Jorge Castellanos Claramunt
Director

El derecho a la educación en la universidad desde la perspectiva jurídica

CONSTITUCIONAL

Atelier
LIBROS JURÍDICOS

Índice

Presentación 9

Educar en derechos para consolidar la democracia real 15
Remedio Sánchez Ferriz

El pernicioso efecto de la inteligencia artificial generativa en la educación universitaria 31
Jorge Castellanos Claramunt

El pleno desarrollo de la personalidad en la educación universitaria: propuestas de actualización constitucional ante los avances tecnológicos 47
Pablo Gallego Rodríguez

Políticas de conciliación en el ámbito universitario público: entre la regulación y la práctica 81
Raquel Valle Escolano / J. Eliseo Valle Aparicio

Turismo legal, empresas responsables: una experiencia transdisciplinar de prevención delictiva desde el compliance 109
María Cristina Fernández González / María Sánchez De Mora Vidal

La universidad española en el derecho de formación de las personas trabajadoras 129
Ángel Guillén Pajuelo

Investigación e inteligencia artificial en el ámbito educativo universitario: un supuesto del que (aún) hay que aprender (mucho) 145
Miguel Casañs Gómez

Repensando la educación como fundamento para el desarrollo en el contexto guatemalteco 179
Dareck Fernando Crespo Weißemberg / Jhenieffer Mariam Weißemberg Stover

La libertad de cátedra ante el derecho a una educación de calidad: retos en el marco constitucional español 203
Sofia Nordlund Sierra

Neuroaprendizaje participativo de la criminología a través de las redes sociales 219
Patrick Salvador Peris

El derecho a la educación y la transformación digital: desafíos constitucionales para el cumplimiento del ODS 16 237
María Dolores Montero Caro

El podcasting como herramienta de innovación docente en derecho constitucional: el podcast «constitución desde los márgenes», de la Universitat de València 261
Rubén Martínez Dalmau

***Volevo essere un duro*: una propuesta para la inclusión de la inteligencia emocional en el aprendizaje del derecho constitucional** 275
Anna Buchardó Parra

La universidad española en el derecho de formación de las personas trabajadoras

Ángel Guillén Pajuelo
Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valencia

SUMARIO: I. CONTEXTO. II. MARCO JURÍDICO DEL DERECHO DE FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES. III. EL PAPEL DE LA UNIVERSIDAD EN LAS OPORTUNIDADES FORMATIVAS DEL COLECTIVO DE TRABAJADORES. IV. REFLEXIONES CRÍTICAS. *BIBLIOGRAFÍA*.

I. CONTEXTO

En una época como la actual donde el mercado de trabajo está en constante cambio y evolución[1] se hace imprescindible para el conjunto de personas trabajadoras una herramienta como la formación continua. Los cambios organizativos, tecnológicos[2] y de cualquier carácter que han tenido implicación en la forma de trabajar llevan consigo la necesidad (cuasi perentoria) de una actualización formativa de la fuerza de trabajo. El proceso de transición de un mercado de trabajo industrial y mecánico hacia uno basado en la tecnología y el

1. Así, por ejemplo, «*el paradigma del mercado de trabajo ha cambiado y se caracteriza por ofrecer una teoría institucional del lado de la oferta, i.e. focalizada en cómo las instituciones afectan a los inputs para la producción de bienes y servicios; como son las características de la oferta de trabajo, formación, capital, innovación, entre otras*» en Cárdenas del Rey, L. y Arribas Cámara, J. «Flexibilización, desregulación y dualización: las trayectorias de liberalización en el cambio institucional del mercado de trabajo», *Revista española de Sociología,* núm. 31, vol. 2, 2022, p. 3.

2. «*Es bien sabido que a partir de la Revolución industrial las tecnologías han venido sustituyendo al factor trabajo calificado, sin embargo, recientemente el cambio técnico viene a complementarlo*» en Huesca Reynoso, L., Castro Lugo, D. y Rodríguez Pérez, R.E. «Cambio tecnológico y sus efectos en el mercado de trabajo: una revisión analítica», *Economía, sociedad y territorio,* vol. 10, núm. 34, 2010, p. 751.

conocimiento[3] muy marcado también por el sector servicios está a punto de concluir.

Pues, no podría afirmarse que el panorama laboral y del empleo ha cambiado, únicamente, en algún ámbito específico, sino que es una cuestión que irradia al conjunto de sectores. Desde la agricultura al deporte pasando por la propia educación, por ejemplo. Todo ello implica que los trabajadores deban adquirir nuevas competencias[4] relacionadas con el uso de la tecnología, herramientas innovadoras y nuevas formas de comunicación y organización empresarial. Téngase en cuenta la existencia de personas trabajadoras con una trayectoria amplia en el mercado, sin embargo, eso sí, acostumbradas a realizar su prestación laboral de una forma más analógica,[5] es decir, sin el uso de nuevas tecnologías o con una importancia relativa de las mismas.

En consecuencia, el riesgo de que aparezcan desigualdades por razón de edad y de competencias tecnológicas en el mundo del trabajo es ciertamente existente; habida cuenta, además, de la rapidez con la que se está dando la introducción de aplicaciones tecnológicas en los distintos trabajos. Este proceso de transformación del mercado laboral viene dado, ya en estos momentos, por la irrupción de la inteligencia artificial como una novedad con un futuro (todavía por escribir e incierto) dominado por la misma, al menos, a tenor del debate científico y social suscitado. La inteligencia artificial en las relaciones laborales y en el mundo del trabajo[6] es ya (y lo seguirá siendo) un motor de cambio y evolución[7] para muchas profesiones.

