el talento disponible no logra mantener el ritmo. Aunque los titulares recientes han destacado despidos en grandes empresas tecnológicas, estos recortes no han resuelto el verdadero problema: la escasez de profesionales cualificados sigue siendo una de las mayores barreras para la transformación digital del continente.

Una encuesta reciente a ejecutivos europeos muestra una realidad alarmante: solo el 16 % se siente conforme con la cantidad de talento tecnológico en sus organizaciones. Más del 60 % identifica la falta de habilidades como un obstáculo clave para avanzar en sus objetivos digitales. Esta situación no solo retrasa la innovación, sino que amenaza la competitividad a largo plazo de empresas e industrias enteras. Las proyecciones para los próximos años no son alentadoras. Si la tendencia continúa, la Unión Europea podría enfrentar una escasez de entre 1,4 y 3,9 millones de profesionales con habilidades digitales de aquí a 2027. Esta brecha no es solo un asunto de recursos humanos, sino un freno estructural al desarrollo económico y tecnológico de todo el conjunto de países” (Publicado el 27 de mayo de 2025 por Luis Alberto Santos en Futuro del Trabajo “Europa y su brecha de talento tecnológico: un desafío urgente para la transformación digital. La falta de profesionales cualificados amenaza la transformación digital del continente”, <https://www.metaempleo.com/europa-y-su-brecha-de-talento-tecnologico-un-desafio-urgente-para-la-transformacion-digital/#:~:text=Europa%20atraviesa%20una%20paradoja%20tecnol%C3%B3gica,todo%20el%20conjunto%20de%20pa%C3%ADses>).

en plataformas digitales exigen nuevas competencias que muchos trabajadores no poseen.

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

La falta de cualificación profesional constituye un fenómeno estructural que afecta de forma desigual a distintos colectivos, generando barreras de acceso, permanencia y promoción en el mercado laboral. Supone, de este modo un hándicap para el empleo, que debe ser abordado de manera diversa, atendiendo al perfil de los distintos grupos afectados. Mujeres, personas mayores y jóvenes con baja cualificación son especialmente vulnerables a este proceso, que se ve agravado por la transformación digital de la economía y por la insuficiencia de políticas públicas eficaces.

Pero desde una perspectiva jurídico-laboral, la cualificación profesional no puede considerarse únicamente como una competencia técnica, sino como un derecho instrumental para el ejercicio de otros derechos laborales, como el acceso al empleo, la promoción profesional, la estabilidad contractual y la protección frente al despido. La falta de cualificación adecuada puede constituir una forma de discriminación indirecta, especialmente cuando afecta sistemáticamente a determinados grupos sociales.

Teniendo, en consecuencia, una trascendencia tan relevante para el empleo, el marco normativo internacional, europeo y nacional ha destacado el papel de la formación profesional como garantía de inclusión laboral y de trabajo decente. Sin embargo, su aplicación efectiva requiere una planificación estratégica, una inversión sostenida y una coordinación eficaz entre administraciones, agentes sociales y empresas.

La digitalización de la economía, no obstante, ha introducido nuevas exigencias formativas que no están siendo atendidas de forma suficiente⁴⁸. La brecha digital, la automatización, el trabajo en plataformas y la gestión algorítmica del empleo exigen competencias técnicas, digitales y adaptativas que muchos trabajadores no poseen. La Carta de Derechos Digitales, por ejemplo, ha incorporado, en esta línea, un enfoque programático que reconoce el derecho a la formación digital como parte del derecho a la educación y al trabajo digno. En cualquier caso, su implementación aún es incipiente. Pero lo que deja de manifiesto, es que tal digitalización exige nuevas competencias que muchos trabajadores no poseen.

En este contexto, debemos concluir recordando la definición que la RAE hace de “hándicap”, en su primera acepción, como “desventaja o circunstancia

⁴⁸ Gómez Salado, M.Á., *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2021.

desfavorable”. En la medida, por tanto, que hemos analizado cuáles son las circunstancias que afectan a determinados colectivos y que les coloca, precisamente, en una situación de desventaja por los déficit de cualificación, es preciso que se acometan varias medidas con el objeto de potenciar su empleabilidad, entre otras:

