

SAMSUNG

CLAVES DE LA CONTRIBUCIÓN

de la empresa para el empleo

ÍNDICE

Carta de Francisco Román, Presidente de la Fundación SERES	pág. 4
Carta de Alfonso Fernández, director de Marketing, Comunicación y Relaciones Institucionales de Samsung	pág. 6
1_ Introducción	pág. 8
2_ Metodología	pág. 10
2.1_ Definición modelo de trabajo	pág. 11
3_ Modelo de iniciativas para empleo (retos)	pág. 13
3.1_ Diagnóstico y selección de principales ámbitos en empleo sobre los que trabajar por parte de la RSE de las empresas	pág. 15
4_ Resumen ejecutivo	pág. 18
5_ Bloques de análisis para la política de empleo	pág. 30
A_ Acceso al empleo	pág. 31
A.1_ Acceso al mercado de trabajo en condiciones justas, dignas y de calidad	pág. 31
A.2_ Condiciones de acceso de los jóvenes al mercado de trabajo	pág. 36
A.3_ Condiciones de acceso de personas con discapacidad	pág. 41
A.4_ Igualdad de oportunidades en el acceso de las mujeres	pág. 42
A.5_ Mercado de trabajo atípico: temporal, por horas y autónomos dependientes	pág. 48

R_ Recursos económicos y humanos	pág. 54
R.1_ Apoyo público para el mantenimiento del empleo	pág. 55
R.2_ Recursos para la adaptación a la automatización y la nueva economía	pág. 60
R.3_ Recursos expertos para el servicio de formación y búsqueda activa de empleo	pág. 63
R.4_ Recursos para garantizar la seguridad de los trabajadores	pág. 66
APR_ Aprovechamiento	pág. 72
APR.1_ Cooperación para mejorar la empleabilidad y compensar la sobre e infra capacitación	pág. 76
APR.2_ Formación específica en transformación digital	pág. 83
E_ Equidad	pág. 85
E.1_ Brecha salarial de género	pág. 89
E.2_ Brecha de pobreza en el empleo	pág. 95
5_ Impacto del COVID-19 y principales retos sobre los que trabajar desde la RSE de las empresas	pág. 99
6_ Estudio de las memorias de las empresas SERES	pág. 104
ANEXO_ Fuentes estadísticas de empleo	pág. 113

UN SECTOR PRIVADO RESPONSABLE, ESENCIAL PARA EL CRECIMIENTO, LA INNOVACIÓN Y LA CREACIÓN DE EMPLEO



FRANCISCO ROMÁN

Presidente de Fundación SERES

Contar con un sector privado responsable es esencial para el crecimiento, la productividad, la innovación y la creación de empleo, todos ellos elementos generadores de desarrollo y oportunidades. La crisis de la COVID-19 ha puesto en evidencia -aún más- esta realidad a la que nadie da la espalda. La pandemia ha cambiado el mundo que conocíamos y seguramente abre paso a un orden diferente, una gran disrupción que, como casi todos los grandes cambios, de paradigma supone también nuevas oportunidades para innovar, mejorar y aprender.

Los ejemplos de empresas que ofrecen tanto resultados económicos como sociales han puesto de manifiesto que generar valor social es posible. Se vislumbra así cómo empresas más fuertes y más sanas contribuyen a un mundo más sano y justo. La empresa española ha dado un paso adelante en este sentido y lo ha demostrado especialmente a lo largo de este último año. Estamos asistiendo a un momento excepcional, tanto por los retos que afrontamos como por la forma en la que deberemos hacerlo para motivar a los equipos en un momento doloroso, en un entorno de incertidumbre y asumiendo el desafío de hacerlo en colaboración. Las empresas son y serán los agentes con mayor adaptación en términos darwinistas para afrontar este cambio de paradigma y construir los mimbres para una empresa más humana que en plena 4ª revolución industrial no deje a nadie atrás.

El director general de la OIT, Guy Ryder, ofrecía algunos datos que ilustraban la magnitud de esta crisis. El impacto en el empleo por la COVID-19 se prevé con una pérdida de 305 millones de puestos de trabajo (calculados por horas trabajadas) y con una consecuente caída del PIB del 10,5% en todo el mundo. En 2009 hablábamos de 22 millones de puestos de trabajo eliminados por la crisis financiera de ese momento. Atendiendo a la magnitud de lo que parece que está por llegar, la acción coordinada, internacional y en colaboración se hace más necesaria que nunca.

Un estudio anual que elaboramos desde SERES para conocer de manera agregada cómo las empresas están trabajando en los asuntos sociales destacaba que 8 de cada 10 compañías

fomentan el trabajo decente y el crecimiento económico, mejorando la calidad de vida de sus trabajadores y de su entorno, un 33% más que en la pasada edición. Además, el 71% de las empresas participantes fomentan la educación de calidad, posicionándose como uno de los ODS que más relevancia han obtenido en el último año. Por otro lado, el 67% de las compañías analizadas trabajan en la búsqueda de avances en relación con la igualdad entre los géneros, reduciendo la discriminación y la violencia de género. Indudablemente queda camino por recorrer, pero la empresa está dando un paso firme en la reconstrucción económica y en concreto en su apoyo al bienestar social a través del empleo.

A nosotros en Fundación SERES, siendo como somos un movimiento transformador, un movimiento de empresas, nos obsesiona reflexionar e identificar las claves de la reconstrucción. Será el primer paso para mirar hacia un nuevo mañana, que exigirá una actuación con un propósito y compromiso empresarial claro y conectado con los retos sociales. Los desafíos que habrá que afrontar no son pocos y están relacionados (entre otros) con las personas y todos nuestros grupos de interés, con la tecnología que ha permitido nuevos modelos ágiles de trabajo pero que ha evidenciado también brechas, el papel de la empresa en esta reconstrucción capaz de adaptarse a nuevas circunstancias, los líderes responsables, esenciales para evitar inercias y marcar el paso con valentía hacia una empresa socialmente comprometida. Una transformación silenciosa hacia una sociedad más sana con empresas más fuertes en cooperación con los demás agentes.

CONTRIBUCIÓN DE SAMSUNG A MEJORAR LA EMPLEABILIDAD A TRAVÉS DE LA TECNOLOGÍA



ALFONSO FERNÁNDEZ

Director de Marketing, Comunicación y Relaciones Institucionales de Samsung

La actividad de Samsung generó 17.004 empleos directos e indirectos en España en 2019, lo que supone un incremento del 2,2% respecto al año anterior. Así se muestra en nuestro Informe Anual 2019 donde recogemos los resultados de nuestra actividad comercial y cómo ésta ha supuesto un beneficio tangible para el desarrollo económico y social de España, aportando al avance colectivo a través de nuestra contribución al PIB, en el ámbito fiscal y, también al empleo.

Este compromiso de Samsung en nuestro país está presente en todas las actuaciones e iniciativas que lleva a cabo con el fin de impulsar la sociedad. Un trabajo que en España se enmarca bajo el programa corporativo de Tecnología con Propósito y que desarrolla en ámbitos tan importantes como la educación, la cultura, la accesibilidad y el bienestar, así como el emprendimiento y empleabilidad.

Concretamente, en el campo del emprendimiento y empleabilidad, impulsamos el empleo juvenil y el talento en España a través de nuestro programa de formación Samsung Innovation Campus desde el año 2014, que persigue mejorar la empleabilidad de los jóvenes, así como adaptar sus conocimientos a los requerimientos de los perfiles profesionales más demandados en la actualidad. Durante los últimos seis años, ha formado a más 2.000 estudiantes con un 45% de ratio de empleabilidad. Dentro de esta apuesta de Samsung por la empleabilidad estamos especialmente orgullosos del proyecto Samsung DesArrolladoras, que pretende impulsar el talento de las mujeres españolas en las profesiones STEM mediante la formación, preparándolas para las profesiones más demandadas. De esta manera trabajamos por acabar con la brecha de género existente en sectores como el de la programación. En 2020 pusimos en marcha la tercera edición con lo que estimamos que a su finalización más de 2.300 mujeres se habrán formado gratuitamente, sin necesidad de conocimientos previos en programación.

Para impulsar nuestra apuesta por el desarrollo de las tecnologías emergentes y el compromiso con el talento local contamos con Samsung Dev Spain, nuestra comunidad para desarrolladores españoles con los que compartimos los nuevos retos tecnológicos desde hace más de 10 años. En el último año hemos sumado a más de 2.000 nuevos desarrolladores, superando los 9.500 miembros.

A través de Samsung Dev Spain, buscamos proporcionar herramientas y conocimientos a los desarrolladores locales, apoyar el emprendimiento de proyectos innovadores y fomentar que los profesionales tengan acceso a nuevos retos y oportunidades profesionales. Para ello, ponemos en marcha un programa completo de eventos, cursos y publicaciones con el que queremos inspirar a los desarrolladores para sacar partido en la conceptualización y desarrollo de sus apps para crear nuevas experiencias y casos de uso que mejoren la vida de las personas.

También dentro de las actividades promovidas por Samsung Dev Spain contamos con 'Samsung Innovation Campus' un proyecto formativo en Inteligencia Artificial que se ha impartido en la Universidad Politécnica de Madrid y en la Universidad de Málaga. En su primera edición ha formado a un total de 120 estudiantes, que han tenido la oportunidad de adquirir las capacidades y habilidades técnicas en el sector tecnológico.

Para ayudar a que todos estos proyectos sean un éxito nos rodeamos de los mejores partners, entre los que contamos con Fundación Seres, que nos apoyan con su colaboración y comparten con nosotros la misión de impulsar el aprendizaje y mejorar la empleabilidad de los jóvenes, formándoles en materias cada vez más demandadas y con un potencial futuro muy amplio.

1_ INTRODUCCIÓN

La motivación de Fundación SERES para realizar este estudio, surgió de la necesidad de conocer el grado de implicación y de impacto de las estrategias de responsabilidad social corporativa, en el devenir de las principales políticas públicas: educación, empleo, bienestar social, etc.

El objetivo de este documento perseguía obtener conclusiones de valor para las empresas, que permitieran orientar, diseñar, medir y evaluar sus actuaciones RSE en función de su contribución a los objetivos prioritarios de las políticas en España; siempre bajo la perspectiva de su posición respecto a los países de su entorno, la Unión Europea y la OCDE.

Esta reflexión, nos llevó a realizar un primer piloto, el de la política de Educación a lo largo del 2020, que nos animó a plantear un segundo análisis, dedicado a la Política de Empleo que se presenta en este estudio. Nos encontrábamos realizando dicho análisis, cuando el 14 de marzo del 2020 se decreta el estado de alarma en España. Los datos de los que partíamos nos han permitido mantener la estructura del diagnóstico, dado que existen problemas estructurales propios de nuestro país que seguirán existiendo en el post-COVID. En cualquier caso, hemos tenido en cuenta en el diagnóstico las previsiones de impacto para el empleo que en este momento se están haciendo en todo el planeta, además de las recomendaciones que la OCDE y la OIT plantean para luchar contra la recesión y su impacto en el incremento exponencial previsible de las tasas de desempleo.

Seguimos pensando que la realización de estos estudios puede orientar de manera estratégica la RSE de las empresas hacia una mejor y mayor contribución a los grandes retos de la Política Pública, y por tanto, este informe creemos que puede ayudar al diseño de proyectos en colaboración con el ámbito público.

En resumen, los objetivos que perseguimos son los siguientes:

- **Mayor conocimiento** de la situación del empleo y las herramientas e instrumentos de política pública a su servicio, identificando sus principales carencias o necesidades. Si en el 2019 estábamos identificando debilidades en el servicio público de empleo, en las líneas de apoyo al empleo juvenil, de larga duración y en las inequidades de acceso al mercado de trabajo, ahora si cabe dichas debilidades se hacen más evidentes para luchar contra las consecuencias del COVID-19.
- **Alinear las iniciativas de RSE** de las empresas con los objetivos prioritarios de la política de empleo, a través de la identificación de Metas que sean comunes y la medición, de igual manera, de su contribución a los objetivos de desarrollo sostenible ODS.

- **Identificar y proponer líneas de colaboración** de la empresa, en el marco de su estrategia RSE, que aporte soluciones innovadoras para paliar las dificultades sobrevenidas en el mercado de trabajo y en el empleo.

En su inicio, este estudio se nutrió de un análisis de fuentes oficiales y estadísticas tanto de la Unión Europea como la OCDE, la OIT y el SEPE en España, lo que nos permitió estructurar el estudio en cuatro ámbitos en los que plantear retos y medidas.

El COVID-19 ha empeorado, más de lo imaginable, los datos y principales indicadores utilizados, aunque las reflexiones que en su momento planteábamos siguen siendo válidas puesto que todo el entorno de la OCDE y la UE está sufriendo la misma pandemia y por tanto, es de esperar que sigamos manteniendo gaps similares a los identificados en este estudio respecto a nuestros países de referencia.

Lo que sí parece que variará será la forma e intensidad en la que los servicios de empleo se organizarán para dar respuesta al problema dramático que el COVID ha creado en la economía y el empleo. Las medidas a impulsar por los servicios de empleo variarán en intensidad, haciendo uso de mayor colaboración con terceros y centrándose en la flexibilidad, adaptabilidad y agilidad necesarias para dar respuesta a las necesidades de los colectivos de desempleados.

Las medidas a proponer, por tanto, desde la perspectiva de la RSE, deberán responder a dichos desafíos reforzando aquellas medidas que tengan mayor eficacia en la lucha por el desempleo a todos los niveles.

2_ METODOLOGÍA

Tal y como avanzábamos en la introducción, la metodología que hemos utilizado para este trabajo, parte de la identificación de **RETOS** prioritarios para la política de empleo, estructurados en 4 ámbitos de análisis o perspectivas que, desde SERES, planteamos a las empresas.

Dichos retos se obtienen de un primer diagnóstico de fuentes de indicadores oficiales y comparativos de la Unión Europea, OCDE, OIT principalmente, y su contraste con los datos obtenidos en España.

Los 4 bloques o **ámbitos de análisis** que mencionábamos son los siguientes:

ACCESIBILIDAD AL EMPLEO

Se refiere a los programas que garantizan el acceso a la primera oportunidad laboral en condiciones dignas, estables y de calidad. Aquí se analizan las políticas de apoyo especialmente para aquellos colectivos más vulnerables: jóvenes, mujeres, y personas con escasa formación, entre otros.

RECURSOS ECONÓMICOS Y HUMANOS

Se refiere a la disponibilidad y aportación de recursos económicos y humanos al sistema, que favorecen la empleabilidad y la adecuación de la demanda a la oferta de empleo, a través de las políticas activas de empleo y los servicios públicos y privados de empleo.

APROVECHAMIENTO

Analiza los programas y proyectos orientados a mejorar los resultados de la política de empleo, su eficacia y adecuación a las necesidades del mercado de trabajo, tanto actuales como futuras, consiguiendo resultados de impacto.

EQUIDAD

Analiza las desigualdades que se producen en el mercado de trabajo en colectivos donde existe discriminación e inequidad en las condiciones de trabajo, por razón socio-económica o de género y las consecuencias principalmente en el incremento de la pobreza.

2.1_ Definición modelo de trabajo

La metodología de trabajo plantea un análisis en cuatro etapas. El presente informe recoge los resultados de las fases 1 y 2. Planteamos someter la fase 3 a debate más adelante, una vez se conozca el verdadero impacto de la crisis sanitaria y económica que estamos sufriendo:

ANÁLISIS

La primera parte del trabajo ha consistido en la identificación de fuentes de datos, informes y estudios oficiales de la política de Empleo. De dicha información se extraen conclusiones sobre los indicadores en los que España presenta peores resultados que la media de la OCDE y Europa. En base a dichos gaps, se estructuran una serie de RETOS en Empleo, que pueden servir a las empresas en la orientación de sus programas de RSE. Se priorizan de esta manera, los ámbitos donde el gap, con la media de los países de referencia, es mayor y donde se entiende que la aportación privada puede tener una incidencia e impacto más relevante. El análisis realizado en la primera fase de trabajo, ha partido de fuentes estadísticas en las que se radiografía la situación del empleo en España, comparativamente con la UE y con la OCDE, fuentes que describimos en el Anexo 2.

ESTUDIO DE LAS MEMORIAS RSE

Partiendo de la estructura de Retos identificados en la Fase 1, se hace una selección de las empresas SERES que declaran trabajar para el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), para la identificación de proyectos y programas que pudieran estar alineados y contribuir de manera clara a cada Reto identificado. Esto nos permite concluir sobre el nivel de contribución de las empresas a través de su RSE a las grandes deficiencias en materia de empleo.

VALIDACIÓN

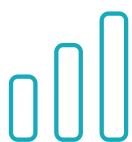
Esta fase prevé la participación de empresas y expertos en la identificación de líneas de actuación. Dada la situación provocada por la pandemia del COVID-19, esperamos poder realizar este contraste con posterioridad.

INFORME

Finalmente elaboramos el presente informe que refleja las principales debilidades estructurales de la política de empleo en España y las líneas de trabajo de interés para las empresas, que pudieran guiar en su estrategia RSE de impacto en el empleo.

IMPACTO COVID-19

A la fecha de la redacción de este informe, las previsiones y las medidas paliativas y de freno a la escalada previsible del desempleo estaban aún en marcha, luchando en el corto plazo ante la sangría que el parón productivo ocasionará en la pérdida de puestos de trabajo. Este impacto se ha recogido a lo largo de todo el informe, manteniendo la estructura que el diagnóstico inicial planteaba, y haciendo una especial mención en el capítulo 5 en el que se proponen medidas para abordar por parte de las empresas.



ANÁLISIS

Indicadores
 Informes
 Estudios



ESTUDIO

Memorias de
 empresas



VALIDACIÓN

Expertos



INFORME

Retos impacto
 COVID

3_ MODELO DE INICIATIVAS PARA EMPLEO (RETOS)

Justo antes de la llegada del coronavirus, el último informe de la OCDE sobre el “Futuro del mercado de trabajo”, alertaba de diversas mega-tendencias que afectarían al empleo de nuestros países. Muchas de estas tendencias se han acelerado como consecuencia del COVID-19 y otras están siendo objeto de transformación o revisión. Como resumen, estas eran las tendencias que se apuntaban:

1. **La globalización y el comercio mundial**, tendencias consolidadas antes del coronavirus, llevarían a una mayor integración de las cadenas de valor y por tanto, a la búsqueda de conocimientos y capacidades internacionales en el mercado de trabajo. La crisis del coronavirus está revisando el modelo de supply-chain de manera drástica, orientando la planificación de aprovisionamientos hacia una mayor fabricación y suministro local, lo que puede ofrecer oportunidades para la diversificación productiva en España.
2. **La digitalización** de la economía provocaría enormes brechas entre los trabajadores cualificados y no cualificados, y la proyección con fuerza del trabajo por cuenta propia en detrimento de los trabajos por cuenta ajena. Esta tendencia parece que se ha acelerado en todo el mundo, al incorporar de golpe el trabajo en remoto y la posibilidad de integrar en las empresas conocimiento de expertos no presentes físicamente en los centros de trabajo.
3. **La automatización** de muchos puestos de trabajo y la sustitución del empleo por bots y robótica, se esperaba como tendencia exponencial, fruto de la transformación digital. La búsqueda de la eficiencia y mayor productividad en el trabajo, junto con la necesidad de incorporar medidas de seguridad y salud, llevarán a una transformación si cabe más rápida de los modelos de trabajo.
4. **La incorporación de la mujer** al mercado de trabajo y el **alargamiento de la vida laboral**, mostraba, en el 2019, tasas de empleo y de actividad cada vez mayores en los países de la OCDE. Esta tendencia se ha visto drásticamente interrumpida por la crisis económica y la recesión prevista para el 2020 y probablemente se alargará en el 2021 y 2022. Las mujeres y los jóvenes parecen ser los colectivos más vulnerables para el empleo; el paro femenino repunta como consecuencia del COVID, a tasas superiores al desempleo masculino, por el cuidado de menores y la escasa cultura de corresponsabilidad, y los jóvenes se ven fuera del mercado de trabajo al cancelar muchos de los contratos de prácticas, en el inicio de su primera experiencia laboral.

5. La demanda creciente del **empleo de alta cualificación**, con un peso un 25% mayor en las dos últimas décadas, estaba generando mayor brecha entre los trabajadores con baja cualificación y los de formación más especializada, especialmente agravado por el avance de la digitalización. Esta tendencia parece mantenerse y podría agravarse, de ser cierto el previsible incremento de las tasas de fracaso y abandono temprano escolar provocadas este año por el cierre de los centros escolares durante más de tres meses.
6. Los progresos en la reducción del **trabajo informal** (trabajo temporal, atípico o autónomo dependiente) en algunas economías, parece que volverán a revertirse dada la actual crisis económica y la necesaria flexibilización del empleo, para dar respuesta a la crisis acelerada de muchos sectores. Además, la mayor presencia de la economía colaborativa, podría ampliar el papel de los autónomos dependientes y el trabajo con menor protección social.