La formación continua supone un pilar de empleabilidad y de competitividad en un, como se ha visto, mercado de trabajo altamente especializado. En un entorno laboral caracterizado por una transformación constante, fruto de la digitalización, los cambios normativos, la globalización y la emergencia de nuevas tecnologías, la formación inicial deja de ser suficiente para garantizar una trayectoria profesional sólida y adaptada a las exigencias del mercado. En este contexto, la formación continua de los trabajadores se erige como un componente esencial para preservar la empleabilidad individual, la eficiencia organizativa y la competitividad económica a largo plazo.

---

3. Ereñaga de Jesús, N. «La gestión del conocimiento en las organizaciones como medida de adaptación al nuevo entorno laboral», *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales,* núm. 49, 2023, pp. 15 – 36.

4. Jalil Naji, M. «Industria 4.0, competencia digital y el nuevo sistema de formación profesional para el empleo», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* Vol. 6, Núm. 1, 2018, pp. 164 – 194.

5. Para ello también es indispensable reflexionar sobre el futuro del ordenamiento jurídico del trabajo: Goerlich Pesset, J.M. «¿Repensar el Derecho del Trabajo? Cambios tecnológicos y empleo», *Gaceta sindical: reflexión y debate,* núm. 27, 2016, pp. 173 – 190.

6. A este respecto, véase la obra colectiva dirigida por los Profesores Todolí y Beltrán de Heredia: Todolí Signes, A. y Beltrán de Heredia Ruiz, I. (coords.), *Inteligencia Artificial en el mundo del trabajo*, Aranzadi, Madrid, 2024.

7. ¿Puede que de sustitución o destrucción también? En este sentido, Mercader Uguina, J.R., «Inteligencia Artificial y Relaciones Laborales», *Cuadernos de Derecho Transnacional,* Vol. 16, Núm. 2, 2024, p. 1128.

La rápida obsolescencia del conocimiento técnico y la aparición constante de nuevos modelos de negocio obligan a los profesionales a renovar sus competencias de forma periódica. Tanto las habilidades duras (como el manejo de herramientas digitales o conocimientos técnicos sectoriales) como las habilidades blandas (comunicación, liderazgo, pensamiento crítico) requieren una revisión y fortalecimiento constante. La formación continua permite a los trabajadores anticiparse a los cambios del entorno, integrarse mejor en procesos de innovación y aportar mayor valor a sus organizaciones.

Esta cuestión tiene mucho que ver con un compromiso compartido entre el propio trabajador y, por supuesto, empresas y administraciones públicas. El desarrollo de una cultura de aprendizaje permanente no puede ser responsabilidad exclusiva del trabajador. Las organizaciones deben asumir un papel activo, identificando necesidades formativas, facilitando el acceso a recursos de capacitación y valorando el aprendizaje como criterio de evaluación y promoción profesional. Por su parte, las administraciones públicas tienen el deber de fomentar políticas de formación accesibles, inclusivas y orientadas a la empleabilidad, con especial atención a los colectivos más vulnerables o expuestos al riesgo de exclusión laboral.

Es uno de los derechos reconocidos en la normativa básica del trabajo, el Estatuto de los Trabajadores, que reconoce explícitamente el derecho del trabajador a acceder a procesos de formación, así como la obligación del empleador de garantizar determinados niveles de cualificación. Sin embargo, más allá del marco normativo, la formación debe concebirse como una responsabilidad compartida y estratégica, orientada no solo a mejorar el desempeño inmediato, sino también a sostener modelos productivos más sostenibles, justos y adaptables.

El trabajo, además, condiciona, en gran medida, la posición social que se ocupa en un determinado ámbito o contexto. A su vez, el puesto de trabajo es una suerte de extensión de la formación que previamente se ha superado. Difícilmente, en un mercado de trabajo avanzado ya del Siglo XXI puede llevarse a cabo una prestación laboral sin actualizarse formativamente, por no mencionar ya el reciclaje profesional y los cambios de rol laboral, la adaptación tecnológica[8] o de profesión durante el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores. Cada vez, por cierto, más común.

Por tanto, el derecho a la formación de los trabajadores constituye un pilar básico[9] para que los mismos, en este contexto global competitivo, cuenten con la formación y competencias necesarias para tener acceso a puestos de trabajo cualificados, bien remunerados y con condiciones de trabajo que permitan la conciliación de la vida personal y familiar.

8. García Muñoz, M. y Salvador Pérez, F. «El derecho a la formación laboral en nuevas tecnologías: una aproximación en el ordenamiento español», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* Vol. 6, Núm. 1, 2018, pp. 94 – 113.

9. Poquet Català. R. «El derecho a la formación profesional del trabajador», *Revista Doctrinal Aranzadi Social,* núm. 8, 2023, pp. 239 – 258.

Para ello, es necesario realizar un planteamiento inicial sobre la importancia y el papel que juega la universidad en la formación continua de los trabajadores[10] a través de la siguiente reflexión: ¿es suficiente o debe dar mayor relevancia a otro tipo de enseñanzas que no se dirijan a jóvenes universitarios que están iniciando su carrera profesional?

