



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**La formación y el emprendimiento respuesta a las
nuevas realidades económicas y sociales**

MARIA CARMEN AGUILAR DEL CASTILLO
Universidad de Sevilla

vol. 2, no. 2, 2016

ISSN: 2421-2695





La formación y el emprendimiento respuesta a las nuevas realidades económicas y sociales

M^a CARMEN AGUILAR DEL CASTILLO

Universidad de Sevilla

carmenag@us.es

ABSTRACT

The current society is permanently proposing new challenges in economics, politics, law and social relations. The new ways of working in Internet, production decentralisation, the difficulty of identifying the subjects of these relations and the indeterminate multitude which many of these works are aimed at is altering the traditional elements of Labour Law.

The growing subordination of Labour Law to Employment, and the latter to the economy, is directly affecting the employability of workers, requiring ever more appropriate qualifications which guarantee their mobility in a market which is increasingly more volatile and complex. Work and, specifically, employment policies are not alien to this phenomenon. They need to adopt measures which assure the traditional production system and at the same time facilitate the development of new organisational and firm models. We move in an information society where innovation and communication are the basic pillars of its development and need a positive action of the States to further integration and social cohesion among all their citizens.

Active employment policies must be the answer to these new challenges, and professional qualifications through the evaluation and accreditation of the worker's professional skills have to be their first and main cornerstone.

On the other hand, in a globalised market in which dependent employment is more frequently giving way to self-employment, entrepreneurship is another of the instruments for employment. This is to be

acted upon, not only as self-employment, but fostering and boosting business initiatives, especially those which are innovative, creative and competitive.

One of the initiatives within entrepreneurship is business assistance through incubation, tutorisation and accelerating techniques which enable the transforming of business ideas into real business projects, coordinating the viability analysis and the firm plan. An example of an activity which drives business ideas and projects is that which is developed in the *crowdworking*-El Cubo space in the framework of Andalucía Open Future.

Keywords: Internet; new technologies; segmentation; professional qualifications; professional skills; evaluation and accreditation; innovative entrepreneurship; crowdworking spaces.

La formación y el emprendimiento respuesta a las nuevas realidades económicas y sociales*

SOMMARIO: 1. Introducción. – 2. La dificultad conceptual de las relaciones en los espacios y empresas crowd.– 3. la sociedad de la información en las estrategias europeas.– 4. El empleo y la sociedad de la información.– 5. Las políticas de empleo como reto ante los nuevos cambios sociales. – 6. La educación como punto de partida de la cualificación del trabajador. – 7. Los planes anuales de empleo como instrumento de las políticas activas. – 7.1. La formación profesional para el empleo como servicio de la cartera común. – 7.1.1. La competencia profesional y su acreditación. – 7.2. El emprendimiento como medida de política activa de empleo. El espacio crowdworking - El Cubo como experiencia empírica en la Comunidad Autónoma de Andalucía. – 8. Conclusiones

1. Introducción.

El principal problema con el que nos encontramos cuando nos acercamos a alguna realidad en la “nube” es el mayor o menor desconocimiento que, una gran parte de los ciudadanos, tiene sobre Internet. La globalización no es solo un fenómeno económico; la capacidad de interactuar en tiempo real ha afectado de manera directa a nuestras relaciones, tanto personales como profesionales. A nadie sorprende el teléfono móvil, las video-conferencias, los chats, los *whatsapp*, la posibilidad de crear grupos de amigos, entrar, salir de los mismos, activarlos o silenciarlos a voluntad o crear o ampliar nuestra red de contactos sin barreras espaciales. Tampoco nos es extraño tuitear, pertenecer a *facebook* o a cualquier otra red social. Todo ello forma parte de nuestro universo y cada vez que utilizamos algunos de estos medios para comunicarnos estamos creando una red de relaciones que conviven en el mundo real y en el mundo virtual llegándose, en ocasiones a identificar plenamente. Actualmente es difícil, por no decir imposible, concebir nuestra realidad sin Internet. Su carácter poliédrico es lo que facilita esta realidad y a la vez la dificulta.

Varias de estas caras son las que afectan a las relaciones sociales. A partir de ellas surgen términos como el trabajo en la nube, el trabajo colaborativo, el *crowdworking*, los espacios *coworking*, los *newbater*, las *startups*, los HITs, o los Turkers, entre otras muchas. Son expresiones, palabras, vocablos que a la mayor parte de los ciudadanos nos le dicen nada y que piensan que son ajenas a su realidad. Sin embargo, y con independencia del término, todas

* En el contexto del Proyecto de Investigación: Instrumentos normativos sociales ante el nuevo contexto tecnológico 3.0 DER 2015-63701-C3-3-R

ellas responden a un modelo de relaciones de trabajo que, al menos en apariencia, nada o poco tienen que ver con las relaciones laborales tradicionales.

Diversos autores ⁽²⁾ se refieren a esta nueva realidad socioeconómica como la consecuencia de dos nuevas Revoluciones. Una provocada por una revolución tecnológica que ha transformado, y sigue haciéndolo, los tipos de energía, los transportes y las comunicaciones. Y otra centrada en la interconexión de los datos existentes en la Red de la cual hay que extraer datos útiles para el que los solicita. Todo ello está provocando un cambio en la estructura, organización y formas de producción ⁽³⁾. El problema fundamental es identificar este cambio, analizarlo y darle una respuesta desde su propia idiosincrasia sin pretender encorsetarlo, necesariamente en fórmulas ya conocidas.

Como en cualquier nueva revolución es necesario establecer un puente de unión entre las distintas realidades que confluyen en un mismo espacio sin que ninguna de ellas llega a negarse.

La utilización de las nuevas tecnologías, aparentemente inocuas, son parte de este cambio, aunque en muchas ocasiones más en la forma de relacionarse o interactuar que en las propias relaciones ⁽⁴⁾. Refiriéndolas a la economía y dentro de esta el empleo en sus distintas manifestaciones, dependiente, ajeno, cooperativo o colaborativo, todos los datos que genera pululan en la red como una posibilidad de conectividad que espera ser reclamada. Pero junto a ella, estas relaciones también necesitan de la tangibilidad del mercado y de un sistema de producción tradicional. Y todo ello sin quedar cuestionada esta realidad por la utilización de las nuevas tecnologías como parte del proceso productivo o de la estructura organizativa de una empresa.

Las actividades económicas, lucrativas o no, desarrolladas a través de la Red comparten sus mismas características de inmediatez y visibilidad entre los sujetos intervinientes, el prestador del servicio y el consumidor del mismo.

⁽²⁾ Rifkin, J., *La tercera revolución industrial. Cómo el poder lateral está transformando la energía, la economía y el mundo*, Ed. Paidós, 2011; Castell, M., *La sociedad red. La era de la información: economía, sociedad y cultura*, Ed. Alianza Editorial, 2005; Id., *La era de la información*. Ed. Alianza Editorial, 1999; Carnoy, M., *El trabajo flexible en la era de la información*, Alianza editorial, 2001; Calvo Gallego, F.J., *Nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajo, Creatividad y Sociedad*, 2016, 26.

⁽³⁾ Calvo Gallego, F.J., *Nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajo*, cit.

⁽⁴⁾ «La innovación técnica, social y digital son interdependientes. En este contexto, la tecnología digital desempeña el papel de herramienta para fomentar los intercambios y capacitar a las personas, mientras que la innovación social es el objetivo principal», 3.1.2, Dictamen del CESE 2016/C 303/04.

Pero no lo hace o, al menos no, con la misma intensidad entre los sujetos que desarrollan esa actividad económica. La relación entre ellos ha de venir definida por el vínculo jurídico que los une, siendo su identificación lo que constituye su principal objeto de debate. En el ámbito laboral conviven las relaciones estatutarias actuales basadas fundamentalmente en relaciones verticales o de jerarquía, con las nuevas realidades en las que el conocimiento es la materia prima del sistema productivo y su modelo organizativo se desarrolla, en todo o en parte, a través de relaciones horizontales.

Las innovaciones introducidas en estos últimos años están provocando un cambio sistémico de la sociedad, creando nuevos retos a los que hay que darle respuestas y que van a generar un nuevo paradigma en nuestras relaciones ⁽⁵⁾.

Según las conclusiones del Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “La innovación como motor de nuevos modelos empresariales” ⁽⁶⁾ una de las cuestiones que son necesarias explorar para dar respuesta a estos nuevos modelos son la formación y la actualización de capacidades ⁽⁷⁾.

Según la conclusión 1.10 del Dictamen “en las iniciativas políticas dirigidas a la revolución industrial 4.0” y las políticas relacionadas con ella – como la economía circular, la economía colaborativa y la economía funcional-, deben tenerse plenamente en cuenta los nuevos modelos innovadores de empresa propiciando su adaptación con los modelos existentes y apoyando la aparición de formas empresariales nuevas y no convencionales que promueven nuevas relaciones y modelos más adecuados de cooperación.

En todo caso cualquier modificación, alteración o creación de un modelo económico o de empresa ha de respetar “los principios de trabajo digno, los derechos sociales de los trabajadores y el papel de los interlocutores sociales” en la determinación de sus condiciones de trabajo ⁽⁸⁾. Papel que incluye la participación institucional en aquellas áreas donde las decisiones van a condicionar directamente la actividad profesional de un trabajador como es su formación.