Las principales previsiones que se hacían en el año 2019 como consecuencia de estas mega-tendencias, eran las siguientes:

- 14% de los trabajos del 2019 desaparecerían por la automatización, en los próximos 15 a 20 años.
- Otro 32% de los trabajos deberían cambiar radicalmente, debido a los cambios provocados por la digitalización.
- Se produciría un incremento en las transiciones rápidas entre puestos de trabajo y entre empleo y desempleo, con personas que no solo cambiarán de empleo, sino incluso de ocupación, con lo que supone en cuanto a limitaciones para la preparación y re-cualificación.

Estos efectos se multiplicarán por la actual crisis sanitaria y económica, surgiendo además otros efectos importantes:

- La reinención de algunas profesiones con la incorporación del teletrabajo y el uso generalizado de herramientas informáticas en remoto y en movilidad.
- El cambio en la composición y peso sectorial en la economía, a través de la diversificación y reorientación de las cadenas de valor, y potencial pérdida de empresas provocada por el exigido distanciamiento sectorial y la reducción de la movilidad, especialmente relevante para sectores como el turismo, servicios de comercio y hostelería. La crisis de demanda ha afectado también al sector industrial como la automoción y al sector transporte.
- El fortalecimiento de profesiones de soporte en las empresas, como la gestión de personas, las tecnologías

de información, la comunicación, la formación, la gestión de riesgos o la gestión financiera, como principales ámbitos de desarrollo provocadas por esta pandemia.

- La necesidad de desarrollar nuevos ámbitos de empleo vinculados a sectores de futuro en Europa, para desarrollar su competitividad y mejorar su posición en la esfera del comercio internacional, muy en línea con la estrategia del Green Deal en la que se promoverán trabajos vinculados con la transición ecológica y la transformación digital entre otros.

Partiendo de este contexto, el análisis diagnóstico de la posición de España respecto a su entorno de referencia, OCDE y la UE, identifica las principales debilidades estructurales del mercado de trabajo y de la política de empleo y propone Retos que será necesario abordar por las empresas y en colaboración con el ámbito público, para trabajar en la era post-Covid.

3.1_ Diagnóstico y selección de principales ámbitos en Empleo sobre los que trabajar por parte de la RSE de las empresas

Las primeras previsiones de todos los organismos tanto nacionales como internacionales, muestran la gran debilidad de España y los datos negativos de impacto sobre los principales datos macroeconómicos, PIB y empleo principalmente.

Según el FMI en sus previsiones de abril, se esperaban tasas de paro para España del 20,8% en el 2020 y del 17,5% en el 2021, mientras que la media de la UE preveía tasas en la mitad, el 10,4% y 8,9% respectivamente.

Lo tremendo de estos datos, es que no son previsiones mejores las del propio Gobierno de España que estimaba en mayo del 2020 una tasa de desempleo del 19% para el 2020 y cierta recuperación hasta el 17,20% en el 2021.

		FMI (PREVISIONES ABRIL 2020)		GOBIERNO DE ESPAÑA (PREVISIONES 1 MAYO)		UE 27 (PREVISIONES MAYO 2020)	
		2020	2021	2020	2021	2020	2021
ESPAÑA	PIB	-8%	4,30%	-9,20%	6,80%	-9%	7,00%
	TASA DE PARO	20,80%	17,50%	19%	17,20%	18,90%	17,00%
	DEFICIT PÚBLICO / PIB	-9,50%	-6,70%	19%	N/D	-10,10%	6,70%
ZONA EURO	PIB	-7,50%	4,70%	N/A	N/A	-7,40%	6,10%
	TASA DE PARO	10,40%	8,90%	N/A	N/A	9,00%	7,90%
	DEFICIT PÚBLICO / PIB	-7,50%	N/D	N/A	N/A	-0,083	0,036

Fuente: elaboración propia a partir de las previsiones de FMI; UE y Gobierno de España, Mayo 2020.

Partiendo de estas previsiones, serán necesarias grandes cantidades de recursos económicos dirigidos, por un lado, a preservar el empleo y por otro a orientar y generar políticas flexibles y adaptadas a un entorno económico radicalmente nuevo. La colaboración entre todos, empresarios, sindicatos, trabajadores, autónomos y administración, será clave para sacar adelante el país, y será en las políticas de empleo donde precisamente se demande mayor colaboración y capacidad de reinversión.

Si en el diagnóstico de situación, previo a la pandemia, las principales debilidades en España se referían al funcionamiento de las políticas de empleo respecto a cómo preparar a los trabajadores, especialmente a los jóvenes titulados, para el empleo en los nuevos sectores en crecimiento y en segundo lugar, sobre cómo facilitar las transiciones de los trabajadores a lo largo de su vida laboral, reduciendo los periodos de búsqueda activa de empleo, en el momento en el que nos encontramos las prioridades han cambiado radicalmente.

El sistema de los Servicios Públicos de Empleo en España (SEPE), administra las prestaciones y los servicios, con el objetivo de asegurar las transiciones adecuadas en el mercado de trabajo y facilitar el ajuste entre la oferta y la demanda. Además, existen agentes privados con y sin ánimo de lucro, que actúan de manera directa en el mercado de trabajo, como agentes de formación, orientación e intermediación entre la

oferta y demanda, con cierta especialización por colectivos. Este ecosistema de apoyo al empleo deberá actuar, si cabe, con mayor coordinación y eficacia para superar rápido las tasas de desempleo.

A la fecha de la redacción de este informe, muchos indicadores que mostraremos en el estudio no estaban actualizados, a falta de datos comparativos del 2020. Sin embargo, consideramos que las conclusiones alcanzadas sobre los desequilibrios y gaps existentes respecto a los países de nuestro entorno, seguirán siendo válidas o incluso y con bastante probabilidad, con mayores disparidades de las identificadas. Como ejemplo, los índices de desempleo previstos para el 2020 respecto a nuestro entorno europeo, parece que seguirán siendo el doble antes y después de la pandemia.

Al igual que en el resto de políticas que pretendemos analizar (educación, empleo, bienestar social), el estudio para empleo plantea un diagnóstico en cuatro bloques:

ACCESO AL EMPLEO

Analizamos el acceso al primer empleo, **el acceso a un empleo** digno y de calidad, el acceso de colectivos con dificultades y el acceso igualitario y diverso, especialmente de la mujer. Analizamos también las nuevas formas de empleo, atípico e informal.

RECURSOS ECONÓMICOS Y HUMANOS

Analizamos la **disponibilidad de recursos económicos y humanos** a través de los servicios de empleo, en la orientación, formación y capacitación así como en la promoción del empleo y la inserción laboral.

APROVECHAMIENTO

Analizamos las políticas orientadas a garantizar máximas **tasas de empleabilidad**, conforme al esfuerzo y dedicación de recursos en el sistema y garantizando unos niveles de rendimiento del empleo a la largo de la vida, adecuados para nuestro entorno socio-económico.

EQUIDAD

Analizamos las **brechas e inequidades** en el empleo, identificando colectivos con mayor desigualdad en sus condiciones laborales, que provocan situaciones de pobreza extrema o cronificación en la pobreza.

4_ RESUMEN EJECUTIVO

El diagnóstico que se ha realizado de la política de empleo, parte del análisis de indicadores básicos de fuentes estadísticas de la OCDE, UE, OIT y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, indicadores que muestran situaciones más desfavorables para España y donde los informes plantean problemas estructurales en nuestro país. Dichas debilidades permanecerán o incluso podrían empeorar por la crisis actual del COVID.

El análisis se ha estructurado en 4 ámbitos:

ACCESO AL EMPLEO

Desarrollo de medidas de oferta para el primer empleo, oferta de itinerarios adaptados a los jóvenes, medidas dirigidas al acceso de la mujer, el acceso de personas con discapacidad y análisis de las tendencias en los modelos de contratación.

RECURSOS ECONÓMICOS Y HUMANOS DEL SISTEMA DE FOMENTO DEL EMPLEO

Disponibilidad de recursos económicos para el fomento de la contratación, servicios preparados para la orientación, la formación y capacitación para la empleabilidad, la promoción del empleo y la inserción laboral.





APROVECHAMIENTO

Desarrollo de medidas dirigidas a la mejora de la empleabilidad de los recursos del mercado de trabajo, garantizar máximas tasas de empleabilidad, ajuste de capacidades, preparación para el mercado futuro y adecuación al nuevo entorno socio-económico.

EQUIDAD

Medidas dirigidas a la igualdad en las condiciones de trabajo de todo tipo de colectivos, independientemente de su situación socio-económica, familiar o sexo.

En el cuadro, a continuación, se muestran los ámbitos en los que se han identificado claros retos sobre los que trabajar en materia de empleo, por ser asignaturas en las que España no alcanza los niveles adecuados, o que presenta valores por debajo o peores que la media de los países de la Unión Europea.

 <p>ACCESO AL EMPLEO</p> <p>Acceso al mercado de trabajo en condiciones justas, dignas y de calidad</p> <p>Acceso de los jóvenes al mercado de trabajo</p> <p>Acceso de personas con discapacidad</p> <p>Igualdad de oportunidades para las mujeres</p> <p>Mercado de trabajo atípico, temporal, por horas y autónomos dependientes</p>	 <p>RECURSOS ECONÓMICOS Y HUMANOS</p> <p>Apoyo público para el mantenimiento del empleo</p> <p>Recursos para garantizar la seguridad de los trabajadores en la empresa</p> <p>Recursos para la adaptación a la automatización y la nueva economía</p> <p>Recursos expertos para el servicio de formación y búsqueda activa de empleo</p>	 <p>APROVECHAMIENTO</p> <p>Cooperación para mejorar la empleabilidad y compensar la sobre e infra capacitación</p> <p>Formación específica en transformación digital</p>	 <p>EQUIDAD</p> <p>Brecha salarial de género</p> <p>Brecha de pobreza en el empleo</p>
---	--	---	--

Por otra parte, la situación de seguridad sanitaria post-Covid y la situación de grave crisis económica en la que ya estamos inmersos, tendrá consecuencias inevitables en el mercado de trabajo en todo el mundo. Varios son los cambios que se prevén, tanto en la estructura económica de nuestros países como en los modelos de trabajo. Existen grandes incertidumbres y es difícil llegar a ninguna previsión con garantías, pero las tendencias que se apuntan se pueden enumerar en las siguientes:

- Aumento de la **digitalización y de la economía sin contacto**, que impactará fundamentalmente al comercio electrónico, la telemedicina y en general la automatización de los puestos de trabajo.
- **Incremento del teletrabajo**, que exigirá capacitación y flexibilidad, así como dedicación de recursos y una gestión más individualizada caso a caso, para ser más eficaz.
- **Revisión de las cadenas de valor** de las empresas, para garantizar su resiliencia, y reorientación de las operaciones buscando mayor eficiencia, para lo que será necesario re-qualificar a parte del empleo.
- **Revisión de las estrategias de las empresas**, con un enfoque hacia la resiliencia y también hacia la reinención. Trabajo a tres niveles para garantizar su sostenibilidad: beneficio, personas y planeta. Exigirá dotación de recursos especializados en materias como la transformación digital y transición ecológica pero también la gestión de la responsabilidad social.
- Fuerte impulso de las **inversiones públicas en salud y seguridad pública**, que favorecerán a los sectores que ofrezcan soluciones avanzadas en estos ámbitos.
- Posible aumento de las **operaciones de compras y fusiones de empresas para ganar dimensión** y favorecer su resiliencia, así como para ganar en productividad y competitividad. Esto favorecería la empleabilidad y la formación de la población ocupada, pero podrá afectar al empleo a corto plazo.
- **Inversión en talento**, especialmente por parte de los sectores donde la crisis afecte en menor medida (sector público, salud, farmacéutico, servicios básicos) y reinención en cuanto a su adaptación a los retos de sostenibilidad y digitalización.
- **Actuación directa de la administración** en la sostenibilidad del empleo, a través de los ERTE y desarrollo de políticas pasivas ligadas a evitar bolsas de pobreza (ingreso mínimo vital). Esto detraerá grandes recursos económicos del sector público, por lo que la colaboración de la iniciativa privada será crítica para ir reduciendo poco a poco las debilidades estructurales del mercado de trabajo.

Ante este panorama y partiendo de la situación de debilidad estructural en muchos ámbitos del empleo en España, como la precariedad laboral, la excesiva temporalidad, la sobre-cualificación y infra-cualificación de nuestros jóvenes y las dificultades que se avecinan desde el sector público para dar respuesta a un volumen muy elevado de desempleados que probablemente engrosen las listas del paro en los próximos meses, se hace necesario reflexionar sobre el papel de la empresa en la solución, en parte, de dichas debilidad estructurales y en la necesidad de aportar recursos a través de las políticas de Responsabilidad Social, que alivien muchos de estos problemas.

Las principales debilidades de nuestro mercado de trabajo se pueden resumir en los siguientes puntos. La numeración refleja el tipo de problemática a la que hacemos referencia, es decir:

- “A” se refiere a dificultades de “Acceso al empleo”, y por tanto medidas vinculadas con la oferta de puestos de trabajo.
- “APR” se refiere a dificultades de “Aprovechamiento de la fuerza de trabajo” y por tanto medidas vinculadas a la preparación de la fuerza de trabajo y la mejora de su empleabilidad.
- “R” se refiere a los “Recursos económicos, humanos y tecnológicos” necesarios para dar respuesta a los demandantes de empleo.
- “E” se refiere a las desigualdades existentes en el mercado de trabajo y la necesidad de políticas de “Equidad” que eliminen bolsas de pobreza para colectivos específicos.

A.1. Acceso al mercado de trabajo en condiciones justas, dignas y de calidad

- Existen fuertes disparidades con Europa en las tasas de actividad, empleo, con tasas de paro que más que duplican las de la media de la UE.
- La precariedad en el empleo afectaba al 3,9% de los hombres (2,1% de media de la UE) y a un 4,5% de las mujeres españolas (2% en el caso de la media de las mujeres en Europa).

A.2. Acceso de los jóvenes al mercado de trabajo

- Tasas de desempleo juvenil muy altas 34% frente al 15% en Europa, con fuerte incidencia del abandono escolar temprano.
- Excesiva temporalidad y especial incidencia de la crisis actual en el retraso en la incorporación al primer empleo.
- Menor acceso a la formación profesional y escasa disponibilidad de jóvenes con formación STEM.

A.3. Acceso de personas con discapacidad

- Tasas de paro de personas con discapacidad cercanas al 25%. El compromiso con la contratación del 2% de la plantilla se produce más en empresas grandes.

A.4. Igualdad de oportunidades en el acceso de las mujeres

- La brecha entre las tasas de paro entre hombres y mujeres es de 10,8 puntos porcentuales, brecha similar a la media en Europa.
- España sin embargo, presenta peores tasas en la formación STEM de las mujeres y la tasa de emprendimiento femenina.

A.5. Mercado de trabajo atípico: temporal, por horas y autónomos dependientes

- Altas tasas de temporalidad afectan al 26,7% de la fuerza de trabajo en España frente al 11,2% de media en Europa.
- El subempleo afecta al 23% de la fuerza de trabajo en España, muy superior a la media europea del 14%.

R.1. Apoyo público para el mantenimiento del empleo

- El gasto público dedicado a las políticas activas de empleo es, en % del PIB, muy relevante en España respecto a Europa, suponen el 2,2% del PIB en 2017, frente al 2,9% de Dinamarca, país con mayor dedicación de recursos en esta materia.

- Sin embargo, dadas las altas tasas de paro en nuestro país, los recursos que finalmente se destinan por beneficiario son mucho menores que los dedicados como media en Europa, es cierto que existe una gran dispersión entre los países UE28, pero el gasto medio en España es de 5.184€/persona, mientras que en Dinamarca es de más de 14.400€/persona (datos del 2017). Muestra una dedicación de recursos por persona menor que muchos países con tasas de paro inferiores.

R.2. Recursos para la adaptación a la automatización y la nueva economía

- El 21,7% de los puestos de trabajo presentan alto riesgo de automatización frente al 14% de media en la OCDE.
- La digitalización y automatización de los puestos de trabajo será exponencial, especialmente tras el COVID.

R.3. Recursos expertos para la formación y búsqueda activa de empleo

- España dispone de menos recursos humanos que la media europea para atender a los demandantes de empleo. Según el informe de Airef, cada empleado de los servicios de empleo atiende a 570 demandantes de empleo, mientras que la media en la UE28 es de 135.
- Se requiere mayor experiencia y especialización, un apoyo más individualizado y con mayor conocimiento, para ser más eficaz en el apoyo en la intermediación.
- Dificultades para encontrar perfiles, en gran medida por la falta de recursos especializados y escaso desarrollo de las tecnologías aplicadas al servicio de intermediación. Aquí la colaboración público-privada parece cada vez más importante, en inversión tecnológica y en especialización.

R.4. Recursos para garantizar la seguridad de los trabajadores en la empresa

- Muy poca presencia del teletrabajo antes del COVID, ahora se implantará como medida de seguridad sanitaria, además de como medida voluntaria para la mejor conciliación y la flexibilidad horaria. Esto exigirá inversiones de las empresas y formación de los trabajadores.

APR.1. Cooperación para mejorar la empleabilidad y compensar la sobre e infra capacitación

- El mercado de trabajo presenta sobre-cualificación pero también elevada infra-cualificación. Es necesario desarrollar la formación profesional para equilibrar la formación con las necesidades de la oferta de empleo y aprovechar mejor los recursos educativos.
- Las prácticas son muy importantes para la formación y el aprovechamiento de las capacidades de los jóvenes, pero en España se ha abusado de su uso. Mantiene tasas de más del doble en contratos de prácticas respecto al resto de países europeos, y solo el 33% de los becarios acaban siendo contratados.
- Las empresas no dedican en general, recursos suficientes a la formación de sus trabajadores.

APR.2. Formación específica en transformación digital

- Un poco más de la mitad de las personas en España, el 55%, disponen de capacidades digitales básicas o por encima de las básicas. Es similar a la media europea pero exige un esfuerzo mayor de las empresas para capacitar y formar a sus trabajadores.

E.1. Brecha salarial de género

- La situación de la mujer en España en cuanto a brecha salarial, aun siendo importante (14%), es mejor que la ratio media de Europa del 15,9%, según datos de Eurostat del 2018. El esfuerzo de los últimos años en políticas de género parece que han surtido efecto.
- No existe una correlación directa entre nivel de desarrollo económico y brecha salarial. Países como Alemania presentan mayor brecha salarial (20%) que Rumanía (3%), por ejemplo.

E.2. Brecha de pobreza en el empleo

- La tasa de riesgo de pobreza o exclusión de la población (Tasa Arope) en España es del 26,1%, frente al 22,5% en la media Europea
- El porcentaje de trabajadores en riesgo de pobreza relativa es superior en España a la media de Europa. Existe mucho trabajo precario y grandes bolsas de pobreza en el empleo y el riesgo es mayor en los

hombres, con una tasa de riesgo del 13,3% frente al 9,5% de media en Europa.

Todo este conjunto de debilidades puede verse agravadas con la crisis suscitada por el confinamiento y la exigencia de medidas de seguridad y distanciamiento social. Muchos sectores serán altamente afectados, y el empleo, aunque se establezcan medidas de contención como es el caso de los ERTE, probablemente sufra un grave deterioro.

La colaboración público privada se hace cada vez más importante y para abordar estos retos planteamos una serie de ámbitos de trabajo prioritarios para las empresas en el marco de sus estrategias de RSE, ámbitos que se circunscriben a **27 RETOS**:

ACCESO AL EMPLEO

Los retos pretenden recoger medidas fundamentalmente de OFERTA, que favorezcan la contratación de jóvenes, mujeres y discapacitados, en condiciones dignas y de calidad. Serán medidas también orientadas a la creación de nuevos puestos de trabajo adaptados a las necesidades de la nueva economía y compromiso de lucha contra la temporalidad abusiva. **11 Retos** se plantean para mejorar el acceso al empleo.

RECURSOS ECONÓMICOS Y HUMANOS DEL SISTEMA

Los retos correspondientes a los recursos principalmente se dirigen a la iniciativa pública (inversiones en capacitación e infraestructuras de apoyo al empleo), aunque la empresa puede ser colaboradora necesaria, aportando tecnología y conocimiento. Las inversiones de la empresa irán dirigidas al desarrollo de planes de capacitación interna para hacer frente a los cambios en las nuevas condiciones de seguridad y teletrabajo. **7 Retos** se plantean para dedicar recursos económicos y de personal.

APROVECHAMIENTO

Los retos en el aprovechamiento del empleo recogen medidas para gestionar la demanda, aprovechando mejor los recursos disponibles en el mercado de trabajo con compromiso por parte de la empresa con la formación y la capacitación en tecnologías y skills de la nueva economía. La formación y la capacitación de las personas a lo largo de la vida, exige un compromiso de la empresa desde el inicio de su relación profesional, hasta las últimas etapas de la vida laboral. Cuanto mayor sea este compromiso mayor será el aprovechamiento de los recursos existentes en el mercado. **5 son los Retos** que se plantean en este ámbito.