Como consideración preliminar, de algún modo, es pertinente señalar que la oferta formativa en nuestro país es amplia, en el sentido de que los trabajadores (y estudiantes, en general) cuentan con un gran abanico de posibilidades para abordar sus necesidades formativas. Desde, por supuesto, el sistema universitario con sus diferentes estudios: grado, máster y doctorado; pero también la formación profesional, la formación que ofrecen las administraciones públicas y los sindicatos, los colegios profesionales e incluso la formación específica en el ámbito de la empresa.

Con todos estos elementos, se analiza en este estudio una conexión entre dos *instituciones* de notable relevancia para una sociedad: la primera de ellas, la universidad, en su más amplia concepción; y, la segunda de ellas, el colectivo de la fuerza de trabajo también desde una perspectiva inclusiva, tratando así la formación de los trabajadores por cuenta propia. Sin duda, un asunto que suscita interés tanto presente como futuro y que pretende analizar cómo la universidad contribuye a la mejora de la formación continua de los trabajadores en España.

II. MARCO JURÍDICO DEL DERECHO DE FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

El texto constitucional, como norma fundamental del Estado, estipula en su artículo 27 el derecho a la educación de toda la ciudadanía como base para articular los distintos derechos formativos del conjunto de la población. En este sentido, dependiendo de los intereses o del tipo de necesidades que tengan un colectivo determinado de la población —jóvenes, trabajadores, desempleados, por ejemplo— deberán desarrollar una educación y formación que se ajuste a sus demandas.

En relación con el colectivo de personas trabajadoras, es el artículo 35 de la Constitución española el que señala que *«todos los españoles tienen derecho a la promoción a través del trabajo»* del cual se desprende la posibilidad de los trabajadores que mejorar su posición sociolaboral,[11] también, a través de la formación continua y la adquisición de nuevos conocimientos y competencias. Singularmente, en la sección tercera relativa a la clasificación y promoción en

10. «La universidad pública se flexibiliza: ofrecerá formación continua a los trabajadores con cursos de menos de 150 horas» *El País,* 19 de junio de 2023. https://elpais.com/educacion/2023-06-19/la-universidad-publica-se-flexibiliza-ofrecera-formacion-continua-a-los-trabajadores-con-cursos-de-menos-de-150-horas.html

11. Baylos Grau, A. «La 'carrera' profesional del trabajador: promoción y ascensos en el Derecho del Trabajo», *Documentación Administrativa,* núm. 210 – 211, 1987, pp. 191 – 225.

el trabajo del capítulo segundo del Estatuto de los Trabajadores[12] se dedica un precepto, el vigésimo tercero, a la promoción y formación profesional en el trabajo.

El artículo 23 del ET[13] inicia su contenido reconociendo una serie de derechos a los trabajadores que decidan compatibilizar su actividad laboral y profesional con la formativa. Lo hace en los siguientes términos: *«el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional; a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional; a la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo; y a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.»*

El poner negro sobre blanco en la norma básica que regula las relaciones laborales y los derechos de los trabajadores es un primer paso, sin duda, positivo; sin embargo, es necesaria la concurrencia de más elementos que permitan ejercer el derecho a la formación continua por parte de los trabajadores en activo. Así, es el inciso segundo del propio artículo 23 el que incluye la negociación colectiva como uno de esos elementos antedichos: *«en la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.»* La negociación colectiva juega un papel fundamental en las posibilidades formativas de las personas trabajadoras.

Y, finalmente, el apartado tercero hace referencia al permiso retribuido del cual gozan los trabajadores en caso de querer llevar a cabo acciones de formación profesional para el empleo a través del siguiente redactado: *«los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación co-*

12. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255 de 24 de octubre de 2015. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430

13. Sobre el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y su profusa literatura, sirva de ejemplo: Requena Montes, Ó., *Los derechos individuales de formación en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores,* Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019.

lectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.»

El diseño inicial de este artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores (ET) pretende dotar de un carácter legal la protección de la formación profesional de dicho colectivo. Es cierto que la formación cada vez más juega un papel relevante en el contrato de trabajo tanto por parte de los empleados como de los empresarios, aunque se deba tener en cuenta la propia amplitud del ámbito objetivo de la formación[14] dependiendo de las necesidades y del punto en el que se encuentre la carrera profesional de los propios trabajadores. La existencia de una clara relación entre la formación y la promoción profesional no solo se ve reflejada en el título de la sección que da cobijo al artículo 23 en el ET, también en el texto constitucional se hace una clara alusión al vínculo entre formación y mejora del posicionamiento en el mundo del trabajo.

La propia estructura del artículo en cuestión no reviste una novedad respecto a regulaciones anteriores del mismo derecho, pues en la derogada Ley de Relaciones Laborales el artículo 9 ya aludía a la formación continua de los trabajadores. No es baladí la configuración de la formación profesional de los empleados como un derecho, en su término más amplio, dotando así de un rango de suma importancia a tal cuestión. Ese derecho lleva aparejadas distintas posibilidades para llevar a cabo su ejercicio, fijadas en el artículo 23 del ET. Son distintas y pueden tomarse de forma individual o bien en su conjunto, ya que son, en términos tecnológicos, interoperables entre sí: adaptación del horario, permisos retribuidos o reducción de la jornada laboral.[15]

Es cierto que siguiendo la ordenación de los derechos establecida por el propio artículo puede diferenciarse dos grupos de prerrogativas a ejercer por parte de los trabajadores: en un primer lugar, aquellos instrumentos que permiten obtener un título profesional o académico mientras se lleva a cabo una prestación laboral; y, en un segundo término, aquellos utilizados para la formación profesional, mucho más vinculada al puesto de trabajo y a las competencias necesarias para desarrollar sus funciones con solvencia. En clave universitaria, el primer grupo de derechos se erigiría como los más utilizados ya que existen profesionales que buscan la obtención de títulos oficiales de grado, máster e incluso doctorado, en todas las vertientes que se ofrecen. También muy común la formación universitaria en idiomas a través de sus respectivos servicios de lenguas o centros de idiomas.