- Reforzar la formación en competencias transversales (digitales, comunicativas, adaptativas).
- Actualizar los contenidos formativos para responder a las demandas del mercado digital y adaptar esos contenidos a las nuevas formas de producción, incluyendo competencias en inteligencia artificial, gestión de datos, trabajo en plataformas y teletrabajo.
- Reducir la brecha digital, especialmente entre mayores, mujeres y personas con baja cualificación.
- Promover la alfabetización digital universal, como política transversal en educación, empleo y protección social.
- Integrar, de un modo real, la Carta de Derechos Digitales en el diseño de las políticas públicas, asegurando su aplicación efectiva en los ámbitos educativo y laboral.
- Garantizar la accesibilidad a la formación en zonas despobladas, entornos rurales o con menor conectividad.
- Incidir en sistemas de acreditación de la experiencia laboral como vía de acceso a la cualificación formal. En este sentido, desarrollar itinerarios formativos flexibles, que permitan combinar experiencia laboral, formación modular y acreditación de competencias.
- Apostar por un sistema nacional de acreditación de competencias digitales, accesible, gratuito y reconocido por el mercado de trabajo.
- Evitar la fragmentación de las políticas de formación entre las distintas administraciones, reforzando las vías de coordinación. En este ámbito, sería oportuno potenciar los mecanismos de evaluación y seguimiento de los programas autonómicos, garantizando su eficacia, equidad territorial y orientación a resultados.
- Impulsar el diálogo social en la definición de las políticas de formación, asegurando la participación de sindicatos, organizaciones empresariales y entidades del tercer sector.
- Fomentar programas de recualificación para mayores, mujeres en situación de vulnerabilidad y jóvenes con baja cualificación.

- Facilitar la conexión entre formación y empleo en sectores emergentes.

Finalmente, todo lo anterior se refuerza con la idea de articular mecanismos que permitan garantizar la protección frente a despidos por causas tecnológicas cuando afecten a colectivos con déficit de cualificación, estableciendo, en su caso, medidas alternativas de carácter formativo que permitan asegurar su empleabilidad.

6. BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

- Burriel Rodríguez-Diosdado, P. “El edadismo: significado, causas y efectos en los ámbitos laboral y de la salud de las personas en edad de jubilación”, en AA.VV., *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible. III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la AEISS*, Laborum, 2019, tomo II Díaz-Tendero Bollain, A. y Flores Giménez, F. *El edadismo hacia las personas mayores en las sentencias del Tribunal Constitucional*, Observatorio del Edadismo, Fundación HelpAge International España, noviembre 2023.
- Doherty, M. “Trabajo Decente y Creación de Empleo: una Visión Angloirlandesa”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4, Nº. 4, 2016, págs. 82-108.
- Ghai, D. “Trabajo decente: concepto e indicadores”, *Revista internacional del trabajo*, Año 2003, Vol. 122, Número 2. Dedicado a: La medición del trabajo decente, págs. 125-160
- Gil Galván, R. “La formación como elemento condicionante al empleo de las personas de edad avanzada en VV.AA. *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos* (Morales Ortega dir.), 2016, págs. 153-170.
- Gil Galván, R. “La formación como elemento condicionante al empleo de las personas de edad avanzada”, en VV.AA. *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos*, 2016, págs. 153-170.
- Gil Gil, J.L. “Trabajo decente y reformas laborales”, *Revista Derecho social y empresa*, Nº. 7, 2017 (Ejemplar dedicado a: Eficiencia económica y protección social), págs. 21-78
- Gómez Salado, M. “Brechas de género aún por corregir en el empleo tecnológico: hacia un futuro digital más justo, inclusivo e igualitario”, *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, Volumen 12, número 3, julio-septiembre de 2024, pág. 223 y ss.
- Gómez Salado, M.A. Las profesiones que más crecen en España: ¿nuevas

oportunidades de trabajo decente y de calidad?, Cielo Laboral, <https://www.cielolaboral.com/>

- Gómez Salado, M.Á., *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2021.

- Grau Pineda, C., “El derecho a la formación y a la cualificación profesional en el empleo doméstico”, *Lex Social*, 11/1 (2021), págs. 476 y ss.

- Guindo Morales, S. “Condiciones laborales de los trabajadores maduros: tiempo de trabajo y salud laboral”, en Monereo Pérez y Maldonado Molina (dirs.), *Envejecimiento activo y vida laboral*, Comares, 2019, págs. 287 y ss

- Lahera Forteza, J. “Cierre jurisprudencial definitivo a las indemnizaciones adicionales del despido improcedente: Sentencia Tribunal Supremo 16 Julio de 2025”, *Briefs AEDTSS*, nº 84, 2025, https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/07/84_Jesus-Lahera-Forteza_Cierre-JURISPRUDENCIAL-DEFINITIVO-A-LAS-INDEMNIZACIONES-ADICIONALES-EN-EL-DESPIDO-IMPROCEDENTE-Julio-2025-1.pdf;

- López Insua, B.M., “La igualdad de género en el acceso a la formación profesional”, *Revista de Derecho Social*, Nº 85/2019, págs. 33–56.

- Lozano Lares, F. “La Eficacia Jurídica del concepto de Trabajo Decente”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4, Nº. 4, 2016, págs. 1-36

- Martín Romero, A.M. “La brecha digital generacional”, *Temas Laborales*, núm. 151/2020, pág. 80.