EQUIDAD

Los retos en equidad se dirigen a reducir o eliminar las brechas existentes en las condiciones de trabajo y por tanto en los ingresos, que puedan llevar a situaciones de bolsa de pobreza y desigualdad. **4 Retos** se han marcado para la lucha contra la inequidad en el empleo.

A continuación, se recogen en el cuadro los **27 retos a proponer a las empresas**.

Resumen de retos y ámbitos de colaboración para empleo

ÁMBITOS DE ANÁLISIS EN EL MODELO DE FOMENTO DEL EMPLEO	RETOS A PROPONER EN EL ÁMBITO DE EMPLEO
<p>1_ ACCESO AL EMPLEO Desarrollo de medidas de oferta para el primer empleo, itinerarios más diversos y adaptados a los jóvenes. Medidas especialmente dirigidas al acceso de la mujer a profesionales “masculinizadas”. Medidas de fomento del acceso de los discapacitados al empleo y lucha contra la temporalidad abusiva</p>	<p>A.1 Fomento de la contratación, especialmente de colectivos vulnerables, con riesgo de cronificación en el desempleo (personas con baja cualificación y parados larga duración, +45 años)</p>
	<p>A.2 Lucha contra la precariedad en las condiciones de contratación</p>
	<p>A.3 Fomento de vocaciones STEM en los jóvenes</p>
	<p>A.4 Fomento de las prácticas, como paso previo a la contratación de jóvenes graduados</p>
	<p>A.5 Nuevos puestos de trabajo vinculados con la nueva economía (digitalización, cambio climático, etc.)</p>
	<p>A.6 Compromiso con la contratación de personas con discapacidad (cumplimiento del 2% de la contratación)</p>
	<p>A.7 Compromiso con la contratación de mujeres y su desarrollo profesional</p>
	<p>A.8 Mentoring y fomento de vocaciones STEM en la mujer, así como vocaciones de emprendimiento</p>
	<p>A.9 Corresponsabilidad y conciliación que hagan atractivo el trabajo a las mujeres</p>
	<p>A.10 Incorporación al diálogo social de la problemática específica del trabajo atípico, para resolver la precariedad y la falta de cobertura social</p>
	<p>A.11 Compromiso con la estabilidad en el empleo y la reducción de la temporalidad</p>

AMBITOS DE ANALISIS EN EL MODELO DE FOMENTO DEL EMPLEO

RETOS A PROPONER EN EL AMBITO DE EMPLEO

2_ RECURSOS ECONOMICOS Y HUMANOS DEL SISTEMA DE FOMENTO DEL EMPLEO

Disponibilidad de recursos económicos para la contratación y servicios preparados para la orientación, la formación y capacitación para la empleabilidad, la promoción del empleo y la inserción laboral

R.1 Incremento del gasto público en **políticas activas de empleo**

R.2 Inversión en **contratación directa** e incentivos a la contratación

R.3 Inversión en recursos para el **teletrabajo**

R.4 Inversión en planes de **seguridad y salud en el trabajo**

R.5 Inversión en **capacitación y recualificación** de los demandantes de empleo **en nuevas tecnologías**

R.6 Inversión en **especialización de los servicios de empleo**, hacia una atención más individualizada y experta

R.7 Inversión en **tecnologías avanzadas para la intermediación** (IA, big data) en los servicios de empleo

3_ APROVECHAMIENTO

Gestionar la demanda del mercado de trabajo para garantizar máximas tasas de empleabilidad, y niveles de rendimiento adecuados para el nuevo entorno socio-económico y post crisis

APR.1 **Formación Dual y FP**, nuevas skills y capacidades para los jóvenes

APR.2 **Nuevas formas de formación**, informal o no formal para mejorar la empleabilidad

APR.3 Compromiso de la empresa con la **formación de sus trabajadores a lo largo de la vida** profesional

APR.4 Compromiso de la empresa con la formación y la empleabilidad de los jóvenes. **Desarrollo de programas de tutores para las nuevas incorporaciones**

APR.5 Planes de formación y capacitación para **adaptación a la economía digital**

4_ EQUIDAD

Garantizar la igualdad en las condiciones de trabajo a todo tipo de colectivos, independientemente de su situación socio-económica, familiar o sexo

E.1 **Planes de igualdad** con compromiso, evaluación y seguimiento por parte de las empresas

E.2 Planes de **lucha contra la brecha salarial** de género

E.3 **Potenciación de la movilidad geográfica** para reducir las vacantes no cubiertas y equilibrar las diferencias salariales entre regiones

E.4 **Lucha contra el subempleo** con planes específicos por sectores

Por último, el estudio realiza un análisis de las Memorias de 61 empresas SERES que declaran contribuir al **ODS 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico**. La conclusión de nuestro análisis arroja el dato de que 51 empresas contribuyen con objetivos, iniciativas o programas al objetivo del Empleo.

De estas 51 compañías, 73% participan con iniciativas y programas en el ámbito de **Acceso al Empleo**, el 13% en el ámbito de los **Recursos Económicos y Humanos**, el 55% en el ámbito del **Aprovechamiento** y un 22% cuentan con iniciativas en el ámbito de la **Equidad**.

Muchas empresas contribuyen a más de un reto y más de un ámbito. Una gran mayoría lo hacen para dar acceso a diversos colectivos con dificultades al mercado de trabajo.

Contribución de las empresas por ámbitos

Porcentaje de empresas que trabajan en los ámbitos estudiados



De los 188 proyectos/iniciativas que se han podido identificar, el 53% tenían que ver con el ámbito del Aprovechamiento (contribuyendo a la mejora de la demanda de empleo), el 5% en Recursos Económicos y Humanos (contribuyendo a la disponibilidad de recursos especializados para la intermediación principalmente) y el 33% en Accesibilidad (trabajando en la oferta de puestos de trabajo, ofreciendo oportunidades a colectivos vulnerables o con menores capacidades, jóvenes y mujeres principalmente). Es el ámbito de la Equidad donde se han identificado un número menor de proyectos, el 9% (principalmente orientados a la reducción de la brecha salarial de género).

5_BLOQUES DE ANALISIS PARA LA POLÍTICA DE EMPLEO



ACCESO AL EMPLEO

Acceso al mercado de trabajo en condiciones justas, dignas y de calidad

Acceso de los jóvenes al mercado de trabajo

Acceso de personas con discapacidad

Igualdad de oportunidades para las mujeres

Mercado de trabajo atípico, temporal, por horas y autónomos dependientes



RECURSOS ECONÓMICOS Y HUMANOS

Apoyo público para el mantenimiento del empleo

Recursos para garantizar la seguridad de los trabajadores en la empresa

Recursos para la adaptación a la automatización y la nueva economía

Recursos expertos para el servicio de formación y búsqueda activa de empleo



APROVECHAMIENTO

Cooperación para mejorar la empleabilidad y compensar la sobre e infra capacitación

Formación específica en transformación digital



EQUIDAD

Brecha salarial de género

Brecha de pobreza en el empleo



(A) ACCESO AL EMPLEO

El primer bloque de análisis de la política de Empleo se centra en detectar la eficacia de nuestro mercado de trabajo en cuanto a su capacidad para maximizar el acceso de todo tipo de colectivos al mercado de trabajo, en condiciones justas, dignas y estables.

Mostraremos las ratios de población activa, población ocupada y desempleo por colectivos, identificando los gaps existentes respecto a economías de nuestro entorno.

Del diagnóstico realizado sobre determinados indicadores en España, la Unión Europea y la OCDE, se han identificado 6 ámbitos en los que España presenta peores resultados. Es quizás aquí donde la inversión de la RSE podría ser de gran ayuda.

A continuación se detalla el análisis realizado en este bloque de Accesibilidad.

A.1_ ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO EN CONDICIONES JUSTAS, DIGNAS Y DE CALIDAD

España muestra tasas de desempleo muy altas en todo tipo de colectivos, con cierta cronificación especialmente en jóvenes sin cualificación y mayores desempleados, además de un volumen importante de empleo precario, lo cual impacta en el poder adquisitivo medio de los trabajadores.

Los indicadores que son a nuestro entender muy significativos para mostrar ese distanciamiento respecto a los resultados en otros países se muestran a continuación.

DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN	INDICADORES DE REFERENCIA	ESPAÑA	UE (28)
Fuertes disparidades con Europa en las tasas de actividad, paro y desempleo de larga duración	Tasa de empleo (% población de 20-64 años) año 2017	65,50%	72,20%
	Tasa de desempleo (% de la población activa de 15-74 años) año 2017	17,20%	7,60%
	Tasa de desempleo de larga duración (% población activa 15-74 años), año 2017	7,70%	3,40%
Menor renta bruta disponible de los hogares en términos reales, per cápita	RBDH real per cápita, año 2016 (2008 = 100)	94,3	102,5
	Ingresos netos de un trabajador a tiempo completo soltero con un salario medio (EPA) año 2016, (medida no ponderada para Europa)	23.077	19.671
Fuerte disparidad con Europa en la precariedad en el empleo	% trabajadores mujeres, de 20 a 64 años con empleo precario	4,50%	2,10%
	% trabajadores hombres, de 20 a 64 años con empleo precario	3,90%	2,10%

Fuente:

(Del 1 al 4): PROYECTO DE INFORME CONJUNTO SOBRE EL EMPLEO DE LA COMISIÓN Y EL CONSEJO que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa al Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2019.

(5): PROPUESTA DE INFORME CONJUNTO SOBRE EL EMPLEO DE LA COMISIÓN Y DEL CONSEJO que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa a la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible 2020

(6) y (7): Eurostat 2018. Tablas estadísticas de Empleo

La tasa de desempleo en España supera en 9,6 puntos porcentuales a la media de la UE, con un 17,2% sobre la población activa (15 a 74 años). Si tenemos en cuenta la tasa de desempleo de larga duración, ésta es de 7,7% sobre toda la población activa, por encima de la Unión Europea en 4,3 puntos.

Esta disparidad tremenda entre los datos de paro en España y en la media europea se explica en gran medida, aunque no solo, por la posición desfavorable de España en cuanto al nivel educativo de su población. Según el Informe Conjunto sobre el Empleo, de la Comisión y del Consejo del año 2019, “aquellos que no poseen un título de enseñanza secundaria superior se encuentran en una posición aún más desfavorable, estando menos del 60% en situación de empleo después de los 25 años”.

Disponer de una cualificación adecuada para el mercado laboral, ya sea académica o profesional, resulta indispensable para mejorar la ratio de empleo, y España en este caso, se encuentra en una posición muy desfavorable respecto a Europa.

Las tasas de paro, que duplican la media de nuestro entorno europeo, pueden estar generando situaciones críticas en términos de desigualdad y de pobreza, como explicaremos en detalle en el capítulo de Equidad.

La renta bruta disponible de los hogares en términos reales per cápita había caído al 94,3 en el 2018, respecto a la base 100 del 2008, 9 puntos de diferencia respecto a la media europea, según datos del Proyecto de Informe Conjunto sobre el empleo de la Comisión y el Consejo de Europa 2019.

Si observamos los datos de empleo precario según el mismo informe, el porcentaje de trabajadores de 20 a 64 años con trabajo precario era en el caso de los hombres, de 3,9% respecto a un 2,1% de media de la UE y en el caso de mujeres la diferencia es aún mayor un 4,5% frente a un 2%.

En gran medida esta precariedad puede deberse al modelo de contratación en España, con altas tasas de temporalidad y contratos principalmente por obra y eventual, así como sueldos medios en general menores, ligados a una productividad menor del trabajo en España. Según datos del SEPE:

- La falta de estabilidad en el empleo es importante en España. En los últimos años prácticamente un 84% de los contratos (datos del mes de mayo del 2019) eran por obra o servicio o eventuales por motivos de producción, cuando en el 2013 suponían un 81%.
- Los contratos indefinidos siguen siendo un modelo de contratación inicial residual, solo el 5,5% de los contratos (mismo mes de mayo 2019), aunque con evolución positiva respecto al 4,9% del 2013. Entre 2018 y 2017 la contratación indefinida había crecido un 16%, 6 puntos porcentuales superiores a la media de todas las formas de contratación.
- La contratación por interinidad sin embargo, ha sufrido una reducción en estos últimos 6 años, pasando del 9,1% en el 2013 al 6,4% en el 2019.

Contratos de trabajo según edad y tipo de contrato. Mes mayo 2019

AMBOS SEXOS		TOTAL EDAD
Indefinido ordinario (Bonif. / No bonif.)	5,49%	113.875
Personas con discapacidad	0,05%	1.064
Obra o servicio	36,47%	757.122
Eventual circunstancias de la producción	47,19%	979.521
Interinidad	6,42%	133.236
Temporal personas con discapacidad	0,12%	2.419
Relevo	0,03%	622
Jubilación parcial	0,07%	1.513
Sustitución jubilación 64 años	0,00%	44
Prácticas	0,24%	5.056
Formación	0,15%	3.157
Otros contratos	0,43%	8.890
Convertidos en indefinidos	3,33%	69.222
Total Contratos	100,00%	2.075.741

Fuente: Datos de contratación del SEPE. Mayo 2019

Resumen de contratos

MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	2018 DISTRIBUCIÓN	2017	2018	CRECIMIENTO 2018/2017
Indefinido ordinario (Bonif. / No bonif.)	6,4%	1.232.127	1.435.317	116%
Personas con discapacidad	0,1%	10.678	11.619	109%
Obra o servicio	37,1%	8.278.306	8.274.521	100%
Eventual circunstancias de la producción	44,1%	9.412.876	9.830.653	104%
Interinidad	7,0%	1.563.147	1.569.956	100%
Temporal personas con discapacidad	0,1%	25.300	25.309	100%
Relevo	0,1%	15.478	19.246	124%
Jubilación parcial	0,2%	31.180	38.707	124%
Sustitución jubilación 64 años	0,0%	739	618	84%
Prácticas	0,5%	103.383	107.312	104%
Formación	0,2%	48.317	52.803	109%
Otros contratos	0,4%	93.318	87.632	94%
Contratos convertidos en indefinidos	3,8%	686.445	837.988	122%
Adscripciones en colaboración social	0,0%	1.620	2.523	156%
Total	100,0%	20.260.118	22.294.204	110%

Fuente: Datos de contratación, SEPE 2019

El acceso al empleo sigue siendo un reto para España. La crisis financiera del 2008 aumentó la distancia con Europa en cuanto a tasas de desempleo y la evolución del trabajo precario, lo que puede agravarse aún más por la crisis del coronavirus.

A la fecha de realización de este estudio, en España se habían tramitado 3,9 millones de ERTES, siendo una herramienta eficaz para paliar las consecuencias del parón por el confinamiento. Pueden ofrecer la incorporación paulatina a las empresas, reduciendo tensiones y facilitando la viabilidad de muchas empresas, aunque existe mucha incertidumbre en este momento, y se especula con que gran parte de estos ERTES puedan acabar convirtiéndose en ERES, si la empresa no consigue viabilizar su situación.

De alargarse esta situación, existe un riesgo de vuelta atrás en el modelo de condiciones de trabajo tirando, como en la crisis anterior, de contratos temporales, atípicos y en condiciones precarias. Habrá que estar atentos a la manera en la que España gestiona esta transición, aunque hay voces que señalan como solución para la recuperación económica, una mayor flexibilización en las condiciones de trabajo.

En cualquier caso, estos sistemas deberían ser de aplicación extraordinaria, y no cronificarse, para evitar la precariedad, la falta de cobertura social o la inestabilidad continuada en el empleo.

Desde la perspectiva de las empresas y su compromiso social, a través de medidas y planes de ESG (Environmental, Social and Good Governance) o de RSE (Responsabilidad Social Empresarial) y programas de contribución a las metas del ODS 8 (Trabajo decente y desarrollo económico), se lucha por los derechos humanos y las condiciones de trabajo en el empleo.

El mantenimiento del empleo y la mejora de sus condiciones en cuanto a estabilidad y calidad es, por tanto, una prioridad para España y existe un gap muy grande respecto a las condiciones en Europa que deben resolverse para reducir lo antes posible las disparidades en cuanto a pobreza y precariedad.

A.2_ CONDICIONES DE ACCESO DE LOS JÓVENES AL MERCADO DE TRABAJO:

La situación en España respecto al fracaso escolar y el abandono temprano es preocupante, solo un 22,7% de los alumnos en el 2018 habían conseguido alcanzar la 2ª etapa de la educación secundaria, frente a tasas del 43,8% en la OCDE y del 45,9% en la UE; y de éstos el 35% estaban matriculados en FP frente al 44% de la OCDE y el 48% de la UE.

Si analizamos la población de jóvenes entre 18 y 24 años, el 18,3% habían abandonado prematuramente la educación y la formación, frente a solo un 10,6% de media en Europa.

Esto ha provocado dos efectos:

- Tasas de paro de los jóvenes menores de 25 años más del doble con respecto a la media de la Unión Europea.
- Proliferación de NINIS, jóvenes menores de 30 años sin cualificación profesional, que ni estudian ni trabajan, y que en el caso de España era del 19,6% frente al 16,5% como media de la UE, según datos de Eurostat 2018.

La tasa de empleo juvenil es, por tanto, estructuralmente peor que la media europea, con una tasa de empleo entre los jóvenes de 15 a 24 años del 21,7% frente al 35,4% de la media de la Unión Europea. Existe un porcentaje mucho más alto de jóvenes que desean trabajar pero no pueden, que de jóvenes empleados.

DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN	INDICADORES DE REFERENCIA	ESPAÑA	UE (28)
Tasa de desempleo juvenil muy alta, y especial incidencia del abandono escolar	Tasa de paro jóvenes menores de 25 años (2018)	34,1%	15,0%
	Tasa de empleo de jóvenes de 15 a 24 años (2018)	21,7%	35,4%
	Tasa de jóvenes sin formación que ni estudian ni trabajan (NEETs) (2018)	19,6%	16,5%
	Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación (% de la población de 18-24 años)	18,3%	10,6%
Excesiva temporalidad en la contratación del colectivo joven	% Contratos por obra y eventuales a jóvenes menores de 30 años, sobre total contratos (mayo 2019)	84,5%	n/d
	% Contratos indefinidos (jornada completa/parcial) a jóvenes menores de 30 años sobre total de contratos (mayo 2019)	4,9%	n/d

DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN	INDICADORES DE REFERENCIA	ESPAÑA	UE (28)
Escaso acceso de los jóvenes a la formación profesional	Tasa de escolarización en FP de grado medio	12,00%	26,00%
	% Alumnos matriculados en FP dual	1,00%	11,00%
Escasa formación STEM en nuestros jóvenes	% Jóvenes matriculados en titulaciones STEM (ciencias, tecnología, ingeniería, matemáticas)	7,60%	9,00%

Fuente:

(1): SEPE. PLAN DE CHOQUE POR EL EMPLEO JOVEN 2019-2021 (datos de Agosto 2018)

(2) (3) Eurostat 2018

(4) PROYECTO DE INFORME CONJUNTO SOBRE EL EMPLEO DE LA COMISIÓN Y EL CONSEJO que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa al Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2019

(5) (6): Elaboración propia a partir de datos del SEPE. Estadísticas contratos Mes de Mayo 2019

Panorama de la educación Indicadores de la OCDE 2018. M^e de Educación y F. Profesional INFORME ESPAÑOL

(7): https://elpais.com/sociedad/2019/09/17/actualidad/1568714695_033491.html

(8) PANORAMA DE LA EDUCACIÓN 2019

(9): Eurostat. Infoempleo y UNIR. informe 'Empleo IT Mujer: 10 profesiones con futuro'

Si atendemos al modelo de contratación, la temporalidad es muy relevante en España y si cabe afecta también en mayor grado a los jóvenes. Si la media de contratos de carácter indefinido en general era del 5,5%, para los jóvenes menores de 30 años era de solo el 4,9% (datos de contratación del SEPE mes de mayo 2019). El 84,5% de los contratos eran por obra o eventuales y el 1% lo formaban la suma entre los contratos de prácticas y los contratos de formación.

Modelo de contratación a menores de 30 años (Mayo 2019)

AMBOS SEXOS	CONTRATACIÓN DE 16 A 30 AÑOS (MAYO 2019)	% S/ TOTAL JOVENES	% S/ TOTAL CONTRATACION
Indefinido ordinario (Bonif. / No bonif.)	35.613	4,9%	31,3%
Personas con discapacidad	148	0,0%	13,9%
Obra o servicio	244.369	33,3%	32,3%
Eventual circunstancias de la producción	375.995	51,2%	38,4%
Interinidad	44.277	6,0%	33,2%
Temporal personas con discapacidad	376	0,1%	15,5%
Relevo	145	0,0%	23,3%
Jubilación parcial	0	0,0%	0,0%
Sustitución jubilación 64 años	4	0,0%	9,1%
Prácticas	4.354	0,6%	86,1%
Formación	2.256	0,3%	71,5%
Otros contratos	3.836	0,5%	43,1%
Convertidos en indefinidos	22.445	3,1%	32,4%
Total Contratos	733.818	100,0%	35,4%

Fuente: SEPE (Contratos mes de Mayo 2019)

La falta de capacitación o formación específica (por la falta de itinerarios formativos como la FP de grado medio) que esgrimen las empresas, puede ser una de las razones de la menor contratación directa de jóvenes. En España la tasa de escolarización en FP de grado medio solo era de un 12%, mientras que en Europa era de más del doble, el 26%.

