

# aspasia

Número 2 | Primer Cuatrimestre 2023

Entrevista a **Joaquín Pérez Rey**,  
Secretario de Estado de Empleo y  
Economía Social.

Por: **Begoña López**



**"Existe un importante déficit  
estructural tecnológico en la  
Unión Europea"**. Josep Borrell

Por: **Diego Colinas**

**Digitalización: nuevas formas de  
empleo y mercado de trabajo.**

Por: **Joan Coscubiela**



## Revista ASPASIA

Número 2  
Primer Cuatrimestre 2023

### Directora:

Begoña López

### Consejo Editorial:

Maria Nieves Blanco Garcia  
Pedro Badia  
Diego Colinas Martinez  
Miguel Angel Abejon Resa  
Mari Luz Zolle Betegon  
Rodolfo Benito

### Diseño y Maquetación e Impresión:

Gráficas Magaña, S.A.  
graficasmagana.es

### Es una publicación de:

#### Grupo Aspasia

C/ Peral, 4,  
47007 Valladolid  
Tel: 983 456 470  
comunicacion@grupoaspasia.com  
grupoaspasia.com



© 2021 Grupo Aspasia.  
Todos los derechos reservados

# SUMARIO

## UNIÓN EUROPEA

- Josep Borrell: “Existe un importante déficit estructural tecnológico en la Unión Europea”  
Por: Diego Colinas ..... **03**

## OPINIÓN

- Digitalización: nuevas formas de empleo y mercado de trabajo. Transiciones, disrupciones y mercado de trabajo.  
Por: Joan Coscubiela ..... **05**

## ENTREVISTA

- Entrevista a Joaquín Pérez Rey, Secretario de Estado de Empleo y Economía Social  
Por: Begoña López ..... **10**

## ANÁLISIS

- La formación en competencias clave: una asignatura pendiente.  
Por: Enrique Negueruela ..... **12**

## FUNDACIÓN

- La transición digital: una oportunidad para la formación, la economía y el empleo. Curso UIMP.  
Por: Diego Colinas ..... **15**
- I Seminario mercado laboral, empleo y modelo de empresa ..... **19**

## INFORMES Y LIBROS

- La fatiga informática en el trabajo ..... **21**

## ACTUALIDAD

- La Formación Dual es sinónimo de éxito con un 70% de inserción laboral ..... **22**
- Ilunion Retail y el Grupo Aspasia apuestan por la Formación Dual para la creación de 15 nuevos puestos de trabajo ..... **23**
- El Grupo Aspasia se incorpora al mercado de los másteres y posgrados gracias a Talento e Innovación ..... **25**
- Ecolabora Red: un proyecto para la crear empleo verde y ayudar a frenar la despoblación rural ..... **26**
- La moda y la sostenibilidad tienden la mano a la Formación profesional ..... **28**
- TEMAT recibe el sello ambiental de centro educativo sostenible otorgado por Junta de Castilla y León ..... **29**
- Finaliza el primer proyecto bootcamp realizado en el País Vasco por Instituto Europa Grupo Aspasia con financiación pública ..... **30**

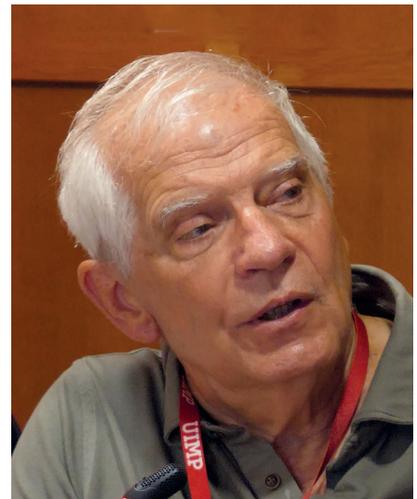
# Josep Borrell: "Existe un importante déficit estructural tecnológico en la Unión Europea"

El Alto representante de la Unión Europea para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad participó en el curso organizado por la Fundación Aspasia con una charla sobre los retos existentes en el continente en materia tecnológica.

Diego Colinas.  
Comunicación  
Grupo ASPASIA.

**J**osep Borrell, Alto representante de la Unión Europea para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad, fue el encargado de abrir la jornada de clausura del curso "La Transición digital: una oportunidad para la formación, la economía y el empleo". Una formación de tres días en la UIMP, Santander, organizada por la Fundación Aspasia que contó con la participación de ilustres ponentes que abordaron la importancia de la digitalización en los ámbitos de la economía y el empleo.

Junto al alto cargo europeo, por el curso de verano, celebrado en la sede de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, Santander, pasaron personalidades como el secretario de Estado del Ministerio de Empleo y Economía Social, Joaquín Pérez Rey o la Secretaria General de FP del Ministerio de Educación y Formación Profesional, Clara Sanz.



## El paradigma tecnológico en la Unión Europea

La charla de Borrell se centró en identificar los principales retos tecnológicos que ha de afrontar la Unión Europea en el futuro más inmediato así como en realizar un análisis de la situación actual. El Alto representante de la Unión Europea ofreció datos comparativos que confrontaron los modelos de gestión existentes en Europa con los de otras potencias mundiales como Estados Unidos, Rusia o China.

En esta línea destacó que la UE no cuenta con grandes empresas tecnológicas ya que ha apostado por un modelo basado en la equidad y la privacidad, impidiendo explotar los datos en beneficio de las empresas o buscando el beneficio econó-



*“ La UE no cuenta con grandes empresas tecnológicas ya que ha apostado por un modelo basado en la equidad que prima la privacidad de los usuarios y no el beneficio económico de las grandes empresas. ”*



“

*En Europa tenemos un déficit estructural en capacidad de innovación y desarrollo en comparación con otros países. Si queremos mantener el modelo del bienestar y de libertad digital existente debemos afrontar el reto y tomar medidas para sacarlo adelante con éxito.*

”



mico en detrimento de la privacidad de los usuarios. “En la UE, estamos muy concienciados con la protección de datos y la privacidad”, destacó. Al mismo tiempo también expuso los problemas relacionados con la censura tecnológica y el control autoritario existente en otros países como China.

Borrell habló de grandes tecnológicas como Apple, Amazon, Boeing o General Dynamics, todas ellas sin capital europeo. Y de “la batalla legal con estas grandes empresas para limitar su influencia en la UE. Indico que “la solución pasa por desarrollarnos industrialmente para poder competir con estos gigantes”.

El Alto representante europeo también entró a comentar las políticas existentes de determinados países para crecer en materia tecnológica. “Rusia y China han firmado un acuerdo de amistad sin límites por fortalecerse en el ámbito tecnológico. En ese acuerdo se asientan las bases para situar como objetivos prioritarios en sus políticas temas como la inteligencia artificial, la economía digital, la innovación o la tecnología. Dicho acuerdo se firmó justo



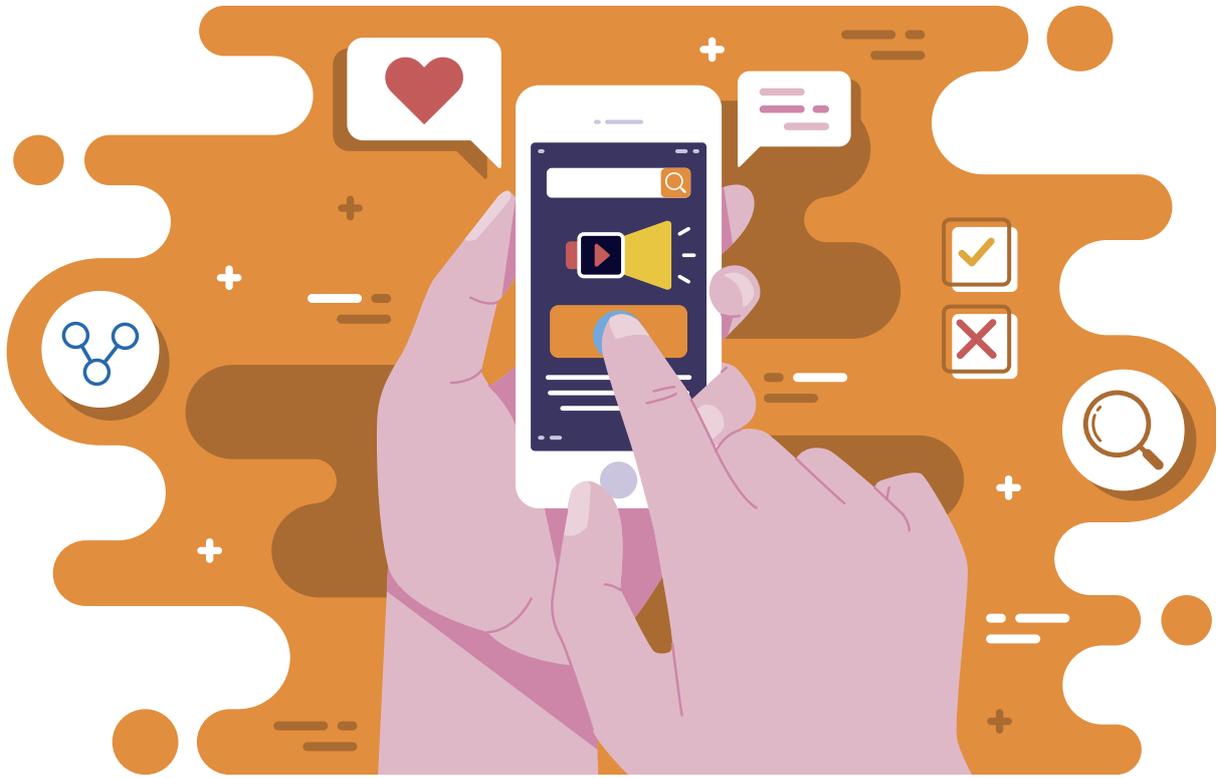
20 días antes del estallido de la guerra entre Rusia y Ucrania.

“En Europa tenemos un déficit estructural en capacidad de innovación y desarrollo en comparación con otros países. Si queremos mantener el modelo del bienestar y de libertad digital existente debemos de afrontar el reto y tomar medidas para sacarlo adelante con éxito”, expuso el Alto representante europeo.

Volviendo al tema del tratamiento de los datos, habló de la forma en que países como Estados Unidos explotan la privacidad de sus usuarios comparándolo con los estándares de calidad existentes en la Unión Europea. “En Europa no somos ‘explotadores del nuevo petróleo’; hemos apostado por una ética tecnológica y creado un modelo en el que los beneficios de la tecnología lleguen a todo el mundo y sean consistentes con unos estándares de calidad bastante elevados”, apuntó el alto cargo europeo.

En resumen, para Josep Borrell existe un importante reto que, por el momento, ha dado pie a un amplio desarrollo del marco normativo europeo, pero que todavía no se ha traducido en acciones concretas. Destacó que existen muchos aspectos positivos con los que cuenta la Unión Europea y que suponen una buena base para poder llegar a competir en el mercado global de la tecnología. Sin embargo, incidió en la importancia de mejorar a nivel industrial y en capacidades para la innovación y el desarrollo si queremos llegar realmente a competir con los países más avanzados.





# Digitalización: nuevas formas de empleo y mercado de trabajo.

## Transiciones, disrupciones y mercado de trabajo.

**Joan Coscubiela.**  
 Director de la Escuela  
 del Trabajo de CCOO.  
 Miembro de CCOO. Ha  
 sido secretario general  
 de CCOO de Cataluña.  
 Diputado por Barcelona en  
 las Cortes Generales y en el  
 Parlamento de Cataluña.

**E**xisten ya numerosos trabajos que profundizan en la incidencia de la digitalización en la transformación del empleo, de las relaciones laborales, en el mercado de trabajo.

Recomiendo dos: un informe de Fernando Rocha publicado por la revista de la Fundación 1º de mayo en febrero del 2020. A pesar de ser anterior a la pandemia continúa siendo muy actual. También, el último número de la revista "Cuaderno de Relaciones Laborales" de reciente publicación.

Empezaré planteando dos miradas complementarias.

### Primera.

La digitalización no solo incide en el empleo, en la formación y en el mercado de

trabajo. Su principal impacto en la economía y el mundo de los trabajos se produce en términos de relaciones de poder, en el terreno de la configuración de las relaciones que se dan en los trabajos.

### Segunda.

No es posible escindir o aislar el impacto de la transición digital sin relacionarlo a otros procesos que ya están en marcha y que conviven con él. Me refiero a la transición ambiental y energética y a la olvidada -en los análisis- transición demográfica, que ya están en marcha.