En tanto el trabajo es una suerte de plataforma que permite, en cierto modo, acceder a las necesidades o deseos de formación también la educación y mejo-

14. Pedrajas Moreno, A. y Lleó Casanova, B., *La formación profesional continua de los trabajadores en la empresa,* Valencia, Tirant Lo Blanch, 2005.

15. García Testal, E. y López Balaguer, M. (Coords.), *Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa,* Valencia, Tirant Lo Blanch, 2012.

ra de las competencias, en un principio, dan acceso a mejores oportunidades laborales y condiciones de trabajo. Del redactado del artículo 23 del ET se evidencia una indubitable intención del legislador de posibilitar y, en la medida de lo posible, de facilitar la combinación de trabajar y estudiar al alimón. Lo materializa a través del establecimiento de esa flexibilidad laboral y horario que también tiene su raíz en los permisos retribuidos del colectivo de trabajadores para realizar pruebas oficiales, exámenes y demás controles para poder obtener las titulaciones académicas que se cursen.

Otra de las vertientes importantes, más a nivel interno empresarial, pero que también las universidades pueden jugar un papel relevante como formadores *ad hoc* o *in house* de empresas o sectores, tiene que ver con la adaptación de los trabajadores a sus nuevos puestos de trabajo: ascensos, promociones y, en definitiva, modificación de sus funciones habituales. Los puestos de trabajo y las funciones inherentes a los mismos, en un contexto laboral como el actual mencionado en el primer epígrafe de este estudio, evolucionan con agilidad a medida que el mercado (consumidores, clientes, etc.) genera nuevas dinámicas.

Un ejemplo de ello es la apertura a nuevos mercados por parte de las distintas empresas y compañías de nuestro país, requiriendo para ello unas competencias en idioma que, pudiera ser, no tengan algunos de sus trabajadores. En este sentido, los centros de idiomas y servicios de lenguas de las universidades suponen una gran ventana de oportunidad para la adquisición de dichas competencias tanto por parte de trabajadores como de empresarios.

Habida cuenta, además, del gran abanico de opciones formativas que existen en nuestros tiempos, ya bien entrado el Siglo XXI, sería razonable dudar si el legislador valoró, previa redacción del artículo 23 ET, la *multitudinaria* y variopinta oferta educativa superior surgida, en gran medida, a raíz de la revolución tecnológica e internet. Precisamente, puede colisionar la flexibilidad laboral establecida en el precepto con el poder de dirección del empresario e, hipotéticamente, en las necesidades productivas de la empresa. La negociación colectiva, en ese aspecto, supone una herramienta fundamental para adaptar la formación continua de los trabajadores a las dinámicas de la actividad laboral de sectores determinados, de empresas o de trabajadores de una categoría profesional especifica. Evidentemente, el derecho a la formación de los trabajadores debe equilibrarse con la producción a desarrollar por la empresa.

Lo que está fuera de toda interpretación es que el artículo 23 del ET actúa como una norma que fija las condiciones mínimas de formación pudiendo ser, como en otros casos, mejoradas a través de la negociación colectiva y su convenio resultante. Tal y como sucede en términos de salarios, de cómputo de jornada o de días de vacaciones, el convenio colectivo es el instrumento que permite adaptar las necesidades de formación de un sector o de una empresa en particular. Por tanto, la norma mínima establecida es irrenunciable.

Se plantea la cuestión en términos individuales, es decir, si mediante acuerdo entre empresario y trabajador el ejercicio del derecho de formación puede realizarse con características singulares del trabajador, ya fuere por necesidades

del puesto de trabajo, del propio trabajador o por acuerdo alcanzado como una suerte de contraprestación por el trabajo.

En suma, para que el ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores se lleve a cabo con ajuste a derecho, se deberá seguir una serie de pautas tales como el preaviso, *a priori,* y la justificación del aprovechamiento de la formación, en este caso, *a posteriori* de haberla recibido. Es cierto que el contenido del articulado no hace alusión a la documentación, pruebas o cualesquiera elementos que certifiquen que, efectivamente, el trabajador ha asistido, recibido y aprovechado la formación, lo que podría llevarnos a pensar que el principio de buena fe que rige el vínculo contractual en las relaciones laborales es la piedra angular en la que se sustenta el ejercicio del derecho de formación profesional del trabajador.

Pues, tendrá que estipularse de forma detallada e individualizada a cada trabajador, ya que poco guarda en común estudiar un grado universitario, acudir a un curso de formación específico de un sindicato o bien cursar un certificado de idiomas. Lo que sí que es común e independiente de los estudios que se cursen es el preaviso necesario por parte del trabajador, indicando la fecha prevista, el estudio y, en definitiva, el cómo se va a disfrutar del derecho y la ausencia del puesto de trabajo o adaptación de la jornada que eso va a conllevar.

Con posterioridad al disfrute de la formación, el trabajador deberá demostrar de forma fidedigna a través del justificante o documentación pertinente diferentes extremos: la realización de una prueba en concreto, la matriculación de los estudios, el certificado de aprovechamiento o bien el título o certificado de obtención de un determinado título académico.

Con ello, después de este sucinto repaso por el marco jurídico del derecho a la formación de los trabajadores, la política universitaria y la propia institución revelan una necesidad de estudio. Se debe al interés que puede suscitar la relación entre universidades y formación de trabajadores, así como su impacto en el empleo o en la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras en activo.

III. EL PAPEL DE LA UNIVERSIDAD EN LAS OPORTUNIDADES FORMATIVAS DEL COLECTIVO DE TRABAJADORES

Según expresa nuestra mejor doctrina, el acceso a la universidad en España se ha democratizado[16] a lo largo del último medio siglo. Así lo demuestran los datos de acceso de los jóvenes (y no tan jóvenes) estudiantes al sistema universitario nacional los últimos años, situándose en que un tercio de la población

16. En este sentido, véase Revesado Carballares, D. «Democratización de las políticas de acceso a la universidad en el sistema educativo español. Un análisis en perspectiva histórica», *TRANCES. Revista de Transmisión del Conocimiento Educativo y de la Salud,* Vol. 14, Núm. 1, 2022, pp. 50 – 72.

entre 25 y 34 años[17] cuentan con formación universitaria en nuestro país. Los datos de matriculaciones universitarias no son inmutables, antes, al contrario, se ven alterados por los ciclos económicos y de empleo notando un descenso en épocas de bonanza económica, donde es relativamente más sencillo encontrar un empleo y, por otro lado, aumentando el número de alumnado universitario durante las crisis económicas donde se prefiere aprovechar para la obtención de un título o mayor formación.

Los estudios de educación universitario han venido evolucionando a raíz también de la apertura de universidades *de proximidad o territoriales* a lo largo y ancho de nuestro país, evitando así la necesidad de desplazamiento de estudiantes que ocurría a mediados del Siglo xx. Así, de este modo, prácticamente en cada provincia de España encontramos una facultad universitaria, incluso en aquellas provincias más pobladas podemos encontrar cuatro o cinco universidades de titularidad tanto privada como pública con numerosas posibilidades de cursas grados o másteres oficiales. Todo ello al hilo del cambio de paradigma hacia una sociedad del conocimiento donde las universidades juegan un papel fundamental no solo en el ámbito formativo sino también como núcleo de transferencia y divulgación del conocimiento.

La proliferación de alumnado universitario y de centros universitarios no hubiera podido llevarse a cabo sin el necesario empuje de las administraciones públicas, especialmente a nivel nacional pero también autonómico. Desde las autorizaciones de apertura de nuevas universidades hasta la confección y configuración de las pruebas de acceso a la universidad, históricamente conocidas como la selectividad, aunque su nomenclatura ha ido evolucionando. Si bien su contenido se refiere a aspectos esenciales y mínimos de cultura general que cualquier alumno universitario debe conocer y dominar y, en la actualidad, ha adquirido mayores tintes competenciales incluyendo comentarios de texto, reflexiones, opiniones o distintos razonamientos.

Además, la prueba de acceso a la universidad, más allá de la parte general de cultura básica, cuenta con una parte específica a escoger por parte del alumnado que determina su elección futura para cursar estudios universitarios. Dicha parte específica consiste en una serie de materias que, por su afinidad y contenido, otorgan puntuación para acceder a los grados igualmente afines.

El sempiterno debate acerca del sistema selectivo del alumnado universitario es siempre controvertido, ahora bien, existen dudas sobre si realmente es selectivo, pues, según los datos de los últimos años y pruebas, nueve de cada diez estudiantes superan el examen. Otra cuestión es la calificación que se obtiene. Pero, sin duda, tiene mucho que ver la conexión entre las necesidades del mercado laboral y los estudios ofertados por parte de nuestro sistema universitario. En particular, si dicha conexión guarda relación y obedece a criterios objetivos

17. *«Las universidades españolas atraen cada año a más estudiantes, pese al descenso de la población joven»* así se desprende de los datos reflejados en el Informe Universidad Española en Cifras (UE) de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) del año 2024. Disponible en https://www.crue.org/wp-content/uploads/2024/06/UEC-2021-2022.pdf

manteniendo una cierta uniformidad en los estudios clásicos cada vez menos demandados en el sistema productivo.

Podría afirmarse que, a grandes rasgos, aquel joven que desea cursar estudios superiores puede hacerlo. Para ello es necesario encontrar el equilibrio entre las dos vertientes que indicen en el acceso a la universidad: en un primer término, el derecho a la educación y formación y; por otro lado, la igualdad de oportunidades en el propio acceso. Así, el modelo de acceso español a la universidad podría decirse que es abierto ya que apenas existe restricción en la prueba de acceso a la universidad de carácter nacional como requisito básico.

Mediante la integración europea del ámbito universitario se han puesto condiciones comunes para todos los estudios superiores, diferenciando entre grado, máster y doctorado según el nivel en todo el marco europeo de educación universitaria. Esta estructura universitaria europea guarda un carácter ciertamente humanista, ya que los estudios revisten un carácter social y tradicional, no tanto destinado a una inserción laboral acorde con los tiempos presentes y futuros.

En cualquier caso, desde las administraciones públicas se ha incentivado el acceso a la universidad tanto de desempleados como de trabajadores en activo con el objetivo de poder acceder o mejorar sus condiciones en el mercado de trabajo. La diversidad de ofertas universitarias, tanto por el tipo de formación como por el tipo de institución educativa garantizan, sin embargo, ambas perspectivas de la educación superior española y europea. El sistema público cuenta con una oferta amplia de estudios denominados tradicionales combinados con más actuales, modernos e innovadores y, otros centros universitarios (o escuelas de negocio) se enfocan, principalmente, en estudios con una alta demanda en el mercado laboral necesitados de trabajadores con la formación y competencias adecuadas.

La empleabilidad de los egresados del sistema universitario reside en, precisamente, la antedicha conexión entre el sistema de titulaciones universitarias y las necesidades del tejido productivo del país. La empleabilidad de los egresados universitarios constituye uno de los principales indicadores del rendimiento del sistema de educación superior. En el contexto español, esta cuestión ha ganado una relevancia creciente en las últimas décadas, especialmente tras la crisis económica de 2008 y los cambios derivados de la transición hacia una economía digital. La empleabilidad no solo se refiere a la mera inserción en el mercado laboral, sino a la capacidad de los egresados para acceder a empleos de calidad, acordes con su formación y con posibilidades de desarrollo profesional.

En términos globales, los egresados universitarios en España presentan tasas de ocupación superiores a la media nacional. Según el último informe del Ministerio de Universidades[18] se observa lo siguiente: la tasa de afiliación a la Seguridad Social de los egresados en el primer año tras el título de grado ron-

18. Estadística de Indicadores de Afiliación a la Seguridad Social de los Egresados Universitarios. Egresados en el curso 2018 – 2019 hasta el año 2023. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Disponible en https://www.ciencia.gob.es/InfoGeneralPortal/documento/13f9939a-3760-4fdd-9166-52faf88026ca

da el 70%, aumentando hasta el 85% a los cinco años. Ahora bien, la adecuación entre estudios cursados y puesto de trabajo sigue siendo una debilidad pues, aproximadamente, un 35% de los graduados trabaja en empleos que no requieren estudios universitarios. La temporalidad es otro de los grandes caballos de troya que afecta no solo a los universitarios, sino, en general, a los empleados jóvenes. Así, afecta a más del 45% de los jóvenes universitarios empleados, un fenómeno estructural del mercado laboral español.

En suma, los datos que reflejan estos informes oficiales revelan un panorama en el que se diferencian dos ámbitos: mientras que la universidad sigue siendo un escudo frente al desempleo, el acceso a empleos estables y cualificados no está garantizado.

Otro de los factores más determinantes y que, irremediablemente, tiene que ver con la elección de los estudios universitarios es la empleabilidad dependiendo de cual sea la rama de estudios efectivamente elegida. La inserción laboral no es homogénea entre titulaciones. Los estudios universitarios de carácter técnico y científico como medicina, enfermería, ingeniería, arquitectura u odontología presentan los mejores datos de empleabilidad, siendo los estudios de los ámbitos de humanidades, filosofía, historia del arte y similares los que más dificultades tienen en cuanto a encontrar un primer empleo después de graduarse.

La brecha no solo se manifiesta en tasas de empleo, sino también en salarios iniciales y adecuación entre formación y tareas desempeñadas. Esta disparidad ha llevado a debates sobre la conveniencia de orientar la oferta académica en función de las demandas del mercado, aunque con el riesgo de mercantilizar la función universitaria.

Más allá de la titulación elegida, diversos elementos condicionan las posibilidades de inserción laboral de los egresados. Cada vez más, el estudio memorístico se está sustituyendo por competencias transversales como el dominio de idiomas (especialmente inglés), habilidades digitales, capacidad de comunicación, pensamiento crítico y trabajo en equipo son cada vez más valorados por los empleadores. Estas competencias no siempre se desarrollan de forma adecuada en los planes de estudio tradicionales y, en ese caso, los trabajadores en activo que al mismo tiempo se están formando presentan una ventaja competitiva importante.

El previo conocimiento y experiencia, aunque se de en otros tipos de empleos, así como la capacidad de tener experiencia en el extranjero son dos cuestiones muy valoradas tanto para las personas trabajadoras como para los egresados universitarios. Los programas de prácticas externas curriculares y extracurriculares mejoran significativamente las oportunidades laborales. Los egresados con experiencia previa en entornos profesionales acceden antes a empleos estables y mejor remunerados. Los estudiantes, y cada vez más también trabajadores que en sus empresas se promueve la movilidad internacional, con estancias o experiencias en el extranjero presentan mejores trayectorias profesionales, al combinar competencias interculturales con dominio de lenguas y redes internacionales.

En otros países como, por ejemplo, en los Estados Unidos, el centro universitario de procedencia es un factor también a tener en cuenta. Existen diferencias en empleabilidad entre universidades públicas y privadas, así como entre centros con mayor inserción en el tejido empresarial local. Los rankings de empleabilidad suelen destacar a universidades con fuerte vinculación con empresas, servicios de orientación eficaces y programas de formación dual.

La segmentación del mercado laboral también se reproduce, en términos similares, en el sistema de formación de personas trabajadoras y de estudiantes, en general. A pesar de que las mujeres representan la mayoría del estudiantado universitario en España (aproximadamente el 55%), se siguen enfrentando a serias dificultades para encontrar un empleo después de los estudios. Una muestra de ella es la menor tasa de empleo a igualdad de titulación y la brecha salarial persistente (de hasta el 13% en los cinco primeros años tras la graduación) o, también, en estos últimos años sufriendo una subrepresentación en posiciones de liderazgo o en sectores tecnológicos.

Por otro lado, los estudiantes de entornos socioeconómicos desfavorecidos tienen menos posibilidades de realizar prácticas, participar en programas internacionales o contar con redes de apoyo. La empleabilidad universitaria, por tanto, no escapa a las lógicas de reproducción de las desigualdades sociales.

Las Administraciones Públicas competentes, tanto la administración central como las autonómicas, son las encargadas de configurar diversas políticas públicas en materia universitaria y de formación. Del mismo modo, las propias universidades españolas han emprendido múltiples iniciativas para mejorar la empleabilidad de sus egresados, una cuestión que ha servido (y sirve) para captar un mayor número de estudiantes y, por tanto, de matrículas. También, por supuesto, para aquellas personas trabajadoras que desean mejorar sus condiciones laborales o su puesto de trabajo.

Algunas medidas que han puesto en marcha a iniciativa de las universidades,tanto públicas como privadas en nuestro país, han sido la creación de observatorios de empleo y unidades de orientación profesional, el diseño y la implantación de nuevos títulos con competencias orientadas al empleo, incluyendo formación dual y aprendizaje basado en proyectos o el fomento de la colaboración universidad-empresa, mediante cátedras patrocinadas, prácticas y proyectos conjuntos.

No obstante, todavía subsisten retos estructurales y desafíos a los cuales deben hacer frente las Administraciones Públicas, en su conjunto, con las universidades como una leve conexión entre la investigación y la empleabilidad, la falta de seguimiento de los egresados, el fomento de la formación empresa – universidad y la adaptación constante de los currículos de los títulos, especialmente de los másteres, a las necesidades actuales de empleabilidad.

En consecuencia, desde las autoridades públicas españolas se han impulsado distintas medidas, entre las que destacan la Estrategia Universidad 2030[19]

19. Disponible en https://www.crue.org/wp-content/uploads/2021/11/CRUE_UNIVERSIDAD2030_VERSION-DIGITAL.pdf

con énfasis en la mejora de la orientación laboral, la digitalización y la internacionalización y el plan de Modernización de la Formación Profesional y la Universidad[20] con financiación europea (NextGeneration EU).

Asimismo, el nuevo marco de la Ley Orgánica del Sistema Universitario[21] (LOSU) prevé mecanismos para reforzar la transferencia de conocimiento y el vínculo universidad-sociedad, lo que podría tener efectos positivos en la empleabilidad si se implementa con eficacia. El mercado laboral español está siendo transformado por dos grandes vectores, con una gran incidencia en el reciclaje y actualización de conocimientos de las personas trabajadoras como son la digitalización y la sostenibilidad.

Estas transiciones exigen nuevas competencias y redefinen perfiles profesionales que los trabajadores deberán tomar en cuenta a la hora de la elección de su formación. La transformación digital aumenta la demanda de especialistas en inteligencia artificial, ciberseguridad, análisis de datos, ingeniería de software, pero también de profesionales humanistas capaces de reflexionar sobre el impacto ético y social de la tecnología.

Las universidades tienen el reto de formar egresados capaces de adaptarse a estos cambios, mediante una formación interdisciplinar, flexible y conectada con la realidad. La visión reduccionista de la empleabilidad como debe ser matizada. Es necesario incorporar otras métricas de éxito como la satisfacción con la formación recibida, la capacidad de aprendizaje continuo y reciclaje profesional como la participación en proyectos con impacto social y comunitario o contribución a la innovación en el entorno laboral. Esto implica redefinir los objetivos de la educación superior, más allá del ajuste inmediato al mercado.

La empleabilidad de los egresados universitarios en España es una cuestión compleja que requiere enfoques integrales y políticas coordinadas. Aunque los titulados siguen mostrando mejores indicadores laborales que la media, las dificultades para acceder a empleos estables, cualificados y bien remunerados son persistentes, especialmente en determinadas ramas de conocimiento y para ciertos colectivos.

Mejorar la empleabilidad exige actuar sobre múltiples frentes como modernizar los planes de estudio, reforzar los vínculos con el tejido económico, garantizar la igualdad de oportunidades, y preparar a los egresados para un mundo laboral en transformación. Solo así la universidad podrá cumplir plenamente su función social, no solo como transmisora de conocimientos, sino como espacio formativo que capacita para una vida profesional digna, reflexiva y comprometida.

20. Disponible en https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-25845

21. Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. BOE núm. 70 de 23 de marzo de 2023. Disponible en https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-7500

IV. REFLEXIONES CRÍTICAS

Tradicionalmente, la universidad ha jugado un papel o rol secundario en la formación permanente de los trabajadores en activo del mercado laboral nacional. Han sido otras las instituciones que han copado la actualización y el reciclaje profesional de la fuerza de trabajo habiéndose centrado, las universidades españolas, en los jóvenes que han terminado la formación post obligatoria (bachiller). Si bien es cierto que el sistema universitario en nuestro país cuenta con estudios de inserción laboral y es uno de los aspectos más valorados tanto por estudiantes como por el tejido empresarial, pero no ha sido hasta bien entrado el Siglo XXI cuando las universidades han tomado una mayor importancia en la formación continua de personas trabajadoras.

A raíz del *boom* universitario, de las nuevas tecnologías, de las universidades en línea y de las diferentes posibilidades de estudiar en la universidad de forma flexible, numerosos profesionales han tenido en cuenta la posibilidad de formarse en universidad rompiendo esa suerte de esquema o dinámica más tradicional. Por un lado, los beneficios de contar con un grado o máster universitario para optar a puestos de trabajo con mejores condiciones o bien para promocionar, también, en la administración pública han sido uno de los motivos que ha llevado a personas trabajadoras a cursar estudios universitarios. Las adaptaciones de extintas diplomaturas, por ejemplo, a grados actuales, suman en ese mismo sentido.

En sectores profesionales determinados se ha venido demandando en los últimos años estudios de posgrado, mayoritariamente másteres, muy enfocados y centrados en la práctica. De ahí el surgimiento, o, al menos, la proliferación de másteres universitarios en *business administration* para trabajadores con una trayectoria profesional importante y años de experiencia que buscan actualizarse y dar un nuevo enfoque a sus responsabilidades laborales. Las universidades españolas, tanto públicas como privadas, se han adaptado de forma razonablemente buena a dichas demandas ofertando estudios de este tipo con posibilidad de compatibilizarlo con un trabajo a tiempo completo, siendo muchas de las clases en horario de viernes tarde y sábado por la mañana.

Finalmente, la verdadera revolución en términos de formación universitaria de trabajadores, a mi juicio, ha sido la proliferación y consolidación de universidades *online* que flexibilizan sobremanera la posibilidad de estudiar en la universidad y trabajar al mismo tiempo. Universidades a distancia, en línea, estudios semi presenciales e incluso las universidades más tradicionales han ofertado en los últimos años titulaciones específicas con alta demanda en modalidad en línea, lo que les permite tener distintos colectivos de estudiantes.

Cuando las personas trabajadoras y también las empresas conocen de estas posibilidades formativas, valoran positivamente la universidad para formar, actualizar y reciclar sus conocimientos por diferentes motivos: por el prestigio de una titulación universitaria, por su validez curricular, por su profesorado, por los conocimientos adquiridos y también por la flexibilidad que se les otorga en estas nuevas titulaciones universitarias.

Por tanto, recogiendo de forma sucinta la evolución a lo largo de los últimos años del papel de la universidad española en la formación de los trabajadores, puede observarse una adaptación de un valor significativo por parte del conjunto del sistema universitario de nuestro país para ofrecer unos servicios actualizados a las necesidades de la época. Veremos, en este sentido, cual es el camino que todavía queda por recorrer en un ámbito, el de los estudios universitarios, donde la competencia es, y previsiblemente continuará siendo, muy intensa. Por lo pronto, el paso más complicado que es la toma de la decisión inicial está dado, sin embargo, el perfeccionamiento de la oferta y la mejora continua para ser competitivo en el mercado de estudios universitarios para los trabajadores es una tarea que debe ocupar a los responsables de las universidades de forma permanente.

BIBLIOGRAFÍA

Baylos Grau, A. «La 'carrera' profesional del trabajador: promoción y ascensos en el Derecho del Trabajo», *Documentación Administrativa*, núm. 210 – 211, 1987, pp. 191 – 225.

Cárdenas del Rey, L. y Arribas Cámara, J. «Flexibilización, desregulación y dualización: las trayectorias de liberalización en el cambio institucional del mercado de trabajo», *Revista española de Sociología,* núm. 31, vol. 2, 2022, p. 3.

Ereñaga de Jesús, N. «La gestión del conocimiento en las organizaciones como medida de adaptación al nuevo entorno laboral», *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales,* núm. 49, 2023, pp. 15 – 36.

García Muñoz, M. y Salvador Pérez, F. «El derecho a la formación laboral en nuevas tecnologías: una aproximación en el ordenamiento español», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* Vol. 6, Núm. 1, 2018, pp. 94 – 113.

García Testal, E. y López Balaguer, M. (Coords.), *Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2012.

Goerlich Pesset, J.M. «¿Repensar el Derecho del Trabajo? Cambios tecnológicos y empleo», *Gaceta sindical: reflexión y debate*, núm. 27, 2016, pp. 173 – 190.

Huesca Reynoso, L., Castro Lugo, D. y Rodríguez Pérez, R.E. «Cambio tecnológico y sus efectos en el mercado de trabajo: una revisión analítica», *Economía, sociedad y territorio*, vol. 10, núm. 34, 2010, p. 751.

Jalil Naji, M. «Industria 4.0, competencia digital y el nuevo sistema de formación profesional para el empleo», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 6, Núm. 1, 2018, pp. 164 – 194.

Mercader Uguina, J.R., «Inteligencia Artificial y Relaciones Laborales», *Cuadernos de Derecho Transnacional,* Vol. 16, Núm. 2, 2024, p. 1128.

PEDRAJAS MORENO, A. y Lleó Casanova, B., *La formación profesional continua de los trabajadores en la empresa,* Valencia, Tirant Lo Blanch, 2005.

POQUET CATALÀ. R. «El derecho a la formación profesional del trabajador», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 8, 2023, pp. 239 – 258.

REQUENA MONTES, Ó., *Los derechos individuales de formación en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019.

REVESADO CARBALLARES, D. «Democratización de las políticas de acceso a la universidad en el sistema educativo español. Un análisis en perspectiva histórica», *TRANCES. Revista de Transmisión del Conocimiento Educativo y de la Salud*, Vol. 14, Núm. 1, 2022, pp. 50 – 72.

TODOLÍ SIGNES, A. y BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. (coords.), *Inteligencia Artificial en el mundo del trabajo,* Aranzadi, Madrid, 2024.