Este desequilibrio estructural en el sistema educativo provoca, por un lado, la sobre-cualificación de nuestros jóvenes, por la práctica inexistencia de una formación intermedia y por otro, la infra-capacitación, por las ratios tan elevadas de jóvenes sin ningún tipo de cualificación profesional. Nos encontramos, por tanto, ante un mercado de trabajo donde puestos de menor valor añadido acaban siendo ocupados por universitarios, y donde existe una demanda de empleo amplísima de personas sin cualificación que no puede ser satisfecha. Esto supone frustración, falta de alicientes y desmotivación en nuestra juventud.

Esta situación no se compensa con mayor esfuerzo por parte de las empresas por adecuar los recursos a sus necesidades, es decir, por plantear contratos de formación y aprendizaje o formación profesional dual. Es más, el esfuerzo si cabe, es menor que en la media de la UE. Sólo un 1% de alumnos estaban matriculados en FP Dual, cuando en Europa la ratio es del 11%, probablemente por la menor disponibilidad de itinerarios de FP en España. La posibilidad de incorporar jóvenes a través de las prácticas o los contratos de formación, no parece que es un modelo generalizado tal y como se veía en el cuadro anterior.

Las sucesivas reformas laborales han generado diversas opciones de contratación temporal en algunos casos en condiciones precarias, especialmente utilizadas con los jóvenes, creando modelos de subempleo encubierto (empleo temporal, eventuales y “falsos autónomos”) que imposibilitan a la juventud española acceder en igualdad de condiciones al mercado laboral.

La aportación de las empresas en el ámbito de la lucha contra la precariedad laboral y la temporalidad, será clave para que los jóvenes encuentren el acceso al mercado de trabajo en condiciones dignas y con cierta estabilidad, y que la empresa consiga el talento y capacidades necesarias para su modelo de futuro.

Por otro lado, la posibilidad que se ofrece a través de los contratos de formación y las becas de prácticas, tanto curriculares como no curriculares, como vía de acceso a un primer empleo para los jóvenes, debería ser tenida en cuenta especialmente en el momento actual donde la incorporación al mercado de trabajo parece complicada. Este tema se abordará en profundidad en el capítulo de Aprovechamiento, en el que se plantea la formación para el primer empleo como una práctica necesaria para aprovechar el talento y su preparación necesaria para el empleo.

Por último, si atendemos, a los puestos más ofertados en la actualidad por las empresas, aquellos con competencias profesionales técnicas, los llamados STEM, nos encontramos con un vacío importante de jóvenes cualificados en estas disciplinas. Según datos de Eurostat, la media de jóvenes matriculadas en STEM en España era del 7,6% mientras que en la UE era del 9%. Esto nos posiciona de salida con menores recursos para cubrir futuras vacantes necesarias para el mercado de trabajo y para la competitividad de nuestra economía.

En este caso, es especialmente relevante el caso de las mujeres jóvenes, con tasas de formación en ciencias, ingeniería o matemáticas muy escasas, solo 1 de cada 5 estudiantes de ingeniería es mujer.

El compromiso de la empresa con la formación dual y una mayor inversión en la formación de nuestros jóvenes en áreas de futuro, como la digitalización, la transición energética y ecológica y las nuevas tecnologías serán críticas para conseguir mejorar nuestra posición competitiva y garantizar el relevo generacional en nuestras empresas.

A.3_ CONDICIONES DE ACCESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Según los últimos datos publicados por el INE en el 2018, la tasa de empleo de las personas con discapacidad era del 25,8% (65,9% para las personas sin discapacidad), con un descenso de 0,1 puntos respecto a 2017, mientras que la tasa de paro era del 25,2%, con un descenso de 1,0 puntos respecto a 2017. La tasa de paro en el 2018 era 10,1 puntos superior en este colectivo a la del colectivo sin discapacidad.

En cuanto a los datos de integración laboral en las empresas, el 1,9% del total de asalariados tenían alguna discapacidad, según datos del INE en el informe “El empleo de personas con discapacidad” del año 2018.

Los hombres con discapacidad mantienen una representación bastante más elevada que las mujeres con discapacidad, con un reparto del 61,37 % y el 38,63 % respectivamente, lo que muestra un importante sesgo de género en este colectivo.

DIAGNOSTICO	INDICADORES DE REFERENCIA	ESPAÑA
El desempleo entre el colectivo de personas con discapacidad es importante	Tasa de empleo personas con discapacidad	25,8%
	Tasa de paro personas con discapacidad	25,20%
Integración progresiva de personas con discapacidad en la empresa	% asalariados con discapacidad respecto al total de asalariados, que cotizan en la SS en empresas del sector privado.	1,90%

Fuente:
(1) (2) (3) INE. El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). Año 2018

En cuanto al tipo de contratación, el 88,7% de los ocupados con discapacidad eran asalariados y, de estos, el 73,3% tenían contrato indefinido, según nota de prensa del INE, 18/12/18.

Si analizamos únicamente los contratos realizados durante el año 2018 a personas con discapacidad, según un estudio publicado por el Observatorio del Empleo con discapacidad, “Realidad, situación, dimensión y tendencias del empleo con apoyo en España en el horizonte del año 2020” (datos registrados a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE)), observamos que:

- El 24,56 % de los contratos formalizados en el 2018 de personas con discapacidad, se realizaron en Centros Especiales de Empleo.
- El resto se incorporaron al mercado de trabajo ordinario, con contratos mayoritariamente de “Eventual por circunstancias de la producción” y “Obra o servicio”. Estas dos modalidades suman casi el 70 % de la contratación registrada ese año, lo que indica tasas de temporalidad de casi el 90% en 2018.

Muchos de los contratos de personas con discapacidad son eventuales. Una vez pasado el tiempo, si el rendimiento, objetivos y otras variables de cada empresa se cumplen, se convierten en indefinidos, pero por el camino se ha caído un alto porcentaje, por no superación de periodo de prueba, no cumplimiento de objetivos, finalización del proyecto o baja voluntaria.

En la mayor parte de los contratos firmados, la principal discapacidad identificada es la física con el 28%, seguida de la psíquica con el 10%. Del resto de contratos no existe información respecto del tipo de discapacidad.

En el caso de discapacidad, no ha sido posible encontrar datos comparativos con la Unión Europea o la OCDE, por lo que el análisis solo se referirá a la situación en España.

Si nos referimos a la incorporación de estos colectivos a las empresas ordinarias, según el art. 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 noviembre de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, dice literalmente “Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad”.

Según datos del INE 2018, este porcentaje se cumplía y se superaba en el caso de empresas de más de 50 empleados (2,3%), pero solo llegaba al 1,5% en empresas de menos de 50 empleados (1,5%). La media era de 1,9% de los asalariados con alguna discapacidad.

A.4_ IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO DE LAS MUJERES

La tasa de participación de las mujeres en el trabajo se ha acercado a la tasa de los hombres en las últimas décadas, pero

en todos los países de la OCDE las mujeres siguen teniendo menos probabilidades que los hombres de dedicarse al trabajo remunerado. Cuando las mujeres trabajan, son más propensas a hacerlo a tiempo parcial, tienen menos probabilidades de avanzar a puestos directivos, son más propensas a enfrentarse a la discriminación y ganan menos que los hombres.

Las mujeres, en la OCDE, en promedio, ganan casi un 15% menos que sus homólogos masculinos, una tasa que apenas ha cambiado desde 2010.

La desigualdad en la tasa de empleo entre hombres y mujeres es importante en España, aunque no está muy alejada de los datos medios de Europa. Si en España la diferencia entre la tasa de empleo femenina y masculina es del 10,8% según el INE 2019, en Europa de los 28 la diferencia es del 10,4%, según la encuesta europea de fuerza de trabajo.

Solo el 61% de las mujeres entre 20 y 64 años tenían empleo en España, frente al 67,4% de la UE, según las estadísticas de empleo de Eurostat 2018.

DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN	INDICADORES DE REFERENCIA	ESPAÑA	UE (28)
Desigualdad de género en las tasas de empleo	Brecha de género en las tasas de empleo entre 15 y 64 años de edad. Año 2019	10,80%	10,40%
	% de mujeres de 20 a 64 años con empleo	61,00%	67,40%
Temporalidad de los contratos. Jornadas reducidas por motivos de cuidado alejan a la mujer de su carrera profesional	% de mujeres trabajadoras de 20 a 64 años, que trabaja a tiempo parcial	23,60%	30,80%
Escasa actividad emprendedora de las mujeres	TEA: Tasa de Actividad Emprendedora Femenina	4,70%	6,30%
Escasa formación profesional de las mujeres en grados o FP STEM	Media de jóvenes matriculadas en estudios STEM	7,60%	9,00%

Fuente:
 (1) INE 2019 y Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat.
 (2) (3) Eurostat 2018. Tablas estadísticas de Empleo
 (4) Plan de Choque Empleo Joven 2019-2021
 (5) Anuario de Innovación en España que cita a la fuente Eurostat

La brecha en la tasa de actividad y empleo sigue siendo importante y los países europeos al igual que España, se habían planteado de manera seria su batalla. Los datos apuntaban una paulatina homogeneización, gracias a la incorporación de modelos de gobierno en las empresas cada vez más diversos e igualitarios, a la presión social y la regulación en el mercado de trabajo. Sin embargo, la situación de confinamiento provocada por el COVID, y su implicación directa en el empleo, está demostrando ser mucho más demoledora para el empleo femenino que para el empleo masculino.

Según los datos del primer trimestre de la Encuesta de Población Activa (EPA), la tasa de empleo de las mujeres se alejaba en 11,07 puntos porcentuales a la de los hombres, y la del paro, superaba en 3,5 puntos porcentuales al desempleo masculino, estando la tasa de actividad femenina 10,6 puntos por debajo.

Además de las tasas de actividad y desempleo, nos deben preocupar otros indicadores en los que España está peor que Europa:

- La escasa tasa de actividad femenina. Según el INE el 46,96% de las mujeres en edad de trabajar permanecen inactivas, frente al 36,37% de los hombres. Muchas de estas mujeres se encuentran en economía sumergida, en actividades de cuidado del hogar o sin contratos ni protección social.
- La preponderancia del empleo parcial. Un 23,6% del empleo femenino es a tiempo parcial, lo que puede indicar dos cosas: o una mayor precariedad en el empleo femenino o unas tasas mayores de conciliación a través de contratos a tiempo parcial que permiten a la mujer conciliar. En cualquier caso, los datos en Europa muestran tasas mucho mayores de contratación a tiempo parcial, casi una de cada tres mujeres trabaja a tiempo parcial.
- La tasa de emprendimiento femenino sigue siendo muy baja en España, el 4,7% de los empleos femeninos son de emprendedoras, frente al 6,3% en Europa.
- La escasa vocación de la mujer en carreras profesionales técnicas o STEM. En el caso de España, aunque el número de mujeres matriculadas y graduadas en la universidad (54,8%) supera al de los hombres (45,20%), su presencia en los estudios de Ingeniería y Arquitectura sigue siendo mucho menor: una de cada cinco estudiantes de ingeniería es mujer. Según los datos de Eurostat, la media de jóvenes matriculadas en España en titulaciones STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) es de 7,6% mientras que la media de la Unión Europea se sitúa en el 9%.

Según el estudio de la OCDE “The Pursuit of Gender Equality”, las chicas a los 15 años tienen la mitad de expectativas de trabajar en profesiones STEM que los chicos; mientras que un 5% de los chicos desea trabajar en profesiones TIC, las chicas solo lo desean en un 0,5% (datos referentes a la OCDE según el mencionado estudio). Los estereotipos de género en algunas profesiones, especialmente aquellas más demandadas en un modelo de economía cada vez más digitalizada podría provocar mayor brecha en el empleo para la mujer a futuro.

El acceso de la mujer al empleo, en igualdad de condiciones que el hombre, sigue y seguirá siendo una asignatura pendiente, y para ello el Gobierno de España ha desarrollado un marco legislativo de apoyo a la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la empresa con cuatro ámbitos específicos de actuación:

- Planes de igualdad obligatorios y políticas de igualdad entre hombres y mujeres.
- Legislación específica respecto al acoso por razones de género o acoso sexual.
- Corresponsabilidad y conciliación.
- Igualdad salarial, o lucha contra la brecha salarial.

Por último, debemos ser conscientes del impacto de la crisis sanitaria y económica provocada por el COVID-19. Como antes se avanzaba, el impacto en el desempleo femenino ya se está sintiendo con mayor fuerza y probablemente los datos empeoren. Hay que tener en cuenta la necesidad de muchas mujeres de optar por el cuidado de los hijos al no disponer de cuidadores para atender a menores y mayores, y por la escasa cultura de corresponsabilidad que aún existe.

El impacto puede ser mayor para las empleadas mujeres, si tenemos en cuenta los siguientes factores:

- El mayor impacto de la crisis en los sectores más feminizados como el sector servicios (comercio y hostelería, actividades inmobiliarias, servicio doméstico, limpieza, cuidados, etc).
- La aún escasa cultura de corresponsabilidad, que puede llevar a la mujer a abandonar su trabajo para el cuidado de los hijos.
- La mayor precariedad laboral de la mujer, con contratos de trabajo temporales y atípicos, que pueden sufrir más la pérdida de su puesto de trabajo.

CASO “SAMSUNG DESARROLLADORAS”

En este punto del análisis es necesario identificar una iniciativa, desarrollada por Samsung en el ámbito de la RSE, orientada a potenciar la formación de mujeres para favorecer desarrollo profesional en el campo de las tecnologías de la información y la comunicación.

Proyecto Samsung DesArrolladoras

Este proyecto surge debido a la escasez de mujeres en España en el campo de la ingeniería y la tecnología, ya que según datos de la OCDE solo el 12% de las mujeres tienen estudios de tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Según datos de la Comisión Europea (CE), sólo un 30% de los 7 millones de personas que trabajan en el sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) son mujeres.

Existe escasez de formación, puesto que se crean 120.000 puestos cada día. La propia Comisión Europea alerta de que en los próximos años habrá más de un millón de empleos sin cubrir en los países de la Unión por la falta de perfiles tecnológicos.

Según Eurostat, de los 18,8 millones de personas ocupadas que había en el año 2017, solo el 2,9% trabajaban en ocupaciones digitales, casi un punto por debajo de la media europea. Además, el perfil de estos profesionales sigue teniendo el siguiente patrón: varón (83,9 %) con estudios universitarios (80,7%). Algunos expertos afirman que esta falta de diversidad le cuesta a la Unión Europea más de 16 mil millones de euros al año.

El objetivo del programa es impulsar el talento de las mujeres españolas en las profesiones STEM mediante la formación, preparándolas para las profesiones con alta demanda. De esta manera pretendemos acabar con la brecha de género existente en sectores como el de la programación.

Este proyecto surge como una iniciativa dentro del programa de Tecnología con Propósito, con el fin de mejorar la vida de las personas rompiendo barreras a través de la tecnología. Un compromiso con la sociedad con el fin de fomentar la empleabilidad, apostando por la formación de mujeres en tecnología y aportando a las participantes los conocimientos necesarios para un sector en constante cambio y muy demandado.

Este proyecto educativo, que comenzó con un piloto en noviembre de 2018, formó en Programación a 220 mujeres mediante un curso online.

Debido al éxito del piloto, en 2019 se lanzó otra convocatoria con más contenido e incluyendo diferentes niveles formativos que cubren todos los conocimientos necesarios desde cero. En esta ocasión se añadieron cursos presenciales de especialización en IA y Big Data. Nos propusimos un ambicioso objetivo que era formar a 1.000 mujeres en toda España, y nos sentimos orgullosos porque a pesar de las dudas y dificultades que podía suponer llegar a este número tan elevado de mujeres conseguimos incluso superarlo.

En octubre de 2020 se lanzó la 3ª convocatoria de Samsung DesArrolladoras ofertando otras 1.000 plazas. En esta ocasión la demanda recibida fue de más de 1.300 solicitudes y superó con creces las previsiones, lo que llevó a una ampliación superior al 30% en el número de plazas disponibles para poder incorporar a todas las mujeres que solicitaron plaza.

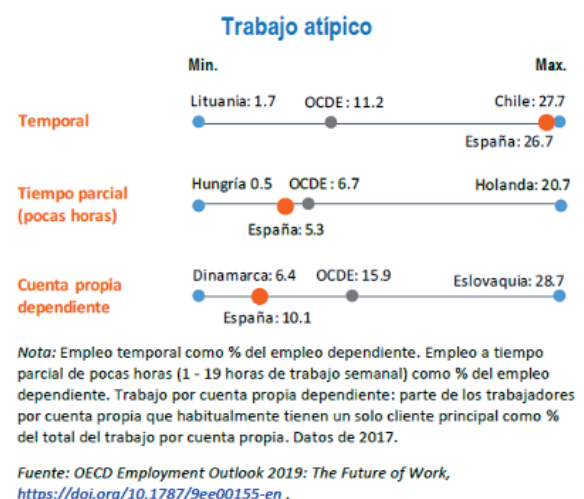
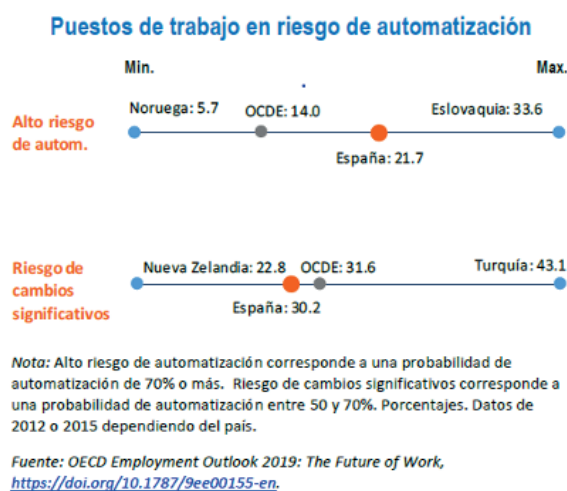
Nos sentimos muy orgullosos porque con la finalización de la tercera edición del programa, **Samsung DesArrolladoras habrá formado gratuitamente a más de 2.300 mujeres**, impulsando su desarrollo personal y sus carreras profesionales. Las participantes han podido aprender algunas de las tecnologías de programación más demandadas de la actualidad como HTML5, CSS3 y JavaScript, así como especializarse en Big Data e Inteligencia Artificial y, de esta forma, pueden acceder a un mercado laboral con una alta demanda.

A.5_ MERCADO DE TRABAJO ATÍPICO: TEMPORAL, POR HORAS Y AUTÓNOMOS DEPENDIENTES

Según el Employment Outlook 2019 de la OCDE, antes de la pandemia dos eran las principales preocupaciones del futuro del trabajo:

- El riesgo de automatización de gran parte de los puestos de trabajo debido a la digitalización de la economía.
- El crecimiento del trabajo atípico (empleo temporal, a tiempo parcial o por cuenta propia dependiente de un solo cliente).

El caso del trabajo en **riesgo de automatización** se tratará en un capítulo aparte, cuando nos refiramos a los recursos necesarios para la automatización y la nueva economía.



En este apartado nos centraremos en el análisis del **mercado de trabajo atípico**, que engloba aquellos trabajos y contratos en los que los trabajadores se encuentran menos cubiertos que el resto de empleo estándar, tal y como se define por la OCDE:

- Nuevas formas de trabajo que surgen de las plataformas de la economía colaborativa (plataformas digitales de uso de apps o webs en las que se demanda y se ofrecen servicios).
- Contratos temporales de corta duración.
- Contratos sin garantías y/o sin un horario determinado.
- Autónomos, normalmente sin empleados a cargo, dependientes de una compañía o “falsos autónomos”.

Todas estas formas de trabajo, o algunas nuevas, pueden llevar a los trabajadores a estar menos protegidos que los trabajadores con contratos estándar. En general según el informe de la OCDE, las nuevas formas de trabajo se producen en un entorno de mercado nuevo en el que los derechos y beneficios laborales no les son de aplicación, al menos de la misma manera, lo que podría llevar a una potencial precariedad.

En el caso de España, los desempleados que hayan trabajado a tiempo parcial o con trabajo no estándar, gozan de un acceso a las prestaciones sociales similar al de los empleados a tiempo completo, siempre que hayan trabajado dos años, lo cual aleja los posibles riesgos a una población de trabajadores muy representativa en nuestro país.