⁽⁵⁾ Cuando las innovaciones provocan estos cambios profundos en una sociedad se conocen con el nombre de innovaciones sociales y el CESE las define «como nuevas ideas (productos, servicios y modelos) que cumplen simultáneamente las necesidades sociales (de manera más eficaz que las alternativas) y crean nuevas relaciones sociales o colaboraciones», 3.1.1, Dictamen del CESE 2016/C 303/04

⁽⁶⁾ Dictamen exploratorio 2016/C 303/04 del 16 de diciembre de 2015 (DOUE 19/8/16)

⁽⁷⁾ Conclusión 1.4 del Dictamen CESE 2016/C 303/04

⁽⁸⁾ Conclusión 1.12 Dictamen 2016/C 303/04

2. La dificultad conceptual de las relaciones en los espacios y empresas *crowd*.

De entre las distintas organizaciones productivas que podemos encontrarnos en la Red, el denominado *crowdworking* está ocupando una posición relevante, tanto por el objeto de su actividad como por la forma en la que va a desarrollarse. Se trata de un fenómeno de trabajo virtual, en el que su eje de rotación está formado por las ideas, el conocimiento y las habilidades ⁽⁹⁾. Pero que, como todos los fenómenos que se desarrollan en la nube, participan del mismo carácter poliédrico lo que impide calificarlo, sin más, como bueno o malo, positivo o negativo.

Uno de los aspectos más negativo de los *crowdworking* es sin lugar a dudas la relación o, su falta de ella, entre los Solicitantes (empleadores) de un servicio y los Productores (trabajadores) que lo prestan. La descentralización productiva hasta la micro-tarea ⁽¹⁰⁾ (HITS) ⁽¹¹⁾, desnaturaliza este fenómeno natural de cualquier organización productiva haciendo que se difumine tanto la actividad de la empresa principal o solicitante como la de la “subcontratada”. La oferta de tareas a una multitud indeterminada de personas (Turkers) ⁽¹²⁾, así como el control que el solicitante ejerce sobre el resultado final del producto, dificultan considerablemente su inclusión en el fenómeno descentralizador, impidiendo el reconocimiento de cualquier derecho individual o colectivo de los previstos legalmente ⁽¹³⁾.

Otro aspecto del *crowdworking* es, como indica la plataforma Jovoto “descubrir el talento creativo”. En este sistema un cliente solicita ideas para algún proyecto y se “invita” a los colaboradores a aportar las suyas. Se trata de participar en un concurso de ideas en el que los participantes compiten entre sí por una recompensa en metálico, sin que, en ocasiones, pueda ejercerse ningún control sobre los proyectos presentados y no aceptados.

⁽⁹⁾ «La inteligencia colectiva es la materia prima con la que trabajan estas empresas, lo fundamental es poner a deliberación y debate las estrategias para llegar a un fin común» «la empresa *crowd* transforma el conocimiento colectivo en relaciones, organización y negocio» (principio 16), Freire J - Gutiérrez-Rubí, A., *Manifiesto Crowd, La empresa y la inteligencia de las multitudes*, http://www.gutierrez-rubi.es/wp-content/uploads/2013/03/manifiesto_crowd.pdf.

⁽¹⁰⁾ Puede consistir en cualquier tarea siempre que *pueda* ser externalizada online. Los HITS más numerosos son “la recopilación de datos, la transcripción, búsqueda, etiquetado, revisión de contenido, categorización y tareas similares”.

⁽¹¹⁾ Se trata de tareas de inteligencia humana o HITS.

⁽¹²⁾ Productores o trabajadores.

⁽¹³⁾ Artículo 42 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE 24/10/2015); artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10/11/1995), artículo 42.3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 8/08/2000).

Una búsqueda rápida por Internet en España nos acerca a otra de sus caras, quizás la más amable, los espacios *crowdworking*. Son espacios físicos, más allá de los *coworking* (14), en los que los emprendedores pueden desarrollar, impulsar y materializar sus proyectos o sus *startup* orientándolos a sus respectivos entornos económicos y sociales (15). En estos casos la cooperación no solo se realiza a través de un espacio virtual (16), sino que también interactúan en este espacio físico. En este supuesto lo que prevalece no es la competitividad, al haber sido ya seleccionado el proyecto, sino la capacidad de cooperar y conectar con los demás para propiciar un flujo de trabajo que se mantiene siempre abierto (17) en una estructura horizontal y no vertical. Esta forma de trabajar se escapa de los límites de la laboralidad, acercándose más al concepto de trabajo autónomo que dependiente.

El *crowdworking* “permite un espacio compartido multidisciplinar de profesionales con un objetivo común ofrecer un producto o prestar un servicio” siempre a través de internet. Se trata de compartir un espacio de cooperación en el que, cuando toda su actividad se dirige a la consecución del mismo objetivo, los vínculos jurídicos entre sus miembros son necesarios. Cuando esta relación excede del mundo de las ideas y se transforma en el desarrollo de una estructura, por mínima que sea, para su materialización, hablamos de empresa y será el nivel de implicación y el grado de responsabilidad en el proyecto los que definan este vínculo.

Ninguna de estas realidades facilita la inclusión de las relaciones que genera en una de las categorías jurídicas existentes, por lo que su conceptualización debería hacerse a la inversa: primero se identifican los nuevos modelos de empresa u organizaciones. En segundo lugar, se definen sus elementos constitutivos y, en tercer lugar, se da una respuesta jurídica a las distintas relaciones que en ella se desarrollan.

Estas relaciones pueden llegar a generar la necesidad de una redefinición de algunas de las categorías existentes, sobre todo las laborales donde sus elementos definitorios no son lo suficientemente permeables para incluir algunas de ellas.

(14) En estos espacios se comparten conocimientos y experiencias y se trabaja de forma colaborativa, en los que existe un gestor, cuya misión “es intentar conectar y crear oportunidades profesionales y personales para sus miembros” <http://blogthinkbig.com/que-es-un-crowdworking/>

(15) <http://blogthinkbig.com/que-es-un-crowdworking/>

(16) Freire J, Gutiérrez-Rubí, A., *Manifiesto Crowd.*, cit..

(17) Freire J, Gutiérrez-Rubí, A., *Manifiesto Crowd.*, cit..

3. La sociedad de la información en las estrategias europeas.

Los fenómenos descritos anteriormente no son entendibles si no se contemplan desde un nuevo modelo de sociedad, en la que los servicios basados en el conocimiento constituyen en “la estructura central de la nueva economía y de una sociedad sustentada en la información” (18).

Se trata de un modelo de sociedad que solo es entendible desde el conocimiento, la innovación, la utilización eficaz de los recursos y a través de la cohesión económica, social y territorial y que necesita, para poder desarrollarse, actuar en una triple dirección: por un lado, directamente sobre sus ciudadanos mejorando sus niveles de educación, su formación, su capacidad innovadora y emprendedora. Por otro, a través de la creación de nuevos productos y servicios y la apertura de nuevos mercados que generen crecimiento y empleos de calidad. Y, en tercer lugar, con el desarrollo permanente de las TIC (19).

Nos encontramos ante un concepto que se encuentra en permanente evolución desde su previsión (20) por la Unión Europea en la Estrategia Europea para el empleo Plan dEurope-2000. Su finalidad principal era la creación de una sociedad de la información (SI) a través del logro de tres objetivos fundamentales: (a) llevar la era digital a toda la sociedad, (b) “crear una Europa que domine el ámbito digital, basada en un espíritu emprendedor dispuesto a financiar y desarrollar las nuevas ideas” y (c) facilitar la integración y la cohesión social (21). Estos fines se han ido reiterando, aunque con distintas matizaciones, en las distintas versiones de los Planes de Acción eEurope (22) hasta la actual la Estrategia Europa 2020 en la que su fin principal es colaborar en la salida de la crisis a través de la SI, “considerándola como piedra angular de una sociedad inclusiva, inteligente y sostenible” (23) capaz de afrontar los retos que se están derivando de los cambios sociales en Europa y en el mundo.

(18) www.ine.es/dyngs/IOE/es/operacion.htm?numinv=41022

(19) Estrategia Europa 2020, Bruselas, 19.3.2014 COM(2014) 130 final/2
http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020stocktaking_

(20) Se partió del Informe Bangemann en el que se “propugnaba”, entre otras cosas, la liberalización de las telecomunicaciones, el desarrollo de innovaciones tecnológicas y el pluralismo cultural.

(21) www.ine.es/dyngs/IOE/es/operacion.htm?numinv=41022

(22) Plan eEurope-2000 que dio lugar a la denominada “Estrategia de Lisboa. En Plan de Acción eEurope-2002 aprobado en Estocolmo en 2001, Plan de acción eEurope 2005 en el que se busca, entre otros, el despliegue de un acceso seguro a Internet y la banda ancha. Todos estos Planes provocaron el relanzamiento de la Estrategia de Lisboa y se aprobó una nueva agenda política denominada Estrategia i2010, entre sus objetivos se encontraba el de “fomentar el conocimiento y la innovación para promover el crecimiento y creación de empleo, tanto cualitativa como cuantitativamente. eur-lex.europa.eu › EUROPA › EU law and publications › EUR-Lex

(23) Estrategia Europa 2020 Bruselas, 19.3.2014 COM(2014) 130 final/2

Entre sus objetivos, uno de los más ambiciosos y prioritarios, es el de elevar el nivel de empleo dentro de la Unión hasta el 75% de su población. De entre las tres prioridades de crecimiento inteligente, sostenible e integrador, la Comisión propone siete iniciativas para catalizar los avances que se vayan produciendo en cada uno de los temas considerados como prioritarios. Entre estas iniciativas se encuentran la «unión por la innovación» ⁽²⁴⁾, «una agenda digital para Europa» ⁽²⁵⁾ y la elaboración de una «agenda de nuevas cualificaciones y empleos» ⁽²⁶⁾. Para el desarrollo de estas iniciativas son necesarias acciones positivas en distintos niveles, nacionales, comunitarios e internacionales para poder sustentarlas.

4. El empleo y la sociedad de la información.

Como toda revolución industrial, tecnológica o la producida por el big data, la transición de una época a otra incide, al menos en sus primeras fases de desarrollo, de forma negativa sobre el empleo y los derechos de los trabajadores.

Se puede constatar como el cambio del modelo productivo está provocando la transformación y, en ocasiones, la desaparición de puestos de trabajo tradicionales y la creación de otros nuevos. Se está alterando la estructura de las relaciones centrándose en un trabajo por objetivos en el que el resultado es tan importante como la forma en la que se llega al mismo ⁽²⁷⁾.