Todas estas transiciones además se interrelacionan y en ocasiones se confunden con una importante disrupción en el proceso de globalización. Lo detectamos en el marco de la crisis pandémica





◀ (la gran reclusión) y se ha confirmado plenamente con la crisis derivada de la invasión rusa de Ucrania.

A mi entender resulta difícil separar, desagregar, los efectos de cada uno de estos procesos, por lo que sugiero que los analicemos y los abordemos en su conjunto. De hecho, es el enfoque de la Comisión Europea, cuando habla de la necesidad de potenciar de forma coordinada el desarrollo de las llamadas “transiciones gemelas” (verde y digital).

Y sugiero también que lo hagamos con la prudencia que nos exige la velocidad a la que se producen los cambios de escenario y el grado de incertidumbre en el que estamos instalados.

Por poner solo un ejemplo, en los primeros días, después de la invasión de Ucrania por el ejército ruso, se teorizó sobre como este conflicto produciría una aceleración en el proceso de transición energética. Cinco meses después lo que está sucediendo parece ser todo

lo contrario. A corto plazo un parón o incluso una marcha atrás en el proceso y objetivos de descarbonización.

### Entorno y tendencias en el que se produce la digitalización.

Para analizar e intentar una prudente prospectiva sobre los impactos en el empleo y el mercado de trabajo quizás sea importante recordarnos a nosotros mismos el entorno y las tendencias en las que nos movemos.

Crisis ecológica y energética, digitalización, cambios demográficos, reconfiguración de la globalización. Recomposición geopolítica.

En el terreno de los efectos detectamos un riesgo mayor de aumento de las desigualdades sociales, con viejas y nuevas brechas, también en el acceso al empleo y en su calidad. Se trata de un fenómeno global con impactos diferenciados en cada territorio, sector económico, clase social, grupo de población.

Coexistencia, como en todas las transiciones incluso en las disrupciones, de viejas y nuevas realidades. Eso se hace muy evidente en el terreno del empleo, donde en ocasiones lo nuevo y lo viejo se confunden. Lo aparentemente nuevo no deja de ser nada más que lo viejo -precariedad- con nuevos ropajes tecnológicos. Empresas de plataforma.

Los impactos de estas transiciones y disrupciones van a producir costes importantes, en términos personales, sociales, territoriales que deben tenerse muy presente.

A eso le hemos puesto nombre -los costes de la transición- e incluso respuesta -transición justa- pero aún no respuestas útiles. De no hacerlo pronto los impactos en términos de desigualdad y brechas de todo tipo pueden aumentar aún más. Y pueden arrastrar el proceso de deslegitimación de la política y la democracia.

### Del taylorismo industrial al taylorismo digital.

Recogiendo la idea inicial de como la digitalización propicia una recomposición de las relaciones de poder quisiera compartir una observación colectiva realizada en la Escuela del Trabajo de CCOO.

El Taylorismo industrial troceó los trabajos para mejorar la productividad del trabajo, al tiempo que agrupó a las personas trabajadoras para garantizar su control. Esa concentración de trabajadores propició la creación de identidades fuertes que están en la base de la sociedad y la política del siglo XX, articuladas alrededor del conflicto de clases sobre el trabajo.

En cambio, el taylorismo digital -asumo la parte de oxímoron que tiene esta definición- trocea aún más los trabajos,

*Para analizar e intentar una prudente prospectiva sobre los impactos en el empleo y el mercado de trabajo quizás sea importante recordarnos a nosotros mismos el entorno y las tendencias en las que nos movemos. Crisis ecológica y energética, digitalización, cambios demográficos, reconfiguración de la globalización. Recomposición geopolítica.*

incluso las personas trabajadoras y sus vidas. Pero a diferencia de la etapa de industrialización, la digitalización permite el control social del trabajo, de los trabajos, sin necesidad de agrupar a las personas trabajadoras. Al contrario, el control social se realiza segregando, dispersando a las personas. Con sus consecuencias en términos de desvertebración social.

Eso tiene importantes consecuencias, económicas y sociales, también de modelos de sociedad, que luego en el debate podemos comentar. Ahora solo apunto a que están en el origen de la cada vez mayor desvertebración social.

En el mundo de los trabajos, de la empresa, la digitalización está propiciando cambios importantes en la concepción de la empresa. Posibilita y acelera las estrategias empresariales de externalización de costes y riesgos.

Provoca un cambio de paradigma. Del empresario entendido como el que asume riesgos con su inversión, lo que le legitima para apropiarse de los beneficios, al empresario que se caracteriza por la externalización de los riesgos. No es una novedad, pero con la digitalización adquiere unas dimensiones mayores hasta convertirlo en un nuevo paradigma.

Provoca un desequilibrio en las relaciones de poder propias de cualquier relación económica como son las que se dan en el mercado de trabajo. Propicia, aún más, las estrategias de descentralización productiva, con sus impactos en forma de externalización de riesgos. Es una realidad que los autónomos conocen muy bien, sobre todo la sufren en forma de auto explotadores de sí mismos.

En resumen, dejo para el debate la idea de que la digitalización o mejor el taylorismo digital trastoca todas las relaciones de poder en el mundo de los trabajos

### **Tres transiciones, una disrupción y muchos mercados de trabajo.**

Les decía al comienzo que me parece imprescindible que analicemos la realidad del empleo y el mercado de trabajo, relacionando las tres transiciones en marcha (digital, ambiental-energética y demográfica) y la disrupción en el modelo de globalización que se está abriendo paso.

## *Las previsiones demográficas del INE para España en el período 2020/2070 apuntan a un escenario marcado por estas tendencias:*

- *Decrecimiento vegetativo de la población.*
- *Aportación importante, pero insuficiente y no equilibrada en cuanto a su composición, de la inmigración, con todo lo que ello comporta.*
- *Un crecimiento demográfico global muy modesto.*

No hay duda de que la digitalización, como ha sucedido con todas las innovaciones tecnológicas, incide y mucho en la cantidad y tipología del empleo. Ese es el hilo conductor de la historia de la humanidad.

Como lo es el hecho de que la confluencia del conjunto de transiciones o disrupciones en marcha producen un nuevo reparto de cartas, entre personas, entre territorios, entre países, incluso entre grandes áreas económicas.

Insisto en que, aunque tengan orígenes y naturaleza distintas, deberíamos analizar la transición digital, transición ambiental-energética, transición demográfica y disrupción en el modelo de globalización como un pack.

Aunque en ocasiones tengan lógicas distintas y contrapuestas. La digitalización propicia la globalización y la interdependencia. La transición ecológica y energética tienen una lógica y dinámicas globales. En cambio, el sistema económico ha respondido a las últimas crisis (financiera, pandemia, guerra) con lógicas desglobalizadoras.

Quiero llamar la atención con relación a un proceso al que se le presta poca atención, el de la transición demográfica. Y cuando se analiza se hace desde una perspectiva parcial y muy interesada, el impacto en el sistema de seguridad social. Se obvia otro impacto muy significativo con relación al mercado de trabajo.



## Las empresas y el mercado de trabajo no responden a los esfuerzos de formación de las personas y a las tareas de los sistemas formativos.

Los cambios demográficos que se dibujan a largo plazo son espectaculares. En un horizonte relativamente cercano en el tiempo y global, aparece el estancamiento de la población, incluso la reducción de la población mundial.

Si acercamos la mirada y la situamos en la década del 2050 lo que detectamos es una dinámica de reducción de la población en edad de trabajar. Es un proceso común a toda la eurozona que, en su vertiente de evolución vegetativa, se inició en 2010 y los últimos datos acabados de aparecer nos dicen que se ha acelerado en los últimos años.

Lo más importante en relación con el mercado de trabajo, el volumen y la proporción de personas entre 15 y 64 años -que son los parámetros europeos- se reduce significativamente.

Las previsiones demográficas del INE para España en el período 2020/2070 apuntan a un escenario marcado por estas tendencias:

- Decrecimiento vegetativo de la población
- Aportación importante, pero insuficiente y no equilibrada en cuanto a su composición, de la inmigración, con todo lo que ello comporta.
- Un crecimiento demográfico global muy modesto

La evolución demográfica prevista por el INE para los próximos 15 años (hasta el 2035) apuntan a un crecimiento de la población total del 2%, con un saldo vegetativo negativo (más defunciones que nacimientos) y un saldo migratorio positivo que compensaría solo parcialmente.

En su composición interna lo más importante en relación con el empleo y mercado de trabajo, es que la población entre 20 y 64 años, que actualmente supone el 60,8% del total pasaría a representar en el 2050 solo el 51,90%.

Esta transición demográfica puede, insisto en lo de puede, producir los siguientes efectos.

- Una menor presión de la población activa sobre la demanda de empleo y en consecuencia también sobre las tasas de desempleo.
- Una carencia general de mano de obra que, junto a algunos cambios culturales que están apareciendo – la gran dimisión de EUA- puede comportar un encarecimiento de la mano de obra o dicho de otra manera un aumento de los salarios y los costes salariales.
- Tensiones importantes en el empleo en algunos sectores o subsectores de complejo abordaje, porque la incorporación vía inmigración es de difícil planificación y ordenación. Lo mismo que las políticas formativas.
- Un aumento de las desigualdades sociales, a partir de las diferencias en el acceso al empleo.

La pregunta que debemos hacernos es *¿Cómo encaja la formación en este escenario de múltiples y complejos impactos?*

Este futurible tiene en todo caso una lectura muy positiva, la menor incor-

poración de la población en edad de trabajar podría facilitar que el proceso de digitalización se haga con unos costes sociales de transición menores. En la medida en que la reducción de empleos o su transformación (que es lo que sucede con la transición digital) no comportaría un aumento del desempleo al reducirse la población activa en demanda de empleo.

Esto claro, a la espera de lo que pase con el impacto económico de la guerra de Ucrania.

### ¿Qué hacer?

Ante esta pregunta se suele responder de manera utilitarista.

Del estilo de identificar los empleos emergentes o las necesidades de las empresas. Hay ya múltiples estudios sobre este aspecto.

La mejor prueba de ello es que suele afirmarse que nuestro sistema educativo no responde a las necesidades de las empresas, cuando hay múltiples evidencias de que la relación de causalidad se produce en dirección contraria.

Las empresas y el mercado de trabajo no responden a los esfuerzos de forma-





ción de las personas y a las tareas de los sistemas formativos.

El ejemplo más evidente son las retribuciones a profesionales de elevada cualificación. O eso que se ha venido en llamar sobre cualificación de las personas trabajadoras, cuando en realidad es infra cualificación de los empleos que se ofrecen.

En general se presta poca atención a las necesidades de las personas y su capacidad de ocupabilidad. Lo que acaba afectando a quienes tienen menos recursos, personales y sociales.

Cualquier política pública debe identificar también las necesidades de las personas trabajadoras, especialmente aquellas con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo.

Dificultades, que en ocasiones no son solo formativas, sino de características personales. Por citar solo un ejemplo, personas con algún tipo de trastorno de la personalidad o trastornos de conducta a las que el empleo es necesario no solo en términos económicos.

Este es un terreno en el que pueden y deberían encontrarse las necesidades ambientales de la sociedad y las de ocupación de algunos colectivos de personas con especiales dificultades de inserción.

Por ejemplo, en la recuperación de actividades de pastoreo o lo que pudiéramos llamar la "jardinería" de nuestros bosques.

Sin duda, no se trata de una iniciativa central, estratégica, pero las políticas de empleo y formación para ser útiles a las personas, a las empresas y a la colectividad, necesitan ser de trazo muy fino, entrar en los aspectos intersticiales. Hay más margen del que puede parecer, pero para encontrarlo hay que abandonar las políticas de trazo grueso, de brocha gorda.

Para intentar este enfoque de trazo muy fino necesitamos instrumentos que permitan a los agentes públicos y privados que tengan que tomar decisiones tener a su alcance el máximo de información, lo más detallada y desagregada posible y en tiempos relativamente breves.

Sin querer resucitar a ningún muerto, me parece que urge disponer de un OBSERVATORIO NACIONAL DEL EMPLEO,

con autonomía organizativa, diversidad de fuentes, al servicio de todos y cada uno de los agentes.

Hasta ahora los observatorios del empleo, del mercado de trabajo, organizados en función de las competencias de cada Administración no han funcionado. Se han configurado de manera muy compartimentada, en función de las competencias de las diferentes Administraciones.

### Conclusiones.

A forma de pequeño resumen en forma de sopicaldo.

La digitalización está ya produciendo múltiples impactos en el ámbito de la organización social, de las relaciones de poder en el terreno de los trabajos, en la transformación del empleo y en su calidad.

Al ser un proceso social en construcción no deberíamos tener una lectura determinista y mucho menos de determinismo tecnológico.

