

Emprendedores

Juan de Colonia

CENTRO INTEGRADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

El único día fácil fue ayer (lema de los Navy Seal)

Burgos. Junio de 2022. n.º 15

PRINCIPALES CAMBIOS QUE INTRODUCE LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO DE 2022

CÉSAR ARCHAGA GARCÍA. Profesor de FOL del CIPF Juan de Colonia

La reforma laboral de 2022 introduce una serie de cambios que pretenden la transformación del mercado de trabajo español impulsando la estabilidad en el empleo.

Entre las principales medidas que contiene esta reforma podemos destacar las siguientes:

- En materia de contratación, se pretende generalizar el *contrato indefinido* en todos los sectores, incluido el de la construcción, de manera que los contratos se presuman celebrados por tiempo indefinido. Como consecuencia, se reduce el número de modalidades de contratación temporal, desapareciendo el *contrato por obra o servicio determinado*. Sólo podrán celebrarse *contratos temporales de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución del trabajador* con derecho a reserva de su puesto de trabajo.
- En cuanto al *contrato temporal por circunstancias de la producción*, se establece una duración máxima de seis meses, ampliables por convenio otros seis meses más. Se entiende por circunstancias de la producción el aumento ocasional e imprevisible y las variaciones que aun tratándose de la actividad normal de la empresa generen un desajuste temporal entre el empleo disponible y el requerido.
- En referencia al *contrato de duración determinada por sustitución de la persona trabajadora*, si se trata de cubrir una vacante mientras dure el proceso de selección que lleve a cabo una empresa para cubrir de manera definitiva un puesto de trabajo, se establece una duración máxima de tres meses.
- En relación a los *contratos formativos*, se establece un *contrato formativo* con dos modalidades: la primera es el *contrato de formación en alternancia con el trabajo*, que podrá concertarse con trabajadores de cualquier edad, salvo en el caso del catálogo de cualificaciones profesionales, con el límite de hasta 30 años de edad, tendrá una duración mínima de tres meses y máxima de dos años y una retribución que no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo año respecto de la fijada en el convenio para esa categoría profesional y en ningún caso será inferior al salario mínimo en proporción a la jornada realizada. La otra modalidad es el *contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios*, que podrá celebrarse en el plazo máximo de tres años desde la obtención del título (cinco años en el caso de una persona discapacitada), tendrá una duración de entre seis meses y un año y en el que se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso excederá de un mes.
- En cuanto al *encadenamiento de contratos temporales por circunstancias de la producción* necesario para considerar a un trabajador indefinido, se reduce el tiempo máximo de 24 a 18 meses.
- En lo que respecta al *contrato fijo discontinuo*, se podrá concertar para la realización de trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada así como para aquellas actividades de carácter intermitente que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. También podrá celebrarse un *contrato fijo discontinuo* entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida en los términos previstos legalmente (Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal).
- En materia de *negociación colectiva*, se recupera la ultraactividad indefinida, de manera que las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de finalizada su vigencia.
- También se deroga la prevalencia salarial de los convenios de empresa, de manera que deberán respetar las condiciones salariales mínimas fijadas en los convenios sectoriales, es decir, los salarios no podrán ser inferiores a los salarios fijados en el *convenio sectorial de referencia* (cláusula de descuelgue salarial).
- En lo que se refiere a los *expedientes de regulación temporal de empleo*, se simplifica el procedimiento para que las empresas puedan acogerse a un ERTE de cara a facilitar su tramitación por las empresas de menos de 50 trabajadores (pymes), reduciendo el periodo de consultas a siete días. Además, los ERTE por causa de fuerza mayor incorporan también como causa específica el impedimento o la limitación a la actividad normal de la empresa por decisiones

de la autoridad gubernativa. Se crea también la modalidad de los ERTE sectoriales, como consecuencia de la necesidad de reestructuración en un sector concreto o bien debido a cambios tecnológicos o a alguna situación transitoria. En definitiva, se potencian los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) con la finalidad de evitar despidos colectivos.

- Se establece el llamado *Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización en el empleo*, que debe ser activado por el Consejo de Ministros con la finalidad de proteger las rentas salariales y los sectores productivos de posibles perturbaciones externas (como está sucediendo durante esta pandemia). Además, se diferencian dos modalidades: cíclica (debida a una caída transitoria de la demanda por factores macroeconómicos, en cuyo caso las empresas podrán suspender contratos de trabajo hasta el plazo máximo de un año y durante este tiempo se establecerán bonificaciones en las cotizaciones a pagar a la Seguridad Social y se incentivará la formación de los trabajadores afectados) y sectorial (para sectores en transición que requieran cambios y con la finalidad de facilitar la recualificación y adaptación de los trabajadores para así evitar desajustes en el empleo las empresas afectadas podrán activar este mecanismo durante el plazo máximo de un año y tendrán derecho a una bonificación del 50 % durante seis meses en las cuotas a pagar a la Seguridad Social).
- En materia de *subcontratación*, el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el convenio sectorial aplicable a la actividad desarrollada en la empresa principal, salvo que ya exista otro convenio sectorial aplicable. Cuando la empresa contratista o subcontratista tenga un convenio propio únicamente se aplicará si establece mejores condiciones salariales que el convenio sectorial que resulte de aplicación.

LA CONTRADICCIÓN DEL MERCADO LABORAL

PAOLA GUACHAMIN QUINGALOMBO, BELINDA SÁNCHEZ VEGAS, DAVID YIANACOU DELGADO. 1º Asistencia a la Dirección

Nuestro mercado de trabajo se caracteriza por tener una elevada tasa de desempleo, pero al mismo tiempo se da la circunstancia de que cuesta encontrar profesionales para determinados campos. Son las llamadas ocupaciones de difícil cobertura, que están recogidas en un catálogo que ha publicado el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y que se actualiza cada tres meses.

Una pregunta que nos podemos plantear es si estaríamos dispuestos, por ejemplo, a trabajar durante largas temporadas en alta mar ya que muchas de estas ofertas de trabajo que no se cubren tan fácilmente están relacionadas con el sector naval. Entre estas ofertas nos podemos encontrar con

puestos como cocineros de barco, mozos de cubierta, maquinistas navales, mecánicos de barco, conrmaestres, frigoristas navales, etc. Por un lado, se trata de trabajos con unas condiciones duras que la mayoría de los demandantes de empleo no están dispuestos a aceptar y por otro lado algunos de estos puestos requieren una formación específica a la que no se puede acceder tan fácilmente.

También se necesitan profesionales en el sector deportivo, concretamente hay una demanda alta de deportistas profesionales y entrenadores deportivos, especialmente en algunas provincias como Burgos. En este caso, la falta de cualificación profesional y

experiencia son los principales motivos que explican la escasez de trabajadores en este sector.

Estamos hablando de que todos los trimestres se publican en el SEPE más de 1000 ofertas de trabajo en estos sectores profesionales, lo que puede suponer, para quienes están interesados, una forma de lograr la inserción en el mercado laboral.

Para que estas ocupaciones de difícil cobertura sean más atractivas resulta fundamental tener una mayor y más adecuada oferta formativa en algunos casos y en otros unas mejores condiciones de trabajo en los convenios aplicables.

La Ley de Startups

CÉSAR ARCHAGA GARCÍA. Profesor de FOL del CIPF Juan de Colonia

El Gobierno aprobó en diciembre de 2021 el *Proyecto de Ley de Fomento del Ecosistema de las Empresas Emergentes*, más conocida como *Ley de Startups*, con la finalidad de fomentar y favorecer el emprendimiento innovador, atraer inversión y talento e impulsar la llamada economía digital. La intención del Gobierno es que se envíe a las Cortes Generales para su aprobación antes del cuarto trimestre de este año.

Esta norma simplifica los trámites y establece un régimen fiscal favorable para la creación de empresas innovadoras, entre las que destacan la eliminación de los aranceles notariales y registrales en el caso de *startups* que se creen por vía electrónica y la posibilidad de constituir una empresa mediante un documento único electrónico y su inscripción en el registro mercantil en tan solo seis horas. También se suprime el requisito de obtener el número de identificación de extranjero para los inversores no residentes y durante los tres primeros años se exime a las startups de la causa de disolución por pérdidas relacionadas o que generen un desequilibrio patrimonial.

Además, el proyecto de *Ley de Startups* establece una serie de beneficios fiscales como la reducción del tipo impositivo en el Impuesto de Sociedades y en el Impuesto sobre la Renta de No Residentes al 15% durante los cuatro primeros ejercicios, a contar desde que la base imponible sea positiva. Se permite también el aplazamiento de la deuda tributaria sin intereses de demora tanto del Impuesto de Sociedades como del Impuesto sobre la Renta de No Residentes durante los dos primeros ejercicios desde que la base imponible sea positiva. Otra medida es que la base máxima de deducción por inversión en empresas de nueva o reciente creación se eleva de 60000 a 100000 euros anuales. También se elimina la doble cotización a la Seguridad Social durante los tres primeros años para aquellos emprendedores que compatibilicen su actividad con un empleo por cuenta ajena.

Con el fin de atraer a los denominados nómadas digitales (emprendedores y tele-trabajadores que se desplacen a España)

se agiliza el procedimiento para obtener el visado y la residencia y se establece un régimen tributario especial. También se benefician de esta medida los españoles que hayan sido no residentes en España durante al menos cinco años.

El proyecto de ley define las startups como aquellas empresas que se caracterizan por ser innovadoras, de nueva creación o con una antigüedad de hasta cinco años en general, o de siete años en el caso de empresas de biotecnología, energía e industriales. Otra característica es que tienen su sede social, establecimiento permanente y la mayoría del empleo en España (al menos el 60% de la plantilla deberá tener un contrato laboral en España). Además, no son cotizadas ni reparten dividendos y tienen unos ingresos de hasta cinco millones de euros.

La Empresa Nacional de Innovación SA (ENISA), dependiente del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, se encargará de aportar la correspondiente documentación acreditativa del cumplimiento de todos los requisitos exigibles para adquirir la condición de empresa emergente directamente al Registro Mercantil, en definitiva, de la acreditación de las startups de cara a optar a los beneficios fiscales y ayudas públicas establecidas. Además, habrá una Oficina Nacional de Emprendimiento y Puntos de Atención al Emprendedor, que se encargarán de realizar funciones de información y asesoramiento. Otra novedad es que el Gobierno creará un Foro Nacional de Empresas Emergentes como órgano colegiado interministerial, consultivo y de colaboración entre las administraciones públicas, universidades, organismos públicos de investigación, centros tecnológicos y empresas emergentes.



editorial

LA HIPOCRESÍA VERDE

La llamada economía verde, un modelo de desarrollo caracterizado por el respeto al medio ambiente, va a ser un importante motor de creación de empleo en los próximos años así como una fuente de interesantes y novedosas ideas de negocio para futuros emprendedores. Incluso aunque un emprendedor no ponga en marcha un proyecto relacionado con este campo, cada vez se valora más por parte de la sociedad la creación de empresas comprometidas directa o indirectamente con un desarrollo sostenible del entorno.

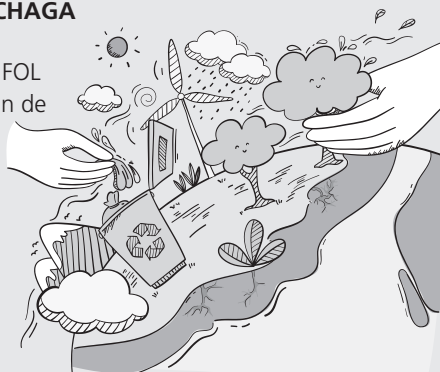
Hoy en día casi nadie pone en duda la existencia del cambio climático y por este motivo hay una concienciación cada vez mayor acerca de la importancia de buscar soluciones para hacer frente a este gravísimo problema. Lo que sí llama la atención es que algunos personajes procedentes de la política, de la música o del cine, por poner un ejemplo, se han convertido en portavoces de la defensa del medio ambiente cuando su estilo de vida no es precisamente un ejemplo a seguir en este tema. Estos personajes tienen fabulosas casas con piscina, varios vehículos, en muchos casos potentes coches de alta gama, yates privados, etc. Alguno incluso ha tenido la desfachatez, a raíz de la Cumbre del Clima de Madrid que se celebró hace unos años, de pedir sacrificios a la ciudadanía para luchar contra el cambio climático y no repara en el hecho de que si la mayoría de esa ciudadanía a la que pide esfuerzos intentara copiar sus hábitos de consumo estaríamos hablando de una cumbre por la supervivencia del planeta debido al agotamiento de los recursos y a unos niveles todavía más intolerables de contaminación.

Por supuesto que estos personajes que proceden del mundo de la política, del cine o de la música pueden hacer con sus abultadas cuentas corrientes lo que quieran. Están en su derecho, faltaría más. No se trata de demonizar la compra de un yate, de un vehículo de alta gama o la adquisición de una vivienda unifamiliar con una piscina tan grande como el lago Michigan. Pero, por favor, no nos den lecciones en este campo, no les hemos pedido catequesis ecológica. Ustedes son un claro exponente del conocido refrán "consejos vendiendo y para mí no tengo".

El ejemplo a seguir es el de muchas personas anónimas que están sensibilizadas con este problema, personas normales y corrientes, que viven en pisos normales y corrientes, que no tienen grandes bienes patrimoniales perjudiciales para el medio ambiente, que reciclan, que apuestan cuando es posible por el transporte público (asignatura pendiente de gran parte de la clase política española), que si tienen un vehículo lo utilizan de manera racional y que, en definitiva, aportan su granito de arena para frenar el deterioro del medio ambiente, sin aspavientos y sin proclamas vacías de contenido.

CÉSAR ARCHAGA GARCÍA

Profesor de FOL del CIFP Juan de Colonia



TRABAJADORES pobres

RAFAEL TABARES. Profesor de Administración del CIFP Juan de Colonia

Parece obvio que disponer de un trabajo remunerado es algo positivo y una legítima aspiración de cualquier persona. De hecho, como docentes, nada nos satisface más que nuestro alumnado encuentre empleo tras acabar sus estudios de formación profesional. Y es que el trabajo, o mejor dicho, el empleo, ha sido durante muchos años la forma más universalmente asumida para poder estar en la sociedad de manera normalizada así como la puerta a tener derechos socio-laborales.

Pero lo cierto es que la realidad laboral siempre admite otras miradas que nos deben interpelar. Así, en los últimos años se ha instalado en nuestra sociedad una nueva categoría laboral, análoga a los *working poor* estadounidenses surgidos a finales de los años 80 del siglo XX, que recibe el nombre de "trabajadores pobres".

A pesar de lo explícito del término, "trabajadores pobres", no resulta tan fácil su definición. Pero en un sentido amplio y de acuerdo a la definición proporcionada por la Organización Internacional del Trabajo, **se consideran trabajadores pobres las personas que pese a desarrollar un trabajo remunerado dentro del mercado de trabajo actual no logran distanciarse del umbral de la pobreza monetaria relativa, ni sortear el riesgo de encontrarse ante una privación material grave o severa que les conduce irremediablemente hacia la exclusión social.**

Según los datos de Eurostat, España es uno de los países de la Unión Europea que más trabajadores pobres genera, tan solo por detrás de Rumania.

En nuestro país hay casi 2,5 millones de trabajadores pobres que, pese a estar empleados, no llegan a fin de mes. Y el Informe FOESSA (Fomento de Estudios Sociales y Sociología Aplicada), sobre exclusión y desarrollo social en España, establece que "lo que muestran estas cifras es que lo que significaba tener un empleo ha cambiado. El problema es que ese empleo que nos protegía social y económicamente, ha dejado de tener esa capacidad".

Es realmente complicado categorizar los colectivos que podemos considerar como "trabajadores pobres". **Pero lo cierto es rasgos como ser mujer, inmigrante o ser joven son determinantes.**

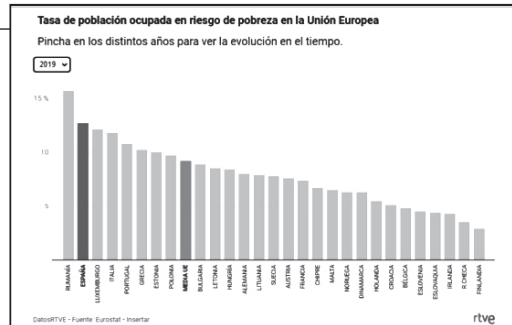
Dentro de los denominados "trabajadores pobres", **las trabajadoras domésticas son las más desprotegidas.** Según el último estudio de Interimón Oxfam en el que se analiza su situación, el

32,5 % de las trabajadoras del hogar es pobre. En España existen más de 550.000 trabajadoras empleadas en el sector doméstico y su salario queda por debajo del salario mínimo. Su esperanza es que nuestros órganos legislativos apruebe el convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo que iguala los derechos de las trabajadoras y empleadas del hogar con el resto de trabajadores. Pero los trámites continúan....

Otro colectivo afectado es el de los *riders* y reparadores, en auge con las plataformas digitales. Sin duda, una de las principales polémicas es que estas empresas tienen contratados a sus trabajadores como falsos autónomos. Muchos de ellos, **tienen que pagar para tener los materiales necesarios para desarrollar su actividad laboral, no tienen vacaciones retribuidas, ni salario mínimo, ni derecho a paro ni indemnización por despido, ni permisos retribuidos, lactancias o reducciones de jornada.** Por otra parte, otra pérdida de derechos de estos trabajadores se encuentra en la falta de prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud. A pesar de la bautizada como *Ley Rider*, muchas plataformas han recibido denuncias por presuntamente incumplir los derechos laborales y desafiar a la *Ley Rider* sin hacer intento de adaptarse a la regulación.

El envejecimiento de la sociedad en Europa ha traído a un primer plano la labor, mayoritariamente de mujeres inmigrantes, en relación al cuidado de nuestros mayores. **Las cuidadoras a domicilio no cuentan con los mismos derechos que el resto de los trabajadores de otros sectores.** En 2021 se estima que un 34% de las empleadas de hogar trabajaban sin contrato. La invisibilización y la precariedad laboral, en estos casos, se vuelve extrema. Desde salarios de 400 por jornada completa, horarios de 24 horas, vigilias y falta de períodos de descanso. El envejecimiento de nuestra sociedad las ha convertido en esenciales, aunque a cambio de su entrega a los más vulnerables, no se les pague con el reconocimiento debido. Salarios míseros por una dedicación exclusiva.

Los peones agrícolas de temporada, los temporeros, es otro colectivo afectado. El trabajo agrícola de temporada en España se caracteriza por un gran desgaste físico, un bajo requerimiento de cualificación y unas precarias condiciones laborales. Estos elementos han generado que



los autóctonos hayan ido abandonando paulatinamente este nicho laboral para ser reemplazados por migrantes internacionales de una amplia variedad de orígenes. La temporalidad de estos trabajos conlleva la reducción de derechos. Aunque la legislación española reconoce diversos derechos a los trabajadores con nacionalidad extranjera, su situación de migrante supone, a menudo, una limitación de los mismos. Así, predomina una falta de protección legal, restricciones de acceso servicios sociales o sanitarios, poco respeto a la legalidad vigente, y condiciones laborales y habitacionales precarias. Un número significativo de migrantes trabaja sin afiliación a la Seguridad Social, y no tienen acceso a las prestaciones por desempleo.

Otro sector castigado es la hostelería. Muchos trabajadores de este colectivo sufren la precariedad. Las condiciones del sector han seguido empeorando, en forma de tasas de temporalidad y parcialidad muy por encima del conjunto de la economía. El coste salarial ordinario en hostelería se ha reducido un 5% respecto al de antes de la pandemia. La mayor reducción de salarios se registra en los tramos de retribución más bajos. A esto le añadiríamos que el sector afronta procesos crecientes de externalización de partes del proceso productivo utilizando especialmente la figura de empresas multiservicios.

Las medidas para paliar estas situaciones son diversas. Es evidente que los cambios legislativos favorecedores para estos colectivos así como una concepción de la economía centrada en la persona son urgentes. Pero tampoco debemos olvidar, que los trabajadores pobres, son, como nosotros, trabajadores y que la solidaridad y el respeto hacia ellos deben estar presentes en nuestra vida. **Al fin y al cabo, formamos parte del mismo equipo.**

LOS JÓVENES SOLICITAN TRABAJOS SIN NECESIDAD DE EXPERIENCIA

NOELIA GÓMEZ DE LA FUENTE.

Alumna del CIFP Juan de Colonia. 1º de Gestión Administrativa

Hablo en nombre de muchos jóvenes cuando decimos que estamos hartos de que no se nos dé visibilidad en empresas o empleos donde se nos trate de forma profesional, tanto salarialmente como con los horarios y otras condiciones de trabajo. En cambio, a la población joven que está cursando una formación académica sólo se la contrata para trabajos donde se les menosprecia por el hecho de ser jóvenes y no contar, en muchos de los casos, con experiencia laboral. Muchos estudiantes cuentan con la educación secundaria y títulos como bachillerato o formación profesional y aun teniendo cursados estos estudios, no se nos ofrece la posibilidad de poder evaluarnos para así demostrar nuestra valía profesional. Es por ello que solicitamos la comprensión de los empresarios para darnos la oportunidad de poder acceder a un trabajo sin necesidad de tener experiencia, ya que **"nos exigen tener experiencia, pero nadie nos da la oportunidad"**.

Unas estudiantes de la UBU realizaron un proyecto para recoger opiniones sobre la población juvenil, donde una de las preguntas era si estás harto de que te exijan experiencia en trabajos, pero ninguna empresa te da la oportunidad de adquirirla.

La idea de esta encuesta era poder desarrollar una aplicación donde los jóvenes podamos buscar trabajos que no requieran experiencia y dar nuestra opinión como trabajadores de dicha empresa para animar o informar a otros jóvenes.

Experiencia previa

NURIA DÍEZ / ÍKER SAN JUAN. 1º Comercio Internacional

Estás estudiando y decides buscar trabajo para tener tus propios ingresos, darte algún capricho o tener mayor independencia económica de tus padres, pero te adentras en la búsqueda de empleo y en todas las empresas, fábricas, bares, tiendas o en general cualquier negocio, aparecen las siguientes palabras: "con previa experiencia".

Por un lado, es lógico porque una empresa puede llegar a ofrecer un puesto con gran responsabilidad que exige una persona cualificada para el trabajo, por lo cual si un negocio pide experiencia laboral es porque se quiere asegurar de algún modo que esta persona tenga unos conocimientos y habilidades básicas, de tal forma que no tenga que invertir tiempo y dinero en su enseñanza y formación.

Sin embargo, aplicando el dicho "hay genios sin estudios e idiotas con doctorado", podemos decir que una persona puede tener todas las titulaciones, estudios, diplomas y certificados posibles, pero si no tiene ganas de trabajar no servirá para nada. En cambio, una persona con pocos estudios o escasa formación pero con ganas de trabajar y sacar el trabajo adelante será mucho más eficiente y eficaz para la empresa.

Para acabar, creemos que todas las personas se merecen una oportunidad, ya que a veces los más jóvenes pueden ser los mejores trabajadores, buscando siempre la mayor productividad y sacando su brillo.

A DEBATE LA reforma laboral DE 2022

JOSÉ CÁMARA PUERTO
MÓNICA DEL RINCÓN CARRANZA
1º de Gestión de Ventas y Espacios Comerciales

José Cámara Puerto y Mónica del Rincón Carranza, alumnos del grupo de 1º de Gestión de Ventas y Espacios Comerciales analizan los principales cambios que introduce la reforma del mercado de trabajo aprobada hace pocos meses:

- Respecto a la supresión del contrato temporal de obra o servicio determinado consideran acertada esta medida ya que en su opinión se abusaba de esta modalidad contractual, dejando al trabajador en una situación más vulnerable que con un contrato indefinido.
- En cuanto al contrato de duración determinada por sustitución de la persona trabajadora para ocupar una vacante mientras dure el proceso de selección que lleve a cabo una empresa para cubrir de manera definitiva un puesto de trabajo, consideran que la duración máxima de tres meses que establece la ley que aprueba la refor-

ma laboral para este supuesto puede ser una medida acertada o no dependiendo de cada situación.

- También consideran positivo que tanto la duración máxima del contrato de formación en alternancia con el trabajo (antiguo contrato de formación y aprendizaje) como del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados (antiguo contrato en prácticas) se rebaje un año (de tres años a dos en el primer caso y de dos años a uno en el segundo) ya que piensan que esta nueva duración es tiempo suficiente para cumplir la finalidad de estos contratos.
- Respecto al encadenamiento de contratos temporales por circunstancias de la producción necesario para considerar a un trabajador indefinido, se reduce el tiempo máximo de 24 a 18 meses y en este caso no hay una

opinión común ya que para uno esta medida es adecuada para reducir la temporalidad mientras que para el otro el trabajador se va a encontrar en la práctica en la misma circunstancia si finaliza el encadenamiento de contratos y no continúa en la empresa pero con menos meses trabajados y cotizados.

- Con relación a la derogación de la prevalencia salarial de los convenios de empresa, de manera que deberán respetar las condiciones salariales mínimas fijadas en los convenios sectoriales de referencia están a favor de este cambio al considerar que se trata de una medida favorable al trabajador.
- De la misma manera, también consideran acertada la recuperación de la ultraactividad indefinida en materia de negociación colectiva, de manera que las condiciones pactadas en un convenio colectivo continuarán en vigor aún después de finalizada su vigencia.

FÉLIX RODRÍGUEZ DE LA FUENTE, BURGALÉS ICONO DE VARIAS GENERACIONES

CÉSAR ARCHAGA GARCÍA. Profesor de FOL del CIFP Juan de Colonia



Félix Rodríguez de la Fuente, del que hace pocos años se cumplió el cuarenta aniversario de su fallecimiento, fue una persona pionera en su campo.

Se trata, sin duda, de uno de los mejores comunicadores televisivos españoles de la historia, sino el mejor, que se convirtió en un referente para muchas generaciones. Félix Rodríguez de la Fuente inculcó

la necesidad de respetar y conservar el medioambiente y enseñó a valorar la rica y variada fauna animal de nuestro país. Como muestra de ello, insistió en la necesidad de proteger a los animales para evitar su extinción como, por ejemplo el lince y el oso ibérico. Para los niños y jóvenes de aquella época fue el mejor profesor de lo que entonces se llamaba Ciencias Naturales.

Como legado este genial comunicador burgalés nos deja un fuerte compromiso en defensa de la naturaleza, sin el postreo y la teatralidad a la que es tan dada la sociedad de hoy en día a la hora de defender cualquier causa, y una de las mejores series que se han hecho sobre el comportamiento y la vida animal "El hombre y la Tierra", que lograba enganchar y que contiene escenas inolvidables que nunca antes habían sido capaces de grabarse, sin los adelantos ni recursos tecnológicos de hoy día, lo cual refuerza más si cabe su gran valor. Una serie que, sin duda, marcó una época y que lograba convertir al espectador televisivo casi en un espectador real de las escenas, sin la artificialidad digital que caracteriza a muchas series similares de estos últimos años.

Por todo lo dicho, Félix Rodríguez de la Fuente se puede decir que fue un emprendedor, un innovador que logró acercar la naturaleza a muchas generaciones como nunca antes se había hecho. Desde aquí nuestro reconocimiento a este ilustre burgalés.

MARIE CURIE, EJEMPLO PARA LAS SIGUIENTES GENERACIONES DE MUJERES EN EL ÁMBITO ACADÉMICO

CÉSAR ARCHAGA GARCÍA.
Profesor de FOL del CIFP Juan de Colonia



Marie Curie ocupa un lugar destacado entre las científicas más brillantes de la historia. Nació en Varsovia (Polonia) en 1867 y murió en Passy (Francia) en 1934. Estudió Física en la Universidad de La Sorbona (París), siendo la número uno de su promoción y convirtiéndose en la primera catedrática de esta Universidad. En 1903 recibió el Premio Nobel de Física, junto con el físico Henri Becquerel y su marido, Pierre Curie, profesor de Física de la Escuela de Física y Química Industrial de París, por las investigaciones que los tres llevaron a cabo en el campo de la radioactividad. De este modo, Marie Curie se convirtió en la primera mujer que obtuvo un Premio Nobel. El mérito de Marie Curie es todavía mayor ya que consiguió destacar en un ámbito (el de las Ciencias) que estaba prácticamente reservado a los hombres, basta como ejemplo de ello mencionar que únicamente dos mujeres se graduaron en la Universidad de La Sorbona el año que finalizó la carrera y que ella acabó siendo la primera mujer catedrática en Física en la prestigiosa universidad parisina. En 1911 Marie Curie recibió

su segundo Premio Nobel, como resultado de sus estudios en el campo de la Química (descubrimiento del polonio y del radio).

Sus investigaciones en el campo de las radiaciones permitieron salvar la vida de muchos soldados durante la Primera Guerra Mundial ya que ideó ambulancias con máquinas de rayos X incorporadas para atender a los heridos, llamadas "pequeñas Curies". De hecho, fue también directora del Servicio de Radiología de la Cruz Roja e impulsó la radiología como una herramienta del diagnóstico médico.

Marie Curie dejó como legado importantes aportaciones a la ciencia y fue pionera en demostrar que las mujeres podían y debían abrirse paso en cualquier ámbito académico, convirtiéndose en un ejemplo para muchas mujeres de las siguientes generaciones en favor de la igualdad.

PROYECTO AULA EMPRESA

SIMULACIÓN EMPRESARIAL
Y MARKETING DIGITAL PARA
ASISTENCIA A EVENTO



«Programa Aula-Empresa. Actuación cofinanciada por el Fondo Social Europeo. Programa Operativo FSE de Castilla y León 2014/2020»

2º CURSO CICLO GESTIÓN ADMINISTRATIVA
2º CURSO CICLO ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN

CÉSAR ARCHAGA GARCÍA.
 Profesor de FOL del CIFP Juan de Colonia

LA EXCLUSIÓN DIGITAL

El avance de las nuevas tecnologías en la sociedad actual desde hace años es imparable. Esta creciente digitalización en muchos ámbitos es indudable que ha traído innumerables beneficios. Poder realizar diferentes gestiones y trámites desde tu propio ordenador o incluso desde tu propio teléfono móvil supone importantes ventajas en cuanto a rapidez, comodidad, evitar desplazamientos físicos, flexibilidad horaria, etc. Sin embargo, de lo que no suele hablarse es de los problemas e inconvenientes que también está produciendo, especialmente la llamada exclusión digital, personas que, por diferentes razones o circunstancias, ya sean económicas, socioculturales, etc. están siendo marginadas cuando no directamente excluidas por el sistema.

Este problema se está haciendo más visible a raíz de los procesos de reestructuración y fusión bancaria, que han supuesto el cierre de muchísimas oficinas que ofrecían servicio a la llamada España rural. Algunas entidades financieras, que en su día no tuvieron ningún reparo en recibir miles de millones de euros de dinero público para paliar los efectos de una desastrosa gestión, no están teniendo escrúpulos a la hora de suprimir oficinas que atendían a residentes de muchos pueblos. Es razonable entender que posiblemente había un exceso de oficinas en el ámbito rural y era necesaria una reducción, pero de ahí a ni siquiera garantizar una mínima presencia que aglutine al menos a gran parte de nuestros pueblos hay una diferencia. Teniendo en cuenta que la mayoría de las personas que residen en el medio rural son de avanzada edad, se les condena a

una exclusión financiera al no estar familiarizadas en la mayoría de los casos con medios de pago y compra digitales. Llama la atención que por una parte la clase política señala como uno de sus objetivos impulsar la llamada España vaciada, tratando de dar una respuesta a los problemas que plantea, pero, por otra parte, se les está privando cada vez más de servicios esenciales para su supervivencia.

La exclusión digital se hizo también evidente con la suspensión de las clases presenciales en las diferentes etapas educativas a raíz del confinamiento. No voy a entrar en la discusión de si la mayoría de las familias tienen o no ordenadores o acceso a internet. Es evidente que hoy día en casi todos los hogares se tiene al menos un equipo informático y conexión a internet. Pero no debemos quedarnos únicamente con esto, sino que también debemos analizar más detalles que influyen en la calidad del seguimiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje y en los resultados académicos, como, por ejemplo, si se trata de una familia numerosa con pocos recursos económicos y por consiguiente con pocos recursos informáticos y el ordenador es compartido, si no hay un espacio o un entorno familiar adecuado en casa para poder seguir las enseñanzas telemáticas, si no tiene buenos equipos informáticos, si la calidad de la conexión a internet es deficiente, etc. Son detalles que también influyeron en una realidad, que un porcentaje importante de estudiantes de los distintos niveles educativos estuvieron al borde de la exclusión digital.


CÉSAR ARCHAGA GARCÍA.
 Profesor de FOL del CIFP Juan de Colonia

El llamado Grupo de los 20 está formado por 19 países (Argentina, Australia, Brasil, Canadá, China, Francia, Alemania, La India, Indonesia, Italia, Japón, México, Rusia, Arabia Saudí, Sudáfrica, Corea del Sur, Turquía, Reino Unido, EE UU) y la Unión Europea. Además, en sus reuniones participan como invitados permanentes España y la Unión Africana.

El G20 surgió en el año 1999 con la finalidad de agrupar a las principales potencias económicas y a los países de economías emergentes para intentar dar respuesta a los grandes retos y desafíos de la economía mundial. La conferencia inaugural se celebró en Berlín en diciembre de 1999. Se trata de un foro que reúne a los ministros de economía y finanzas y a los gobernadores de los bancos centrales y no tiene una sede permanente, ya que cada cumbre se celebra en uno de los países que conforman este grupo. Hay que destacar también que de sus reuniones no surgen decisiones vinculantes sino únicamente recomendaciones para los países miembros. Además, en las últimas reuniones no se ha llegado a una postura unánime ya que han surgido discrepancias entre los países que defienden políticas económicas proteccionistas y los países que apoyan políticas favorables a una apertura económica sin trabas comerciales. Entre las reuniones más importantes que ha celebrado el G20 destaca La Cumbre de Washington, que tuvo lugar en noviembre de 2008, en la que se abordó la reforma del sistema financiero a raíz de la crisis económica mundial que se originó a finales de 2007. A partir de ese momento asisten también a las reuniones del G20 representantes de los principales organismos económicos internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM), la Organización Mundial del Comercio (OMC) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

EMPRENDER EN CIBERSEGURIDAD

CÉSAR ARCHAGA GARCÍA. Profesor de FOL del CIFP Juan de Colonia

La progresiva digitalización de empresas y administraciones públicas, que se ha acentuado a raíz de la pandemia, ha puesto de manifiesto la demanda creciente de profesionales en el campo de la ciberseguridad. Los ataques informáticos a empresas, gobiernos y administraciones son cada vez más frecuentes y por este motivo la seguridad informática se ha convertido en algo indispensable. Estamos, sin duda, ante un importante nicho de mercado, lo que se conoce como un yacimiento de empleo, ya que se trata de un campo sin apenas cubrir. Para quienes tengan intención de emprender se abre un magnífico abanico de posibilidades en este sector.

Los ciberataques se han convertido en un serio problema. Tanto en la prensa como en televisión son ya habituales las noticias de ataques informáticos. Por poner un ejemplo, la administración estadounidense ha afirmado haber sufrido varios ataques, el SEPE (antiguo INEM) sufrió el año pasado un ciberataque que dejó a millones de usuarios sin poder acceder a

sus servicios, el Banco de España también hace unos años fue objeto de un importante ataque, sectores estratégicos como las eléctricas y centrales nucleares de algunos países han sido también víctimas de varios intentos de desestabilización y el "hacking" a grandes empresas de todo el mundo mueve ya cifras millonarias. Se dice que si sumamos el volumen de negocio que supone el "hacking" de todas las empresas a nivel global estaríamos ante una de las economías más importantes del mundo.

En definitiva, tanto pymes como grandes empresas van a necesitar expertos en materia de ciberseguridad y emprender en este campo, tanto a nivel individual como en sociedad, es una magnífica oportunidad para insertarse en el mercado de trabajo. La especialización que también requerirá una continua actualización para hacer frente a los cambios y diferentes formas de actuar de la ciberdelincuencia para no ir dos pasos por detrás será determinante.

Primavera Quijotesca EN EL "IES DIEGO MARÍN ÁGUILERA" DE BURGOS

MARTA GARCÍA CARABIAS.
 PROFESORA DE FRANCÉS DEL CIFP "JUAN DE COLONIA"
 Y DEL IES "DIEGO MARÍN ÁGUILERA"

Aprovechando la Fecha del "Día Internacional del Libro" ha tenido lugar durante la semana del 22 de Abril al 5 de Mayo en la biblioteca de este centro educativo de FP, de ESO y Bachillerato de nuestra ciudad una exposición muy curiosa.

El Departamento de Lengua Castellana y Literatura ha llenado las vitrinas cedidas por la Diputación Provincial de una colección inusual de ediciones de "El Quijote de la Mancha" de Miguel de Cervantes en distintas lenguas. El ayuntamiento de la capital se ha encargado de prestar el ejemplar en chino, pero la idea partió de la magnífica colección personal de Irene Raya García, profesora y Jefa del Departamento de Lengua, que desde bien joven comenzara a adquirir y a completar gracias a regalos de compañeros de trabajo y amigos "una biblioteca quijotesca" de más de sesenta ejemplares.

Entre ellos hemos podido disfrutar de "Quijotes" en japonés, turco, vietnamita, islandés, danés, checo, griego, rumano, euskera, francés, alemán, inglés, italiano, portugués, bable e incluso un ejemplar en el curioso "spangli-

sh", así como de préstamos de diferentes Quijotes de los profesores del centro que han querido colaborar voluntariamente con sus volúmenes a esta exposición.

Se ha contado así mismo con la colaboración de fotografías de los alumnos/as de FP Básica, Peluquería y Automoción que han participado como modelos de fotografía muy originales bajo el lema "Nuestros Quijotes del Futuro".

Al "Escape-Room" sobre capítulos y objetos de la novela que han organizado los alumnos del Máster de la UBU para que lo realizara el alumnado durante las visitas a la exposición, se ha sumado una fantástica ambientación con una armadura, una escribanía con objetos de la época de Cervantes y sobre todo... una maravillosa recreación del Siglo XVII de Clicks de Famobil a cargo de la representante de la asociación "Aesclick" en España, Dori López Miguel, profesora de Imagen Personal del centro educativo. Con figuras ataviadas de la época se representaban escenas como la de los Molinos, un auto de fe de la Santa Inquisición, el Corral de Comedias, los tercios, el mercado, la taberna, las dependencias de Cervantes, etc. Tanto las escenas

como las vestimentas de los clicks y los edificios ayudaban a ambientar al espectador en las costumbres de la época cervantina, aunque también disfrutáramos buscando ciertos elementos anacrónicos dispersos entre las centenas de figuras que conformaban la recreación.

Las visitas se prodigaron gracias a unas invitaciones animadas que realizaron el equipo de las profesoras del Departamento de Lengua Castellana y Literatura con el que consiguieron atraer a la prensa burgalesa, la televisión regional, a miembros de Juventud y Cultura del Ayuntamiento de Burgos, familiares y compañeros del profesorado del IES "Diego Marín Aguilera" así como todo el alumnado de ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos del centro educativo situado en la Carretera de Poza.