El trabajo temporal, según datos de la OCDE Employment Outlook, es muy significativo para España; supone un 26,7% de la población ocupada, frente al 11,2% de media en la OCDE.

Por otro lado, el trabajo a tiempo parcial o por horas suponía el 5,3%, mientras que en la OCDE de media su representatividad era del 6,7%, siendo muy alta en países como Holanda con el 20,7%.

Las diferencias respecto a la contratación indefinida son importantes:

- La protección del contrato es diferente: los temporales cobran una indemnización de 12 días por año trabajado, frente a 33 días por año y tope de 24 mensualidades, en el caso de indefinidos por despido improcedente (20 días/año si el despido es procedente). España es de los pocos países que dispone de indemnizaciones para los contratos temporales.
- Brecha salarial: los sueldos de los contratos temporales mantienen una brecha importante respecto a los indefinidos, al margen del hecho de que sean más utilizados en sectores con menor valor añadido y que se utilicen sobre todo para los jóvenes, quienes en general también cobran menos. Según la última encuesta anual de estructura salarial, los trabajadores con contrato temporal cobraron de media un 33,4% menos que los indefinidos.
- Acceso a la formación: tener un contrato temporal reduce la probabilidad de recibir formación en un 14%, según un estudio de la OCDE.
- Protección social: en términos generales los contratos temporales tienen los mismos requisitos para acceder a la protección social que los indefinidos. Aunque es cierto que es más complicado reunir los periodos mínimos que se exigen para cobrar las prestaciones, dada la corta duración de muchos contratos.

- Menor representación: la afiliación sindical también es más baja, según la Encuesta de condiciones de vida en el trabajo, el 13% de los eventuales estaba afiliado en comparación con el 23% de los fijos.
- Menor control: la labor de inspección de trabajo era inferior en este tipo de contratos, al menos en las cifras que se disponen del 2016, un 4% de las inspecciones eran para combatir el fraude en la contratación temporal, lo que pueden incentivar las prácticas no regulares en este tipo de contratos.

DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN	INDICADORES DE REFERENCIA	ESPAÑA	UE (28)	OCDE
El trabajo temporal está generalizado en España, y puede ser mayor incluso por el impacto del COVID y la necesidad de salir de la recesión con mayor flexibilización de los contratos	Trabajo temporal	26,7%	n/d	11,20%
	Trabajo atípico (pocas horas)	5,3%	n/d	6,70%
La economía colaborativa y el desarrollo de la contratación por cuenta propia puede fomentar la precariedad si no se establece un modelo de protección social específico	Cuenta propia dependiente	10,1%	n/d	15,90%
El subempleo afecta a un porcentaje muy importante de nuestro mercado de trabajo	Tasa compuesta de subutilización de la fuerza de trabajo	23,0%	14,00%	n/d

Fuente:

(1) (2) (3) OCDE Employment Outlook 2019

(4) OIT. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo - Tendencias 2020

Mientras que en la Europa de los 28 los contratos temporales son para los jóvenes un paso previo antes del contrato fijo, en España es más probable que los jóvenes permanezcan atrapados en los contratos temporales. Existe una inequidad importante entre los trabajadores fijos o estables, con buenos salarios y seguridad, y el grupo de trabajadores temporales, la tasa más elevada de Europa, a menudo con trabajos poco productivos, salarios más bajos y alternando frecuentemente los periodos de empleo temporal con las fases de desempleo.

Los jóvenes con contratos temporales tienen menos perspectivas de avanzar en su carrera laboral y a lo largo del tiempo experimentan menores incrementos salariales. Por otro lado, los trabajadores temporales en España tienen un 17 % menos de posibilidades de recibir formación patrocinada por el empleador, un hecho que pone dificultades al desarrollo de competencias y a la productividad de la población activa (OCDE, 2014).

Ocurre lo mismo para los trabajadores por cuenta propia, que se encuentran en peor situación en cuanto a la protección social, dadas sus contribuciones sociales menores, y en especial, teniendo en cuenta un incremento muy importante de su peso en la nueva economía.

La nueva economía, o economía colaborativa, ha sido bastante revulsiva en la proliferación de contratos atípicos, o nuevas formas de trabajo. La globalización y el desarrollo de plataformas de trabajo colaborativo, han supuesto un importante impacto en las condiciones de trabajo de muchos sectores nuevos, los llamados GYG Economy (contratos por obra o de corto plazo y modelo freelance).

El modelo de trabajo en estos casos, podría resultar en la pérdida de autonomía de los trabajadores, o en el incremento del riesgo por mayor tensión laboral, aunque también pueden ser una importante fuente de trabajo para las nuevas generaciones. Sectores vinculados a la nueva economía, donde las grandes compañías con plataformas colaborativas, apoyan en gran medida su actividad en cadenas y redes de contratistas y subcontratistas, sin tener recursos humanos propios, puede dar lugar a lo que se entiende por “fissured workplace”, con situaciones contractuales y laborales inestables y sin cobertura.

Estos modelos de trabajo están promoviendo de manera exponencial el crecimiento del colectivo llamado “TRADE”, trabajadores por cuenta propia dependientes. Según la OCDE, estos colectivos han mejorado el acceso a la representación colectiva y a la protección social y laboral. Sin embargo, para pertenecer a TRADE, es necesario que al menos 75% de los ingresos dependan de un solo cliente, definición restrictiva, que deja sin protección a muchos trabajadores por cuenta propia que trabajan en este sistema, con exigencias, responsabilidades y vinculación similares a las de un empleado.

Todavía hay margen para el desarrollo de la economía TRADE en España. Si atendemos al porcentaje de trabajadores por cuenta propia dependientes, en la OCDE su peso era del 15,9% mientras que en España solo era del 10,10%.

La brecha contributiva entre estos colectivos y el estándar puede generar mayores problemas en la presente crisis sanitaria y económica. De ahí que se pretenda habilitar partidas importantes en términos de rentas de garantía para aquellos desempleados no protegidos por las prestaciones estándar.

En otro orden de cosas, nos encontramos con un fenómeno que es especialmente preocupante para España, como es la tasa de subutilización de la fuerza de trabajo, que puede tener como causas la generalización de contratos con insuficientes horas o la infrautilización del empleo.

El subempleo es la ocupación por tiempo no completo, con una remuneración por debajo del salario mínimo y que no aprovecha las capacidades del trabajador. Esto es preocupante porque supone que en nuestra economía **no se utiliza plenamente la capacidad de puestos de trabajo de que se dispone**: existen tres tipos de subempleo:

- **Subempleo por competencia**, cuando una persona con experiencia y formación ocupa cargos inferiores, con menor remuneración y no relacionados con su área de estudio y capacidad.
- **Subempleo por insuficiencia de horas**, se caracteriza porque el empleador no trabaja con regularidad y se contrata por un número de horas a la semana, por lo general menor a la estipulada por la legislación.
- **Subempleo por ingresos**, cuando los ingresos no son suficientes para el cargo que desempeña.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo - Tendencias 2020”, en España la tasa compuesta de subutilización de la fuerza de trabajo antes del Covid, si le sumamos la tasa de desempleo, ascendía al 23%, siendo en el caso de la UE del 14%. Esta tasa se compone de:

- 1,2 millones de personas en España que contaban con un empleo, pero deseaban trabajar más horas.
- 0,9 millones de personas que no tenía trabajo.

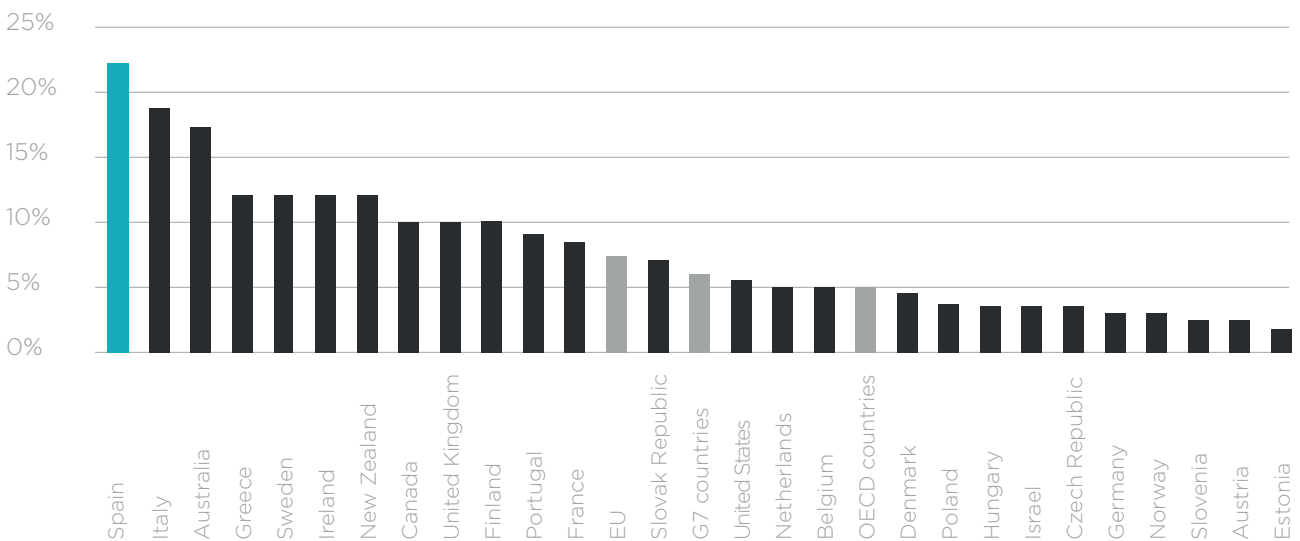
Además, el efecto de la economía informal según ese mismo informe, indicaba que:

- 6 de cada 10 trabajadores en el mundo trabaja en la economía informal, y se espera que estos trabajadores pierdan el 60% de sus ingresos en los próximos meses o años, sin ningún tipo de cobertura ni apoyo público.
- El desajuste entre oferta y demanda es aún mayor en el caso de los jóvenes, donde la tasa compuesta de subutilización se situó en un 48% en el mismo periodo. Solo una de cada dos personas de entre 15 y 24 años que tenía interés en trabajar, tenía un empleo con suficientes horas de trabajo.

El nivel de sub-empleo varía mucho entre países y está muy influenciado por la generalización del trabajo a tiempo parcial. De media, según la OCDE, en el 2017 una tercera parte de los trabajadores a tiempo parcial estaban en el subempleo, lo que supone en total el 5,5% del total del empleo de los países de la OCDE.

En España esta cifra era aún mayor, los jóvenes entre 15 y 21 años, trabajando de forma involuntaria en empleos a tiempo parcial era la cifra más alta del estudio de la OCDE, más del 20% según se muestra en el gráfico (datos del 2013).

TASA DE JOVENES DE 15 A 21 AÑOS TRABAJANDO DE FORMA INVOLUNTARIA EN EMPLEOS A TIEMPO PARCIAL (2013)



Fuente: OCDE (2013a), "Incidence of involuntary part time workers", OECD Labour Force Statistics (OECD Stat database), http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=INVPT_I

La recesión del 2008 incrementó en gran medida el subempleo en España, al igual que en Italia, Grecia o Irlanda. Estos niveles de subempleo, sorprendentemente, se mantuvieron altos en el 2017, una vez superada la recesión, lo que sugiere ciertos problemas estructurales que superan las fluctuaciones temporales de los ciclos económicos.

La crisis del COVID-19 nos enfrenta de nuevo a este desafío, con datos nefastos y nunca vistos de pérdida de empleos en los últimos meses y de más de tres millones de ERTes cuyo destino es incierto. Si hay un ámbito en el trabajo donde la crisis sanitaria y económica producida por el COVID va a tener mayor impacto probablemente sea en este, el mercado de trabajo de la economía informal especialmente en los puestos de trabajo atípicos, contratos de pocas horas o en condiciones precarias.



(R) RECURSOS ECONÓMICOS Y HUMANOS

La situación del COVID-19 ha llevado a más de medio millón de empresas, (530.000 según datos del Ministerio de Seguridad Social del 5 de mayo) a solicitar ERTES que ya afectaban en el mes de mayo a casi 4 millones de trabajadores.

Para hacernos una idea del impacto, en el peor año de la crisis económica anterior, en el 2012, se tramitaron 27.570 expedientes de regulación de empleo de todo tipo, que afectaron a 483.000 trabajadores. Esto nos indica la crisis sin precedentes que se avecina y el impacto que tendrá en el empleo y en los recursos públicos.

El apoyo público es, en este momento, más indispensable que nunca, para garantizar un menor impacto en el desempleo o al menos un retraso en sus efectos. Las medidas que hasta ahora se han establecido a través de los ERTES y el apoyo en el pago de las cuotas de autónomos, está permitiendo que 4 millones de trabajadores no acaben en el desempleo. Aun así, los datos de nuevos desempleados se acercaban al millón en el primer trimestre del año.

Se hace necesario, por tanto, por parte del Estado desarrollar medidas de estímulo a la economía y al empleo, a la vez que ayudas específicas para apoyar a sectores gravemente dañados y diseñar medidas de apoyo a las empresas para el mantenimiento del empleo.

En este bloque de análisis, hemos querido resumir los grandes retos que la política de empleo tendrá en cuanto a inversiones necesarias y gasto directo para empresas y trabajadores.

Los recursos más importantes irán dirigidos a las prestaciones por desempleo y el salario mínimo de supervivencia, medidas de política “pasivas” que alivian la situación económica de las personas, pero que no van dirigidas a resolver el problema del desempleo.

Las políticas activas, esto es, aquellas que tienen como objetivo la formación, orientación, intermediación y promoción de la contratación, serán políticas importantes a activar, no solo en cuanto a cantidad de recursos de soporte y de apoyo, sino fundamentalmente en cuanto a la especialización de recursos, tanto humanos como tecnológicos.

El reto prioritario estará en dotar de recursos necesarios para la integración eficiente y eficaz de las personas en el mercado laboral, a

través de la identificación, perfilado, orientación e intermediación de la demanda de empleo y el trabajo cercano con las empresas para el desarrollo de su oferta.

El desarrollo de sistemas de gestión de datos e inteligencia artificial que mejoren el matching entre la oferta y demanda, así como la capacitación de los profesionales de los servicios de empleo, que trabajen de manera más individualizada con los colectivos de desempleados. La cercanía y colaboración entre empresas, servicios de empleo e intermediarios del mundo privado, para compartir información, y desarrollar si fuera necesario encomiendas de gestión. Todo ello supone, la disponibilidad, formación y capacitación de los recursos humanos del sistema de empleo.

¿Será esto posible ante la avalancha de desempleados que previsiblemente llegarán a las oficinas de empleo y el enorme esfuerzo presupuestario que la administración deberá hacer para dar respuesta a las necesidades vitales? Probablemente no, de ahí que sea cada vez más crítica y necesaria la colaboración entre entidades públicas y privadas, que favorezcan la gestión eficiente del sistema y que ofrezca servicios avanzados en la identificación de oportunidades de empleo y su cobertura en el menor tiempo posible. La figura de la Agencia de Colocación Colaboradora (ACC) de los Servicios de Empleo será una figura importante para abordar estos retos.

Del análisis realizado sobre el gasto e inversión en recursos humanos y económicos dedicados a la promoción del empleo y aquellos dedicados a la transformación de los puestos de trabajo, se derivan cuatro retos prioritarios. A continuación, se detallan uno a uno.

R.1_ APOYO PÚBLICO PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

La situación del desempleo provocada por el COVID afectará especialmente a muchos sectores económicos que han parado sus actividades y que no prevean una recuperación de la demanda en los próximos meses, así como a los trabajadores de la economía informal.

En el marco de las políticas que se han puesto en marcha a nivel internacional para luchar contra la situación provocada por el COVID y según el informe de la OIT se recogen 3 pilares clave de la acción pública, a través de sus políticas monetarias y fiscales, encaminado a salvaguardar el empleo, como son:

Medidas de estímulo de la Economía y el Empleo

- Préstamos y ayuda financiera a sectores específicos.
- Flexibilidad de la política monetaria y presupuestaria.
- Política fiscal activa.

Medidas de apoyo a las empresas, el empleo y los ingresos:

- Protección social a toda la población.
- Medidas de mantenimiento del empleo.
- Ayudas a las empresas de carácter fiscal/financiero.

Diálogo Social:

- Fortalecimiento de la capacidad de resiliencia de las empresas.
- Fortalecimiento del diálogo social, la negociación colectiva y los mecanismos de relaciones laborales.

La situación en España no es diferente a la del resto del mundo en cuanto al impacto en la economía y el empleo, pero tiene dos componentes que la hacen si cabe, más crítica en cuanto a sus efectos:

- Un peso específico importante en el empleo de los sectores económicos más afectados por la crisis sanitaria (turismo y comercio, automoción y transporte).
- Una situación estructural de desempleo muy superior al resto de países de su entorno, tanto en desempleo general como en colectivos específicos como son los jóvenes, los parados de larga duración y también las mujeres.

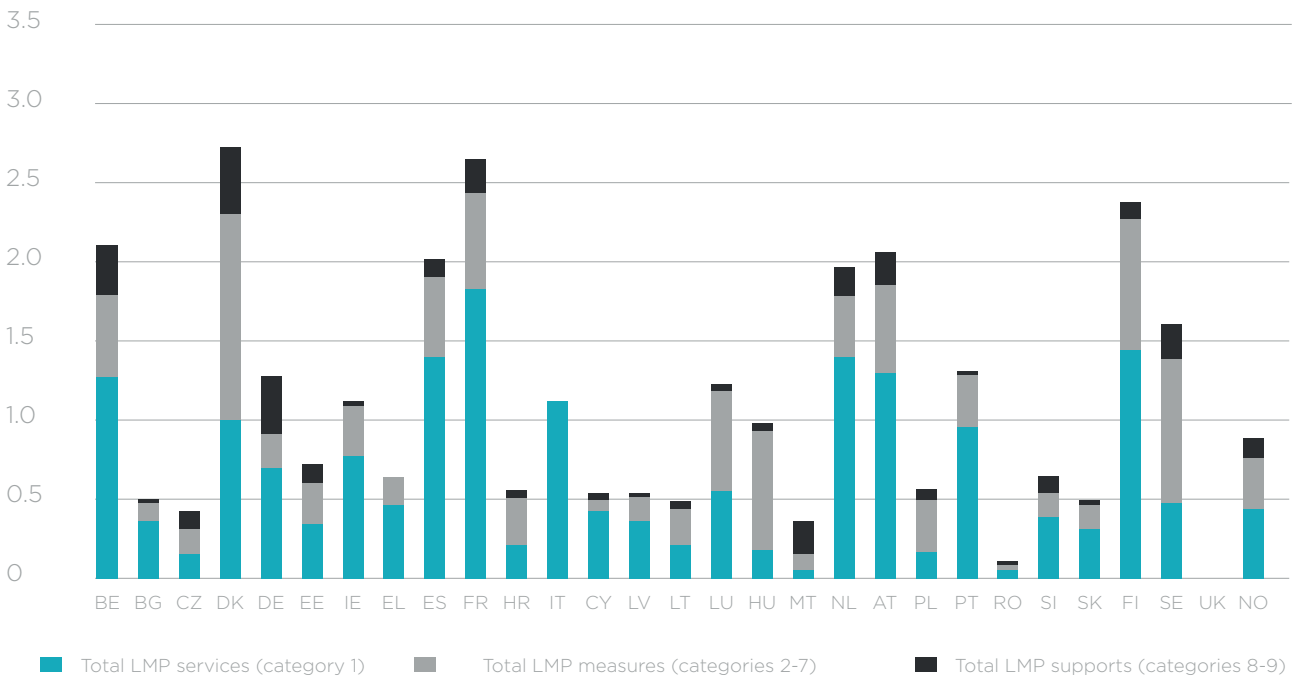
A pesar de las medidas del gobierno en cuanto a flexibilización del empleo, principalmente a través de los ERTE, para intentar mantener los puestos de trabajo, los datos apuntan a 1 millón de parados nuevos en estos meses. Tendremos que esperar a ver si los ERTE a los que se han acogido 3,9 millones de trabajadores, son medidas suficientes para garantizar la vuelta a trabajo o hasta qué punto las empresas se verán obligadas a recortar plantillas a pesar de que ello obligue a devolver la totalidad de las cotizaciones exoneradas por la S.S con recargo e intereses de demora, salvo los casos de riesgo de concurso de acreedores.

Toda esta masa de recursos dirigidos a las políticas pasivas de empleo (pago por desempleo), además de las pasivas por rentas garantizadas (renta de garantía) se aventuran extraordinarias, lo que puede detraer muchos recursos que antes se orientaban a la empleabilidad o lo que se entiende por políticas activas de empleo: orientación asesoramiento en la búsqueda de empleo, programas de creación de empleo, formación para el empleo, apoyo a la contratación de parados con especiales dificultades, etc.

Esta situación es tan impredecible que los recursos públicos probablemente se dediquen a paliar las necesidades de los nuevos colectivos que se incorporen en las listas del paro, pero ¿cómo resolver los graves problemas de paro estructural que siguen existiendo en España?

Los recursos económicos que, en porcentaje respecto del PIB, se dedicaban a políticas activas de empleo, según la Comisión Europea (datos de LMP del 2017), eran de un 2,2% del PIB español, por debajo de países como Dinamarca, Finlandia, Francia, Bélgica y Austria.

Gasto en políticas de empleo como porcentaje de PIB, 2017 (%PIB)



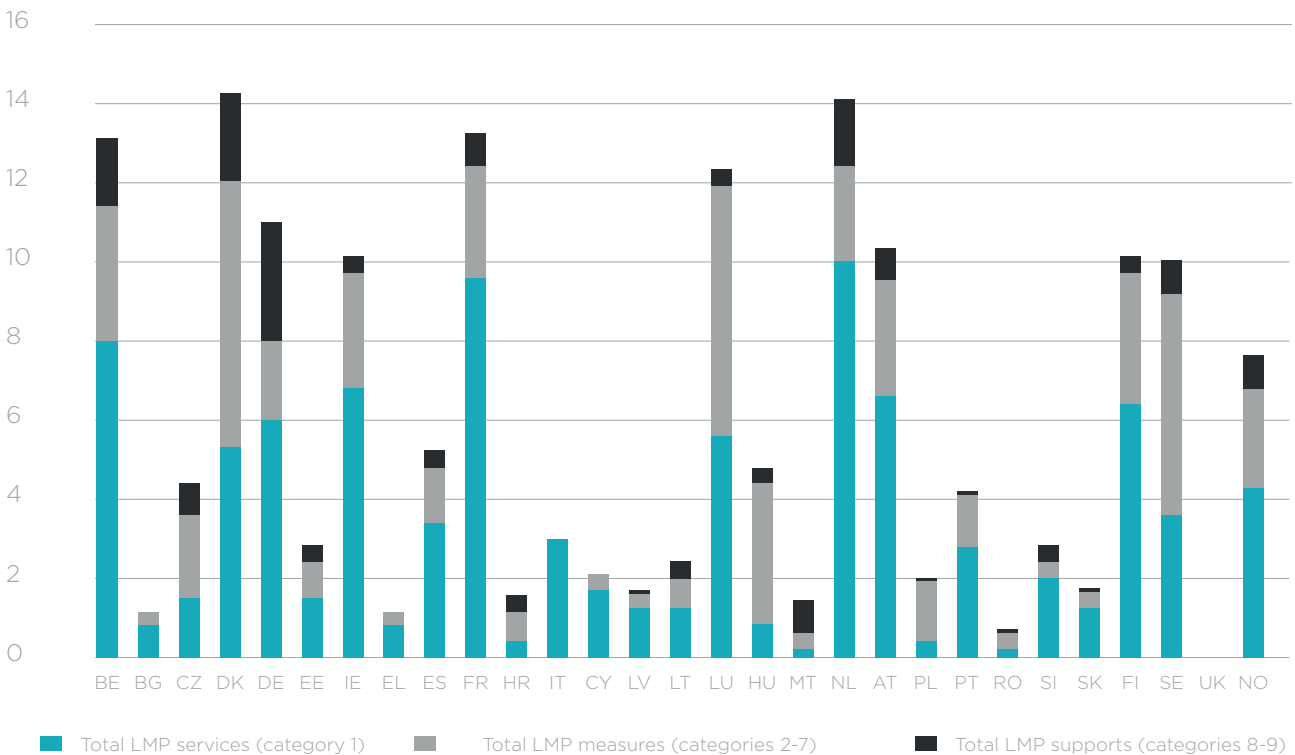
Fuente: Comisión Europea, LMP Expenditure and participants. Data 2017
 Categoría 1=Labour market services (information, individual case-management, administration)
 Categoría 2-7= training, employment incentives, supportive employment and rehabilitation, direct job creation, start-up incentives
 Categoría 8-9= out of work income maintenance and support, early retirement

En la estructura de gasto, los gastos dirigidos a las prestaciones por desempleo (categorías 8-9 en el gráfico) acaparan en general el porcentaje más importante de las políticas de empleo. España gastaba en el 2017 el 1,5% del PIB en las prestaciones por desempleo y los gastos de jubilaciones anticipadas, similar a casos como Holanda, Austria o Bélgica.

Por otra parte, los servicios de empleo (categoría 1 en el gráfico), su administración y gestión, suponen en general una parte pequeña respecto al total de gasto, siendo en el caso de España del 0,152% del PIB, según datos de la Comisión Europea de 2017. El resto del gasto, hasta el 0,53% del PIB se dedica a lo que se entiende por **políticas activas de empleo** (categorías 2-7 en el gráfico), es decir formación, incentivos al empleo, apoyo a la contratación, a la creación de start-ups y orientación para el empleo.

Si analizamos el gasto por persona que desea trabajar, España gastaba 5.184 euros por persona, encontrándose en el duodécimo lugar respecto a los países europeos, con países como Dinamarca con un gasto mucho mayor por desempleado (14.460 euros por persona) u Holanda (14.179 euros por persona). Las altas tasas de paro en España muestran que el esfuerzo en gasto respecto a PIB no es suficiente para atajar las necesidades de un alto porcentaje de población que desea trabajar.

Gasto en políticas de empleo por persona que desea trabajar, 2017 (%PIB)



Fuente: Comisión Europea, LMP Expenditure and participants. Data 2017

Nadie sabe a ciencia cierta como se distribuirán de ahora en adelante dichos gastos, ni qué parte del PIB se dedicará a las políticas activas de empleo, a los recursos de los servicios de empleo ni a las prestaciones por desempleo, pero todo parece indicar que la factura del gasto en prestaciones directas por desempleo se multiplicará y que probablemente acaparen gran parte del gasto, especialmente en España, donde ya suponían más de dos terceras partes de la factura, antes de la pandemia.

DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN	INDICADORES DE REFERENCIA	ESPAÑA	UE (28)	PAÍS CON MEJOR DESEMPEÑO
Gasto público muy importante, pero se diluye por el volumen tan elevado de beneficiarios	Gasto de LMP (políticas del mercado de trabajo) en % del PIB (datos 2017)	2,20%	N/D	2,94% (DK)
	Gasto de LMP (políticas del mercado de trabajo) por persona que desea trabajar en PPS-purchasing power standards (datos 2017)	5.184	N/D	14.463 (DK)
Incentivos a las empresas para la contratación	Gasto de LMP (políticas de mercado de trabajo) en contratación directa, en % del PIB	0,10%	N/D	0,6% (HU)
Incentivos a la formación, en empleabilidad o reciclaje	Gasto de LMP (políticas de mercado de trabajo) de formación, en % del PIB	0,11%	N/D	0,29% (DK)
Prestaciones por desempleo	Gasto de LMP (políticas del mercado de trabajo) en prestaciones de desempleo, en % del PIB	1,49%	N/D	1,97% (FR)

Fuente:
(De 1 a 5) Comisión Europea, LMP Expenditure and participants. Data 2017

Se adivina, por tanto, la necesidad de mayores recursos financieros específicos, que difícilmente puedan ser cubiertos con el presupuesto público, de ahí que la colaboración de la iniciativa privada con recursos específicos de apoyo al empleo sea necesaria, para poder luchar contra los desequilibrios presentes y futuro de nuestro mercado de trabajo.

La inversión de las empresas en formación, en orientación y apoyo a los desempleados, el apoyo a colectivos vulnerables y la permanente adaptación de los recursos humanos a las necesidades de las industrias y sectores, así como el apoyo al emprendimiento y el desarrollo de start-ups, entre otras, serán medidas a fomentar a través de la responsabilidad social empresarial.

R.2_ RECURSOS PARA LA ADAPTACIÓN A LA AUTOMATIZACIÓN Y LA NUEVA ECONOMÍA

Respecto a la automatización y la previsible pérdida de empleos que la digitalización provocará en tareas fácilmente sustituidas por bots y sistemas automatizados, existe una discusión permanente sobre el efecto neto que la economía digital pueda provocar en el empleo, dada la necesidad creciente de profesiones, algunas de última generación, que son necesarias incorporar al mercado de trabajo.

En cualquier caso, lo que sí parece muy probable es que el impacto sea negativo para los trabajadores sin cualificación o con escasas capacidades digitales. El alto riesgo de puestos de trabajo expuestos a la automatización, según el estudio de la OCDE, era de 21,7% en España, frente al 14% de media en la OCDE y de riesgo de cambios significativos sumarían otro 30,2% adicional.

DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN	INDICADORES DE REFERENCIA	ESPAÑA	OCDE
La robotización y automatización de procesos y puestos de trabajo será cada vez mayor, especialmente ante el riesgo de contagio del COVID	% de puestos de trabajo en alto riesgo de automatización	21,70%	14,00%

Fuente: OCDE Employment Outlook 2019

El hecho de que las actividades más propensas a la automatización sean las de más baja cualificación, y que las profesiones vinculadas con la nueva economía exijan conocimientos técnicos en nuevas tecnologías (ingeniería, robótica, inteligencia artificial, IoT, cloud computing, etc), agudiza el posible impacto en una mayor polarización del mercado laboral en España.

Ahora bien, la democratización de la tecnología, también está posibilitando que “personas con menos cualificaciones” digitales puedan prepararse y llegar a desempeñar trabajos vinculados con la tecnología.

La revolución tecnológica se abre a nuevas capacidades y conocimientos técnicos, nuevos modelos de negocio e industrias radicalmente nuevas. Muchas deberán transformarse para sobrevivir y otras desaparecerán para dar paso a nuevas. La cuestión es saber hasta qué punto el efecto neto en el empleo será favorable o no. Lo que si es cierto es que aquella economía que tenga recursos humanos preparados para aprovechar estas oportunidades sufrirá menos que la que no los tenga.

Según Gartner, en el informe “Top 10 Strategic Technology Trends for 2020”, existen 10 tendencias tecnológicas clave para los próximos 5 años:

1. Hiperautomatización: los analistas de Gartner describen este concepto como la combinación del machine learning, el software empaquetado y las herramientas de automatización para aportar agilidad en los procesos de trabajo. La automatización se inició con procesos robóticos o “robotic process automation” (RPA), pero ha evolucionado a través de la combinación de herramientas que llevan a transformar negocios enteros. Se trata de descubrir, diseñar, automatizar, medir, monitorizar y reevaluar los sistemas conectados y automatizados.
2. Multiexperiencia, hacia la experiencia multisensorial y multimodal: La realidad virtual, la realidad aumentada y la realidad mixta están transformando la manera en la que las personas perciben el mundo digital y por tanto, el cambio en la experiencia del cliente.
3. La democratización del expertise tecnológico: esta tendencia que se inició hace unos años, se incrementará si cabe más, sobre todo en cuanto a la disponibilidad de datos y análisis, a través de herramientas de fácil uso y herramientas de inteligencia artificial que aprovechen todo tipo de aplicaciones y lenguajes de programación. Los profesionales no relacionados con las TIC con acceso a herramientas y sistemas expertos podrán explotar y aplicar competencias especializadas más allá de su propia experiencia y formación.
4. El ‘superhumano’: Gartner lleva años hablando de cómo la tecnología puede mejorar las capacidades de los seres humanos, por ejemplo, mediante la implantación de chips o dispositivos que mejoren la funcionalidad física, o mediante un acceso mejorado a la información que impulse las habilidades cognitivas. A medida que los individuos busquen mejoras personales se creará un nuevo efecto de ‘consumerización’ en el que los empleados intentarán explotar sus mejoras personales (e incluso ampliarlas) para mejorar su entorno de trabajo.
5. Transparencia y trazabilidad: preservar un enfoque ético en el uso de la inteligencia artificial (IA) y de otras tecnologías avanzadas, exigirá preservar la información personal y controlar su uso y su privacidad. La ética digital y la privacidad serán baluartes del buen gobierno en las empresas.
6. El “edge computing”: según Gartner éste posibilita el procesamiento de información con recursos computacionales cada vez más sofisticados y especializados que reducirán la latencia (tiempo en transmitir datos en la red), aumentarán la capacidad de almacenamiento de datos, y permitirá el acceso a través del

uso de dispositivos complejos (drones, robots, vehículos autónomos y sistemas operativos). El edge computing se convertirá en factor dominante en casi todas las industrias y casos de uso, y serán aceleradores del cambio.

7. El cloud distribuido: Este concepto se refiere al reparto de los servicios en la nube a lo largo de diferentes ubicaciones. Supone un cambio importante respecto al modelo centralizado en capacidad y eficiencia. Nos acercamos a la era del cloud computing.
8. Los objetos cada vez más autónomos: aparatos dotados de inteligencia artificial que pueden hacer tareas limitadas a los humanos (robots, aviones no tripulados, vehículos autónomos, etc). Aprovechan la inteligencia artificial para comportarse de manera avanzada, interactuando con el entorno y las personas.
9. Blockchain: el potencial del blockchain es incuestionable, podría llegar a remodelar industrias completas, además de mejorar la transparencia y confianza de ecosistemas empresariales completos, al tiempo que reduce los costes y los tiempos de las transacciones, optimizando el flujo de caja. Con esta tecnología, se puede reducir la falsificación al rastrear los activos hasta su origen y se puede rastrear productos que requieren garantías y seguridad en origen. Otro área disruptiva en el uso del blockchain está en su utilización para la gestión de identidades y los contratos inteligentes, que permiten desencadenar acciones programadas (pago una vez se reciba la mercancía) sin intermediarios.
10. Inteligencia artificial y seguridad: el desarrollo de las técnicas de machine learning para mejorar la toma de decisiones humanas conlleva múltiples beneficios (permite la hiperautomatización antes comentada) pero también, puede suponer riesgo de seguridad. La ciberseguridad es ya uno de los riesgos más importantes de las empresas en la actualidad. Gartner prevé que aumenten los ciberataques en espacios altamente conectados, espacios inteligentes, por ello recomienda a los responsables de seguridad que pongan foco en la protección de los sistemas que funcionan con inteligencia artificial, que aprovechen esta última para mejorar la defensa de la seguridad y que anticipen el uso que puedan hacer de ella los hackers.

Todas estas tendencias deberán ser tenidas en cuenta por el mercado de trabajo, aportando recursos para la formación y capacitación, pero también invirtiendo en casos de uso y plataformas que posibiliten su desarrollo. La digitalización exigirá recursos, pero no infinitos, la tecnología es cada vez más asequible, aunque requiere de visión estratégica para transformar con éxito.

La empresa deberá aprovechar las oportunidades que se le ofrecen y preparar a sus personas para su recualificación, porque será difícil encontrar todos los recursos especializados necesarios en el mercado de trabajo.

R.3_ RECURSOS EXPERTOS PARA EL SERVICIO DE FORMACIÓN Y BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

Si atendemos al volumen y calidad de los recursos tanto humanos como físicos y económicos disponibles en los servicios públicos de empleo, para la atención a empresas y desempleados, según el informe de Airef (Autoridad independiente de responsabilidad fiscal), las conclusiones son bastante preocupantes.

En su informe de Evaluación del Gasto Público del 2018 respecto a las políticas activas de empleo, España era el país con la peor ratio de demandantes de empleo por funcionario. Cada funcionario atendía a 570 demandantes de empleo, muy superior a los 135 de media de la UE. Las altas tasas de desempleo en nuestro país, que duplican la media de paro en Europa, hacen difícil la convergencia de los datos.

Además, y según este mismo estudio, España presentaba el menor gasto por desempleado, 440 euros, mientras que el resto de países analizados triplicaban su gasto a pesar de tener tasas de paro muy inferiores.

DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN	INDICADORES DE REFERENCIA	ESPAÑA	UE (28)
Escasos recursos humanos para la información y orientación para el empleo	Número de demandantes de empleo, por empleado de las oficinas de empleo	570	135
La intermediación para el empleo exige digitalización y el uso de información para la analítica y gestión, conocer lo que está pasando y qué respuestas se dan de forma coordinada desde todos los agentes de empleo	Número de inscritos (demanda) por vacante	38	N/D
	% de empresas que reconocen haberse encontrado con dificultades para cubrir determinadas vacantes de empleo	81,27%	N/D
	Tasa de vacantes 2019 (Job vacancy rate, JVR)	0,90%	2,20%

Fuente:

(1) Informe AIREF 2018 (datos España) y Assesment Report on Public Employment Services Capacity de la Comisión Europea

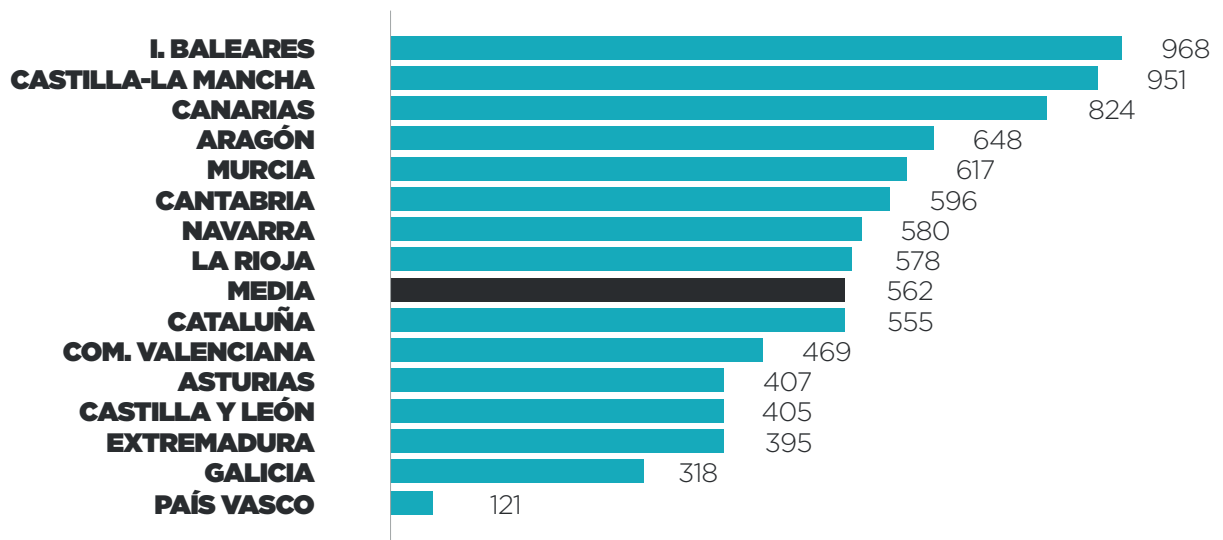
(2) Informe del Mercado Laboral Infojobs-Esade

(3) Informe Infoempleo de ADECCO.

(4) Job vacancy statistics. Eurostat 2019. JVR: número de vacantes de empleo / (número de puestos ocupados + número de vacantes de empleo) * 100

Si analizamos los recursos disponibles por los Servicios Públicos de Empleo (SEPE) por CCAA para atender a cada desempleado, se ven también grandes disparidades. Mientras que cada funcionario de empleo del País Vasco atiende a 121 usuarios, en Baleares o Castilla-La Mancha atienden a casi 1.000.