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020stocktaking_

⁽²⁴⁾ “mejorar las condiciones generales y el acceso a la financiación para investigación e innovación y garantizar que las ideas innovadoras se puedan convertir en productos y servicios que generen crecimiento y empleo” <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF>

⁽²⁵⁾ con el fin de acelerar el despliegue de internet de alta velocidad y beneficiarse de un mercado único digital para las familias y empresas. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF>

⁽²⁶⁾ “para modernizar los mercados laborales y potenciar la autonomía de las personas mediante el desarrollo de capacidades a lo largo de su vida con el fin de aumentar la participación laboral y adecuar mejor la oferta y la demanda de trabajos, en particular mediante la movilidad laboral” Estrategia 2020 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF>

⁽²⁷⁾ Es una realidad, que para que una empresa pueda hoy ser competitiva ha de reinventarse, al menos organizativamente. Su orientación hacia los resultados hace de éstos una competencia irrenunciable basada en el esfuerzo y responsabilidad de sus miembros, en Drucker, P., *La gerencia de Empresas*, ed. Edhasa, 1988. Pero también ha de basarse en la cooperación, entre los distintos equipos que la forman, y la promoción de objetivos de desarrollo personal como por ejemplo la promoción profesional dentro de la empresa, Ignacio Llorente, director de Relaciones Institucionales y Orientación Profesional del Instituto de Estudios Bursátiles (IEB) y José Ignacio del Barrio, socio de Ackermann Beaumont Group), en un artículo de prensa del periódico El País, en su sección: Profesionales de los resultados

Se está generalizando la externalización de todas aquellas funciones que son susceptibles de desarrollarse *on line*, provocando una fragmentación del proceso productivo que afecta directamente al empleo, dando lugar a distintos modelos de asalariados en los que, entre otros, el trabajo autónomo va a primar sobre el dependiente.

Nos encontramos ante un gran mercado en el que el desarrollo de nuevos sectores de producción en diferentes campos como los de la salud, la economía solidaria o de colaboración, la cultura o la educación crean nichos de empleo que son aprovechados por fenómenos como el *crowdworking* en los que, con independencia del plano en el que se analice, siempre exige de los trabajadores su adaptación al cambio tecnológico y su capacitación.

Y es, precisamente, en esta necesaria reconversión donde los Estados no pueden inhibirse. El mercado no puede definirse solo en términos económicos, sino que ha de integrar aspectos sociales y medioambientales requiriendo de una estrecha colaboración entre el Gobierno, el mercado y la sociedad ⁽²⁸⁾.

Hasta este momento nos hemos referido a relaciones privadas en un mercado que se desarrolla con plena libertad, en el que los trabajadores han de contar con una determinada cualificación o habilidades, que se han de procurar, para tener acceso al mismo.

Como paso previo a cualquier regulación de las relaciones nuevas o no que se generan es necesario analizar cuáles son los instrumentos que las facilitan y como interviene el Estado en su desarrollo.

5. Las políticas de empleo como reto ante los nuevos cambios sociales.

La progresiva terciarización que se está produciendo en la economía y las nuevas relaciones derivadas de los modelos de empresas u organizaciones productivas, generadas en su mayor parte a través de la utilización de la Red

http://economia.elpais.com/economia/2016/11/03/actualidad/1478189148_689892.html; 3.1.5 y 3.1.6, «La innovación social está sustituyendo la lógica de la competencia por las soluciones de colaboración y asociación a largo plazo». Promoviendo «una economía social de mercado “verdadera” de conformidad con el artículo 2 del Tratado de Lisboa. Sin embargo, solo podrá conseguirse si la innovación se dirige claramente hacia objetivos tales como la inclusión y la igualdad. Lo cual, a su vez, acelerará la innovación social», Dictamen del CESE 2016/C 3093/04.

⁽²⁸⁾ Las nuevas propuestas empresariales han de tener en cuenta que el crecimiento económico dependerá de su capacidad para crear valor compartido y esto solo será posible si se relaciona con el progreso social y medioambiental, en el Dictamen del CESE 2016/C 303/04. Mulas Granada, C. - Fernández Sánchez, R., *El Empleo en España Frente al Reto de la Estrategia 2020*, Cuadernos del Mercado de Trabajo, n.6/2011.

hace que, desde el punto de vista del empleo, tengamos que anticiparnos a las nuevas exigencias.

Este nuevo modelo económico y social está transformando pilares que se creían inamovibles para la economía y la propia sociedad. Nos encontramos ante una realidad que afecta de una forma muy directa al papel del Estado en su relación con sus ciudadanos y a las relaciones entre ellos mismos. A esta realidad no escapa la relación empresa-trabajador, en la que se está alterando sus elementos básicos de identificación.

La función de los Estados dentro de estas nuevas relaciones está aún por definir, lo que resulta evidente es que no se puede continuar aplicando las mismas reglas del pasado para regular situaciones nuevas. Al Estado le corresponde prever los mecanismos necesarios para garantizar a todos sus ciudadanos su derecho a acceder de forma plena al mercado de trabajo ⁽²⁹⁾.

La subordinación progresiva del Derecho del Trabajo al Derecho al empleo y de éste a la economía hace que las medidas que se adopten vengan condicionadas por las necesidades productivas de la empresa y por su competitividad en un mercado cada vez más globalizado. Esta subordinación exige, entre otras, una actuación proactiva del Estado sobre uno de sus pilares básicos: el trabajador y su empleabilidad. El cumplimiento de este objetivo, sin embargo, no puede centrarse en la disminución de la tasa de desempleo a cualquier coste ⁽³⁰⁾, sino que ha de favorecer un empleo de calidad desde una reestructuración de nuestro tejido productivo y desde la cualificación del trabajador. Esto hace que la primera y más importante herramienta para garantizar el derecho constitucional al empleo consista en la capacitación del trabajador a partir de su educación, formación formal e informal, su experiencia profesional y la actualización de sus capacidades ⁽³¹⁾.

Desde el punto de vista de las oportunidades de empleo, se necesita abrir vías formales y no formales de formación que acrediten competencias

⁽²⁹⁾ El artículo 35 de la Constitución Española reconoce el Derecho al trabajo de todos los ciudadanos, lo que implica el deber de los Poderes Públicos de promover su realización efectiva, entre otras, STC 22/1981, de 2 de junio (RTC 1981/22). Desde el punto de vista del empleo más que del Derecho del Trabajo, las STC 119/2014, de 16 de julio y 8/2015, de 22 de enero, sobre la constitucionalidad de algunos aspectos de la reforma laboral introducida por la Ley 3/2012, atendiendo a razones de coyuntura económica y de empleo.

⁽³⁰⁾ No puede seguir contemplándose al empleo desde la perspectiva de la competitividad y de la recuperación económica, sin autonomía propia como interés jurídicamente protegido. Defender solo el interés de la empresa, en perjuicio de la calidad del empleo, supone relegarlo a una mera consecuencia de la buena o mala gestión empresarial, en este sentido Casas Baamonde, M.E. *Empleo y Flexibilidad*, en AA.VV., *La aplicación de la Reforma Laboral, Relaciones laborales*, 2013, 12, 3-29.

⁽³¹⁾ Así se recoge en la conclusión 1.4 del Dictamen del CESE 2016/C 303/04

profesionales de contenido sectorial y transversal ⁽³²⁾ para dar respuesta a las necesidades existentes de nuestro mercado de trabajo y anticiparse a las necesidades futuras ⁽³³⁾. En este contexto la formación, en cualquiera de sus manifestaciones, “es un pilar fundamental en el desarrollo profesional y queda reflejado en la diversidad de conocimientos y competencias que se solicitan en las ofertas de empleo” ⁽³⁴⁾. La respuesta a estos retos hace necesaria la coordinación de los agentes intervinientes en este proceso tanto nacionales como comunitarios.

6. La educación como punto de partida de la cualificación del trabajador.

La incorporación de las TIC como herramienta de la eficiencia de las empresas, tanto interna como externa, es una realidad de su competitividad como también lo es la adaptación, en el proceso productivo, de sus relaciones laborales. De entre todos los derechos de los trabajadores, individuales o colectivos, que pueden verse afectados por su uso la formación es el que mejor responde a esta necesidad.

El mercado necesita un personal cualificado y en permanente formación que pueda responder a la flexibilización de las condiciones de trabajo y a la movilidad que impone el mercado. Las empresas apuestan cada vez con mayor frecuencia por la calidad, que por el coste final del producto

⁽³²⁾ Aguilar del Castillo, M.C., *La Visibilidad de la experiencia laboral*, en Morales Ortega, J.M., *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos*, ed. Laborum, 2016, 188-195.

⁽³³⁾ En nuestro país son focos y cuencas de empleo tres grandes sectores: asistencia sanitaria y servicios de proximidad, empleo verde y las tecnologías de la información y el conocimiento. Siendo el denominador común de todos ellos la necesaria profesionalización de los puestos de trabajo. Morales Ortega, J.M., *Jóvenes y políticas de empleo: entre la estrategia del emprendimiento y empleo joven y la garantía juvenil*, en AA.VV., *Jóvenes y políticas de empleo. Entre la estrategia del emprendimiento y empleo joven y la garantía juvenil*, editorial Bomarzo, 2014, 18- 19.

⁽³⁴⁾ Observatorio de las ocupaciones. Los perfiles de la oferta de empleo 2015. https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/perfiles/pdf/Perfiles_oferta_empleo_2015.pdf ; Torrijos R, afirma que “la mejor manera de plantearse el trabajo por objetivos es como una oportunidad de aprendizaje, “donde interpretemos los errores y la no consecución de resultados como la respuesta a una situación que no podemos modificar o aprovechar con nuestras capacidades actuales”. Un aprendizaje que, añade Manuel Yáñez, sólo será efectivo “desde un desarrollo verdaderamente transformacional, con acciones formativas “extensivas en el tiempo, multicanal y personalizadas”, artículos publicados en el periódico El País, en su sección, Profesionales de los resultados (6/11/2016) http://economia.elpais.com/economia/2016/11/03/actualidad/1478189148_689892.html

(³⁵), pero también lo hacen por su diversificación y por la externalización de funciones. Todo ello impone una amplia movilidad para el trabajador y una permanente entrada y salida del mercado de trabajo (³⁶) en la que el tiempo en el que este se halle en situación de desempleo, no solo va a depender del mercado de trabajo, sino también de su capacidad de adaptación.

La Ley 30/2015 (³⁷) señala en su Preámbulo que «el actual contexto económico constituye una oportunidad para el cambio. La estrategia de competencias de la OCDE afirma que éstas se han convertido en la divisa internacional de las economías del siglo XXI: en una sociedad global, basada cada vez más en los conocimientos, es necesario invertir en formación y actualizarla conforme a la evolución constante de los requerimientos de los mercados laborales. Conseguir mejores resultados exige analizar el perfil de competencias de los trabajadores, así como determinar y anticipar las competencias requeridas en el mercado, para desarrollarlas, creando con ello mejores oportunidades de empleo y de desarrollo económicos».

En la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, desarrollada en el marco de la Estrategia Europea para el Empleo y del Sistema Nacional de Empleo, así como en las directrices establecidas por la Unión Europea, se consideran áreas prioritarias de actuación de forma específica, las relativas a las tecnologías de la información y la comunicación, la prevención de riesgos laborales, la sensibilización en medio ambiente, la promoción de la igualdad, y la orientación profesional a través de un adecuado sistema de formación para el empleo de carácter permanente.

(³⁵) En todos los factores productivos se puede buscar flexibilidad. En las materias primas, la flexibilidad viene dada por un doble camino: la utilización de menores cantidades del recurso más costoso, que conlleva inevitablemente a un deterioro en la calidad del producto que sale a la venta y, con ello, una pérdida en el corto y medio plazo de interés por parte de la demanda sobre el producto. El otro camino para que lograr mayor competitividad es recurrir a mejoras de carácter tecnológico, que permitan una utilización más eficiente del recurso sin pérdidas de calidad en el producto resultante y, por tanto, sin ser percibidas por parte del cliente, Serrano Domínguez, F., *Costes de Personal*, en AA.VV., *Contabilidad de Dirección para la toma de decisiones*, ed. PROFIT, 148-149; Casas Baamonde, M.E., *Empleo y Flexibilidad*, cit., 13-29.

(³⁶) Rodríguez-Piñero Royo, M. (Dir.) - Castellano Burguillo, E. (Coord.), *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, ed. Bomarzo; Escudero Rodríguez, R., *Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje, Relaciones Laborales*, 2012, 23, 2-34; «el momento transicional entre empleos no se protege en España, solo tenemos las políticas activas: intermediación y formación que no lo garantizan», Casas Baamonde M.E., *Empleo y Flexibilidad*, cit., 9-29; Morales Ortega, J.M., *Empleo de calidad: ¿realidad o ficción?*, en Castellano Burguillo, M.E.(Coord.) - Rodríguez-Piñero Royo, M. (Dir.), *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, 77 ss.; Gorelli Hernández, J., *El servicio público de Empleo Estatal*, en AA.VV.: *La política y el Derecho del Empleo en la nueva sociedad del trabajo, libro homenaje a la profesora Rosa Quesada Segura*, ed. Consejo andaluz de relaciones laborales, 2016, 443-445.

(³⁷) Ley 30/201537, de 9 de septiembre por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (BOE 10/09/2015).

Aunque la empleabilidad del trabajador depende de factores diversos, en muchas ocasiones ajenos a él mismo, podríamos afirmar que su formación sí va a ser un elemento esencial de la misma y de su adaptabilidad, sobre todo si se relaciona directamente con las nuevas tecnologías o la internacionalización del producto o la empresa ⁽³⁸⁾. En cualquier caso, afirmaciones como éstas solo pueden ser constatables estadísticamente.

Desde los distintos estudios realizados por el Instituto Nacional de Estadística de España (INE), la que más se aproxima a nuestro objetivo en la relativa a la relación existente entre la educación del trabajador y su empleabilidad y todo ello sin olvidar que su cualificación también está integrada por su formación formal e informal, recibida a lo largo de su vida, y por su experiencia profesional.

En la siguiente tabla se recogen los datos relativos a la relación existente entre el nivel de educación de la población activa en España y su incidencia, total y porcentual sobre su situación personal, ocupada o parada ⁽³⁹⁾.

Estos datos se han discriminado en dos tramos de edad, hasta los 29 años y de 30 años hasta el final de su vida activa por considerar que todas aquellas personas nacidas a partir de la última década del S XX pueden tener la condición de “tecnológicas”.

⁽³⁸⁾ La Ley 30/2015 dota de carácter prioritario a todas las acciones formativas relacionadas con las nuevas tecnologías o la internacionalización de la empresa. https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/especialidades_formativas/buscador_especialidades_formativas.html.

⁽³⁹⁾ La relación entre las estadísticas educativas y las de empleo coinciden, en sus tramos inferiores de edad, a partir de los 16 años, por coincidir con el periodo de la enseñanza obligatoria. Y, aunque la mayoría de edad en España es a los 18 años, los menores de edad entre 16 y 18 años también pueden trabajar (artículo 6 TRET), por lo que la estadística no queda desvirtuada como sí lo haría si utilizáramos el siguiente tramo educativo que parte de los 20 años, al dejar fuera del estudio a todos los jóvenes comprendidos entre los 18 y 19 años.

NÚMERO DE PERSONAS ACTIVAS, OCUPADAS Y PARADAS ENTRE MAYORES Y MENORES DE 30 AÑOS POR NIVEL DE FORMACIÓN									
TOTAL (TERCER TRIMESTRE DE 2014) (MILES DE PERSONAS)	ACTIVOS			OCUPADOS			PARADOS		
	TOTAL	16-29	30 O MÁS	TOTAL	16-29	30 O MÁS	TOTAL	16-29	30 O MÁS
Toda	2.845,0	2	3.895,1	18.152,9	1.332,9	15.994,4	4.333,8	1.188,4	
Analfabetos	3,8	7	8,2	40,1	1,4	36,9	33,2	2,7	
Estudios primarios incompletos	87,3	2	21,9	175,6	102,8	13,5	189,8	113	9
Educación primaria	149,9	1	211,3	1.338,6	997,3	112,3	481,3	99,1	
Primera etapa de educación secundaria y similar	793,5	8	1.114,3	3.070,8	3.101,9	672	1.051,0	440	
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	188,8	3	311,3	1.877,3	1.837,0	321,3	328,3	301,3	133,1
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (1)	146,8	2	300,9	1.741,0	1.818,3	326,3	149,8	400	148
Educación superior	798,1	3	1.323,7	7.470,4	1.781,7	1020,1	876,3	1018,3	301,3
ACTIVOS									
OCUPADOS									
PARADOS									
TOTAL (TERCER TRIMESTRE DE 2014) (% SOBRE EL TOTAL)	TOTAL	16-29	30 O MÁS	TOTAL	16-29	30 O MÁS	TOTAL	16-29	30 O MÁS
Analfabetos	0,13%	0	0,17%	0,12%	0,11%	0,23%	0,77%	0,12%	
Estudios primarios incompletos	3,0%	1	0,56%	1,84%	0,89%	0,31%	2,66%	0,77%	
Educación primaria	5,2%	8	5,72%	4,6%	5,12%	4,42%	5,2%	11,17%	2,5%
Primera etapa de educación secundaria y similar	27,7%	2	28,6%	17,5%	26,3%	27,9%	28,1%	28,1%	
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	13,8%	1	13,8%	13,9%	14,2%	14,2%	12,7%	13,8%	
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (1)	11,1%	9	13,8%	9,8%	14,1%	8,1%	8,8%	11,5%	
Educación superior	27,9%	3	33,8%	42,0%	40,2%	42,3%	21,3%	26,1%	
(1) Incluye formación profesional y otros formatorios técnicos y superiores									

Fuente: Encuesta de población activa (EPA-INE) y reelaboración propia.

De las tablas anteriores se extraen varias observaciones: la primera, que el incremento de la formación en la población activa es una realidad, observándose como la mayor parte, o bien ha cursado estudios secundarios hasta la primera etapa o similar, que coincide con la enseñanza obligatoria, o bien ha cursado estudios superiores, siendo estos colectivos los que representan el mayor número de ocupación. También se observa como en todos los niveles la población activa ha disminuido de forma considerable en el primer tramo de edad, realidad que se viene denunciado en todos los foros nacionales e internacionales, sobre el envejecimiento de la población activa. Otra realidad que se observa es la dificultad que tienen nuestros jóvenes, con independencia, de su nivel de cualificación para encontrar un empleo, no siendo relevante, al menos por los datos estadísticos, su manejo de la tecnología. Esta estadística se invierte cuando nos referimos a los parados, siendo el porcentaje de los mayores de 30 años los que destacan en todos los niveles educativos, aunque también es cierto que el número mayor de parados se produce entre los trabajadores que tienen la educación secundaria hasta la primera etapa.

Es a partir de estos niveles de educación sobre la que los poderes públicos han de actuar en la elaboración y desarrollo de sus políticas activas de empleo.

7. Los planes anuales de empleo como instrumento de las políticas activas.

La crisis económica de los últimos años ha traído, entre otras consecuencias, una polarización del mercado de trabajo, en el que los puestos de trabajo con cualificación media están desapareciendo ⁽⁴⁰⁾, generándose nuevas necesidades que exigen una alta cualificación, aún escasa, y sobredimensionando la relación oferta y demanda en los puestos tradicionales y poco cualificados a favor de la demanda. Ante esta realidad solo la recualificación de nuestros trabajadores y una atención personalizada sobre sus necesidades ⁽⁴¹⁾, facilitará su mantenimiento activo en el mercado de trabajo ⁽⁴²⁾. Para ello las Instituciones Públicas son las que deben diseñar un sistema de formación que, sin excluir, a ningún trabajador, facilite su desarrollo competencial.

La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-16 ⁽⁴³⁾ como marco vertebrador de todas las Políticas de Empleo, las estructura en dos tipos de objetivos, estratégicos y estructurales. Los primeros «son aquellos que adquieren especial relevancia en un momento determinado, y en los cuales se tiene que focalizar la atención y el esfuerzo durante un período de tiempo». Mientras, los estructurales «son aquellos de naturaleza estable, por lo que tienen que ser atendidos mediante actividades desarrolladas sostenidamente a lo largo del tiempo». La interacción de ambos va a definir y concretar las políticas activas de empleo a través de los Planes que anualmente se desarrollan.

Todos los objetivos estructurales recogidos en la Estrategia van a quedar integrados en alguno de los seis Ejes de las políticas de activación para el empleo en la que se estructura funcionalmente. Destacándose en el Eje de orientación, la necesidad de establecer un diagnóstico individualizado o perfil de los demandantes de empleo para que, en función de sus características

⁽⁴⁰⁾ Morales Ortega, J.M., *Las políticas de empleo en la Unión Europea y la garantía juvenil: antecedentes, contexto y contenido*, en Morales Ortega, J.M. (Director), *Jóvenes y políticas de empleo. Entre la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y la Garantía Juvenil*, ed. Bomarzo, 2014, 19-20

⁽⁴¹⁾ Este asesoramiento se realiza a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, «integrada por los servicios de orientación profesional, de colocación y de asesoramiento a las empresas, formación y cualificación para el empleo y de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento».

⁽⁴²⁾ En este sentido Morales Ortega, J.M., *Las políticas de empleo en la Unión Europea y la garantía juvenil: antecedentes, contexto y contenido*, cit., 19-20.

⁽⁴³⁾ Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016. (BOE 23/9/14)

pueda gestionarse un itinerario personalizado que mejore su empleabilidad ⁽⁴⁴⁾. En el eje de formación la necesidad de «Promover un mejor ajuste de la formación profesional para el empleo a las necesidades del mercado de trabajo» ⁽⁴⁵⁾ y en el eje del emprendimiento, se incluyendo todas «las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social» centradas en los objetivos de formación, asesoramiento, promoción y apoyo a las personas emprendedoras ⁽⁴⁶⁾.

El Plan Anual de Política de Empleo de 2016 ⁽⁴⁷⁾ centra sus actuaciones, entre otras, en mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo y “en impulsar el emprendimiento como parte inseparable de la activación y recuperación del empleo”. Los distintos programas y servicios en los que se concretan han sido acordados en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales del 3 de noviembre de 2015 y propuestos por el Servicio Público de Empleo Estatal y por los Servicios Públicos de Empleo de las distintas Comunidades Autónomas ⁽⁴⁸⁾.

La formación profesional y el emprendimiento van a formar parte de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo a la que tienen acceso, en condiciones de igualdad todas las personas desempleadas, ocupadas y las empresas, independientemente de la forma jurídica que adopten ⁽⁴⁹⁾.

⁽⁴⁴⁾ Real Decreto 751/2014, Eje primero sobre Orientación. 1.2 Diagnóstico individualizado: Realizar un diagnóstico individualizado o perfil de los demandantes de empleo que incluya toda la información posible sobre las características personales relevantes que permita medir el grado de la empleabilidad y clasificar al demandante según sus necesidades. 1.3 Gestión de itinerarios individuales personalizados: Diseñar, realizar y hacer seguimiento de los itinerarios individuales y personalizados de empleo que incluyen una propuesta de derivación a acciones para la mejora de la empleabilidad (desarrollo de aspectos personales, búsqueda activa de empleo, trayectoria formativa individual, emprendimiento, entre otros). Pérez Boullosa, A. - Blasco Calvo, P., *Orientación e Inserción Profesional. Fundamentos y Tendencias*, Ed. Nau Libress. 2003.

⁽⁴⁵⁾ Real Decreto 751/2014, Eje segundo sobre formación. 2.2 Promover un mejor ajuste de la formación profesional para el empleo a las necesidades del mercado de trabajo: Revisión y adecuación de la formación profesional para el empleo estableciéndose una oferta que tenga en cuenta las peculiaridades del mercado laboral en ámbitos concretos. Y 2.3 Promover la formación acreditable.

⁽⁴⁶⁾ Eje quinto Emprendimiento del Real Decreto 751/2014.

⁽⁴⁷⁾ Resolución de 22 de agosto de 2016, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de agosto de 2016, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2016, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre (BOE 31/8/2015)

⁽⁴⁸⁾ Estatal y de las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus competencias de ejecución de las políticas activas. Sobre la distribución de competencias en la materia, correspondiéndole a las Comunidades Autónomas solo la función ejecutiva de la legislación laboral, STC, n° 230/2003, de 18 de diciembre FJ. 4 (RTC 2003/230). Gorelli Hernández, J., *El servicio público de Empleo Estatal*, cit., 443-444.

⁽⁴⁹⁾ Artículo 27 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (24/10/2015)

Aunque cada servicio público de empleo puede adoptar su propia cartera de servicios, todos ellos deberán incluir los previstos en la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo y todos aquellos otros de carácter complementario que así se determine en el ámbito de sus competencias.

El servicio de formación profesional tiene por finalidad, promover la cualificación profesional, recualificación y actualización permanente de las competencias profesionales, prevista por el servicio de formación profesional, tiene como finalidad facilitar la transición al empleo de los trabajadores, ajustando la oferta formativa y la de los proveedores de formación a las necesidades del mercado de trabajo ⁽⁵⁰⁾.

Para conseguirlo, se ha de definir un itinerario personalizado de empleo a partir de los resultados obtenidos sobre su formación formal acreditada o acreditable y de la evaluación, reconocimiento y acreditación de sus competencias profesionales adquiridas a través de su experiencia laboral y de las vías no formales de formación. Toda esta información se recogerá en la cuenta de formación del trabajador que incluirá todo su historial formativo.

Respecto al Servicio común de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento «los Servicios Públicos de Empleo procurarán la coordinación necesaria con las redes de oficinas públicas y privadas encargadas de promover el autoempleo y el emprendimiento, en particular los Puntos de Atención al Emprendedor previstos en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, para prestar asesoramiento y acompañamiento a los nuevos autónomos y emprendedores, incluidos los del ámbito de la Economía Social» ⁽⁵¹⁾. Incluyendo entre sus actividades «las actuaciones de información y apoyo cualificado a los usuarios interesados en promover su propio autoempleo o en emprender una actividad productiva que conlleve creación de empleo, y especialmente las iniciativas de seguimiento y apoyo a los emprendedores que hayan optado por la capitalización de la prestación por desempleo mediante fórmulas de asistencia técnica y formación» ⁽⁵²⁾.

⁽⁵⁰⁾ http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_1/contenidos/guia_1_2_1.htm

⁽⁵¹⁾ http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_1/contenidos/guia_1_2_1.htm

⁽⁵²⁾ http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_1/contenidos/guia_1_2_1.htm;

Fernández Domínguez, JJ., Rodríguez Escanciano, S.: “El régimen jurídico del trabajo autónomo en el contexto socioeconómico actual”, en García Ninet, JI (Dir.) y Burriel Rodríguez-Diosdado, P. (Coord.): *El impacto de la gran crisis mundial sobre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Su incidencia en España, Europa y Brasil, 2008-2014*, Ed. Altier Barcelona, 2014, págs.. 459-472.

7.1 La formación profesional para el empleo como servicio de la cartera común.

Una de las razones justificativas de la reforma del Sistema Formativo en España por la Ley 30/2015, ha sido, la necesidad de vincularla a la realidad. «En un entorno competitivo, con requerimientos cada vez mayores de cualificación de los trabajadores y constatados los resultados del binomio empleo-formación, un modelo productivo de éxito exige un sistema de formación profesional para el empleo de calidad»⁽⁵³⁾.

La calidad y eficacia del Sistema de Formación Profesional va a depender de la «idoneidad de la prospección y detección de necesidades formativas del sistema productivo»⁽⁵⁴⁾ que, entre otras actividades, habrá de comprender, «la identificación de las carencias y necesidades formativas concretas de los trabajadores, a partir de un análisis de su perfil profesional, de forma que puedan adquirir las competencias necesarias para evitar los desajustes con los requerimientos de cualificaciones del sistema productivo»⁽⁵⁵⁾.

El Sistema de Formación Profesional⁽⁵⁶⁾ es el que da respuesta a todas estas necesidades⁽⁵⁷⁾, a través de sus principales instrumentos el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales⁽⁵⁸⁾ y el desarrollo de «un procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales»⁽⁵⁹⁾, entendidas como «el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación a través de la experiencia laboral»⁽⁶⁰⁾.

Aunque no es requisito esencial de empleabilidad tener acreditada una cualificación profesional o unas determinadas competencias profesionales más allá de la cualificación exigible para el desempeño de una actividad o profesión, todo el sistema de formación profesional para el empleo gira en torno del

⁵³ Plan Anual de Política de Empleo para 2016, (BOE 31/08/16), pág. 61993

⁵⁴ Artículo 4.1 Ley 30/2015

⁽⁵⁵⁾ Artículo 4.2 c) Ley 30/2015

⁽⁵⁶⁾ Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (BOE 10/09/2015)

⁽⁵⁷⁾ Martín Puebla, E., *El marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente*, cit., 3-11

⁽⁵⁸⁾ Artículo 2.1 del Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales lo define como “el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional que ordena las cualificaciones profesionales, susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional”

⁽⁵⁹⁾ Artículo 4.1.c) LO 5/2002.

⁽⁶⁰⁾ Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (BOE 25/8/2009).

Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional que tiene entre sus fines «promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación» (61).

La necesidad de «promover una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios de acuerdo con las necesidades de cualificación del mercado laboral y las expectativas personales de promoción profesional» (62), hace necesario identificar las competencias profesionales de las que se parte y adoptar medidas que favorezcan la educación y la formación profesional.

Para el derecho al Empleo conceptos como experiencia laboral, experiencia profesional o formación solo se entiende desde el concepto de competencia profesional, en el que la suma de todos ellos va a definir las posibilidades de adaptación de un trabajador (63). Es una realidad que la velocidad del cambio que exigen las TICs e Internet a las empresas, con independencia del sector productivo al que pertenezca, ha generado una importante brecha digital entre los trabajadores, en el que su nivel de educación y formación profesional constituye un hándicap importante para los nuevos mercados. Pero también lo es que no siempre se exige la misma intensidad de cambio en su formación para esta adaptación. Hay que tener en cuenta que la maleabilidad de la competencia profesional que se exige favorece o, al menos no perjudica, su inserción laboral. La transversalidad de la cualificación profesional permite que, con la acreditación de competencias propias y un suplemento de competencias personalizadas, la adaptabilidad del trabajador a las exigencias del mercado tenga un carácter temporal, siendo más o menos largo en función del punto de partida.

El artículo 7.4 b) de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y la Formación Profesional (64) define la competencia profesional como “el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo” (65). En un sentido similar la Recomendación

(61) Artículo 2.e) Ley 30/2015. Gorelli Hernández, J., *El servicio público de Empleo Estatal*, cit., 445-449.

(62) Artículo 3.2 Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE 20/6/2002).

(63) Rodríguez-Piñero Royo, M.: “El nuevo marco para la formación, contratación e inserción laboral” *Rvta. Relaciones Laborales*, nº 12, diciembre 2013, tomo I, Editorial la Ley pág. 41

(64) BOE 20/06/2002

(65) En sentido similar el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (BOE 25/08/2009); Calvo Gallego, FJ.:

Europea relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente ⁽⁶⁶⁾ la define como la «demostrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal». Y por cualificación profesional la «expresión de lo que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer al culminar un proceso de aprendizaje; se define en términos de conocimientos, destrezas y competencias» con independencia del sistema en el que se adquirió ⁽⁶⁷⁾. Esta Recomendación responde a la conclusión que se inició en el Consejo Europeo de Lisboa por la que se «consideró que la mejora de la transparencia de las cualificaciones y del aprendizaje durante toda la vida debería ser uno de los elementos clave de las acciones dirigidas a adoptar por los sistemas europeos de educación y de formación a las necesidades de la sociedad del conocimiento, así como a la necesidad de elevar el nivel de empleo y a mejorar su calidad» ⁽⁶⁸⁾.

Como paso previo a la evaluación de cualquier competencia profesional se ha de contar con una estructura en la que puedan integrarse. El Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales es un instrumento del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional ⁽⁶⁹⁾. Están ordenadas por familias profesionales, en total veintiséis, y por niveles de cualificación ⁽⁷⁰⁾. Las primeras «responde a criterios de afinidad de la competencia profesional» y los

“Los mayores en el nuevo derecho del empleo ...” op. cit. págs. 341-349, 409; Camas Roda, F.: “La edad y la formación para el empleo. Especial referencia a la estrategia de aprendizaje permanente en el ámbito europeo y español” en Cabeza Pereiro, J, Ballester Pastor, MA.y Fernández Prieto, M. (Directores): *La relevancia de la edad en la relación laboral y de seguridad social*, ed. Aranzadi S.A, Navarra, 2009, págs.. 321-329.

⁽⁶⁶⁾ Recomendación sobre el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF-MEC), Luxemburgo, 2009. En el año 2008 se le encarga a la Comisión la elaboración de un texto en el que se recojan las “Nuevas cualificaciones para nuevos empleos”, que se verá actualizado con la “Agenda de nuevas cualificaciones y empleos, para modernizar los mercados laborales y potenciar la autonomía de las personas mediante el desarrollo de capacidades a lo largo de su vida con el fin de aumentar la participación laboral y adecuar mejor la oferta y la demanda de trabajos, en particular mediante la movilidad laboral”.

⁽⁶⁷⁾ Martín Puebla, E., *El marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente*, cit., 1-11

⁽⁶⁸⁾ Martín Puebla, E.: *El marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente*, cit., 1-11

⁽⁶⁹⁾ https://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html

⁽⁷⁰⁾ Esta estructura sigue la desarrollada en el marco europeo de cualificaciones en el que “los resultados del aprendizaje se definen por una combinación de saberes, aptitudes y competencias, cuyo peso específico varía en función del tipo y nivel de certificación” en Martín Puebla, E., *El marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente*, cit., 4-11.

segundos, en total cinco, «atienden a la competencia profesional requerida por las actividades productivas con arreglo a criterios de conocimientos iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, entre otros, de la actividad desarrollada» (71).

Se trata de una formación sectorial que atiende a los requerimientos de productividad y competitividad de la empresa y a sus necesidades de adaptación a los cambios de su sistema productivo (72). Pero también incluye una formación transversal presente en todas las familias profesionales, que afecta a áreas consideradas como prioritarias en el marco de la Estrategia Europea para el Empleo, en el Sistema Nacional de Empleo y en las directrices en las directrices de la Unión Europea (73). Esta formación, se incardina en una formación modular que favorece la acreditación parcial acumulable de las competencias del trabajador (74), capacitándolo, además, para el desempeño cualificado de distintas profesiones en el que su experiencia laboral será un elemento determinante para su movilidad.

7.1.1 La competencia profesional y su acreditación.

Pese a que uno de los fines que se persigue por el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (75) es el de evaluar y acreditar oficialmente “la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición” (76), lo cierto es que el acceso a este sistema no es universal y no todas las experiencias laborales o formativas pueden ser objeto de evaluación y acreditación.

El acceso al sistema está reservado para las personas que posean la nacionalidad española, para los ciudadanos comunitarios o para aquellos que

(71) http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/2/Web_Folleto_castellano.pdf

(72) Artículo 10.1 Ley 30/2015

(73) «Se consideran áreas prioritarias las relativas a tecnologías de la información y la comunicación, la prevención de riesgos laborales, la sensibilización en medio ambiente, la promoción de la igualdad, la orientación profesional y aquellas otras que se establezcan por la Administración». https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/especialidades_formativas/buscador_especialidades_formativas.html.

(74) La formación del trabajador en estas competencias para hacer frente al cambio tecnológico es esencial para el mantenimiento y la creación de empleo y resulta «vital para la versatilidad de los trabajadores para adaptarse» Casas Baamonde, M^a.E., *Empleo y Flexibilidad*, cit., 13-29.

(75) El artículo 2.1 LO 5/2002 lo define como «el conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo».

(76) Artículo 3.5 LO 5/2002.

residan legalmente en España conforme a las exigencias de la normativa de extranjería e inmigración ⁽⁷⁷⁾.

Respecto a la experiencia evaluable, solo se tendrá en cuenta aquella que se haya desarrollado durante tres años, con un mínimo de 2000 horas trabajadas, en un periodo de referencia de los últimos diez años y tenga relación con las competencias que se pretenden acreditar. Estos límites se relajan para los trabajadores adultos que no estén en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, que garantiza la unidad de competencia del nivel I, tendrán que acreditar 2 años de experiencia laboral con un mínimo de 1.200 horas trabajadas en total ⁽⁷⁸⁾.

Para poder acreditar la formación formal no acreditada e informal recibida, deberá justificarse haber realizado en los últimos 10 años, antes de la convocatoria de evaluación y acreditación, al menos 300 horas sobre las materias que se prevén en las unidades de competencia para todos los niveles, excepto para el nivel I, para el que se reducen las horas necesarias a 200 ⁽⁷⁹⁾.

La evaluación y acreditación de estas competencias tendrá como referente las unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, siendo éstas las unidades mínimas de acreditación ⁽⁸⁰⁾. El resultado de estas acreditaciones pasará a formar parte del perfil del trabajador elaborado por los Servicios Públicos de Empleo y será tenido en cuenta, junto a otro tipo de acciones incluidas en sus itinerarios personalizados de inserción o recualificación, para ofrecerles una formación ajustada a sus necesidades formativas individuales ⁽⁸¹⁾ y del sistema productivo, incluyendo las acciones orientadas al fomento del autoempleo y de la economía social ⁽⁸²⁾.

«La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, y en todo caso la recibida de acuerdo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales y el Marco Español de Cualificaciones para la

⁽⁷⁷⁾ Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social (BOE 12/01/2000) y sus normas de desarrollo; Igualmente para aquellos que han obtenido la residencia a través de Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización (BOE 28/09/2013).

⁽⁷⁸⁾ Artículo 11.1.1 RD 1224/2009.

⁽⁷⁹⁾ Artículo 11.1.2 RD 1224/2009.

⁽⁸⁰⁾ Artículo 7 RD 1224/2009.

⁽⁸¹⁾ Si las carencias detectadas proceden de un procedimiento de acreditación la orientación sobre sus necesidades formativas estará referida a la consecución de una unidad de competencia o para la obtención de un título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionado con las mismas, Artículo 20 RD 1224/2009. Sánchez Rodas, C.: “La orientación e intermediación directa en el empleo”, -Rvta. Temas Laborales, núm. 125, 2014.

⁽⁸²⁾ Artículo 11 de la Ley 30/2015.

Educación Superior, se inscribirá en una Cuenta de Formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social» (83).

La validez de cualquier sistema de formación profesional para el empleo va a depender de su calidad, impacto, eficacia y eficiencia, correspondiendo a los Servicios Públicos de Empleo, en sus respectivas competencias, elaborar anualmente un «plan de evaluación permanente que permita conocer el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la mejora de la cualificación de los trabajadores, la adecuación de las acciones formativas y las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados» (84) y todo ello en relación con las previsiones de seguimiento y evaluación de la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente en cada momento (85).

7.2 El emprendimiento como medida de política activa de empleo. El espacio crowdworking-El Cubo como experiencia empírica en la comunidad Autónoma de Andalucía.

Dentro de las políticas de activación del empleo fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social va a ser uno de los pilares básicos de la política económica de un país o una región, en la que las estrategias de carácter económico que se adopten deben ir dirigidas a reforzar una economía al servicio de las personas y no a la inversa (86). Como ya hemos visto las políticas activas de empleo son esenciales para conseguir este objetivo (87). Y dentro de ellas la “promoción de programas de laboratorios para el

(83) Artículo 20.2 de la Ley 30/2015.

(84) Artículo 21.1 de la Ley 30/2015.

(85) Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 (BOE 23/09/2014). <http://publicacionesoficiales.boe.es> https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/estrategia_14_16.pdf

(86) En este sentido el Dictamen del CESE 2016/c 303/04, en su conclusión 1.5 se refiere al “negocio equitativo” con el que se pretende poner la innovación al servicio del desarrollo local. Los emprendedores no solo proceden de las urbes, sino que hay que habilitar espacios en los que las zonas rurales o más alejadas de los grandes centros de decisión puedan tener un desarrollo sostenible. Los programas de emprendimiento que se desarrollan, a través de estos espacios, en la Comunidad Autónoma Andaluza van dirigidos al desarrollo de la economía del lugar, bien a través de la radicación de estas empresas en el territorio o bien por referirse a sectores o productos propios del lugar.

(87) En este sentido la Exposición de Motivos de la Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo. (Boletín oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) de 12 de enero de 2016).

autoempleo y experiencias de asociación y colaboración”⁽⁸⁸⁾ nos acerca a los espacios corporativos en los cuales nos encontramos grupos interdisciplinarios de personas que desarrollan una idea o un producto común.

Los espacios crowdworking o aceleradores son experiencias que facilitan el desarrollo de estos nuevos trabajos. Todos los grupos que en ellos desarrollan su idea o producto tienen como denominador común la alta cualificación de sus miembros, el objeto de su actividad que va a ser tecnológica o tener su base en ella, el trabajo cooperativo y de colaboración, y compartir un mismo espacio, especialmente diseñado para el desarrollo de estas actividades, que se utiliza además como una fuente generadora de contactos.

La Comunidad Autónoma Andaluza en los distintos Planes Anuales de Política de Empleo y en el actual para el año 2016⁽⁸⁹⁾ integra entre sus políticas sobre emprendimiento un Servicio Propio centrado en el «apoyo al desarrollo empresarial, para el fomento de la cultura, la actitud y la actividad emprendedora y empresarial innovadora, creativa y competitividad, en el ámbito del autoempleo y el trabajo autónomo»⁽⁹⁰⁾. Entre los servicios y proyectos incluidos en su Carta de Servicios se encuentran el fomento de la iniciativa emprendedora y el autoempleo mediante la localización de personas con habilidades emprendedoras. El acompañamiento empresarial a través de la incubación y tutorización y «la puesta a disposición de las personas con iniciativas emprendedoras de la ayuda y herramientas necesarias para convertir ideas de negocio en proyectos empresariales reales, coordinando el análisis de viabilidad y el plan de empresa»⁽⁹¹⁾.

El desarrollo de estos servicios se presta a través de dos iniciativas totalmente diferentes, una de carácter público, en la que se apoya la creación, el desarrollo y la consolidación de todo proyecto emprendedor dirigido o no al

⁽⁸⁸⁾ Agenda para el Empleo 2014-2020 Junta de Andalucía http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/AGENDA_EMPLEO_WEB.pdf

⁽⁸⁹⁾ (BOE 31/08/2016); Fernández Ramírez, M., *Los servicios públicos de empleo de las CC.LL.*, en AA.VV., *La política y el Derecho del Empleo en la nueva sociedad del trabajo, libro homenaje a la profesora Rosa Quesada Segura*, ed. Consejo andaluz de relaciones laborales, 2016; Fernández Garrido, J., *Los Retos de los Servicios Públicos de Empleo. Una Visión Externa, Trabajo*, 2011, 24.

⁽⁹⁰⁾ Estos servicios son las actuaciones que se tienen que prestar de forma continuada y sostenida en el tiempo que ha de figurar en como tal en el catálogo o carta de Servicios de un Servicio Público de Empleo, artículo 19.4 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. (BOE 24/10/2015).

⁽⁹¹⁾ Decreto 317/2003, de 19 de julio, por el que se regulan las Cartas de Servicios, el sistema de evaluación de la calidad de los servicios y establecen los Premios a la Calidad de los servicios públicos, modificado por el Decreto 177/2005, de 19 de julio y la Resolución de 25 de noviembre de 2013, de Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza, por la que se aprueba la Carta de Servicios, (BOJA de 18/12/2013).

autoempleo, como es el Centro de Apoyo al Desarrollo Empresarial (CADE)⁽⁹²⁾. Y otra el proyecto público-privado de Telefónica de España y Junta de Andalucía a través de la iniciativa Andalucía Open Future.

Es dentro de ésta última donde se desarrolla el crowdworking El Cubo en el que «se fomenta e impulsa la maduración de proyectos de emprendimiento a través de una metodología de aceleración basada en la innovación»⁽⁹³⁾.

El acceso a este espacio está limitado cuantitativa, cualitativa y temporalmente. Solo van a coincidir en el mismo 10 proyectos previamente seleccionados. Todos ellos han de consistir en un modelo innovador y/o novedoso con claras ventajas competitivas, que deberá garantizar su viabilidad. Solo se dispone de cuatro meses para participar en el programa, ampliables por otro periodo de igual duración, si la evolución del proyecto lo justifica. Y el proyecto empresarial ha de desarrollarse en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Han de tratarse de equipos de, al menos tres personas, de las cuales dos de ellas, como mínimo, deberán dedicar el 100% de su tiempo al desarrollo del proyecto y estar constituida o constituirse como entidad jurídica en el plazo máximo de 3 meses desde que se inicia el programa. Las empresas tienen que autofinanciarse durante el periodo que dura el proyecto, de ahí que esta sea una de las razones fundamentales por las cuales muchas de ellas abandonan antes de terminar el proceso.

Se trata de un contrato de buenas prácticas en el que ambas partes firman un acuerdo de confidencialidad y en el que los promotores del proyecto no ceden en ningún caso su titularidad, ni implica la cesión de participación en su compañía, durante su estancia en El Cubo.

Todos son proyectos altamente cualificados cuyo objeto o el soporte de su proyecto es tecnológica, primando los que cuenten con una tecnología diferencial. Las áreas sobre las que pueden versar los proyectos son: “Internet of Things (IoT) y ciudades inteligentes (Smart cities) para aprovechar las oportunidades que brinda la tecnología Feware; -ehealth (salud); turismo y hostelería; agrotech y plataformas y servicios a través de Internet⁽⁹⁴⁾.”

⁽⁹²⁾ Se trata de una plataforma virtual, de una “herramienta interactiva aspira a convertirse en un espacio de referencia del emprendimiento en Andalucía, en el que las personas y organizaciones implicadas en la promoción de la cultura emprendedora encuentren la información y los servicios de apoyo que necesitan para el desarrollo óptimo de su actividad” <http://www.andaluciaemprende.es/>

⁽⁹³⁾ <https://andalucia.openfuture.org/es/retocuboo>

⁽⁹⁴⁾ De entre las distintas entidades que se ubican en este espacio nos ha llamado la atención el proyecto “Legal innovation”, por alejarse de una concepción preconcebida sobre la relación, casi en exclusiva, de estos proyectos con disciplinas relacionadas con las tecnologías. Se trata de una

Además de las instalaciones, recursos físicos y respaldo tecnológico, entre los servicios que se prestan a estas startups se encuentra el de asesoramiento, apoyo y asistencia individualizada de mentores para ayudarles a solucionar sus carencias, desde cómo elaborar un plan de negocio, hacerlo más atractivo por Internet, facilitar su constitución como empresa, mejorar su página web o redactar informes. Se trata de analizar sus necesidades para poder hacer frente a las exigencias del mercado en el menor tiempo posible.

Su instalación en El Cubo facilita su acceso a la red de contactos (Networking) propios de la empresa Telefónica España y de la Junta de Andalucía, además de dar visibilidad al proyecto en el sector al que pertenece, a través de su participación en las actividades de comunicación y difusión que Andalucía Open Future pueda organizar con el objetivo de promocionar a los proyectos que participan en el programa.

También cuentan con becarios y/o alumnos en prácticas de último curso de carreras técnicas, generalmente ingenierías y con buenos expedientes, que ayudan en el desarrollo de estos proyectos.

Junto a la asistencia personalizada también se les facilita la asistencia a jornadas, congresos o cursos que satisfacen económicamente a la empresa, sin que ello conlleve contraprestación económica por parte del que la recibe.

A estos espacios se acercan empresas que necesitan ideas o, simplemente, para obtenerlas pudiendo entrar como participes en algunas de estas startups o contratar con ellos una prestación de servicios o establecer una relación de laboralidad, siempre una vez que hayan finalizado el programa.

Desde el punto de vista del empleo y, más concretamente, desde el emprendimiento se trata de un proyecto muy positivo capaz de capitalizar el talento, desarrollar y promocionar el I+D+I y conectarlos con el desarrollo local.

Estas relaciones, no obstante, pueden llegar a plantear importantes interrogantes jurídicos como, qué tipo de relaciones se dan entre las startups que comparte el espacio o qué ocurre con aquellas que comienzan en el programa pero aún no están constituidas como empresa. Qué hay que entender por dedicar el 100% de su tiempo y esfuerzo al desarrollo del proyecto, cuáles son los criterios para entender que una startup no alcanza los mínimos exigidos para continuar en el programa, si son razones de índole económica, productiva o de dedicación. Si se pueden rotar los miembros del proyecto para garantizar que siempre haya como mínimo dos trabajando en

plataforma de gestión integral de despachos multidispositivo, que utiliza la tecnología como herramienta de desarrollo de su proyecto. www.legal-innovation.com/.

este espacio. Qué consecuencias puede tener para el proyecto o sus miembros no asistir a los cursos o reuniones considerados como obligatorios o no comunicar previamente al equipo de gestión de El Cubo su asistencia a eventos no programados por ellos o por el contrario no acudir a otros organizados. O si es posible reclamar judicialmente si son las startups quienes consideran que no han recibido la atención requerida o que la decisión de expulsarles del programa es arbitraria o discriminatoria.

Desde otro punto de vista también es interesante definir la vinculación que se produce entre el mentor ⁽⁹⁵⁾ y la empresa a la que mentoriza; si es informativa, formativa o interviene directamente en el desarrollo de alguna parte del proyecto sea o no la intelectual o si la cualidad de becario permite la transferencia de su titular de una empresa a otra o si se puede asignar como actividad académica, unas prácticas de empresa sin tener identificada previamente la empresa o, si lo está, si se puede transferir a una empresa distinta de la incluida en el correspondiente concierto suscrito con la Administración ⁽⁹⁶⁾.

Otro reto importante que se plantea es sobre la obligación o no del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Según el tenor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ⁽⁹⁷⁾(LPRL), cualquier empresa o entidad jurídica está obligada a elaborar un plan de prevención de riesgos que conlleva la evaluación de todos los puestos de trabajo y la planificación de los riesgos ⁽⁹⁸⁾. A partir de esta obligación surgen nuevos interrogantes, el primero de ellos si cada una de las entidades jurídicas existentes en este espacio son sujetos activos de la misma. Si el espacio que ocupan puede considerarse o no, a efectos preventivos, como un centro de

⁽⁹⁵⁾ Según la Real Academia de la Lengua Española el mentor es un consejero o guía. Su característica fundamental es que se trata de una acción voluntaria que realiza una persona para ayudar a otra lo que parece entrar en contradicción con convertirlo en una profesión retribuida.

⁽⁹⁶⁾ Bernal Santamaría, F. - Ayala Sánchez, A., *Prácticas no laborales: la nueva esclavitud del Siglo XXI en las relaciones laborales*, en Monereo Pérez, J.L. (Coord.), *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, XXXII Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, 491-508.

⁽⁹⁷⁾ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10/11/1995).

⁽⁹⁸⁾ Artículo 16 LPRL.

trabajo ⁽⁹⁹⁾, si la respuesta es afirmativa, qué relación existe entre cada una de ellas a efectos de dar cumplimiento a la obligación de coordinación ⁽¹⁰⁰⁾.

En esta materia parece más fácil dar respuesta a estas preguntas por varias razones: la primera deriva del ámbito de aplicación de la LPRL, en la que se incluye a los trabajadores autónomos, previéndose un conjunto de obligaciones en la materia en su normativa reguladora ⁽¹⁰¹⁾. La segunda hace referencia a si este “espacio” tiene perfecto encaje en el concepto de centro de trabajo preventivo, por lo que las relaciones entre todas las entidades que allí se encuentran han de tener como mínimo carácter informativo y de colaboración. En tercer lugar, por lo que respecta a las obligaciones preventivas de la empresa Telefónica España, respecto de sus trabajadores y de la Administración de la Junta de Andalucía, respecto a los suyos funcionarios o no, que desempeñan su actividad en El Cubo, se han de cumplir en su integridad ⁽¹⁰²⁾.

Por último debemos preguntarnos si algunas de estas actuaciones son o pueden ser objeto de las funciones propias de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social dentro de su función principal como es la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral.

8. Conclusiones.

La sociedad actual bien podría denominarse la sociedad del cambio, no solo porque se vea favorecida por las nuevas tecnologías, se desarrollen nuevos productos o se adopten nuevos sistemas de gestión, sino porque las relaciones humanas están implicadas directamente en este cambio. El Derecho del Empleo y el Derecho del Trabajo también son partícipes del mismo, aunque no siempre responden con la agilidad que cabría esperar.

Se están creando nuevas relaciones para las que las respuestas tradicionales son insuficientes. No podemos reconducirlas a categorías jurídicas preexistentes, porque en muchas de ellas solo perduran la oferta y la demanda, pero se está alterando todas las relaciones que las hacen posible.

⁽⁹⁹⁾ Se entiende por «centro de trabajo: cualquier área edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer a la que deban acceder por razón de su trabajo» Artículo 2 el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

⁽¹⁰⁰⁾ Artículo 24 LPRL y Capítulo II del RD 171/2004.

⁽¹⁰¹⁾ Artículo 8 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (BOE 12/7/07). Igartua Miró, MT., *Sistema de prevención de riesgos laborales*, ed. Tecnos, 2015, 477-482.

⁽¹⁰²⁾ Artículo 14.1 LPRL y artículo 3.1 LPRL.

El cambio que se está produciendo en nuestro tejido productivo, los nuevos modelos de empresa, las nuevas formas de organización productiva en la que la descentralización es uno de las características sobre la que se asienta la diversidad de la oferta, están trasladando la barrera existente entre el trabajo dependiente a favor del trabajo autónomo.

En una sociedad cada vez más terciaria e individualizada en la que las relaciones sociales se desarrollan, con mayor frecuencia, de forma virtual exige una intervención de los poderes públicos que garantice la protección de sus derechos tanto individuales como colectivos.

La conexión entre el Derecho del Empleo y el Derecho del Trabajo es imperfecta. Las políticas activas de empleo tienden más a fomentar el emprendimiento, como elemento vertebrador de una sociedad de la información y el conocimiento, y el autoempleo que el trabajo dependiente, para el que se sigue manteniendo fórmulas tradicionales que en más de una ocasión se ha cuestionado su eficacia real sobre el empleo o, al menos, sobre un empleo de calidad. Esta desconexión está provocando una nueva segmentación del mercado laboral entre actividades nuevas y tradicionales y trabajadores altamente cualificados frente a los de baja o escasa cualificación, a los que parece quedar relegado el Derecho del Trabajo.

No solo hay que adecuar la cualificación del trabajador a las necesidades del mercado, también es necesario alterar los paradigmas tradicionales del Derecho del Trabajo y redefinir alguno de sus elementos constitutivos para dar respuesta a estas nuevas relaciones.

La Constitución Española en su artículo 9.2 establece que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas”. Para dar cumplimiento a este mandato y respuesta a los retos que plantean los nuevos modelos de relaciones de trabajo en un mercado cada vez más globalizado, es necesario en primer lugar identificar los grupos en conflicto y, en segundo lugar, definir a sus integrantes. Solo desde su conceptualización podrán regularse jurídicamente sus relaciones desde la igualdad.

Bibliografía.

- Aguilar del Castillo, M.C.: *La Visibilidad de la experiencia laboral*, en Morales Ortega, J.M. (Dir.), *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos*, ed. Laborum, 2016.
- Calvo Gallego, F.J. *Nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajo*” *Ruta. Creatividad y Sociedad*, 2016, 26.
- Carnoy M., *El trabajo flexible en la era de la información*, Alianza editorial, 2001.
- Casas Baamonde, M.E., *Empleo y Flexibilidad*, en AA.VV., *La aplicación de la Reforma Laboral*, Relaciones laborales, 2013, 12.
- Castell, M., *La sociedad red. La era de la información: economía, sociedad y cultura*, Ed. Alianza Editorial, 2005.
- Castell, M., *La era de la información*, Ed. Alianza Editorial, 1999.
- Drucker, P., *La gerencia de Empresas*, ed. Edhasa, 1988.
- Escudero Rodríguez, R., *Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje*, *Relaciones Laborales*, 2012, 23.
- Fernández Garrido, J., *Los Retos de los Servicios Públicos de Empleo. Una Visión Externa*, Trabajo, 2011, 24.
- Fernández Ramírez, M., *Los servicios públicos de empleo de las CC.LL.*, en AA.VV., *La política y el Derecho del Empleo en la nueva sociedad del trabajo, libro homenaje a la profesora Rosa Quesada Segura*, ed. Consejo andaluz de relaciones laborales, 2016.
- Freire, J. - Gutiérrez-Rubí, A., *Manifiesto Crowd*, *La empresa y la inteligencia de las multitudes* http://www.gutierrez-rubi.es/wp-content/uploads/2013/03/manifiesto_crowd.pdf
- Gorelli Hernández, J., *El servicio público de Empleo Estatal*, en AA.VV., *La política y el Derecho del Empleo en la nueva sociedad del trabajo, libro homenaje a la profesora Rosa Quesada Segura*, ed. Consejo andaluz de relaciones laborales, 2016
- Morales Ortega, J.M., *Jóvenes y políticas de empleo: entre la estrategia del emprendimiento y empleo joven y la garantía juvenil*, en AA.VV., *Jóvenes y políticas de empleo. Entre la estrategia del emprendimiento y empleo joven y la garantía juvenil*, editorial Bomarzo, 2014
- Morales Ortega, J.M., *Empleo de calidad: ¿realidad o ficción?*, en Castellano Burguillo, M.E. (Coord.) - Rodríguez-Piñero Royo, M. (Dir.), *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*.
- Mulas Granada, C. - Fernández Sánchez, R., *El Empleo en España Frente al Reto de la Estrategia 2020*, *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, 2011, 6.
- Pérez Boullosa, A. - Blasco Calvo, P., *Orientación e Inserción Profesional. Fundamentos y Tendencias*, Ed. Nau Libress, 2003.
- Rifkin, J., *La tercera revolución industrial. Cómo el poder lateral está transformando la energía, la economía y el mundo*, Ed. Paidós, 2011
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (Dir) - Castellano Burguillo, E (Coord.), *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, ed. Bomarzo.
- Sánchez Rodas, C., *La orientación e intermediación directa en el empleo*, *Temas Laborales*, 2014, 125.
- Serrano Domínguez, F., *Costes de Personal*, en AA.VV., *Contabilidad de Dirección para la toma de decisiones*, ed. PROFIT, 2014.