En este proceso la transición digital convive con la ecológico-energética y con la menos conocida, la demográfica. En un entorno absolutamente voluble marcado por la disrupción en el modelo de globalización que, aún no sabemos hacia dónde va a evolucionar, el proceso no es homogéneo ni estable ni unidireccional. Durante mucho tiempo

conviviremos con realidades muy distintas y sus impactos en términos personales, sectoriales, territoriales, de colectivos sociales serán muy diversos.

El concepto de costes sociales de la transición y transición justa debería guiar la actuación de los agentes públicos y privados. Con un especial protagonismo de la concertación social entre organizaciones sindicales y empresariales.

También de la cooperación público-privada bien entendida y no parasitaria.

Uno de los instrumentos clave para garantizar una transición justa es sin duda la formación de las personas trabajadoras. También los empresarios, por cierto, con mayores carencias formativas aún que los propios trabajadores.

Siendo la formación una condición necesaria para afrontar el futuro, no es suficiente.

La formación de calidad tiene sentido si es para empleos de calidad. En este sentido se ha dado un paso importante con la reciente reforma Laboral, la primera entre las más de 50 reformas (4 o 5 de significativas) que ha producido una importante disrupción. Pero no basta el escenario que me parece intuir a corto plazo es el de un aumento de las tensiones en el empleo en muchos sectores. Son ya muy visibles en el transporte a nivel europeo y la hostelería y el turismo en España, con algunas empresas del sector del comercio y la distribución anticipando estos cambios (el reciente convenio del grupo LIDL parece que va en esa dirección)

Si no somos capaces de conocer, entender e interpretar las tres transiciones en marcha y la disrupción de la globalización nos podemos encontrar con un escenario especialmente enrevesado. Mucha carencia de mano de obra, muchas personas sin oportunidades de empleo y un nivel mayor de lo que se llama como sobre cualificación que en realidad es infra calidad del empleo.

Romper un círculo vicioso que conocemos muy bien requiere dos cosas, instrumentos para conocer la realidad del mercado de trabajo a nivel muy micro y espacios de cooperación público-privada y de concertación social.

*Eso que se ha venido en llamar sobre cualificación de las personas trabajadoras, cuando en realidad es infra cualificación de los empleos que se ofrecen.*

# Joaquín Pérez Rey

Secretario de Estado de Empleo y Economía Social



*La negociación colectiva es una fórmula de democracia económica que tiene mucho que ver con la necesidad de que se cuente con trabajadores a la hora de realizar las reformas.*

**Begoña López.**  
Directora de la revista ASPASIA

**Buenos días, muchas gracias por atendernos. Tras su intervención sobre la Transición Digital como elemento dinamizador de la Reforma Laboral en el curso de verano de la Fundación Aspasia; me gustaría preguntarle si a la hora de realizar la Reforma Laboral se ha tenido en cuenta el impacto que iba a tener la transición digital.**

Buenos días, un placer. Sí, la Reforma Laboral es el gran cambio de la norma laboral en España. Nuestro mercado de trabajo adolecía de una serie de problemas que se venían arrastrando desde el

inicio de la democracia, principalmente relacionados con la precariedad laboral y los contratos temporales. Esta reforma supone un gran avance. Tras la Reforma, 1 de cada 3 contratos se están firmando de forma indefinida.

Dicho esto, cabe mencionar que la reforma se inscribe en ese mecanismo de transición digital en el que se envuelve el conjunto de la sociedad actual pero muy especialmente en el trabajo. La Reforma Laboral, al margen de lo previsto en el Real Decreto Ley 32<sup>1</sup>, que pretendía hacer frente a los grandes retos en materia de estabilidad en el empleo y lucha contra la precariedad laboral, se inscribe en un marco mucho más amplio en el que también han tenido lugar la reforma de la Ley Rider, la incorporación del trabajo a distancia o la realización de una herramienta de transparencia algorítmica.

La Reforma Laboral, en el contexto de toda la política reformista que ha llevado a cabo el Ministerio de Trabajo y Economía Social, que ha sido muy intensa; se mueve en ese espacio de transición digital en el que hay que incorporar también todas las reformas en materia de empleo pero, especialmente, la Ley de Empleo que transforma el SEPE en Agencia Española para el Empleo y que pretende hacer de la digitalización de los servicios públicos uno de los elementos claros de reformas estructurales en nuestro país.

1. Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre de 2022.



De hecho, el actual SEPE y futura Agencia Española para el Empleo es uno de los servicios que se beneficia de los Fondos Europeos para la digitalización de las Administraciones.

**Me ha respondido ya a alguna de las preguntas de las que tenía previsto hacer (risas). Hemos aprendido en su charla que los retos globales a los que se enfrenta la sociedad a causa de la transición digital no están aislados sino que van unidos de la mano de la transición ecológica y el reconocimiento de la dignidad humana. Por ello, ¿qué incidencia está teniendo en el Diálogo Social todo lo relacionado con la transición digital, Reforma Laboral, transición Ecológica, etc.?**

Yo creo que el impacto está siendo muy importante. Dos de las normas más relacionadas con la transición digital como son la Ley del Trabajo a Distancia y la Ley Riders son, precisamente, acuerdos de Diálogo Social, respaldados tanto por las organizaciones patronales como por las sindicales. Esto significa que hemos logrado en nuestro país generar un consenso social en torno a la necesidad de gobernar esa transición digital en un mercado de trabajo que tiene que seguir garantizando derechos ante un nuevo contexto en el que aparecen nuevos puestos de trabajo digitalizados o vin-

culados a plataformas y prestaciones de servicios a través de nuevas tecnologías.

Que estas dos normas tengan ese apoyo social quiere decir que existe un enorme consenso social sobre la necesidad de gobernar la tecnología y su impacto en el trabajo.

**¿Cómo se puede reflejar todo esto en los convenios colectivos?**

Hay un elemento fundamental. Estas normas confían en la negociación colectiva. Es otro de los puntos decisivos en la Reforma Laboral: la confianza en la negociación colectiva como un instrumento verdaderamente útil para llevar a cabo el gobierno de las transiciones tecnológicas y ambientales. En definitiva, llevar a los espacios de regulación colectiva que tienen que ver con la empresa y los trabajadores, esa capacidad de establecer normas que tengan la posibilidad de adaptarse a las circunstancias de cada entorno productivo.

Cuando se hacen los grandes cambios laborales basándose en el consenso social y se pone la negociación colectiva en el centro de esos cambios laborales, está claro que la negociación colectiva se sitúa como un elemento muy importante en la transición digital o la transición verde. No se puede gobernar

ninguna de estas transiciones sin dar participación a los trabajadores y trabajadoras. La negociación colectiva es una fórmula de democracia económica que tiene mucho que ver con la necesidad de que se cuente con trabajadores a la hora de realizar estos cambios.

**Muchas gracias. Para terminar, ¿quería preguntarle sobre la formación, que, como ha indicado en su disertación anterior, está en el centro de todas las reformas. ¿Existen buenas relaciones y un marco de entendimiento y trabajo común entre el Ministerio de Universidades, el de Formación Profesional y el de Trabajo?**

Una salud de hierro, a prueba de bombas. Los tres Ministerios que mencionas trabajamos de manera muy coordinada y con una visión muy clara de mejorar los sistemas de aprendizaje a lo largo de la vida. Así, trabajamos por una mejora en el ámbito de Formación Profesional reglada, en el de la formación para el empleo y en la incorporación de las Universidades como sujetos especialmente aptos para contribuir a la formación en el trabajo y que se aproveche todo el potencial que las Universidades tienen en España, que es muchísimo.

Por tanto, creo que la relación es muy estrecha y de la cual están surgiendo frutos muy importantes para establecer un marco de trabajo muy adecuado en todas las facetas de la formación en nuestro país pero especialmente las que tienen que ver con el empleo y el trabajo.

**Gracias de nuevo por su trabajo, que admiro, y por haber querido estar con la Fundación Aspasia en este curso de verano organizado junto a la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.**

El agradecido soy yo que me bridáis la oportunidad de reflexionar en voz alta ante expertos y expertas y, además, huyendo del calor agobiante de Madrid.



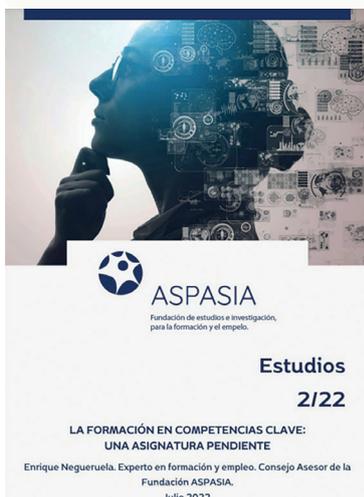
*Hemos logrado en nuestro país generar un consenso social en torno a la necesidad de gobernar esa transición digital, en un mercado de trabajo que tiene que seguir garantizando derechos ante un nuevo contexto, en el que aparecen nuevos puestos de trabajo digitalizados o vinculados a plataformas y prestaciones de servicios a través de nuevas tecnologías.*



# La formación en competencias clave: una asignatura pendiente.

Extracto del Informe publicado por la Fundación ASPASIA, elaborado por el experto en Formación y Empleo, Enrique Negueruela y al que de manera completa se puede acceder en la web de la Fundación. (fundacionaspasia.com)

**Enrique Negueruela.**  
Experto en Formación y Empleo.  
Consejo Asesor de la Fundación Aspasia.



**E**n diciembre de 2006 se publica la Recomendación del Parlamento Europeo y de la Comisión sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente.

Destaca la recomendación de “Desarrollar la oferta de las competencias clave para todos en el contexto de sus estrategias de aprendizaje permanente” y utilizar las Competencias clave para el aprendizaje permanente para garantizar, entre otras cosas, que: Los adultos puedan desarrollar y actualizar las competencias clave a lo largo de sus vidas y se atienda, en particular, a aquellos grupos que se consideren prioritarios en el contexto nacional, regional o local, como es el caso de las personas que necesitan actualizar sus competencias, se establezcan las infraestructuras adecuadas para la

educación y formación continuas de los adultos, la coherencia de la oferta de educación y formación para adultos, destinada a ciudadanos particulares, se logre estrechando los vínculos con la política de empleo, la política social, la política cultural, la política de innovación y con otras políticas que afecten a los jóvenes, así como mediante la colaboración con los interlocutores sociales y otras partes interesadas.

Según datos recogidos de la Encuesta de Población Activa (EPA), de la media anual de 2021, hay 8.374.461 personas, el 27,5% de la población en España, que carece de formación equivalente a la segunda etapa de formación secundaria.

Es decir, algo más de uno de cada cuatro ciudadanos no puede acreditar for-



malmente el dominio de competencias clave para su desarrollo profesional.

La figura de competencias clave en el ámbito laboral está regulada por la legislación europea que en su Recomendación de diciembre de 2006 define dicho concepto como:

*“Una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas al contexto. Las competencias clave son aquellas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personales, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo”.*

Entre los 8,4 millones de personas que carecen de formación equivalente al Graduado en ESO, 1.138.324 corresponde a parados (uno de cada tres del total de 3 millones de desempleados); 2.678.539 a asalariados fijos; y 942.450

a trabajadores con contrato temporal, tal y como muestra el siguiente cuadro. **(Cuadro 1).**

### 1 de cada 3 parados no puede acceder a formación para el empleo

El hecho de que los requisitos para acceder a la formación para el empleo en España estén regulados en base a la definición que la legislación actual hace de los llamados ‘Certificados Profesionales’, estableciendo niveles de educación correlacionados con niveles de acceso a dichos certificados, supone que muchos trabajadores sin titulación en Graduado ESO no puedan acceder a esa formación para el empleo.

Esto incluye a los parados que solo cursaron la EGB, pero también a los menores de 38 años que no han sido capaces de acabar sus estudios de título de ESO.

Más de 1 millón de parados sin ese nivel educativo (ESO), es decir, uno de cada tres, se encuentre con un muro infranqueable, lo que a todas luces “parece un cierto incumplimiento de una recomendación efectuada hace casi dieciséis años” por el Parlamento y la Comisión Europea.

El estudio de la Fundación elaborado por el experto en Formación y Empleo, Enrique Negueruela, hace hincapié en esa “asignatura pendiente” y en la urgente necesidad de aplicar la recomendación europea que aborda el ‘aprendizaje permanente en competencias clave’ como la fórmula para garantizar la actualización de competencias mediante la formación continua de adultos (de todos los adultos, también los inactivos), en coherencia de la oferta de educación y formación.

### Correlación entre niveles de educación y requisitos de titulación

La clave está en el acceso a los llamados ‘Certificados Profesionales’ ligados de manera directa a los distintos grados ocupacionales regulados a su vez por cuatro niveles de competencia

En el nivel 1 se incluye a trabajadores cuyo desempeño de tareas físicas o manuales sea sencillo y rutinario. Hablamos de limpiadores, peones de carga, peones de jardinería, ayudantes de cocina... a los que prácticamente no se les exigen requisitos académicos ni profesionales y para los que no se precisa planificación de certificados.

En los niveles de competencia 2, 3 y 4, se categoriza a profesionales con niveles superiores de educación y formación que son, en suma, los que pueden acceder a Certificados de Profesionalidad.

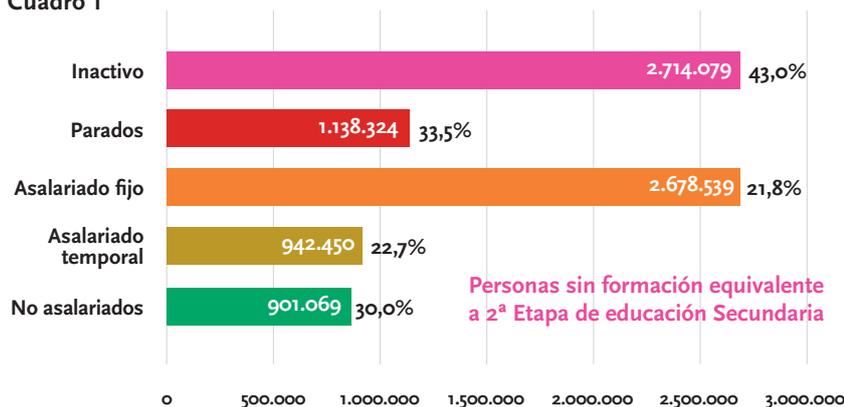
El autor del estudio subraya que mientras la recomendación europea abogaba por desarrollar una oferta formativa en competencias clave, en la definición que se hace en España de los Certificados Profesionales, los niveles de educación y requisitos de titulación van de la mano de la posibilidad de acceso a dichos certificados.

### Sin planes específicos de formación en las CCAA

Aunque la competencia normativa es del Estado, las competencias en



Cuadro 1

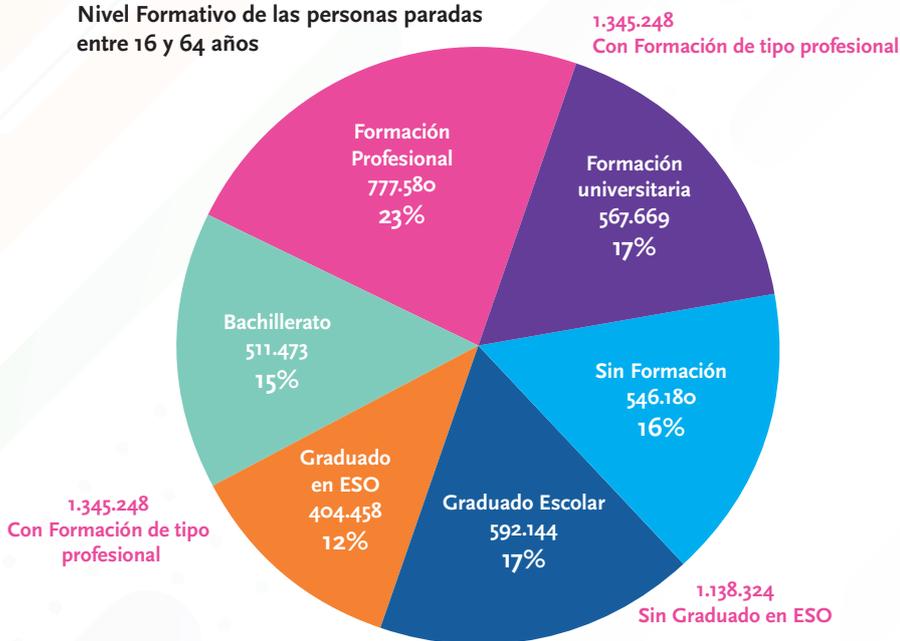


Informe Fundación ASPASIA



*Muchas CCAA dejan sin ejecutar un buen montante del presupuesto del SEPE destinado a la formación para el empleo.*

**Nivel Formativo de las personas paradas entre 16 y 64 años**



Informe Fundación ASPASIA

← materia de formación las tienen las comunidades autónomas. Y prácticamente, todas ellas han establecido sistemas de acreditación de las competencias clave mediante exámenes de conocimiento, sin que haya ninguna de ellas que haya puesto en marcha un plan específico de formación para que los parados sin el Graduado

en ESO puedan acceder a Certificados de Profesionalidad del nivel 2.

“Esto no quiere decir -señala el autor del estudio- que no se haya impartido algún curso de formación en competencias clave. No deja de ser algo anecdótico si lo comparamos con el volumen de personas que precisa de esa formación”.

“En todos los casos la titulación mínima requerida para acceder a los Certificados de nivel 2 ha sido el Graduado en ESO y el Bachillerato para los de nivel 3. También para el acceso de certificados de grado medio (Formación Profesional) se sigue manteniendo la exigencia de Graduado en ESO”, señala el informe.

A todo esto, se une el hecho de que muchas CCAA dejan sin ejecutar un buen montante del presupuesto del SEPE destinado a la formación para el empleo.

**600.000 personas que proceden de la EGB**

El estudio refleja que, a medida que aumenta la edad disminuye el número de personas que tienen Graduado en ESO. En 2021 los menores de 38 años ya han cursado la ESO. No obstante, hay 592.144 personas que proceden de la Educación General Básica. “Esas casi 600.000 personas no van a poder acceder a formación certificable pese a cursar con aprovechamiento el nivel obligatorio existente cuando estudiaron”.

Para el autor del informe, “carece de sentido que, por equiparar el acceso a unos Certificados de Profesionalidad comunes tanto para la Formación Profesional Reglada como para Formación para el Empleo, se deje sin acceso a la formación a una de cada tres personas paradas”.

Es más, si a esos desempleados (1.138.324) se suman los asalariados temporales (942.450), existe la necesidad de establecer un plan de formación para 2.080.774 personas.



# La transición digital: una oportunidad para la formación, la economía y el empleo

Diego Colinas.  
Comunicación  
Grupo ASPASIA.



*Durante 3 días, numerosas personas expertas han expuesto la importancia de la transición digital y su impacto en la economía y el empleo.*

Los días 25, 26 y 27 de julio, dentro del marco de la Escuela de Verano de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo de Santander (UIMP), tuvo lugar el curso “La Transición digital: una oportunidad para la formación, la economía y el empleo”. Organizado por la Fundación Aspasia, una de las referencias en materia de estudios e investigación en formación y mercado laboral, abordó la importancia de la digitalización en el ámbito de la economía y el empleo. Además, se habló de la formación como uno de los ejes fundamentales en el Plan de Transición, Recuperación y Resiliencia de la Agenda España Digital 2025.

Conocimiento, análisis, reflexión, diálogo y conclusiones marcaron la pauta de este curso, pensado para que todos los asistentes se pudieran aproximar a la transición digital y su impacto en la economía, las políticas sociales, la educación y el empleo.

Una quincena de expertos de reconocido prestigio entre los que destacan el Alto representante de la Unión Europea para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad, Josep Borrell; el secretario de Estado del Ministerio de Trabajo, Joaquín Pérez Rey; la Secretaría Gral. de FP del Ministerio de Educación y Formación Profesional, Clara Sanz o el director Gral. de Industria y Pyme, Galo Gutiérrez debatieron y expusieron sus puntos de vista en el Palacio de la Magdalena de Santander. Todos ellos hablaron sobre la hoja de ruta de la transición digital humanista en España: desde la agenda urbana a la educación,



Juan Antonio Sánchez Corchero, Presidente de la Fundación Aspasia y Josep Borrell, Alto representante de la Unión Europea para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad

desde la agricultura al turismo, desde la industria a la movilidad o desde la modernización de la Administración Pública hasta la nueva economía de los cuidados.

Durante las jornadas también destacó la participación de los Agentes Sociales mediante distintos representantes de la CEOE, UGT y CCOO.

El curso es producto del convenio de colaboración suscrito por el rector de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP), Carlos Andradas y por Juan Antonio Sanchez, presidente de la Fundación Aspasia.

Durante el desarrollo del curso se presentaron los últimos estudios realizados por la Fundación y que se pueden descargar íntegramente en la web [fundacionaspasia.es](http://fundacionaspasia.es)

Los principales objetivos del con los que se ha organizado este curso han sido:

- Conocer, analizar y debatir la estrategia europea de digitalización y las líneas maestras del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
- Analizar las relaciones entre digitalización y economía. El impacto de la digitalización en el modelo y la estructura económica del país.
- Conocer el impacto de la digitalización sobre el empleo, la formación y el mercado de trabajo.
- Abordar la digitalización, la formación dual y permanente, y la innovación educativa.
- Consolidar la apuesta por la formación dual como parte fundamental



de la estrategia por el empleo y de los cambios que exige nuestra economía.

## Inauguración y primeras ponencias – lunes, 25 de julio

El encargado de inaugurar el curso y el primer día de ponencias fue el Rector de la UIMP, Carlos Andradas. Acompañándole en la mesa estuvieron el gerente de la Fundación Aspasia, Rodolfo Benito y los directores del curso, Pedro Badía y Lucila Finkel, y la vicepresidenta de la Fundación Aspasia, Nieves García.

Andradas se mostró muy satisfecho por acoger un curso tan útil en los tiempos que corren al centrar su temática principal en la transformación digital y formación, dos conceptos fundamentales en la actualidad. Además, también se le vio especialmente contento por hacerlo en un año tan especial para la UIMP: el de su 90 aniversario.

El Rector reconoció que "la UIMP apuesta por acoger debates que trasciendan el ámbito académico, pues todo lo que acontece en el mundo, como lo que está sucediendo ahora mismo en el ámbito geoestratégico, impacta en lo económico, social, cultural, etc. y la UIMP es un espacio para avanzar, predecir, adelantar lo que va a acontecer en la sociedad y prepararse para afrontar el futuro".

Del mismo modo tanto el gerente de la Fundación como los directores del curso quisieron presentarlo como "una oportunidad para aprender desde la reflexión compartida y el diálogo". Del mismo destacaron la utilidad de este para "contemplar los distintos ámbitos relacionados con la transición digital: el contexto europeo y español, el papel de los agentes sociales, los efectos sobre el empleo y el mercado de trabajo, la formación profesional y la educación superior".

Una vez inaugurado el encargado de abrir el turno de conferencias fue Carlos Torrecilla Salinas, jefe de la Unidad de Economía Digital del Centro común de Investigación. El título de su ponencia fue: "Itinerario hacia una Década Digital para la transformación digital de Europa al 2030. Principios y derechos"

Durante su intervención, Torrecilla habló sobre la importancia de lograr entre todos los Estados Miembro una Europa adaptada a la era digital. Abogó por



Nieves García, Fundación Aspasia, Mariano Hoya, UGT, Juan Carlos Tejada, CEOE y Vicente Sánchez, CCOO

la necesidad de un plan común para la digitalización con unos pilares fundamentales que se han de consolidar antes de 2030: conectividad, capacidades y los servicios públicos digitales.

Del mismo modo, según Torrecilla, esta Europa digital ha de tener un objetivo primordial. "Hemos de construir una Unión Europea basada en infraestructuras digitales seguras y sostenibles, en la transformación digital de las empresas y la digitalización de los servicios públicos", explicó el jefe de la Unidad de Economía Digital del Centro común de Investigación.

Galo Gutiérrez, director general de Industria y PYME. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, abordó la "Transición digital, cambio de modelo económico y el papel de los Proyectos para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE)"

El director general de Industria y PYME desatacó la importancia de la industria desde un punto de vista socioeconómico

y subrayó que las economías industrializadas resisten mejor las fases recesivas del ciclo económico, generan empleos de mayor calidad, mejor retribuidos, lo que implica tributos y cotizaciones, tanto de la empresa como de los trabajadores, base de la redistribución del Estado del Bienestar.

Para Galo Gutiérrez la economía productiva tiene un potente efecto tractor sobre los servicios en general y en particular sobre los servicios industriales y tecnológicos, indicando que, la política industrial se ha reforzado con lo aprendido en aquellas difíciles semanas de la pandemia y con el instrumento puesto a disposición de los estados cuyo principal exponente son los fondos Next Generation (NG).

Para el director general de Industria debemos actualizar nuestros textos normativos, culminando en una Ley de Industria acorde a los nuevos tiempos y basada en el consenso de los agentes económicos y sociales y, en definitiva, política que expresa el Pacto de Estado por la Industria recientemente presentado por el Foro de Alto Nivel de la Industria Española a la Comisión de Industria, Comercio y Turismo del Congreso de los Diputados. Ha abordado y desarrollado en su intervención el Plan España Puede: los 4 ejes, 10 palancas, 30 componentes y 212 medidas (110 inversiones+102 reformas). Ha desgranado las medidas incorporadas al impulso a la transformación digital y desarrollado los Proyectos Estratégicos para la Recuperación y la Transformación Económica (PERTE).

Para finalizar la primera jornada se realizó una mesa redonda con los agentes sociales en la que participaron CCOO,

“  
Se necesita un plan común para la digitalización con unos pilares fundamentales que se han de consolidar antes de 2030: conectividad, capacidades y servicios públicos digitales.”

UGT y CEOE, representados por Vicente Sánchez, Mariano Hoya y Juan Carlos Tejeda respectivamente. El título de esta fue: 'Digitalización, impacto económico y transformación social: ¿claves para la recuperación económica, el impulso al empleo y la equidad social?'

En este marco, el Vicesecretario General de Política Sindical de UGT, Mariano Hoya quiso destacar la importancia de los cambios tecnológicos. "Se ha de poner el foco sobre el efecto de la digitalización en la economía y en la sociedad y analizar los cambios que esto produce en los entornos laborales", sentenció. Al mismo tiempo destacó la "necesidad de la negociación y la participación de los agentes sociales para que la digitalización y las nuevas legislaciones vayan por el cauce correcto".

Por su parte, Juan Carlos Tejeda, director del Departamento de Educación y Formación de CEOE, destacó el concepto de revolución digital. "La tecnología, ha afirmado, ha cambiado la forma de relacionarse y trabajar; estamos en un momento de cambio, de cambio veloz", comentó. También destacó la "importancia de la formación para afrontar los nuevos retos laborales que plantea la digitalización".

Por último, Vicente Sánchez, secretario Confederal de Transiciones Estratégicas y Desarrollo territorial de CCOO, planteó que la digitalización está entrando en el tejido productivo, pero no en todos los sectores por igual. "Los problemas y las insuficiencias de digitalización en la pequeña y mediana empresa, es una cuestión que hay que abordar sin dilación", indicó. Para Sánchez se hace imprescindible una gobernanza colectiva que aborde el cambio tecnológico.

## Martes, 26 de julio

La segunda jornada del curso estuvo compuesta por dos conferencias durante el horario matinal y una mesa redonda tras un descanso para comer. El encargado de abrir el día fue Joan Coscubiela, actual director de la Escuela de Trabajo de CCOO y exdiputado del Congreso y del Parlament de Cataluña. Su ponencia llevó por título 'Digitalización, nuevas formas de empleo y mercado de trabajo'.

Durante su intervención Coscubiela argumentó que "no es posible escindir o aislar el impacto de la transición digital

sin relacionarlo a otros procesos que ya están en marcha y que conviven con él". En esa relación el exdiputado habló sobre procesos como el de la transición ambiental, la transición energética o la transición demográfica.

"Todas estas transiciones además se interrelacionan y en ocasiones se confunden con una importante disrupción en el proceso de globalización. Lo detectamos en el marco de la crisis pandémica (la gran reclusión) y se ha confirmado plenamente con la crisis derivada de la invasión rusa de Ucrania", sentenció el ponente. Para finalizar, Joan Coscubiela destacó la necesidad de analizar la realidad del empleo y el mercado de trabajo actuales relacionando las tres transiciones en marcha con la disrupción en el modelo de globalización que se está produciendo.

Una vez finalizada la intervención de Coscubiela tuvo lugar la ponencia 'Formación. Digitalización y Empleo ¿Qué aporta la nueva ley de Formación Profesional?' a cargo de la secretaria general de FP del Ministerio de Educación y Formación Profesional, Clara Sanz. Durante la misma, la representante del Gobierno habló y aclaró dudas sobre la nueva Ley de FP que ha entrado en vigor recientemente.

La secretaria general planteó esta Ley como "una apuesta estratégica que determinará el futuro de varias generaciones y el bienestar económico del país". Además, resumió su contenido indicando que el principal objetivo de la nueva regulación es el de "ordenar la formación profesional como un sistema único e integrado, basado en tres elementos: oferta de formación, acreditación de competencias y orientación profesionales".

La jornada del martes se cerró con una mesa redonda cuyo título fue 'El papel de la educación superior en la transición digital: formación dual. Formación permanente e innovación educativa' y en la que participaron:

- Jon Altuna, vicerrector académico de la Universidad de Mondragón y miembro del Consejo Asesor de la Asociación Europea de Instituciones de Enseñanza Superior.
- Lucila Finkel, profesora del Departamento de Sociología: Metodología

y Teoría de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid.

- Ana Allueva, vicerrectora de Educación digital y formación permanente de la Universidad de Zaragoza.
- Lorenzo Alonso Nistal, CEO del Grupo Aspasia, que ejerció de moderador.

Los tres ponentes disertaron y debatieron sobre la importancia de la Universidad en el contexto actual en el que nos encontramos y el papel fundamental de la formación para adaptarse a un mundo que cada vez se mueve y cambia más rápido debido a la digitalización.

Jon Altuna afirmó que "estamos asistiendo a un aumento de las necesidades del mercado laboral que requieren una combinación diferente entre la educación y las cualificaciones, así como cambios estructurales en el ámbito de la educación superior". Además, incidió en que los sistemas de formación duals están mejor preparados para adaptarse a los cambios en la demanda de competencias del mercado laboral.



*La Ley de FP es una apuesta estratégica que determinará el futuro de varias generaciones y el bienestar económico del país.*



Clara Sanz, Secretaria General de FP del MEFP

↳ Ana Allueva apuntó que el desafío que se presenta exige un enorme cambio a la par que una gran oportunidad para “la innovación en las universidades”. Asimismo, la ponente cree “que es necesaria una profunda integración con la tecnología mediante cambios estratégicos basados en el liderazgo institucional”.

Por último, Lucila Finkel habló sobre la necesidad de una mayor colaboración entre el tejido productivo y el asociativo. “Las empresas también deben adaptarse a las nuevas generaciones y afrontar los cambios necesarios para adaptarse a las nuevas formas de trabajo, más transversales y multidisciplinares, y a los retos que suponen los cambios en los perfiles profesionales”, concluyó.

### Miércoles, 27 de julio

El curso organizado por la Fundación Aspasia y la UIMP finalizó con una jornada matutina durante el miércoles 27 de julio en la que participaron ponentes de la talla de Josep Borrell, Jose Antonio Herce, Juan Carlos Montserrat o Joaquín Pérez Rey.

La mañana fue inaugurada por el Alto representante de la Unión Europea para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad, Josep Borrell, que ofreció a los asistentes una clase magistral sobre la situación de las transiciones digitales y verde en la Unión Europea. Borrell ofreció datos interesantes entre los modelos

de gestión en Europa comparándolos con los de Estados Unidos o China.

Del mismo modo destacó que la UE no cuenta con grandes empresas tecnológicas y “resulta fundamental contrarrestar este déficit estructural importante en investigación y desarrollo para llegar a ser competitivos”. Para Josep Borrell, estas circunstancias suponen un reto importante que, en principio, ha dado pie a un amplio desarrollo del marco normativo europeo, pero que de momento no se ha traducido en acciones concretas.

El siguiente ponente en intervenir fue Jose Antonio Herce, Doctor (UCM) y Máster of Arts (u. OF Essex) en Economía, que habló a los asistentes sobre el impacto de la digitalización en la economía. Herce destacó que “llevamos medio siglo, ha indicado, conviviendo con robots, y los empleos asociados a la digitalización no han hecho sino aumentar en todas las empresas y sectores”. Del mismo modo el experto en economía destacó que “es igual de importante crear empresas digitales como digitalizar las ya existente” y concluyó apuntando que “el talento senior será cada vez más valorado y requerido” en los próximos años en el mercado laboral.

A continuación, se produjo una conversación entre el director de Transformative Learning Solutions, Juan Carlos Montserrat, y el gerente de la Fundación Aspasia, Rodolfo Benito, sobre

el futuro de la formación, el empleo y el mercado laboral. En ese marco, se presentó la política de estudios de la Fundación Aspasia. Durante este coloquio se comentaron temas como el déficit de profesionales tecnológicos en España, la necesidad cada vez más latente de formarse continuamente por parte de los profesionales o fórmulas para la retención del talento en el mercado laboral español.

Por último, para clausurar los tres días de formación intervinieron el secretario de Estado del Ministerio de Trabajo y Economía Social; el Rector de la UIMP, Carlos Andradás; el Presidente del Grupo Aspasia, Juan Antonio Sánchez y el gerente de la Fundación Aspasia, Rodolfo Benito. Durante esta parte final del curso el secretario de Estado quiso hablar sobre la reforma laboral y la importancia de adaptar la legislación a los cambios producidos por la digitalización.

Perez Rey destacó la realización de algunas leyes que son necesarias para que la normativa vigente sea apta y válida ante las nuevas circunstancias que se dan en un mercado laboral que cambia a un ritmo vertiginoso a causa de la digitalización. Para concluir, también habló de “la importancia de la formación y la colaboración entre los Ministerios de Formación Profesional, Trabajo y Universidades” para afrontar los retos que están por venir y construir unas bases sólidas para el futuro.



De izquierda a derecha. Rodolfo Benito, Fundación Aspasia. Carlos Andradás, Rector de la UIMP. Joaquín Pérez Rey, Secretario de Estado de Empleo y Economía Social y Juan Antonio Sánchez Corchero, Presidente de la Fundación Aspasia.

# I Seminario

## mercado laboral, empleo y modelo de empresa



**E**l 29 de noviembre 2022, en el Aula Magna Edificio Jurídico Empresarial “Melchor de Macanaz” se celebró el I Seminario Mercado Laboral, Empleo y Modelo de Empresa-La, organizado por la Fundación de Estudios e investigación Aspasia para la formación y empleo y la UCLM a través de su Aula Aspasia-UCLM.

El “Aula Aspasia-UCLM formación para el empleo” se dirige al tejido empresarial y sindical pretendiendo constituir un permanente y actual recurso formativo e informativo en materia de formación para el empleo al contar con una amplia y actualizada formación teórico-práctica y una visión global de las necesidades de las empresas y en esta ocasión con la visión imprescindible de la Universidad de Castilla la Mancha (UCLM).

El Seminario fue inaugurado por Juan Antonio Sánchez Corchero, presidente del Grupo Aspasia. Ángela González Moreno, Vicerrectora de Innovación, empleo y emprendimiento UCLM. M.<sup>a</sup> José Romero Rodenas, Codirectora del Aula Aspasia-UCLM. Aurora Galán Carretero, Decana de la Facultad de Relaciones Laborales

y RRHH, UCLM. Francisco Escribano Sotos, Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, quienes destacaron la importancia de este y el importante paso dado con la creación del “Aula Aspasia”.

La futura Ley del empleo y su influencia en la empresa y en las Relaciones Laborales y RRHH”, fue abordada por Gerardo Gutiérrez Ardoy, director general del SEPE, que anunció que la nueva Ley esta prevista para marzo de 2023. Indico también que van a crearse centros de orientación para el empleo,

además del estatal, en cada una de las Comunidades Autónomas y en las dos Ciudades Autónomas.

Las “Políticas activas de empleo en Castilla-La Mancha en el marco del Plan de Recuperación” fueron presentadas por Nuria Berta Chust Martínez, Viceconsejera de Empleo, Diálogo Social y Bienestar Laboral de esta Comunidad, quien señaló la importancia de las políticas activas de empleo que en la actualidad están gestionadas por las Comunidades Autónomas e hizo especial hincapié



en la mejora de las capacidades digitales de las personas desempleadas para impulsar el empleo, el emprendimiento, el desarrollo rural y la reducción de la brecha de género.

**“Los efectos de las reformas laborales en el nuevo contexto socioeconómico”. Fue abordado en una mesa de**

**lujo en la que participaron: Félix Peinado Castillo, director de la OIT en España, Mario Fernández González, secretario general CECAM, Paco de la Rosa, secretario general de CCOO en Castilla-La Mancha e Isabel Carrascosa, secretaria de Empleo y Política Sindical de UGT en Castilla-La Mancha, quienes resaltaron la impor-**

tancia del dialogo social y el acuerdo suscrito en materia laboral, que ya está dando rendimientos positivos en materia de estabilidad en el empleo.

El Semanario fue clausurado por Nicolas Merino delegado de Economía, Empresa y Empleo de la Junta de Castilla la Mancha.



## La Universidad de Castilla-La Mancha abre el Aula Fundación Aspasia Formación para el Empleo

*En este espacio se promueven iniciativas en favor de la formación y el empleo y se creará un premio nacional vinculado a estos dos ámbitos.*

El rector de la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), Julián Garde, y el presidente de la Fundación Aspasia, Juan Antonio Sánchez Cordero, han firmado recientemente un convenio de colaboración por el que se ha creado el Aula Fundación Aspasia. Un espacio que promueve la formación y el empleo y que lleva aparejado la creación de un premio nacional de investigación vinculado a estos dos ámbitos.

El Aula Aspasia contempla entre sus actividades la celebración de dos programas formativos en la UCLM dirigidos a estudiantes, personas desempleadas y ciudadanía interesada en un formato de carácter presen-

cial a modo de jornada, seminario o curso de corta duración.

De igual forma, se convocará de forma anual el Premio Nacional Formación para el Empleo, que se otorgará como reconocimiento a la aportación y labor científica en el campo de la formación para el empleo, manifestada por medio de la trayectoria profesional de los candidatos y las candidatas o mediante una obra singular.

Con el fin de poder desarrollar las actividades del Aula Aspasia, se contará anualmente con un presupuesto de 10 000 euros. La dirección del Aula, que correrá a cargo de personal docente de la UCLM, comprende la planificación, seguimiento

y ejecución de las actividades, así como elevar anualmente un informe al vicerrector o vicerrectora competente en la materia, comunicando la programación anual de actividades y la liquidación del presupuesto del año anterior, en su caso.

El presente convenio tiene una vigencia de un año renovable, si así lo estiman las partes firmantes.

### La Fundación Aspasia

La Fundación Estudios e Investigación Aspasia para la Formación y Empleo es un espacio de estudios e investigación, nacida con el objetivo de poner en valor la Formación Profesional para el empleo y vinculada al Grupo Aspasia, empresa de referencia en el sector de la formación a nivel nacional e internacional. Además, pretende ser también una institución clave en el mercado de trabajo. Por último la Fundación Aspasia quiere generar conocimiento en estas materias (formación y empleo) así como promover la calidad y la innovación en ambos espacios de actuación.

# La fatiga informática en el trabajo

**Autor:** Francisco Trujillo Pons, profesor de la Universitat Jaume I.  
**Editorial:** Bomarzo (España).

**R**esumen: al abordar el derecho a la desconexión digital en el trabajo, el legislador español impone a las empresas llevar a cabo acciones de formación y sensibilización de los trabajadores sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas, para evitar el riesgo de fatiga informática en el trabajo. Enuncia de este modo, de forma pionera a nivel mundial, un riesgo laboral nuevo y emergente. En especial, reconoce el riesgo laboral primero, por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD) y, después por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD). No existe una definición jurídica propia del término “fatiga informática”, sin embargo, según se desprende del marco normativo anterior, se trata de un factor de riesgo que se relaciona con la conectividad digital permanente. Este tipo de fatiga tecnológica está considerado como un fenómeno que está en auge en el actual marco de las relaciones laborales y que, con motivo de la preponderancia del trabajo a distancia y, sobre todo del teletrabajo, puede desplegar sus efectos perniciosos en la salud mental y física de los trabajadores. Los trabajadores están asistiendo a unos niveles máximos



de hiperconectividad por el uso de las tecnologías digitales; como una garantía del descanso y de la seguridad y salud laboral, se debe poner de manifiesto la necesidad de abordar la fatiga informática. Como riesgo laboral propio de la presente era digital, ha de ser analizado de forma pormenorizada desde un aspecto jurídico y preventivo. Este riesgo no solo se encuentra presente en la actualidad, sino que tiene visos de extenderse durante muchos años debido a la presencia imparable de dispositivos digitales y telemáticos a disposición de empresarios y trabajadores.

*No existe una definición jurídica propia del término “fatiga informática”, sin embargo, se trata de un factor de riesgo que se relaciona con la conectividad digital permanente.*



# La Formación Dual es sinónimo de éxito **con un 70% de inserción laboral**



*Ainara Alonso, Ana Gómez y Eider Azofra han logrado un puesto de trabajo gracias a las prácticas realizadas durante sus ciclos formativos duales. Pedro Ruiz, CEO de Alma Carraovejas, empresa que ha contratado a estas profesionales reconoce que “la Formación Dual es una oportunidad muy grande”.*

La Formación Dual ha llegado para quedarse. Así lo confirman los datos. Durante el último lustro el crecimiento en matriculaciones en esta modalidad formativa no ha dejado de aumentar. De los 20.357 estudiantes del curso académico 2016-2017 se ha pasado a 37.841 en 2020-2021. Una cifra que se prevé que aumente mucho más durante los próximos años gracias a la nueva Ley de Formación Profesional publicada en el BOE el pasado mes de marzo.

Uno de los principales motivos por los que cada vez más estudiantes se decantan por este tipo de formación se halla en su alta tasa de inserción laboral. Diversos estudios sitúan esta cifra en un 70%. Dentro de ese porcentaje se encuentran Ainara Alonso, Ana Gómez y Eider Zofra. Tres alumnas del Grupo Aspasia que cursaron sus estudios en la Escuela de Profesionales Alcazarén de Valladolid y que han logrado un empleo nada más finalizar su etapa formativa en la empresa Alma Carraovejas.

## Del aula a la empresa

El paso del aula a la empresa suele ser siempre un trauma para las personas que estudian Formación Profesional. Sin embargo, el alto volumen de trabajo práctico y la constante convivencia entre centro de estudios y empresa en los ciclos de modalidad dual facilitan esa transición y provocan las tasas de inserción laboral comentadas.

Ainara, Ana y Eider coinciden en que eligieron la Formación Dual “por las muchas horas de prácticas”. Además, reconocen que su etapa en la empresa antes de finalizar sus respectivas formaciones fue “muy fructífera” y les sirvió “para aprender mucho y adaptarse al entorno laboral”.

Del mismo modo las empresas también se encuentran profundamente satisfechas con este tipo de proyectos. Pedro Ruiz, CEO de Alma Carraovejas, reconoce que “la Formación Dual es una oportunidad muy grande tanto para los jóvenes como para las empresas”. “En Alma Carraovejas necesitamos perfiles técnicos y esta modalidad formativa nos permite encontrar personas que se ajustan a la perfección a nuestras necesidades productivas”, apunta el CEO.

## Otras ventajas de la Formación Dual

Además de lo mencionado, la Formación Dual cuenta con muchas otras grandes ventajas. Entre ellas, permite a las empresas conseguir aquellos perfiles que no encuentran en el mercado de trabajo. Por su parte los aprendices se forman en profesiones con amplias posibilidades de conseguir empleo mientras reciben una remuneración económica por el trabajo realizado en las compañías que les acogen.

Los alumnos y alumnas también consiguen un Certificado de Profesionalidad que acredita sus competencias y las empresas ahorran costes en procesos de selección de personal de una alta complejidad debido a la escasez de profesionales y perfiles técnicos. En definitiva, la Formación Dual supone el matrimonio formativo perfecto en el que tanto la empresa como el alumnado salen ganando.





## Ilunion Retail y el Grupo Aspasia apuestan por la **Formación Dual** para la creación de **15 nuevos puestos de trabajo**



*Ambas empresas han llegado a un acuerdo para formar jóvenes que se puedan incorporar como dependientes y vendedores en Ilunion Retail en Madrid.*

**D**urante los próximos meses quince jóvenes madrileños tendrán la posibilidad de insertarse en el mercado laboral gracias al proyecto encabezado por Ilunion y el Grupo Aspasia. Ambas entidades han firmado un convenio para el desarrollo de un proyecto de Formación Dual por el que se crearán quince puestos de trabajo para cubrir vacantes como dependientes y vendedores en Ilunion Retail y Comercialización en Madrid.

Mediante este proyecto las personas participantes en el mismo tendrán la posibilidad de trabajar durante un año con un contrato de formación en alternancia. Finalizado ese período el contrato se podrá transformar en indefinido. En muchos de los proyectos gestionados por el Grupo Aspasia la tasa de contratación indefinida una vez finalizado el proyecto está por encima del 90%.

Durante el año en el que los y las jóvenes que participen en el proyecto alternen la parte teórica de su formación con el trabajo real en la empresa, cursarán un certificado de profesionalidad que les permitirá mejorar su nivel de empleabilidad. Al mismo tiempo esos conocimientos les prepararán

para desempeñar con garantías sus labores en la empresa recibiendo una remuneración económica por el tiempo de trabajo real efectivo que realicen.

Los y las aprendices realizarán un 65% de las horas de su contrato trabajando en la empresa y el restante 35% estarán en el aula. Durante el proyecto, los jóvenes adquirirán competencias como la capacidad resolutoria, la orientación al cliente, mejorarán su capacidad comercial y de gestión y adquirirán los conocimientos necesarios para desempeñar con soltura el puesto de gestor o gestora de tienda.

En este período en el que se combinará formación y trabajo efectivo, los y las estudiantes se responsabilizarán de tareas como:

- Atención al cliente: informando, asesorando, que se sienta bienvenido y ayudado, sin dejar de vigilar posibles hurtos.
- Mantener el orden, la limpieza y la organización.
- Uso del TPV, cobro, arqueo de caja. ▶



*La Formación Dual en empresas cuenta con porcentajes de inserción superiores al 80%.*

- Gestión documental, vía correo electrónico.
- Recepción de mercancía, etiquetado de precios, ubicación en lineal, registro informático de albaranes.

A la finalización del proyecto, además de tener la posibilidad de pasar a una modalidad de contratación indefinida, las personas participantes en el proyecto tendrán la oportunidad de promocionar a puestos como el de encargado o responsable de tienda.

### Ventajas en un proyecto de Formación Dual

En definitiva este acuerdo se cierra dadas las grandes ventajas que suponen los proyectos de Formación Dual. Este tipo de iniciativas consisten en una relación formativa-laboral que se realiza en régimen de alternancia entre el centro educativo y la empresa. De este modo, la formación se complementa

con experiencia laboral en las propias empresas, logrando que el desarrollo formativo sea mucho más fructífero.

La Formación Dual permite a las empresas conseguir aquellos perfiles que no encuentran en el mercado y a los aprendices formarse en profesiones con amplias posibilidades de conseguir empleo mientras reciben una remuneración económica por el trabajo realizado. Al mismo tiempo, además, los alumnos y alumnas consiguen un Certificado de Profesionalidad que acredita sus competencias y las empresas ahorran costes en procesos de selección de personal de una alta complejidad debido a la escasez de profesionales.

### Ilunion Retail y Aspasia

ILUNION RETAIL tiene como actividad principal la gestión y explotación de tiendas de conveniencia, situadas principalmente en hospitales y estaciones de transportes de todo el territorio nacional. Uno de los principales valores de esta empresa es su apuesta por las personas, un eje fundamental para la organización. Asimismo la felicidad de sus trabajadores y trabajadoras y clientes, es también un objetivo principal. La principal seña de identidad de Ilunion se basa en ofrecer una gran gama de productos, unida a la pasión diaria de la atención en tienda.

El Grupo Aspasia es, desde hace 30 años, referente en la formación profesional en nuestro país. Sus más de 10 empresas con 60 Centros de Formación, han preparado a más de 500.000 alumnos, 60.000 de ellos en 2021. Actualmente contamos con un catálogo de más de 1.000 cursos formativos, otorgando certificados de profesionalidad, facilitando servicios de orientación e inserción así como formación en idiomas y escuela de negocios. Desde sus inicios, Aspasia se propuso un objetivo primordial: ofrecer una formación de calidad a alumnos para que empresas, organizaciones e instituciones puedan crecer y asegurar su futuro.

Para participar en la formación será imprescindible que el candidato o candidata, posea una titulación académica de E.S.O. o equivalente, y envíe su CV a [seleccion.madrid@grupoaspasia.com](mailto:seleccion.madrid@grupoaspasia.com).





# El Grupo Aspasia se incorpora al mercado de los másteres y posgrados gracias a Talento e Innovación



La especialización es un factor clave para la consecución de un empleo en el mercado laboral actual. Así lo demuestran los datos. Según el Barómetro de empleabilidad y empleo universitarios, más de un 50% de los egresados en un máster consiguen empleo antes de que pasen seis meses tras haber finalizado su etapa formativa. Los jóvenes en España se han dado cuenta de la situación y es por ello que desde el curso 2015-2016 la demanda en este tipo de formaciones ha aumentado en más de un 40%.

Durante el periodo lectivo 2015-2016 fueron 171.043 personas las interesadas en realizar un máster. El curso 2020-2021 contó con 248.460 matriculaciones. La mayoría de estos estudiantes se concentra en Comunidades como Madrid o Barcelona, seguidas por la Comunidad Valenciana, La Rioja y Andalucía. En cuanto a rango de edad, hasta un total de 49.791 personas matriculadas en el año 2019-2020 pertenecían al segmento comprendido entre los 25 y los 30 años.

En la misma línea, el Consejo de Admisión de Posgrado en Administración (GMAC en sus siglas en inglés), asociación compuesta por las escuelas de posgrado en administración de negocios líderes en el mundo, ha reconocido en un estudio reciente que el interés de los estudiantes por las escuelas de negocios está en auge. Especialmente en aquellos estudios relacionados con la tecnología.



*Según datos del Gobierno de España, la cifra de estudiantes de máster ha pasado de los 171.043 durante el curso 2015-2016 a los 248.460 en 2020-2021.*

## Necesidad de aumento de la oferta

Los datos constatan la necesidad de un aumento de la oferta en este tipo de formación de alta cualificación para satisfacer las demandas. Ante esta coyuntura, el Grupo Aspasia, entidad referente en el sector de la formación en España ha incorporado a su conjunto de empresas a la Escuela Europea de Negocios Talento e Innovación. "El objetivo es ofrecer a todo aquel que lo demande la oportunidad para formarse en másteres y diplomas universitarios para que puedan lanzar su carrera profesional", reconocía el Director de la Escuela hasta hace poco, Juan Francisco González.

La oferta formativa del grupo Aspasia está adaptada a las demandas de la sociedad actual. Según los datos ▶



del Gobierno de los casi 250.000 matriculados en el curso 2020-2021, la mayoría lo hicieron en los siguientes ámbitos de estudio: formación docente; ingenierías; derecho; administración de empresas; ciencias de la salud o educación comercial y empresarial. En consonancia con ello, los títulos ofrecidos por el Grupo Aspasia y Talento e Innovación son:

- ✓ Alta Dirección y Gestión Empresarial
- ✓ Dirección Empresarial de Iniciativas Emprendedoras
- ✓ Dirección de Recursos Humanos
- ✓ Marketing Digital
- ✓ Dirección Estratégica de Gestión de Proyectos
- ✓ Emprendimiento Digital

Además, la Escuela de Negocios también cuenta con Diplomas Universitarios Superiores y Técnicos destinados aquellas personas que necesiten una cualificación específica concreta y no dispongan de demasiado tiempo para poder formarse. “Todas nuestras formaciones son eminentemente prácticas y cuentan con un personal docente experto y altamente cualificado”, comenta Juan Francisco González sobre la metodología llevada a cabo en la Escuela Europea de Negocios Talento en Innovación.

En definitiva, la nueva incorporación al Grupo Aspasia destaca por su saber hacer en el ámbito de la formación para el empleo. La Escuela Europea de Negocios Talento e Innovación cuenta con alianzas con entidades como Coursera, uno de los líderes mundiales en el sector de la formación. Junto a ellos se han desarrollado un conjunto de microformaciones muy útiles para la especialización y el reciclaje profesional en el entorno laboral actual.

La formación es uno de los activos principales para el acceso a un empleo. Es por ello que iniciativas como la del Grupo Aspasia, son tan necesarias. Y más, ante una situación en la que existe una creciente demanda en la sociedad y, por tanto, resulta imprescindible un consecuente aumento de la oferta formativa. “Queremos facilitar el acceso a una formación de alta cualificación y la incorporación al mercado laboral a todas aquellas personas que lo necesiten”, concluye el director de la Escuela Europea de Negocios Talento e Innovación.

## Ecolabora Red: un proyecto para la crear empleo verde y ayudar a frenar la despoblación rural

La mitad del PIB mundial, unos **40 billones de euros**, dependen directamente de la naturaleza. Sin embargo, algunos informes y estudios oficiales afirman tajantemente que “el mundo ha visto una **disminución del 60% de especies silvestres** en los últimos 40 años” o que “alrededor del 75% de la Tierra y el 40% del medio ambiente terrestre y el medio ambiente marino han cambiado drásticamente” en los últimos años. Ante esta situación queda claro

que el uso insostenible de la tierra y el mar, la sobreexplotación de recursos naturales o la contaminación están poniendo en riesgo incluso la propia supervivencia del ser humano.

Para luchar contra estos problemas se han firmado numerosos acuerdos y tratados que pretenden legislar y conseguir un consenso mundial que permitan crear una economía sostenible. Algunos de los tratados más destacados son la **Carta**



*El proyecto responde a estándares ambientales como la Carta Mundial de la Naturaleza o la Estrategia de biodiversidad 2030 para garantizar la sostenibilidad de la economía.*



**Mundial de la Naturaleza de 1982** que recogía como obligación incluir la enseñanza ecológica como parte integrante de la educación o la **Estrategia de Biodiversidad 2030** que sienta las bases para la recuperación en un mundo post-pandémico, aportando empleo y crecimiento sostenible.

En este marco, aparte de los compromisos acordados por los gobiernos, es fundamental el papel que puedan representar tanto empresas como particulares. En España generamos unos **575 kilos de desechos al año** por persona, es decir, una ingente cantidad de recursos naturales desperdiciados, que también puede ser una fuente de empleo verde.

Proyectos como **Ecolabora Red** son imprescindibles.. Una iniciativa que une el mundo de la empresa con la ciudadanía y que pretende crear empleo, conservar y proteger la biodiversidad, y bienestar en el marco de la economía verde.

### Un freno para la despoblación

Ecolabora Red, supone, además, un **freno para la despoblación** en el ámbito rural de Andalucía, Extremadura y las Islas Canarias. Cabe destacar que según el informe anual 2020 realizado por el Banco de España hasta **un 42% de los municipios del país están amenazados por esta situación**. En concreto, las Comunidades donde se desarrolla el proyecto son algunas de las más afectadas.

En **Andalucía**, según datos del Instituto de Cartografía y Estadística de Andalucía (IECA), dos de cada tres municipios han perdido población durante el último lustro y tan solo el 10% de la población de la Comunidad vive en entornos rurales. **Extremadura**, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), ha perdido casi 110.000 habitantes a lo largo del último medio siglo. Por último, el INE confirma que las **Islas Canarias** también han perdido población. A fecha 1 de enero de 2021, últimos datos oficiales ofrecidos a la formulación de este proyecto, 22 localidades de las islas han visto reducida su población con respecto al censo anterior.

### El proyecto

Ecolabora Red es un proyecto de Adalid, empresa perteneciente al **Grupo Aspasia**, cofinanciado por el Fondo Social Europeo a través del Programa Empleaverde de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. ECOLABORA-RED es un proyecto centrado en las personas, que facilita la adquisición de una competencia ecosocial básica, para desarrollar la economía verde aplicada a su futuro desempeño profesional, con un acompañamiento personalizado para mejorar su empleabilidad y fomentar la creación de empleos que contribuyan a la conservación, restauración y mejora del medioambiente, así como a combatir las brechas de desigualdad y pobreza, en cualquier sector económico de sus contextos más cercanos y que impacte positivamente no solo en sus vidas y las de los suyos sino de toda la humanidad. Además, gracias a la iniciativa se esperamos que se reduzcan, en las zonas de implementación del proyecto, los riesgos ambientales y el impacto negativo del ser humano en la naturaleza.

Con dos objetivos se propuso:

- Dotar a las personas participantes de una formación y competencias ecosociales básicas y crear una cultura ecológica.
- Acompañar a los participantes en el proceso de creación, innovación y búsqueda de empleo en el marco de la economía verde.

Al menos 84 personas desempleadas participantes de Serón (Almería), Talayuela (Cáceres) y La Gomera (Santa Cruz de Tenerife), han tenido la oportunidad de crear conocimiento vinculado a la biodiversidad, desde el punto de vista teórico, pero también práctico y en el terreno, con prácticas y simulaciones en vivo y salidas medioambientales. Han identificado retos medioambientales en sus regiones e ideado propuestas de mejora en beneficio de sus municipios y de la comunidad. Con acompañamiento personalizado y orientación sociolaboral han tomado conciencia de su propio potencial vinculado a la economía verde, y se han encontrado con el tejido empresarial y asociativo comprometido con la transición ecológica en sus contextos más cercanos con el fin de incorporarse al empleo verde.

Las personas participantes han tenido la oportunidad de interactuar, a lo largo del desarrollo del proyecto con numerosos expertos y expertas en alguno de los temas del proyecto como Gerónimo Sánchez, Antonio Peña Rodríguez, Cristina Pérez Tijeras, Carmen M.<sup>a</sup> Liria Herrerías, Raúl Pérez Pérez, M.<sup>a</sup> Teresa Medina Rodríguez, Mireia Loukota Lloreda, Javier Morterero, Alfredo Herrera Castilla, Fernando Javier Morales Gámez, Carmen Martínez, Juan José Hernández, Gregorio Cazorro, Alberto Cañedo Carpintero, David Juan Esau, Antonio Ruiz, y Mario Morales Villarroel, Mercedes Carretero, Lorena Rodríguez, Silvia Retortillo Olivero, Carmen Ibáñez, Marisa Prudencio y Judith Sánchez Polo.

En definitiva, se trata de un proyecto centrado en las personas que pretende combatir el desempleo y la despoblación en zonas rurales mediante una economía basada en la ecología y la sostenibilidad que ha resultado tener un impacto cualitativo en las personas participantes más allá del esperado, que impactará, sin duda, en sus comunidades.



# La moda y la sostenibilidad tienden la mano a la **Formación profesional**

“

*En junio de 2022 se presentaron en Valladolid 7 colecciones de moda creadas con materiales 100% reciclables y confeccionadas por el alumnado de FP en el Grado Superior de Patronaje y Moda.*

**S**egún datos de la Unión Europea, hasta ahora, el sector textil ha sido tradicionalmente uno de los más contaminantes. Los datos son devastadores. Se estima que la industria de la moda es responsable de aproximadamente el **20% de la contaminación mundial de agua potable** o el **10% de las emisiones mundiales de carbono**. Esto lo sitúa por encima de otras actividades contaminantes como los vuelos internacionales o el transporte marítimo.

Según la Agencia Europea de Medio Ambiente, las compras textiles en la Unión Europea generaron en 2017 alrededor de **654kg de emisiones de CO2 por persona**. Del mismo modo, el lavado de ropa sintética produce el 35% de los microplásticos primarios liberados en el medio ambiente.

En febrero de 2021 el Parlamento Europeo votó un **plan de acción sobre economía circular** en el que se demandaban medidas para frenar el ritmo de contaminación. Entre las medidas se reclaman medidas contra la pérdida de microfibras sintéticas o requisitos más estrictos sobre el uso del agua en la industria textil. Del mismo modo, en marzo de 2022, se presentó por parte de la Comisión Europea una actualización para ese plan de acción para establecer que los textiles sean más duraderos, reparables y reutilizables.

En este marco, surge también la necesidad de que los centros educativos que forman a los nuevos profesionales del sector

hagan especial **hincapié en conceptos como el reciclaje o la reutilización de materiales**. La sostenibilidad se ha convertido en uno de los pilares principales que sustentan la base del conocimiento en las formaciones relacionadas con la industria de la moda. En estas ideas lleva trabajando ya más de una década **TEMAT**, un centro de Formación Profesional que imparte el **Ciclo Superior de Moda y Patronaje** en Valladolid y que sirve de perfecto ejemplo en educación medioambiental.

## Desfile de moda sostenible

La metodología formativa en escuelas de Formación Profesional como TEMAT tiene muy en cuenta la problemática de la contaminación en el sector e incluye en plan de estudios conceptos muy relacionados con la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente. Precisamente, este centro formativo, perteneciente al **Grupo Aspasia** (uno de los conglomerados de referencia en el sector de la formación en España), realizó el 15 de junio de 2022 un **desfile de moda con materiales 100% reutilizables**.

El evento, sirvió de cierre al curso 2021-2022. Los alumnos y alumnas del segundo curso del Ciclo Superior de Patronaje y Moda relizaron sus colecciones con materiales reciclables. Un acto que sirve de ejemplo para un sector cada vez más concienciado con el cuidado del medio ambiente. Además, durante la jornada el centro de FP contó con el apoyo de la Junta de Castilla y León y la asociación más importante de la Comunidad en el sector de la moda, Texmocyl. Ambas entidades colaboraron para darle visibilidad al desfile y seguir concienciando sobre la importancia de la educación en sostenibilidad.

En total, se vieron hasta **7 colecciones realizadas por futuros profesionales del sector**. A ellas se sumó una exposición realizada en conjunto por los alumnos y alumnas del primer año del ciclo y dos más de los reconocidos diseñadores **Esther de Frutos y Baro Lucas** que ejercieron de mentores para los alumnos de TEMAT. Por último, la jornada contó con un jurado presidido por la modelo profesional **Estefanía Luyk** que valoró el trabajo realizado por el alumnado y determinó cual fue la mejor colección de la promoción.





## TEMAT recibe el **sello ambiental de centro educativo sostenible** otorgado por **Junta de Castilla y León**



*La Consejera de Educación, Rocío Lucas, y el Consejero de Medio Ambiente, Juan Carlos Suárez-Quiñones, fueron los encargados de presidir la ceremonia de entrega.*

**I**gualdad y sostenibilidad. Dos aspectos por los que claramente están apostando las empresas de Castilla y León y cuyo esfuerzo está reconociendo la Junta. Así, recientemente las Consejerías de Educación y Medio Ambiente han entregado el sello ambiental de 'Centro Educativo Sostenible'. En total son ya 72 las entidades educativas de la Comunidad que cuentan con esta distinción.

M<sup>a</sup> Rocío Lucas Navas, Consejera de Educación y Juan Carlos Suárez-Quiñones Fernández, Consejero de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio, fueron los encargados de presidir un acto que se ha celebrado en el PRAE de la Junta de Castilla y León.

### Centro Educativo Sostenible

De los 72 centros que han logrado el sello ambiental, 28 recogieron en junio de 2022 su reconocimiento. Entre ellos destaca TEMAT, perteneciente al Grupo Aspasia y uno de los únicos centro de Formación Profesional que imparten en la actualidad del ciclo superior de Patronaje y Moda en la Comunidad. TEMAT ha logrado el distintivo gracias a la participación y desarrollo de numerosas actividades y proyectos en los que la sostenibilidad y el medio ambiente han sido el eje principal.

El sello ambiental 'Centro Educativo Sostenible', constituye una vía para el reconocimiento de los centros docentes no universitarios de Castilla y León comprometidos con la sostenibilidad ambiental. Para su concesión se requiere a los diferentes centros de la desarrollar un programa de educación ambiental, disponer de un programa de gestión ambiental y asumir los compromisos de difusión de las memorias sobre sus actividades.

De los proyectos en los que ha participado para lograr este reconocimientos destacan algunos como:

- **Proyecto Coca-Cola:** Sostenibilidad y Moda: El objetivo principal de este proyecto fue sensibilizar al alumnado de la importancia de reciclar prendas ya confeccionadas, dándoles una nueva utilidad y diseño, incorporando a las prendas materiales de la industria.
- **Proyecto Bauhaus:** Las 3 R: reducir, reciclar y reutilizar / creatividad y consumo sostenible: El objetivo principal fue trabajar dentro del consumo sostenible y reflexionar sobre la necesidad de pasar de la economía lineal a la economía circular, erradicando la pauta de comprar, usar y tirar.
- **Introducción al programa CLO 3D:** Este proyecto contó con un objetivo doble. Evitar el uso de papel mediante la



realización del patronaje se realiza desde cero en el programa digital CLO 3D y evitar el consumo de tejidos en prototipos gracias a la tecnología.

### Distintivo Óptima de Igualdad

En esta línea de reconocimientos a empresas castellano y leonesas, en junio de 2022 se dio a conocer también el nombre de 11 nuevas compañías que a partir de entonces contarán con el distintivo Óptima de Castilla y León. Entre ellas se encuentra Institut de Serveis de Formació Aspasia S.L, perteneciente también al conjunto de empresas del Grupo Aspasia. Esta entidad se une a otras del Grupo que ya cuentan con el reconocimiento como Ibecon, Formatec o Formatecyl.

Este distintivo reconoce la buena labor de las empresas en materia de igualdad. Desde su creación en el año 2002, 220 entidades han recibido este sello que reconoce a aquellas entidades que, además de cumplir las obligaciones legales vigentes, adoptan, voluntariamente, políticas destinadas a implementar medidas, procesos de mejora y buenas prácticas en su modelo de gestión y organización de recursos humanos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.



## Finaliza el primer proyecto bootcamp realizado en el País Vasco por Instituto Europa Grupo Aspasia con **financiación pública**



*La asociación DigitalES, estima que en España se necesitan más de 70.000 profesionales tecnológicos para cubrir la demanda existente.*

**E**n julio de 2022 finalizó la primera edición de un proyecto pionero en el País Vasco. Se trata del primer proyecto bootcamp que se ha desarrollado en la Comunidad con financiación pública. El acto de clausura tuvo lugar en la Cámara de Comercio de Álava y contó con la presencia la Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, Dña. Idoia Mendía, 2ª Teniente Diputada General de Álava y Diputada Foral de Fomento del Empleo, Comercio y Turismo y de Administración Foral, Dña. Cristina González, y la Directora General de Lanbide (Servicio Vasco de Empleo), Dña. Gloria Múgica. El proyecto gestionado por Instituto Europa, empresa perteneciente al Grupo Aspasia y referente del sector de la formación para el empleo en el País Vasco.

El acto de clausura puso fin a un período formativo de 8 meses en el que los participantes en el proyecto han adquirido de forma intensiva competencias digitales avanzadas para asegurarse un alto nivel de empleabilidad en algunas de las profesiones con más salidas en el mercado laboral actual. De hecho, según datos ofrecidos por grandes empresas tecnológicas, el 96% de las personas participantes en proyectos de este estilo consigue un empleo.

Este alto porcentaje de inserción laboral se debe a que existe una gran cantidad de empresas que requieren de perfiles especializados en tecnología y que no logran encontrar el talento que pueda cubrir sus necesidades. En concreto, la asociación DigitalES, estima que en España se necesitan más de 70.000 profesionales tecnológicos para cubrir la demanda existente.

### El proyecto

Esta primera iniciativa en colaboración público-privada en el País Vasco ha formado a 30 personas en habilidades digitales **avanzadas** para la creación de páginas web, con especialización en dos áreas: el desarrollo front-end y el desarrollo web multimedia de las que han concluido 23. Además, las



personas participantes han adquirido conocimientos en otras áreas como el marketing digital para lograr que los proyectos que sean capaces de desarrollar tengan éxito en Internet.

En concreto los alumnos y alumnas han adquirido conocimientos sobre la gestión y creación de un comercio electrónico a través de un CMS así como técnicas de posicionamiento en buscadores para lograr que sus desarrollos aparezcan en las primeras páginas de resultados de Google, Bing o Firefox. Por otro lado, también han adquirido destrezas técnicas que les permitirán desarrollar sitios web con un alto nivel de rendimiento en cuanto a velocidad de carga y usabilidad se refiere. Por último, también se han trabajado habilidades de venta para la promoción del negocio y su viralización en redes sociales.

### ¿Qué es un bootcamp?

Un Bootcamp es un curso intensivo con el objetivo de formar al alumnado en competencias necesarias para empezar a trabajar inmediatamente. Este tipo de cursos cuentan con temarios concentrados y se enfocan en las cuestiones prácticas del día a día de la profesión o habilidad en cuestión. Este tipo de preparación está pensada, sobre todo, para especializarse de manera rápida en herramientas y destrezas típicas del mundo de la programación, ya que este sector avanza a un ritmo vertiginoso y se necesitan profesionales que estén a la altura.

La metodología empieza por la transformación del papel del profesor. Éste pasa de representar un modelo tradicional para convertirse en un guía que acompaña al estudiante en su proceso de aprendizaje, respetando sus ritmos para adquirir conocimientos y fomentando el trabajo autónomo.

Un bootcamp se basa en proyectos reales para adquirir el conocimiento. Se trata de un método intensivo y muy práctico, donde no existen las tradicionales clases de tomar



*Un Bootcamp es un curso intensivo con el objetivo de formar al alumnado en competencias necesarias para empezar a trabajar inmediatamente.*

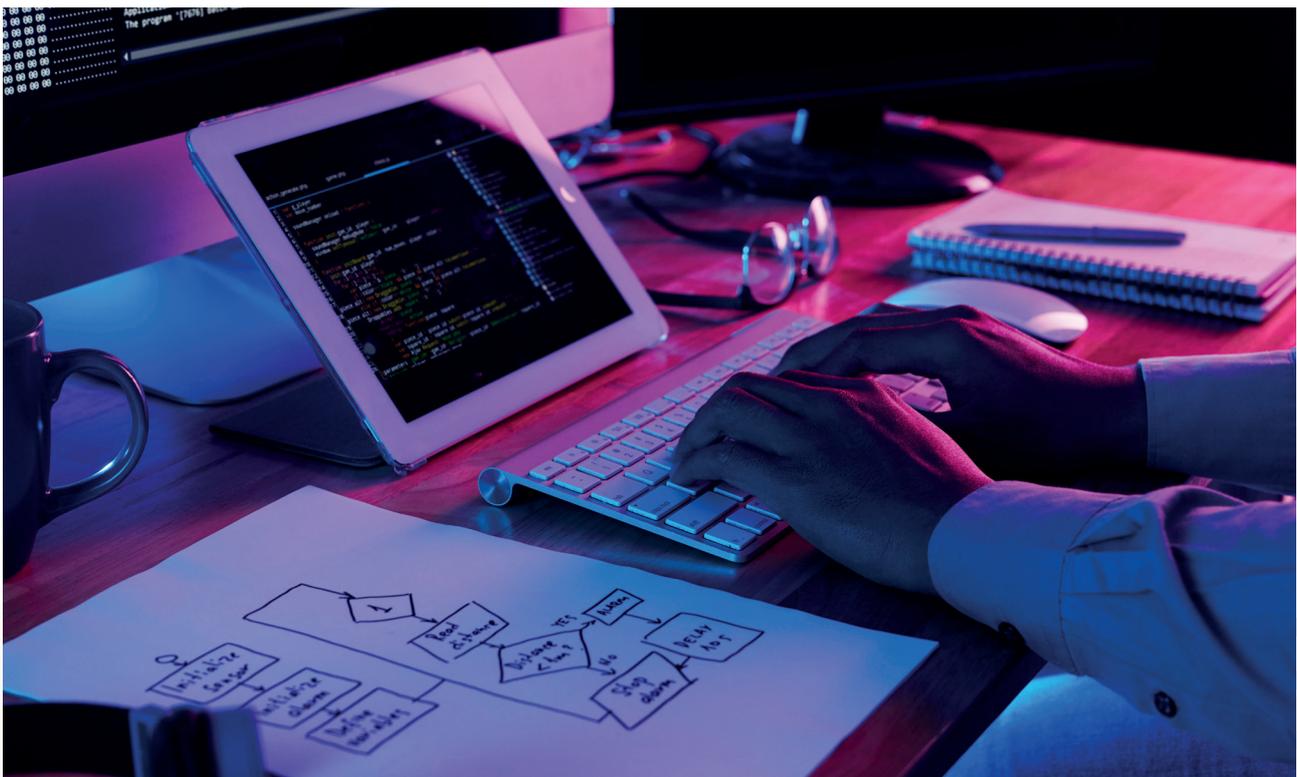
apuntes, sino que se aprende constantemente a través de la experiencia.

Incluso el aula es diferente en esta metodología. Se estudia con música, hay sofás, zona de cafés... Al puro estilo futurista que vemos en las producciones de Hollywood. Los y las alumnas pueden hablar entre ellos y ellas, pueden relajarse tomando un café o comiendo en el aula, eso sí, deberán cumplir con los plazos establecidos de entrega de proyectos, lo que acreditará que están logrando alcanzar los objetivos fijados.

### La experiencia de Instituto Europa y el Grupo Aspasia

El Grupo Aspasia cuenta con experiencia internacional en el desarrollo de este tipo de proyectos. Desde hace varios años llevan trabajando este modelo formativo en Chile, con características muy similares a las de este proyecto pionero promovido por Lanbide.

La intención de la iniciativa del Grupo Aspasia es la de impulsar a las personas a creer en sus capacidades y desarrollar su talento a través de un proceso de formación integral desarrollado en entornos colaborativos. Del mismo modo se consigue un aumento de empleabilidad en las personas participantes en el proyecto que habitualmente logran un empleo relacionado con la formación recibida.



**DESCUBRE  
LO QUE  
PODEMOS  
HACER POR  
TI EN  
NUESTRA  
WEB**

**SERVICIOS**

- Formación para el empleo
- Formación Dual
- Outsourcing de formación
- Formación a medida en las empresas
- Gestión de ayudas para la formación
- Servicios de selección de personal
- Desarrollo de soluciones TIC formativas
- Escuela de negocios y posgrado
- Consultoría de igualdad
- Formación en idiomas



[grupoaspasia.com](http://grupoaspasia.com)