Número de usuarios por empleado de oficina de empleo en 2017, por comunidades autónomas



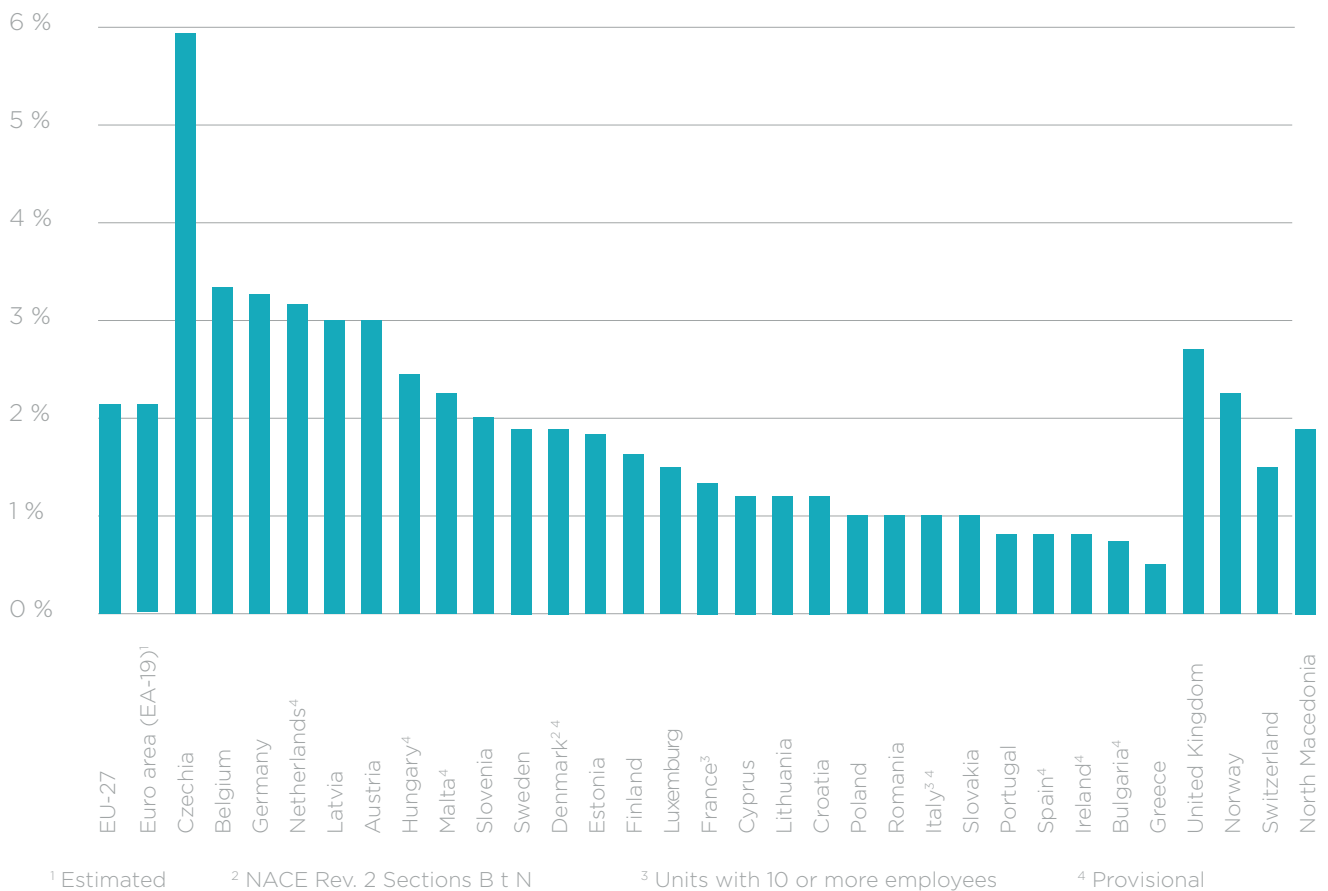
Fuente: Elaboración propia en base a datos de gasto enviados por la CCAA y datos de demandantes inscritos en oficinas en 2017 extraídos del SISPE.

Los escasos recursos humanos disponibles para dar respuesta al colectivo de desempleados, así como las disparidades entre regiones y la falta de infraestructuras avanzadas (plataformas digitales, IA aplicada a la intermediación, modelos sofisticados de atención, etc), muestran una debilidad mayor de España respecto a muchos países de su entorno. El esfuerzo necesario para cubrir dichas deficiencias estructurales será difícil de resolver en los próximos meses, dadas las prioridades en materia de prestaciones básicas y de desempleo que el Gobierno deberá asumir.

La tasa de puestos vacantes (JVR) refleja la oferta de puestos no cubiertos, y por tanto, los desequilibrios o falta de ajuste entre la capacidad de contratación de las empresas y los skills y recursos necesarios.

Según estadísticas de Eurostat, el 2.2 % de los empleos en la Unión Europea estaban vacantes en el último trimestre del año 2019. En España, el dato era mucho menor, solo 0,9% de los empleos eran vacantes, lo que muestra la debilidad de nuestro mercado por el ciclo económico en el que nos encontramos.

Job vacancy rates not seasonally adjusted, fourth quarter 2019



Fuente: Eurostat

Según el informe de Infoempleo-Adecco del 2018, “el 81% de las organizaciones reconocen encontrarse con serias dificultades para cubrir algunas de sus vacantes, lo que supone 20 puntos más que el año anterior”. Esta escasez de talento responde, según las empresas, a unas expectativas salariales del candidato demasiado altas (39%) y a su falta de experiencia (32,5%), lo que implica que muchas empresas dejan sin cubrir dichas vacantes, en concreto el 62,5% de las empresas encuestadas.

Estos datos sirven para mostrar la necesidad de disponer de recursos de apoyo al mercado de trabajo que permita mejorar el matching entre oferta y demanda, y que identifiquen necesidades de formación y capacitación adaptadas a la oferta de empleo.

Otra debilidad de nuestro mercado de trabajo y de la falta de colaboración entre los sistemas de apoyo al empleo regionales, y que afecta directamente a la ineficiencia en los procesos de colocación, es la escasa movilidad de los trabajadores. A pesar de las amplias y persistentes diferencias en las tasas de desempleo entre regiones, hay relativamente poca migración interna desde aquellas regiones con un desempleo más alto hacia aquellas con un desempleo menor. A pesar de que los jóvenes de entre 16 y 34 años de edad son los más propensos

a moverse en España, el número total sigue siendo bastante reducido. Algunos autores opinan que es más probable que los jóvenes españoles vivan con sus padres que sus homólogos de otros países europeos, sea cual sea su nivel educativo y el tipo de contrato de trabajo (temporal o permanente).

Por ejemplo, el 70 % de los hombres jóvenes en España con contratos fijos siguen viviendo con sus padres, una proporción significativamente superior a sus homólogos del Reino Unido (30 %), Alemania (21 %), Países Bajos (16 %) y Francia (16 %). Este patrón también es aplicable a las mujeres, aunque en menor medida.

Esta escasa movilidad puede ser un freno adicional a la consecución de ratios de empleo mejores. Además de impedimentos culturales o educacionales, están los del coste de la emancipación. Podemos encontrarnos con dificultades para aceptar un puesto de trabajo en otra ciudad, si los alquileres son relativamente altos.

Los servicios públicos de empleo juegan un papel fundamental en la prestación de los servicios de apoyo al empleo, en la búsqueda de soluciones de movilidad, y en la formación y orientación, pero la colaboración público-privada es clave para la aportación de recursos adicionales necesarios, no solo en volumen sino también en capacitación y especialización.

La búsqueda eficaz de empleo exige dos cosas, primero una mejor preparación de la demanda de empleo (profiling) y por otro, su encaje (matching) con la oferta de las empresas. La definición y prestación de servicios de formación es fundamental para la preparación de la oferta y ésta debe estar orientada y en muchos casos, diseñada con la colaboración de las propias empresas.

Los organismos sindicales y organizaciones empresariales ejercen un papel importante en la formación para el empleo y otro tipo de organizaciones como agencias de colocación, fundaciones, etc. puesto que colaboran activamente en la intermediación para el empleo.

Algunas prioridades parecen evidentes:

- Modernización y fortalecimiento de las instituciones prestatarias de servicios de empleo: necesidad de modernizar las herramientas existentes para la detección de necesidades en el mercado de trabajo, identificación y perfilado de la demanda, segmentación y detección de necesidades de oferta, gestión de datos con inteligencia, mayor colaboración entre entidades para disponer de información completa sobre el mercado de trabajo y mejorar la movilidad de personas entre regiones, etc.

- Anticipar las necesidades del mercado de trabajo, para evitar cuellos de botella o dificultades para obtener candidatos. Establecer mecanismos estables de colaboración con las empresas que permitan la detección y previsión de necesidades de la oferta, con herramientas predictivas que permitan actuar a tiempo.
- Invertir en empleabilidad de los trabajadores y en la detección de necesidades de talento futuro para las empresas, para anticipar y aprovechar los cambios económicos y sociales. Reorientar los programas de formación hacia un mayor compromiso de la empresa con la formación dual, práctica que ofrece mejores resultados, según el mismo informe de Airef o bien la formación específica en ámbitos de mayor demanda o de demanda nueva para la empresa.
- Revisión del dimensionamiento y especialización de los recursos humanos que prestan servicios a los desempleados, en el ámbito público y privado, para una atención más individualizada y de calidad.
- Orientación profesional, especialmente a los colectivos menos preparados, con más baja formación o que no dispongan aún de experiencia profesional. Es en estos colectivos donde parece que los recursos públicos de apoyo presentan mejores resultados.
- Reducción de obstáculos a la movilidad de los trabajadores.
- Gestión de las poblaciones de migrantes.

R.4_ RECURSOS PARA GARANTIZAR LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

La vuelta a la normalidad es la única medida que puede frenar la sangría en el empleo que se está produciendo en los últimos meses. Dicha vuelta exige un importante gasto e inversión por parte de las empresas para garantizar las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo, en recursos, equipos, material, EPIs (Equipos de Protección Individual), tests y servicios de gestión de datos e información, que permitan identificar casos a tiempo para controlar la seguridad sanitaria de todos los empleados.

En el marco de las políticas que se han puesto en marcha a nivel internacional, según el informe de la OIT, se recogen explícitamente las medidas de Seguridad y Salud indispensables para la protección de los trabajadores en el lugar de trabajo y en general, en su entorno:

- Adaptar la modalidad de trabajo hacia el teletrabajo siempre que sea posible.
- Reforzar las medidas de Seguridad y Salud en el puesto.
- Prevenir la discriminación y exclusión.
- Poner medidas de salud a disposición de toda la población.

El teletrabajo requiere mención especial en este capítulo, puesto que se ha descubierto de manera global, las bondades y posibilidades que esta forma de trabajo en la distancia aporta para las empresas, en un momento en el que se requiere confinamiento o distancia social.

Parece que esta modalidad de trabajo en remoto ha venido para quedarse.

Si nos fijamos en los datos de Eurostat 2019, a nivel nacional en el 2019 el teletrabajo solo afectaba al 4,8% de la población entre 15 y 64 años, frente al 5,3% en la Unión Europea, por lo tanto, era una medida muy poco extendida.

DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN	INDICADORES DE REFERENCIA	ESPAÑA	UE (28)
Fomento del teletrabajo como medida de seguridad sanitaria, además de la búsqueda de la conciliación y la flexibilidad horaria	% Empresas que proporcionan a sus personas dispositivos portátiles que permiten una conexión móvil a internet para uso empresarial	87,00%	86,00%
	% Individuos que trabajaban desde casa todos los días o casi todos los días (2018)	6,00%	6,00%
	Personas entre 15 y 64 años que trabajan desde casa (2019)	4,80%	5,30%
Planes de seguridad y salud de los trabajadores especialmente centrados en los riesgos epidemiológicos	Trabajadores que deben tratar directamente con el público (datos 2012)	64,00%	N/D

Fuente:

(1) (2) ONTSI. Dossier de indicadores teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE. Marzo 2020

(3) Eurostat 2019

(4) INSHT. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020

Según datos del Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la SI (ONTSI) del 2018, una gran mayoría de empresas proporcionaban a sus empleados dispositivos portátiles con una conexión móvil a internet para uso empresarial. En concreto, el 87%, por encima en un punto, a la media de los países de la UE28.

Países como Francia (88%), Reino Unido (86%), Alemania (85%), Italia (82%), presentaban datos muy similares a España.

Las grandes empresas y medianas proporcionaban en gran medida dichos dispositivos, pero el caso de las microempresas (de 0 a 9 empleados) este uso era mucho menor, solo el 40%.

Según esta misma fuente, el 19% de los españoles frente al 21% de los europeos teletrabajaban al menos una vez a la semana y el 6% de los españoles teletrabajaron todos los días o casi todos los días, mismo valor que la UE28, países como Alemania, y menor que Reino Unido (9%) y Francia (8%).

Estas cifras se han desbaratado y superado con creces, dada la imposición de confinamiento en España y prácticamente todos los países de nuestro entorno.

El teletrabajo ha permitido a muchos negocios seguir trabajando y prestando servicios, y los resultados parece que se han tomado de manera muy positiva por parte de las empresas. De hecho, muchas de ellas, han lanzado programas de teletrabajo para la vuelta del confinamiento, lo que supone una revolución en la manera de entender el trabajo de ahora en adelante.

Además de ser una medida que se ha demostrado muy eficaz para la continuidad del sistema productivo ante hechos excepcionales como el que estamos viviendo, el teletrabajo aporta otros beneficios que parece que en este momento se sopesan en mayor medida por las empresas:

- La conciliación de la vida laboral y personal en determinados casos.
- La mejora de la flexibilidad horaria y la productividad laboral.
- La atracción y retención de talento, especialmente de los más jóvenes, y la posibilidad de contratación de profesionales en puntos alejados de los centros de trabajo, para aportar innovación y conocimiento experto.
- La mejora de la lucha contra el cambio climático por la reducción de emisiones CO₂ en las ciudades.

- La alternativa a la celebración presencial de actividades de encuentro, reuniones y formación, que permite una importante reducción de la partida de gastos de desplazamiento, así como una mejor utilización del tiempo de trabajo y flexibilidad a la hora de poder formarse, en las horas y momentos más convenientes para la persona empleada.

Todas estas son ventajas tangibles para las empresas. Ahora bien, aunque el mantenimiento de la distancia social exigirá seguir utilizando el teletrabajo con mayor intensidad, sus ventajas deberán medirse en función de las condiciones de cada persona y puesto.

Las razones por las que en España las empresas no utilizaban el teletrabajo como alternativa, estaban en gran medida sustentadas por el escaso interés de abordarlo en la negociación de los convenios colectivos; poco más del 3% de los acuerdos laborales firmados en los últimos 5 años contenían la cláusula de teletrabajo, afectando a menos del 10% de los trabajadores.

Otra de las razones de peso, ha sido la cultura laboral arraigada en España de presencialismo y control visual de la actividad, probablemente ante la falta de confianza hacia el trabajador y su capacidad de autogestión.

Esta cultura arraigada durante tanto tiempo, parece que se ha visto modificada de un plumazo ante la obligación de teletrabajar que nos ha impuesto el confinamiento. El despliegue de medios digitales, el acceso a infraestructura de red y la puesta a disposición de los trabajadores de contenidos y herramientas necesarias para teletrabajar, ha supuesto un impacto importantísimo y definitivo en la asunción del teletrabajo como un modelo de futuro.

Sin embargo, quedan aún muchos puntos sobre los que trabajar y que supondrá una asunción de costes a tener en cuenta por la empresa:

- La aportación de medios suficientes en el hogar tanto de equipos como de conexión a la red.
- La gestión del tiempo necesario de desconexión digital.
- La comprensión de las necesidades individuales para asumir el teletrabajo.
- La necesaria supervisión, apoyo y colaboración de los equipos directivos en la gestión de las personas que teletrabajan.

- Una buena planificación de los recursos, conforme a las necesidades de cada puesto de trabajo y la intensidad que demandan.

Según una encuesta reciente del IESE realizada a más de 750 personas durante la etapa de confinamiento, más del 40 % de los españoles se sienten "muy estresados" por el trabajo en remoto en estas circunstancias de emergencia sanitaria. En concreto, el 43 % de las mujeres y el 41 % de los hombres. La encuesta también muestra que el 40 % de las mujeres y el 21 % de los hombres tienen a cargo el cuidado de los que están en casa con ellos. Esto indica la necesidad de tratar de una manera diferente el caso de la mujer para evitar posibles situaciones de desigualdad en los casos que no se han repartido las cuestiones personales de manera equitativa.

Por otra parte, siguiendo esta misma encuesta, el 15 % de los consultados durante el confinamiento consideraban que contaban con un apoyo alto por parte de su supervisor, mientras que el 60 % lo calificaba de moderado y el 25 % de muy bajo. Esto exige revisar los modelos de gestión de personas en las organizaciones y dotar de recursos específicos a los directivos para asumir las funciones de supervisión y comunicación con mayor diligencia en este nuevo formato de trabajo.

En resumen, el teletrabajo va a suponer una revolución en la manera de entender y organizar el trabajo.

Por último, la función de Seguridad y Salud en el trabajo y los comités de auditoría interna de las organizaciones han modificado sus riesgos, sus indicadores y sus protocolos. Muchas empresas deberán plantear nuevos planes de seguridad, políticas y protocolos específicos a aplicar en caso de riesgo epidemiológico y otros riesgos o cisnes negros que pudieran identificarse.

La población de trabajadores que estén en la primera línea de riesgo, probablemente aquellos que traten directamente con el público, deberán ser el colectivo más protegido, y según datos del 2019 de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, el 64% de los trabajadores estaban en primera línea de relación con clientes, lo que implica un volumen muy importante a gestionar:

- Revisión y refuerzo de la inversión en infraestructuras de protección y sistemas de identificación de riesgos.
- Aplicación de la inteligencia artificial a los datos en tiempo real obtenidos de todo tipo de dispositivos de detección, tanto internos como externos a la empresa, para actuar a tiempo y con menores consecuencias.
- Articular protocolos y planes de contingencia y reforzar los mecanismos de detección y supervisión de riesgos.



(APR) **APROVECHAMIENTO**

El tercer bloque de análisis, lo denominamos “Aprovechamiento”, porque nos emplazamos a medir hasta qué punto el sistema de apoyo al empleo (independientemente de los recursos humanos y financieros de que disponga, o de las estructuras de acceso y de igualdad de oportunidades que ofrezca) consigue mejores o peores resultados.

Está claro que la crisis del COVID va a dejar un rastro de desempleo desigual entre sectores. Ya se está viendo cómo las tasas de desempleo en los meses de marzo y abril se cebaban en sectores como el comercio y el turismo y cómo los ERTE también están afectando a todos los sectores, salvo quizás un poco menos a sectores esenciales como la sanidad, productos farmacéuticos, alimentación y los servicios tecnológicos.

Tal y como predice el Observatorio de la OIT en su último informe “El COVID-19 y el mundo del trabajo, segunda edición”, los sectores más afectados serán el Comercio, Industria manufacturera, Sector Inmobiliario, Alojamiento y Hostelería, Transporte, Cultura y Entretenimiento.

La posible modificación y revisión de las cadenas de valor, puede en este caso, variar los componentes nacionales de cada sector. Esto supone que el peso específico de algunos sectores, principalmente deslocalizados, vuelvan a jugar un papel más relevante en España, trasladando parte de la cadena de producción o aprovisionamiento a nivel más local. La revisión de dichas cadenas de valor en los sectores, exigirá a los servicios de empleo un esfuerzo extra por identificar nuevas necesidades de empleo y nuevos candidatos, además del diseño de programas de formación, capacitación y reciclado de muchos trabajadores.

Trabajadores en situación de riesgo desde una perspectiva sectorial

SECTOR DE LA ECONOMÍA	REPERCUSIÓN ACTUAL DE LA CRISIS SOBRE LA PRODUCCIÓN ECONÓMICA	SITUACIÓN LABORAL DE REFERENCIA (ESTIMACIONES MUNDIALES PARA 2020 ANTES DEL BROTE DEL COVID-19)			
		NIVEL DE EMPLEO	PARTICIPACIÓN EN EL EMPLEO MUNDIAL (PORCENTAJE)	RELACIÓN SALARIAL (INGRESOS MENSUALES PROMEDIO POR SECTOR/INGRESOS TOTALES PROMEDIO)	PARTICIPACIÓN FEMENINA (%)
Enseñanza	Baja	176.560	5,3	1,23	61,8
Actividades sanitarias y de servicios sociales	Baja	136.244	4,1	1,14	70,4
Administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria	Baja	144.241	4,3	1,35	31,5
Servicios públicos esenciales	Baja	26.589	0,8	1,07	18,8
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Baja-media*	880.373	26,5	0,72	37,1
Construcción	Media	257.041	7,7	1,03	7,3
Actividades financieras y de seguros	Media	52.237	1,6	1,72	47,1
Minería y canteras	Media	21.714	0,7	1,46	15,1

SECTOR DE LA ECONOMÍA	REPERCUSIÓN ACTUAL DE LA CRISIS SOBRE LA PRODUCCIÓN ECONÓMICA	SITUACIÓN LABORAL DE REFERENCIA (ESTIMACIONES MUNDIALES PARA 2020 ANTES DEL BROTE DEL COVID-19)			
		NIVEL DE EMPLEO	PARTICIPACIÓN EN EL EMPLEO MUNDIAL (PORCENTAJE)	RELACIÓN SALARIAL (INGRESOS MENSUALES PROMEDIO POR SECTOR/ INGRESOS TOTALES PROMEDIO)	PARTICIPACIÓN FEMENINA (%)
Artes, entretenimiento y recreación, y otras actividades de servicios	Media-alta	179.857	5,4	0,69	57,2
Transporte y almacenamiento, e información y comunicación	Media-alta*	204.217	6,1	1,19	14,3
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	Alta	143.661	4,3	0,71	54,1
Actividades inmobiliarias; actividades administrativas y comerciales	Alta	156.878	4,7	0,97	38,2
Industrias manufactureras	Alta	463.091	13,9	0,95	38,7
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	Alta	481.951	14,5	0,86	43,6

Nota: Evaluación de la OIT de datos en tiempo real y datos financieros y datos de referencia de ILOSTAT sobre las estimaciones mundiales de la distribución del empleo por sector (CIU Rev. 4). Pueden consultarse más detalles en el anexo técnico 3. * indica sectores que incluyen subsectores que se han visto afectados de distintas formas. Por ejemplo, algunos segmentos de las industrias manufactureras se han visto muy perjudicados (por ejemplo, la industria del automóvil de Europa), aunque en otros casos los perjuicios han sido menos graves

Fuente: Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo.