- Molina Navarrete, C. “¿Libertad de empresa versus derecho al trabajo decente? En busca de un estatuto jurídico-laboral para el “empresario-empleador indirecto”, la “mano invisible” que mece el mercado”, *Revista de trabajo y seguridad social. CEF*, Nº. 409, 2017, págs. 91-102

- Molina Navarrete, C. “No, no está escrita la última palabra jurisdiccional sobre la indemnización adecuada por despido arbitrario”, *CEF, Laboral Social*, 24/07/2025, <https://www.laboral-social.com/despido-arbitrario-indemnizacion-adecuada>

- Monereo Pérez, J.L. y López Insua, B.M. “La garantía internacional del derecho a un “trabajo decente”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, Nº. 177, 2015, págs. 27-72

- Monereo Pérez, J.L., *La protección sociolaboral multinivel de los trabajadores en edad avanzada*, Bomarzo, 2019

- Montes Adalid, G. *La respuesta del derecho social a los desafíos del siglo XXI desde una perspectiva comparada (España e Italia): empleo, envejecimiento y despoblación en la era digital*, Atelier, 2023; Castro Medina, R. *Las personas mayores en el contexto de las políticas socio-laborales: la importancia de un cambio de paradigma*, Atelier, 2023.
- Morales Ortega, J.M. *La respuesta comunitaria y española a la realidad de los ninis: los grandes damnificados por la crisis*, Laborum, Murcia, 2015.
- Quesada Segura, R. y Vila Tierno, F. “Derecho a la igualdad y no discriminación: [Art. 14 CE y normas concordantes]”, en VV.AA. *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, 2020, págs. 213-238.
- Vila Tierno, F. “El despido, cuando se acredita una enfermedad, es nulo”, *Blog jurídico Martínez Echevarría Abogados*, <https://www.martinezechevarria.com/blog/el-despido-cuando-se-acredita-una-enfermedad-es-nulo/>
- Vila Tierno, F. “Emprendimiento y trabajo autónomo como formas de huida del estándar de trabajo decente”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, Nº. 421, 2018, págs. 45-76.
- Vila Tierno, F. “Trabajo decente y extinción del contrato de trabajo” en VV.AA. *El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales (...) op.cit.* págs. 255-270
- Vila Tierno, F. La expulsión de los mayores del mercado de trabajo como consecuencia de la brecha digital, en VV.AA. *Las pensiones ante los retos que plantea la “sociedad del riesgo”*, 2024, págs. 559-577
- Vila Tierno, F. y Montes Adalid, M.G. “Una mirada al contrato formativo en sus dos modalidades”, “Una mirada al contrato formativo en sus dos modalidades: la oportunidad para los jóvenes en el mercado laboral”, en VV.AA. *Las nuevas formas de trabajo: retos y oportunidades para la laboralización de las prestaciones profesionales* (Monereo Pérez y r Perán Quesada dir.), 2024, págs. 237-260.
- VV.AA. *El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales: Desafíos para el trabajo decente: congreso internacional* (Monereo Pérez Barroso Las Heras, dir.), 2018

Otros recursos

- ¿Qué trabajos se quedan más sin cubrir en España? 8 febrero, 2024, <https://fundacionuniversidadempresa.es/es/que-trabajos-se-quedan-mas-sin-cubrir-en-espana/>

- CINTERFOR, OIT “Digitalización y transformación digital” (<https://www.oitcinterfor.org/digitalizacion/digitalizaci%C3%B3n-transformaci%C3%B3n-digital>)
- Comisión Europea, Capacidades y puestos de trabajo digitales, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/policies/digital-skills-and-jobs>
- Encuesta de Población Activa (INE), 2025, sobre Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYS-Layout
- ILOSTAT, OIT, 16 de mayo de 2025, Calidad del empleo, Indicadores del mercado laboral de los ODS, Competencias, El progreso digital sin inclusión deja atrás a los trabajadores (<https://ilostat.ilo.org/es/blog/digital-progress-without-inclusion-leaves-workers-behind/>)
- INE, Encuesta de Población Activa, 2024.
- INE. Población que usa Internet de manera frecuente (al menos una vez a la semana): https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925528559&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
- Informe anexo al plan de garantía juvenil de 2013, en el contexto de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven (MEySS).
- Informe mercado de Trabajo 2025, https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2025/Informe_Jovenes_Num45_Mayo_2025.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), *Edad y diversidad generacional en la gestión de la seguridad y salud* (NTP 1.176, 2023).
- Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, *Igualdad en cifras MEFD 2025, Aulas por la igualdad, 2025*.
- OCDE, *Understanding the digital divide*, Paris, 2001, https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/understanding-the-digital-divide_236405667766.
- Santos, L.A. *Futuro del Trabajo* “Europa y su brecha de talento tecnológico: un desafío urgente para la transformación digital. La falta de profesionales cualificados amenaza la transformación digital del continente”, <https://www.metaempleo.com/europa-y-su-brecha-de-talento-tecnologico-un-desafio-urgente-para-la-transformacion-digital/#:~:text=Europa%20>

atraviesa%20una%20paradoja%20tecnol%C3%B3gica,todo%20el%20conjunto%20de%20pa%C3%ADses). Publicado el 27 de mayo de 2025

- SEPE, Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura 3º trimestre 2025: <file:///Users/usuario/Downloads/Catalogo-Ocupaciones-Dificil-Cobertura-3T25.pdf>
- Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm