

# Emprendedores

## Juan de Colonia

CENTRO INTEGRADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

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

Burgos. Junio de 2026. n.º 19

### ALLYSON FELIX,

LA ATLETA MÁS LAUREADA DE LA HISTORIA, EMPRENDEDORA Y REFERENTE EN LA LUCHA POR LOS DERECHOS DE LAS DEPORTISTAS

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

Incluso entre quienes no son aficionados al atletismo son conocidos los nombres del estadounidense Carl Lewis y del jamaicano Usain Bolt, leyendas de este deporte. Pero si hablamos de una mujer que tiene un palmarés muchísimo más extenso que el de estos dos atletas y que además se convirtió en el principal icono deportivo en defensa de la igualdad de la mujer y contra la discriminación, seguramente sea desconocida para una gran mayoría. Se trata de Allyson Felix (Los Ángeles, California, 18 de noviembre de 1985).

Es la atleta más galardonada de todos los tiempos (20 medallas en los Campeonatos Mundiales de Atletismo, de las cuales 14 de oro, además de 11 medallas en los Juegos Olímpicos, de las cuales 7 son de oro). Nadie en la historia del atletismo tiene un medallero comparable (siete veces campeona olímpica y catorce veces campeona mundial), ni siquiera otras figuras históricas de este deporte que son conocidas por la gran mayoría. Su palmarés deportivo es muy difícil, casi imposible de superar.



En 2018, como consecuencia de su embarazo, su patrocinador, que en aquel momento era la firma deportiva Nike, le redujo su contrato un 70%, incluyendo una cláusula de rescisión si su rendimiento deportivo disminuía después del parto. Como respuesta, Allyson Felix decidió denunciar su situación y escribió un ar-

tículo en el Times en el que defendía el derecho de las mujeres deportistas a no ser penalizadas por ser madres. Gracias a su postura pública en defensa de la no discriminación de las deportistas embarazadas y a la gran repercusión mediática que tuvo (se trataba de la atleta con más medallas de la historia), Nike y otras grandes marcas deportivas revisaron sus políticas de maternidad, incluyendo medidas más flexibles. Pese a todo, Allyson Felix decidió no renovar con Nike y fundó su propia empresa de calzado deportivo, Saysh, pensado para mujeres. En los Juegos Olímpicos de Tokio de 2021 compitió con zapatillas de su propia marca, ganando su undécima medalla en unos Juegos Olímpicos.

De este modo, se convirtió en el principal altavoz en defensa del derecho de las deportistas a no ser discriminadas por razón de embarazo. "La maternidad no supone el final de la carrera deportiva de una mujer y no debe tratarse como una lesión", afirmó a raíz de esta polémica.

Allyson Felix impulsó por primera vez en la historia de los Juegos Olímpicos la creación de una guardería en la villa olímpica para las madres atletas, concretamente en los Juegos Olímpicos de París de 2024.

Esta velocista californiana se retiró en 2022 y se convirtió también en una reconocida activista en favor de políticas que garanticen la protección de la salud de las madres negras en EE UU, ya que tienen una tasa de mortalidad mucho más elevada.

## ¿EN QUÉ CONSISTE LA LEY DE SEGUNDA OPORTUNIDAD?

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

La Ley de Segunda Oportunidad (Ley 25/2015) es una ley que permite a los autónomos que están en situación legal de insolvencia cancelar total o parcialmente sus deudas. Esta ley fue objeto de una reforma en el año 2022 que introdujo varias modificaciones, cambios que han sido aclarados y matizados por el Tribunal Supremo en el 2026. Los principales aspectos de esta Ley son:

- En cuanto a la exoneración de deudas a la que pueden acogerse los trabajadores autónomos, la cancelación de deudas con administraciones públicas incluye intereses, recargos y sanciones (salvo que sean graves o muy graves), conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo de febrero de 2026. El concepto de deuda pública se extiende, conforme al criterio del Alto Tribunal, además de las deudas contraídas con Hacienda o la Seguridad Social, a las cantidades adeudadas a Ayuntamientos, Diputaciones Provinciales y organismos públicos

- Se establece un límite para la deuda pública principal de 10000 euros, pero se permite superar este límite si se trata de intereses acumulados, recargos y sanciones, con lo cual se puede partir de cero y cancelar deudas por un importe mayor. El requisito obligatorio que establece la Ley es identificar de manera correcta todas las deudas contraídas y los

diferentes acreedores. Además, la deuda total no puede superar los cinco millones de euros.

- Se establece un control judicial sobre la buena fe del autónomo, de manera que se exige que el autónomo insolvente o en concurso de acreedores no haya sido declarado culpable ni sancionado por delitos económicos o patrimoniales contra la Hacienda Pública o la Seguridad Social en los últimos 10 años. Además, los Juzgados estudiarán en cada caso el origen del endeudamiento y la justificación de los préstamos y créditos solicitados

- La Ley contempla dos formas de exoneración de la deuda: a través de un plan de pagos con un plazo de ejecución de 3 a 5 años, sin necesidad de vender el patrimonio de la empresa y conservando la vivienda habitual, o bien a través de un procedimiento de liquidación de la masa activa, que consiste en vender los bienes de la empresa para pagar las deudas que haya contraído el autónomo, cancelando el resto

- No es obligatorio llegar a un acuerdo extrajudicial previo para iniciar el proceso judicial.

- Una vez iniciado el procedimiento se suspenden automáticamente los embargos de cuentas corrientes y nóminas del trabajador autónomo afectado.

## A DEBATE EL TELETRABAJO (ANÁLISIS DE LA LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA)

GABRIEL ATENCIO SILVA, RAÚL AZOFRA COLOMO, IRENE IBÁÑEZ MUÑOZ, BRANDON JARAMILLO DÍAZ, REBECA MISHELL SEGURA, ANE TORRE ALONSO, ELENA LILIANA ZAPSA - 1º de Asistencia a la Dirección

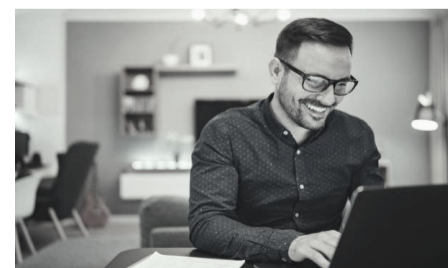
1º de Asistencia a la Dirección analiza el teletrabajo y la legislación actual que regula el trabajo a distancia.

El grupo considera adecuado que el teletrabajo sea voluntario y que en el contrato de trabajo se incluya una cláusula en la que se prevea la posibilidad de trabajar a distancia tanto desde el inicio de la relación laboral como posteriormente.

También opinan que el abono y la compensación de los gastos derivados del desarrollo del teletrabajo puede plantear problemas, tanto para delimitar estos gastos como a la hora de compensarlos y abonarlos. Por este motivo, afirman que sería conveniente que se incluya una cláusula que defina claramente cuáles son los gastos derivados del teletrabajo y cómo se van a compensar y abonar.

En cuanto al derecho a la desconexión digital hay discrepancia de opiniones, ya que mientras algunos consideran que las empresas garantizan este derecho, otros en cambio opinan que en la práctica no siempre se cumple.

Como ventajas del teletrabajo destacan que permite una mejor conciliación de la actividad profesional con la vida personal y familiar y el hecho de que refuerza la confianza que tiene la empresa en el trabajador. Otra ventaja que valoran como fundamental es que evita los tiempos y gastos de desplazamiento del domicilio al trabajo.



Como inconvenientes señalan una mayor dificultad para establecer un control sobre el trabajador por parte de la empresa y que pueden aumentar las distracciones al trabajar en el domicilio. Otro inconveniente que destacan es el hecho de que limita la posibilidad de socializar con otros compañeros en el trabajo.

## Editorial

### PRESIÓN FISCAL ELEVADA VS FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO

**CÉSAR ARCHAGA GARCÍA** - Profesor de FOL

Desde hace años se pretende desde diferentes ámbitos fomentar el emprendimiento. A nivel educativo, en la Formación Profesional se intenta motivar a nuestro alumnado para emprender, como una opción que puede ser interesante. Pero hay que analizar si la carga fiscal y burocrática que lleva aparejada la creación de una empresa favorece el impulso del emprendimiento o, por el contrario, se convierte en un obstáculo importante.

¿Facilita el marco fiscal y administrativo que tenemos actualmente en España el emprendimiento? Está claro que una fiscalidad elevada supone un freno para la aparición de nuevas empresas y el aumento del número de autónomos.

Es importante también analizar cómo afecta la precariedad laboral a quienes se han dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y qué protección social tienen en cuanto a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social, como la jubilación y el desempleo.

Los trámites burocráticos que se exigen actualmente, tanto al inicio como durante el desarrollo de una actividad profesional por cuenta propia, son otra cuestión objeto de debate.

Otro problema es la falta de relevo generacional, lo que está provocando la escasez cada vez mayor de emprendedores y autónomos en oficios tradicionales.



Para que el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia sea una opción realmente atractiva es necesario adoptar políticas que incentiven realmente la iniciativa emprendedora, reduciendo las cargas fiscales (es una medida positiva pero no es suficiente con una tarifa plana o reducida de 80 euros al mes durante el primer año de actividad), no incrementando las cotizaciones mínimas de los autónomos, que para el 2026 suben 135 euros más al mes, y simplificando la compleja burocracia administrativa actual, que también desincentiva la creación de empresas y la inversión, afectando negativamente a la competitividad empresarial de nuestro país.

También resulta fundamental mejorar la regulación actual que establece el RETA en cuanto a la protección por desempleo e introducir cambios más favorables en materia de jubilación.

"Vender" el emprendimiento en los centros educativos es importante, pero resulta indispensable establecer estrategias y políticas de carácter fiscal, laboral y administrativo más favorables para quienes deciden crear una empresa y, en definitiva, que potencien y faciliten en la práctica el emprendimiento.

Emprendedores motivados y convencidos de poder sacar adelante un proyecto empresarial, que se sienten realizados profesionalmente con el mismo y no consideran el emprendimiento como una mera opción de supervivencia laboral a corto plazo, que tienen una seguridad jurídica y que cuentan con una importante protección social.

### A DEBATE LOS CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES

**DAVID GARCÍA ESPINOSA, FÁTIMA LAZRI DJATOUT, TEODORA MARÍA PETRE, HÉCTOR SÁIZ MOROLLÓN** - 1º de Comercio Internacional

1º de Comercio Internacional analiza la regulación de los contratos temporales o de duración determinada.

El grupo considera que en el contrato temporal de sustitución el trabajador debería tener derecho a recibir una indemnización, como sí se tiene en el contrato temporal eventual por circunstancias de la producción.



En cuanto a la duración máxima del contrato de sustitución de tres meses en el caso de cubrir temporalmente un puesto de trabajo mientras la empresa lleva a cabo un proceso de selección o promoción, afirma que sería más adecuado establecer una duración mayor.

También considera que en el caso de contratos temporales de menos de un año de duración debería establecerse legalmente un plazo de preaviso.

En cuanto al encadenamiento de contratos temporales por circunstancias de la producción algunos consideran adecuado el límite máximo de 18 meses, mientras que otros señalan que sería más acertado establecer un límite máximo de un año.

Respecto a la indemnización de doce días de salario por cada año de servicio a que da derecho el contrato temporal por circunstancias de la producción, algunos afirman que esta indemnización debería ser mayor.

### MI EXPERIENCIA ESTUDIANDO GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN

**ISABELLA PATIÑO OSPINA** - 1º Gestión Administrativa

Cuando empecé el grado de Gestión y Administración tenía muchas ganas, pero también iba muy confiada. Al principio todo me parecía normal, pero, sinceramente, no presté toda la atención que debería y eso ahora me pasa factura. Pensaba que podría ponerme al día más adelante sin problemas, pero cuando llegó el segundo trimestre me di cuenta de que estaba súper perdida.

Intentaba recuperar apuntes, entender temas atrasados y seguir el ritmo de las clases al mismo tiempo, pero se me hacía muy difícil. Había momentos en los que me agobiaba y me daba el bajón pensando que ya me había quedado ahí porque veía que los demás avanzaban y yo no seguía su ritmo. Pedí sentarme en las primeras filas para así poder concentrarme mejor y prestar atención a las clases y no jugar en el ordenador, ya que lo hacía en la última fila.

Algo que me motivó a seguir yendo a clase fue que los profesores me trataban de ayudar con algunas cosas y mi tutora. Nunca me hicieron sentir menos por ir más a mi ritmo, al contrario, si yo los necesitaba estaban ahí para quedarse en un recreo conmigo y explicarme lo que no entendía.

Una de las mejores experiencias fue el tiempo en prácticas. Iba con nervios porque no sabía cómo me iba a ir trabajando de verdad en la empresa, pero fue muchísimo mejor de lo que esperaba. Me fue súper bien tanto que actualmente sigo trabajando allí dos días a la semana. Durante las prácticas en la empresa hice más tareas de comercio que administrativo, pero aprendí muchas cosas más prácticas. Esa experiencia me ayudó mucho para seguir intentando en las clases.

Además, en clase he visto un poco de todo: personas a las que el grado se les da genial desde el primer día y otras a las que les cuesta mucho. Pero al final cada persona tiene su ritmo y sus capacidades. Compararse constantemente solo hace que uno se desanime más.

Si tuviera que dar un consejo a alguien que quiera estudiar el grado, diría que no se rinda o se desanime a la primera dificultad. Hay momentos complicados, pero con esfuerzo, apoyo y constancia se puede terminar aprobando. Claro que también es muy importante ser sincero con uno mismo: si algo no te gusta o sientes que no es tu camino, no pasa nada por buscar otra opción que te haga más feliz. Lo importante es esforzarte por aquello que en verdad quieres y la que sea mejor opción para ti, porque si no te gusta y ya lo has intentado varias veces lo mejor es que busques qué se te da mejor.

### ANÁLISIS DE LA MOVILIDAD FUNCIONAL

**ALI ABED KHATTABI, GONZALO CALVO DE MIGUEL, MATEO MARULANDA DORADO, MATÍAS MURILLO CASTAÑO, FRAN REBOLLEDO MARTÍN, SARA RODRÍGUEZ VILLADA, SALOMÉ TSULIASHVILI, SOFÍA TSULIASHVILI, CHRISTIAN VELASCO INFANTE, HUGO VICENTE ÁLVAREZ** - Alumnado de 1º de Gestión Administrativa

1º de Gestión Administrativa analiza cómo está regulada la movilidad funcional. El grupo considera adecuada la regulación actual de la movilidad funcional vertical (cambio para desempeñar funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías profesionales equivalentes) en cuanto a las razones que puede alegar la empresa (causas organizativas o técnicas). También consideran acertado el tiempo mínimo que exige la Ley para reclamar el ascenso (seis meses durante un año o bien ocho meses durante



dos años) en el caso de la movilidad vertical ascendente (cambio para realizar funciones superiores a las del grupo profesional).

Por otra parte, afirman que es lógico que en el caso de realizar funciones correspondientes a una categoría profesional más alta se tenga derecho a reclamar la diferencia salarial mientras se realicen dichas funciones. Asimismo, consideran adecuado que en el caso de realizar funciones inferiores a las de la categoría profesional (movilidad vertical descendente) se mantenga el salario de la categoría original.

## EL FAIR PLAY FINANCIERO

**CÉSAR ARCHAGA GARCÍA** - Profesor de FOL del CFP Juan de Colonia

El Fair Play Financiero es una normativa que estableció la UEFA en el año 2011 con la finalidad de controlar los gastos de los clubes de fútbol europeos.

Debido a la altísima deuda que acumulaban algunas entidades deportivas, como consecuencia de una política de fichajes por encima de sus posibilidades económicas, la UEFA consideró necesario implantar una regulación que establezca unos límites, de manera que un club no podrá tener una diferencia entre gastos e ingresos superior a cien millones de euros, es decir, no podrá gastar más de cien millones de lo que ingrese, límite económico que empezó siendo de treinta millones y se amplió posteriormente debido a la presión de los principales clubes.

Esta normativa únicamente se aplica a los clubes clasificados para participar en alguna competición de la UEFA (Champions League o Europa League). Además, tienen que acreditar que no tienen deudas pendientes con otros clubes, jugadores o Administraciones Tributarias. El Comité de Control Financiero de Clubes de la UEFA es el encargado de analizar y evaluar los tres últimos ejercicios económicos con el fin de comprobar si cumplen los requisitos exigidos.

El Fair Play Financiero excluye de su política de control de gastos e ingresos las inversiones económicas que los

clubes realicen destinadas a la mejora de sus instalaciones deportivas como, por ejemplo, la construcción o reforma de un estadio de fútbol. Tampoco están incluidos los gastos destinados a potenciar la sección de fútbol femenino o las categorías inferiores.

Las posibles sanciones que contempla el Fair Play Financiero para las entidades deportivas que incumplan estas medidas dependen de la gravedad de la infracción, y pueden consistir en una advertencia o amonestación, multa económica, reducción de puntos, retención de los ingresos obtenidos por participar en competiciones europeas, prohibición de inscribir a nuevos jugadores, restricción del número de futbolistas que el club afectado puede registrar para participar en competiciones de la UEFA, descalificación de las competiciones en curso o de futuras competiciones e incluso la desposesión de un tí-



tulo deportivo o la retirada de un premio económico. En este sentido, el Manchester City y el Paris Saint Germain (los llamados clubes-Estado) fueron sancionados en el año 2014 con una multa económica de 60 millones de euros y una reducción de 25 a 21 del número de jugadores que podían inscribir en la Champions League. Estos últimos años ha existido una gran controversia en torno a estos dos clubes, ya que otras entidades deportivas consideran que el City y el PSG incumplen el juego limpio financiero al no competir en las mismas condiciones económicas (a pesar de la dura sanción que recibió el Manchester City hace varias temporadas) y su política de fichajes, en cuanto al desembolso que realizan en traspasos y fichas de jugadores, es inalcanzable para otros clubes.

En el año 2016 el Galatasaray fue sancionado debido a las deudas salariales con sus futbolistas con su exclusión en la siguiente edición de la Champions League. En el año 2013 el Málaga fue sancionado por impago con una multa de 300 000 euros y su exclusión de la Europa League. En el año 2018 el Milán invirtió más de 200 millones de euros en fichajes y fue penalizado con su exclusión para jugar la UEFA en la siguiente edición. La sanción del Manchester City para las temporadas 2020-21 y 2021-22 ha sido la última y la más dura.

## A DEBATE EL TELETRABAJO (II)

**JESSICA CHILLAGANA COLCHA, DANIEL PALACIOS AGRA, IÑIGO RODRÍGUEZ ARÉVALO, JOSÉ MARÍA SALLAS IZQUIERDO, ARTURO SANTIRSO PEREIRA, PABLO SICILIA MARÍN, JORGE VIDUEIROS PIÑEL** - 1º de Administración de Sistemas Informáticos en Red



1º de Administración de Sistemas Informáticos en Red (grupo de mañana) analiza las ventajas e inconvenientes que tiene el teletrabajo.

El grupo considera que una ventaja fundamental del teletrabajo es el ahorro de tiempo y de gastos de desplazamiento del domicilio al trabajo.

También señalan como otra ventaja importante la reducción del estrés, ya que el trabajador está más tranquilo al realizar la actividad laboral en su propio entorno.

Otra ventaja que destacan es que a través del teletrabajo se garantiza la continuidad del negocio y de la actividad empresarial en situaciones

excepcionales como, por ejemplo, la pasada pandemia o en caso de crisis.

También afirman que otra ventaja es la mayor facilidad de contratación de personal cualificado por parte de la empresa, independientemente de donde viva.

Como inconvenientes señalan la mayor dificultad para desconectar del trabajo y la tendencia a trabajar en exceso.

Otro inconveniente que destacan es la dependencia de la tecnología (equipo e internet) en el caso de dar fallos o problemas. También consideran que otra desventaja es la menor cohesión del equipo de trabajo al no haber una comunicación presencial y directa.

## El problema de las pensiones en un futuro

**KEVIN LÓPEZ MAHAMUD** - 1º de Gestión de Ventas y Espacios Comerciales

El sistema de pensiones en España es uno de los principales problemas de cara al futuro. Este sistema funciona con un modelo de reparto, donde el dinero de las cotizaciones de los trabajadores actuales es el que se reparte en las pensiones de los jubilados. Este mecanismo ha funcionado durante mucho tiempo, pero desde hace años se ven manifestaciones en las noticias donde los jubilados exigen un aumento en su pensión, ya que muchos de ellos a nuestra edad ya llevaban encima años de cotización, y si esto ya es un problema, nosotros, los jóvenes, nos enfrentaremos a innumerables problemas, debido, en parte, a cambios demográficos y económicos.

El principal problema es el envejecimiento de la población. España se enfrenta a una disminución de la natalidad y a un aumento de la esperanza de vida, lo que nos lleva a un incremento de pensionistas y, al mismo tiempo, a una reducción de la población activa. Es decir, cada vez hay menos trabajadores para sostener a más jubilados, lo que dificulta el pago de pensiones.

Las pensiones crecen debido al gasto de la vida, lo que pasa es que esta última lo hace más rápido, lo que incrementa el gasto público año tras año. A su vez, un problema más son

los ingresos por cotizaciones, pues no crecen a la misma velocidad.

Otro aspecto relevante es el impacto generacional. Las generaciones jóvenes podrían enfrentarse en el futuro a mayores cotizaciones y, al mismo tiempo, a pensiones menos generosas, lo que plantea dudas sobre la equidad del sistema.



Nuestro futuro, el futuro de los jóvenes, se verá muy perjudicado por este problema, pues nos veremos en una presunta situación de cotizar a un mayor porcentaje, y a su vez a pensiones abarata-das, por lo que hay que exigir y buscar una solución.

En los últimos años se han aplicado diferentes reformas, como el aumento de cotizaciones o incentivos para retrasar la jubilación. Sin embargo, muchos expertos piensan que estas medidas son insuficientes.

En conclusión, el sistema de pensiones en España se encuentra en una situación difícil, y el verdadero problema empeorable, por lo que es necesario buscar nuevas medidas que tengan en cuenta la evolución demográfica y económica del país.

## La Sombra de la Irregularidad: Un Desafío para la Dignidad Laboral

**BRANDOM JARAMILLO** - Alumno de 1º Asistencia a la Dirección

En el mundo globalizado del siglo XXI, la movilidad humana es una realidad innegable. Sin embargo, para miles de personas migrantes, el sueño de una vida mejor se detiene ante un muro invisible pero infranqueable: la irregularidad administrativa. La falta de documentación no es solo un vacío legal; es un estado de vulnerabilidad que fragmenta el acceso a un trabajo digno y pone a prueba los valores éticos de nuestras sociedades.

Al no poder formalizar un contrato, el trabajador extranjero queda fuera de la protección del Estado, lo que crea un escenario propenso para la explotación. Sin el respaldo de un documento, conceptos como el Salario Mínimo Interprofesional, el límite de horas diarias o el derecho al descanso semanal se vuelven promesas vacías. Esta situación no solo afecta al individuo, sino que genera una competencia desleal en el mercado laboral, erosionando los estándares de dignidad que tanto ha costado conseguir históricamente.



Uno de los obstáculos más complejos es el impacto psicológico y jurídico del miedo. Un trabajador sin papeles vive bajo la amenaza constante de la expulsión. Este temor es utilizado, en ocasiones, por empleadores inescrupulosos para imponer condiciones abusivas, sabiendo que la víctima difícilmente acudirá a las autoridades o sindicatos para denunciar. El silencio forzado convierte a estas personas en figuras invisibles que sostienen sectores críticos como la agricultura, la construcción o los cuidados sin recibir a cambio las garantías mínimas de seguridad y salud en el trabajo.

Desde una perspectiva macroeconómica, mantener a una población trabajadora en la irregularidad es una paradoja ineficiente. Estas personas consumen y participan activamente en la vida de las ciudades, pero su trabajo no se traduce en cotizaciones a la Seguridad Social ni en ingresos fiscales directos. Esto debilita el sistema de bienestar público que todos compartimos. La transición hacia la regularidad, como los procesos que estamos observando en este 2026, demuestra que cuando un trabajador obtiene sus papeles, deja de ser una carga potencial para convertirse en un contribuyente neto que fortalece el tejido económico nacional.

El acceso a un trabajo digno no debería ser un privilegio reservado a quienes han tenido la fortuna de nacer dentro de ciertas fronteras o de navegar con éxito una burocracia compleja; debe ser un derecho inherente a toda persona que aporta su esfuerzo al bien común. La falta de documentación es un problema administrativo que requiere soluciones políticas humanistas. Integrar plenamente a los trabajadores extranjeros no es solo un acto de solidaridad, sino una necesidad para construir un mercado laboral más justo, transparente y, sobre todo, humano. Solo así podremos garantizar que el trabajo sea, verdaderamente, un motor de dignidad y no una herramienta de opresión.

El Consejo de Ayuda Mutua Económica (COMECON) fue una organización de cooperación e integración económica que surgió tras la Segunda Guerra Mundial formada por la antigua Unión Soviética y los países que estaban bajo su órbita.

Se trataba de una asociación de países comunistas que tenía como objetivo fomentar las relaciones comerciales entre los Estados miembros. Era, por tanto, una organización alternativa a la Comunidad Económica Europea de la que formaban parte más de 400 millones de personas y que llegó a controlar el diez por ciento del comercio mundial de materias primas y mercancías.

Esta organización, con sede en Moscú, fue creada en enero de 1949 por la URSS, Checoslovaquia, Polonia, Hungría, Bulgaria y Rumanía (los llamados países del bloque comunista). A lo largo de los años posteriores se fueron incorporando otros países de Europa como Albania en febrero de 1949 y la Re-

pública Democrática Alemana en 1950 e incluso países de otros continentes, como fue el caso de Mongolia en 1962, Cuba en 1972 y Vietnam en 1978. En 1964 la antigua Yugoslavia se convirtió en Estado asociado y desde 1950 se fueron incorporando progresivamente varios Estados en calidad de observadores.

En cuanto a los intercambios comerciales entre los países miembros, la Unión Soviética se encargaba fundamentalmente de suministrar materias primas mientras que los países de Europa proporcionaban tecnología, maquinaria y equipamiento. El poder militar y político, además de su enorme extensión territorial, convirtieron a la URSS en el país dominante que establecía las políticas que debían aplicar los Estados miembros en materia tecnológica, industrial, agraria y comercial. Esta situación provocaba la desconfianza y el recelo de algunos

socios y además generó rivalidades dentro de la propia organización.

A diferencia del COMECON, en la Comunidad Económica Europea (CEE) ningún país ostentaba una posición hegemónica y los tratados fundacionales

establecieron como base fundamental de las relaciones comerciales entre los países integrantes el libre mercado y el fomento de la iniciativa privada, limitando la intervención de los gobiernos.

La excesiva planificación económica promovida desde Moscú (los llamados planes quinquenales soviéticos), con el fin de controlar toda la producción agraria e industrial que se generaba no tuvo el éxito esperado y en 1991, tras la caída del muro de Berlín, el COMECON se disolvió.

## ¿QUÉ ES EL MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL?

**CÉSAR ARCHAGA GARCÍA** - Profesor de FOL del CIFP Juan de Colonia

El Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) es una cotización adicional a la Seguridad Social que se aplica en las nóminas de los trabajadores de forma mensual y está destinada al Fondo de Reserva de la Seguridad Social, con el objeto de ayudar a afrontar el pago de las pensiones en los próximos años.



Este "impuesto" entró en vigor el 1 de enero de 2023 y se mantendrá en principio hasta el año 2032, si bien el decreto por el que se aprobó esta figura contempla un plazo de hasta el año 2050 en caso de que, una vez finalizada su vigencia inicial, si a partir de 2033 no se aprueban las medidas de ajuste que desde la UE se consideren necesarias para asegurar la sostenibilidad del sistema público de pensiones, es decir, si la Comisión Europea observa una desviación en las previsiones del gasto en pensiones.

El MEI supone un aumento de la cotización por contingencias comunes, tanto para la empresa como para el trabajador. Esta cotización adicional se irá ampliando de manera progresiva hasta alcanzar el 1,2 por ciento en 2029, siendo la empresa la que asuma el 1 por ciento y el trabajador el 0,2 por ciento. En el caso de los autónomos la cotización es variable según sus ingresos.



Se trata, en definitiva, de reactivar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social (la denominada "hucha de las pensiones") y reforzar el mantenimiento y la viabilidad del sistema público de pensiones, al estimar que el MEI aportará entre 2000 y 3000 millones de euros anuales.

Los defensores de esta medida argumentan que permitirá reforzar la seguridad de las pensiones contributivas de jubilación, al poder utilizar esos ingresos adicionales en caso de producirse desviaciones en las previsiones del gasto público en pensiones durante las próximas décadas. Por el contrario, los detractores de esta nueva figura contributiva consideran que, aunque mínima, supone una reducción del salario neto de los trabajadores por cuenta ajena y también una mayor carga al aumentar las cotizaciones, tanto para las empresas como para los autónomos, a los que se les incrementa el tipo de cotización en sus cuotas mensuales. Afirman los economistas contrarios a esta medida que el déficit de cotizaciones es debido a los fallos del mercado de trabajo, que esta medida no deja de ser un parche para intentar paliar este problema, y que la mejor forma de asegurar la viabilidad del sistema de pensiones es reduciendo la elevada tasa de desempleo de nuestro país. En definitiva, sostienen que la solución pasa por mejores empleos (aumento de los contratos indefinidos a jornada completa) y mejor remunerados (aumento de los salarios).

## ¿QUÉ ERA EL COMECÓN?

**CÉSAR ARCHAGA GARCÍA** - Profesor de FOL del CIFP Juan de Colonia

*Las personas sobresalientes no son más que gente normal que decide salir de su zona de confort (Robert O'Neill, ex-Navy Seal)*