Al margen de las políticas de empleo sectoriales, que será necesario abordar, otras muchas iniciativas serán necesarias, para conseguir un mayor aprovechamiento, en un doble sentido: conseguir la mejor integración de capacidades y talento en la empresa, por una parte, y por otra, la disponibilidad de una demanda de empleo preparada y con capacidad de adaptación, que permita transiciones rápidas del empleo-desempleo-empleo, a largo de su vida profesional.

Según el último informe de la OIT, la digitalización, la nueva economía y el envejecimiento, son fuerzas que están transformando el mundo del trabajo y que tendremos que tener en cuenta para aprovechar mejor los recursos de apoyo al empleo:

- Los avances tecnológicos tal y como hemos visto en el capítulo anterior, (IA, automatización, robótica, etc.), provocarán pérdidas de puestos de trabajo especialmente para los menos preparados, pero crearán nuevas oportunidades de empleo.
- Las competencias que se demandan hoy no se ajustan a las que se demandarán mañana, y las nuevas competencias adquiridas pueden quedar desfasadas rápidamente.
- El cambio climático, la transición energética y la sostenibilidad pueden crear millones de empleos en el mundo, aunque a costa de otras empresas intensivas en carbón o hidrocarburos. Europa quiere liderar la lucha contra el cambio climático con su estrategia “EU Green Deal” y para ello será necesaria la colaboración entre el sector público y el privado.
- Las tasas de natalidad tan bajas en Europa y su rápido envejecimiento, pueden requerir acudir a la migración como medida paliativa.
- El envejecimiento de la población en Europa será un caladero de empleo para sectores vinculados con los cuidados de mayores y su participación activa.

Si nos circunscribimos a España, el diagnóstico realizado previo al COVID, mostraba altas tasas de desempleo, especialmente preocupante para los jóvenes y los desempleados de larga duración; la falta de profesionales STEM o con capacidades profesionales para la nueva economía, o la irrupción de modelos de trabajo no convencionales (trabajo atípico, por cuenta ajena dependiente o temporal) en condiciones de calidad y estabilidad cuestionables.

Aunque el impacto de la crisis afecte al empleo en España en mayor medida que al resto de países del entorno, según las previsiones del FMI, de la UE y del propio Gobierno de España, las medidas deben orientarse a sacar el mayor provecho posible de las capacidades de nuestra fuerza de trabajo. Esto es:

- Orientar los recursos del mercado de trabajo hacia los sectores de futuro que serán los que antes salgan de la crisis, formando y transformando skills y capacidades, para dar respuesta a sus necesidades.
- Contar con la empresa para precisamente aprovechar sus recursos y evitar su descapitalización provocada por los cambios tecnológicos permanentes.
- Conseguir una mayor participación de las empresas en la preparación y capacitación permanente de su plantilla, garantizando, por tanto, su empleabilidad a lo largo de la vida. Este será uno de los retos más importantes a abordar en los próximos años.
- Conseguir que las personas trabajen por y para su propia formación, capacitación y preparación, en un modelo de búsqueda activa y permanente de empleo.

Dos retos son, por tanto, los que se proponen en este bloque de Aprovechamiento. Podemos aprovechar los recursos educativos a través de su capacitación para el empleo y liderar una formación continua que permita aprovechar nuestros recursos activos para hacer frente al desafío digital.

Las principales conclusiones del diagnóstico en cuanto al Aprovechamiento de los recursos para su empleabilidad, se resumen en dos puntos:

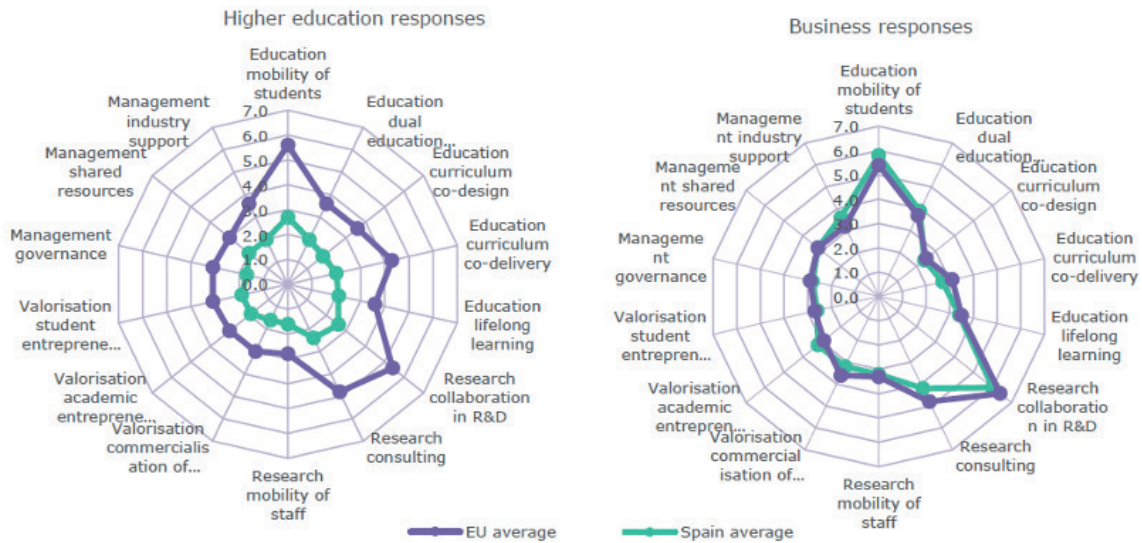
A continuación se detalla el análisis realizado sobre los mismos.

APR.1_ COOPERACIÓN PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD Y COMPENSAR LA SOBRE E INFRA CAPACITACIÓN

En el informe de recomendaciones del Semestre Europeo 2019, a España se le propone “el aumento de la cooperación entre la educación y la empresa, para mejorar los skills y cualificaciones necesarias para el mercado de trabajo, en especial las tecnologías de información y comunicación”. La colaboración entre las instituciones académicas y las empresas se hace si cabe, cada vez más necesaria.

Si analizamos el estudio de la Comisión Europea “Education and Training Monitor 2019” ya se aventuraban grandes diferencias entre las necesidades de colaboración de las empresas y el punto de vista de las instituciones educativas superiores.

Figure 3 State of cooperation from the higher education and business viewpoints



Source: European Commission (DG Education and Culture) calculations, based on data from *State of University-Business Cooperation in Europe 2019*. Code: 0: Not at all; 1-4: Low; 5-7: Medium; 8-10: High.

Si consideramos los dos gráficos de araña del informe de la Comisión Europea, se muestra cómo las instituciones educativas en España parecen mostrar poca cooperación con la empresa, prácticamente en todos los ámbitos, desde la Investigación y Desarrollo, hasta la educación dual, la educación a lo largo de la vida y el desarrollo del curriculum educativo.

Se muestran grandes disparidades entre las respuestas de las instituciones educativas españolas y las europeas.

Según la opinión de las empresas tanto españolas como europeas, hay dos ámbitos donde esta cooperación es mucho más necesaria: en la I+D y en la movilidad de los estudiantes. También consideran importante la colaboración para la formación dual y educación a lo largo de la vida.

Ahondando un poco más en el problema, la cuestión es colaborar para desarrollar las capacidades necesarias para el mercado de trabajo, existen grandes disparidades en España en cuanto a los niveles de cualificación, con parte del mercado sobrecualificado, un 32,8% respecto al 16,3% en Europa, y otra parte importante infracualificada, España tiene un 43,2% de sus trabajadores con escasa cualificación y Europa el 35,8%.

DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN	INDICADORES DE REFERENCIA	ESPAÑA	UE (28)
Formación Profesional y formación para el empleo necesaria para compensar la sobre e infra-cualificación y para conseguir un empleo	Participación de adultos (25-64) en la formación	10,50%	11,10%
	Proporción de trabajadores con alta cualificación sobre el total de empleo	32,80%	16,30%
	Proporción de trabajadores con baja cualificación sobre el total de empleo	43,20%	35,80%
	% de personas que encuentran empleo después de participar en programas de formación profesional	70,00%	79,50%

Fuente:
(Del 1 al 4): Education and Training Monitor 2019. Comisión Europea

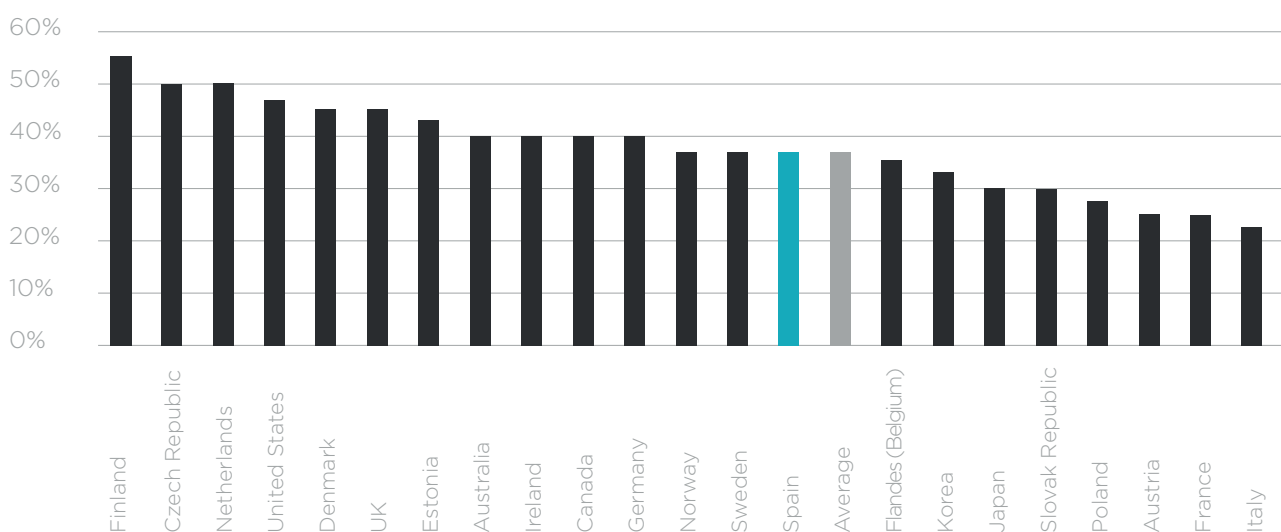
Podemos adivinar, por tanto, grandes dificultades y carencias para encontrar un puesto de trabajo que encaje con la oferta de nuestras empresas. Estas disparidades, están produciendo además, un fenómeno demoledor para los parados de larga duración. El 6,1% de la población activa entre 15 y 74 años son parados de larga duración en España, mientras que en Europa la ratio es solo del 2,8%, generalmente personas con muy baja cualificación.

Varias son las iniciativas que se han puesto en marcha:

- **Refuerzo de la formación profesional:** El 70% de las personas que han participado en programas de formación profesional encuentran trabajo, este índice es menor que el de la media en Europa, 79,5%, pero aún así es un porcentaje positivo. Es en la formación profesional donde se deberán centrar los esfuerzos en las políticas de empleo de los próximos años.
- **Colaboración universidad-empresas y FP-empresa:** España propuso en septiembre del 2018 un plan para fomentar la formación profesional especializada para graduados con el objetivo de adaptar sus skills al mercado de trabajo, adaptar las cualificaciones y estándares ocupacionales, facilitando también la progresión de programas de formación más cualificados y desarrollando la formación informal y no formal. También ha habido avances con la formación profesional dual, aunque aún de manera tímida.

- Formación continua en la empresa**, será totalmente imprescindible para compensar las deficiencias del sistema educativo y de formación profesional y para adaptar el talento y los recursos de las empresas a los desafíos de la digitalización y la adaptación a la nueva economía. La participación en la formación en el lugar de trabajo según la Evaluación de Competencias de Adultos (PIAAC) era en España menor que en países como Finlandia, Reino Unido o Alemania, aunque estaba en la media de los países de la OCDE.

Participación en la formación en el lugar de trabajo para trabajadores empleados PIAAC 2012



Fuente: Cálculos de la OCDE basados en la Evaluación de Competencias de Adultos (PIAAC) (base de datos) de la OCDE (2012) www.oecd.org/site/plaac/surveyofadultskills.html

Si nos fijamos en el esfuerzo de las empresas para desarrollar planes de formación de sus trabajadores y según Fundae, un 21,2% de las empresas potencialmente beneficiarias de las formación bonificada, habían realizado algún tipo de formación a sus trabajadores en el 2018, lo que indica que casi un 80% no lo habían aprovechado.

- Educación y aprendizaje de adultos**: en el 2018, la participación de adultos en la educación y formación en España era del 10,5%, cercano al 11,1% de Europa, pero lejos del objetivo del benchmark de otros países de la zona (15%). La educación y el aprendizaje de adultos serán esenciales para asegurar la transición entre los trabajos que desaparecen y los nuevos que se crean. Los cambios disruptivos en la tecnología y en los negocios exigirán disponer de itinerarios formativos permanentes para todo tipo de colectivos a lo largo de la vida.

En cuanto a la formación a lo largo de la vida, parece que aquellos que disponen de trabajo estable tienen más opciones. En España, el 45% de los empleos con contrato indefinido participan en alguna formación, tasa superior al 32% de los trabajadores por cuenta propia que dicen recibir alguna formación.

Con todo, los trabajadores poco cualificados y atípicos tienen menos oportunidades de acceder a una formación que sus pares con trabajo estable y altamente cualificados.

La mayor presencia del trabajo temporal en España como se ha demostrado en capítulos anteriores, puede generar una mayor brecha de acceso al aprendizaje de adultos, lo que exigirá medidas específicas para la formación y aprendizaje de estos colectivos mucho más vulnerables.

Todo esto requiere de la colaboración de la empresa y del propio trabajador, no solo en la detección de necesidades sino también en la participación activa en el desarrollo de los programas de formación, contenidos y metodologías, prácticas y formación dual, para trabajadores adultos y para jóvenes.

Si dispusiéramos de un mayor compromiso con nuestros trabajadores y mejores sistemas de colaboración entre las entidades educativas y empresariales, además de la colaboración de las empresas para la formación continua de sus trabajadores, no tendríamos tasas tan elevadas de puestos vacantes, sin posibilidad de encaje en un mercado laboral cada vez más alejado de la realidad de sus personas.

Además de la formación continua bonificada o no y la formación dual, existen otras vías de formación especialmente de jóvenes titulados, a través de programas de prácticas no laborales y prácticas académicas, remuneradas o no, estas son:

- Prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación. Se trata de contratos laborales de prácticas o de formación. Como se comentó en el capítulo anterior, suponen un ratio aún muy pequeño, el 0,4% del total de contratos (datos mayor 2019), siendo del 1% en el caso de la contratación de jóvenes menores de 30 años.
- Prácticas no laborales en empresas o prácticas extracurriculares. Se trata de prácticas remuneradas en las que es necesario firmar un convenio con la entidad formadora, bien sea con la universidad o con un centro privado de formación. La empresa solo debe cumplir con la obligación de tutorizar y evaluar el desempeño del alumno. El salario del trabajador suele oscilar entre los 300 y los 600 euros mensuales. Los becarios no están regulados por el Estatuto de los Trabajadores. A través de un convenio establecido entre el centro de estudios y la empresa, los becarios trabajan a través de un plan formativo donde tiene nombrado a un tutor para que dirija su formación.

- Prácticas académicas externas o prácticas curriculares. Son prácticas no remuneradas dirigidas sobre todo a estudiantes que están finalizando un grado medio o un grado superior de Formación Profesional, y también a aquellos que están finalizando un grado (antigua diplomatura o licenciatura) en la modalidad de prácticas curriculares (bonificadas al 100%).

DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN	INDICADORES DE REFERENCIA	ESPAÑA	UE (28)
	% de empresas potencialmente beneficiarias de la formación bonificada, que han realizado formación	21,20%	N/D
La participación de la empresa en la formación de sus trabajadores es mejorable y su participación en las prácticas formativas de jóvenes, importante	% jóvenes titulados que hace prácticas	67,00%	33,00%
	% de becarios contratados al finalizar su beca	33%	27%
	Tasa de desempleo de larga duración (% población activa 15-74 años)	6,10%	2,80%

Fuente:

(1) Formación para el empleo. Balance de situación 2018. Informe Anual 2018 de Fundae

(2) Encuesta Comisión Europea 2013. OCDE Skills Outlook 2015

(3) European Commission. The Experience of Traineeship in the EU

(4) Long-term unemployment rate - EU, euro area and Member States, level and change over the year to 2018Q3

En España el 67% de los jóvenes titulados hace prácticas, de estos, el 56% es becario por primera vez y otro 11% repite la experiencia. La media de jóvenes titulados de la UE28 que hace prácticas es de solo el 33%, según una encuesta realizada por la Comisión Europea con datos del 2013 (OCDE Skills Outlook 2015).


Según esta misma encuesta, el 83% de los encuestados consideraban las prácticas muy útiles para la consecución de un primer contrato de trabajo, aunque en realidad solo el 33% de los becarios encuestados habían conseguido la contratación al finalizar su beca. Estos datos son menos favorables para la media de la UE28, solo el 71% lo consideraban útil para el empleo y el 27% habían conseguido un contrato al finalizar su beca.

The role of internships after education

Percentage, 2013

	Share of respondents who had internships after education:		Share of respondents who:		Share of respondents who:	
	one internship	more than one intership	received financial compensation for internship	could turn to a mentor who explained how to do the work	consider the training was or will be helpful for finding a regular job	were offered an employment contract at the end of the internship
Austria	18	21	64	93	66	22
Belgium	15	8	38	94	83	28
Czech Republic	21	4	70	86	71	18
Denmark	10	5	69	93	81	22
Estonia	7	4	62	95	75	40
Finland	10	7	70	90	80	33
France	9	10	42	89	66	27
Germany	18	20	39	95	65	25
Greece	34	8	38	80	78	25
Hungary	14	8	45	90	80	36
Ireland	44	9	75	93	85	33
Italy	35	7	53	89	70	25
Latvia	11	10	67	90	78	56
Luxembourg	14	7	44	92	80	28
Netherlands	5	7	32	91	77	32
Poland	31	5	30	88	55	25
Portugal	43	13	58	96	83	25
Slovak Republic	23	15	64	88	80	34
Slovenia	64	4	69	95	79	56
Spain	56	11	29	79	83	33
Sweden	17	10	61	94	73	33
United Kingdom	19	9	68	94	78	28
EU28	22	11	46	91	71	27

Source: European Commission (2013b), "The Experience of Traineeships in the EU", *Flash Eurobarometer*, No. 378.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933214765>

En conclusión, las becas de prácticas pueden ser un buen instrumento para preparación de los jóvenes en su incorporación al mundo laboral, pueden facilitar la transición entre la educación y el mercado laboral y pueden aportar beneficios tanto para los jóvenes como para las empresas.

Sin embargo, es importante vigilar que no haya un abuso de la utilización de este modelo y en la medida que existan entidades formativas comprometidas con la formación para su empleabilidad, será una herramienta útil para las empresas como captación de talento.

En cualquier caso, se requiere de supervisión y control y del compromiso de las empresas con la tutoría de estos jóvenes que deberán pasar un tiempo no superior al año en su empresa. Si se vigila su uso para evitar el uso inapropiado y si se establecen medidas de compromiso con la formación y tutoría por parte de las empresas, probablemente las ratio de incorporación final a la empresa podrían ser más alentadoras.

APR.2_ FORMACIÓN ESPECÍFICA EN TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La tecnología juega un papel importantísimos en el desarrollo industrial y económico, afecta a todos los sectores y puede conseguir cambios disruptivos en las formas de negocio. El informe “El impacto de la digitalización en España” elaborado por Deloitte en el 2019 constataba que un incremento del 10% en el índice de la economía y las sociedades digitales (índice DESI, elaborado por la Comisión Europea) de media en Europa, contribuiría a un punto del crecimiento del PIB. Según los datos del informe, la evolución de la digitalización en España entre 2013 y 2018 habría contribuido a 7.500 millones de euros de media anual de PIB.

La incorporación de la tecnología tendrá enormes consecuencias sobre la economía y el empleo tal y como avanzábamos en el capítulo anterior al hablar de la automatización de los puestos de trabajo:

- La llegada de tecnología de la información y comunicación a toda la ciudadanía (“democratización” de la tecnología), permitirá un mayor acceso al conocimiento y exploración por parte de todo tipo de colectivos, trabajadores y desempleados, con formación técnica y no tan técnica.
- La llegada de las plataformas digitales está permitiendo formas alternativas de relación y colaboración entre usuarios y empresas, que alterarán el mercado de bienes y servicios, y por tanto las formas de empleo y las condiciones de trabajo.
- Las distintas formas de progreso tecnológico y computacional pueden avanzar a tal velocidad que no solo las tareas rutinarias pueden ser reemplazadas sino también las no-rutinarias: la inteligencia artificial y el aprendizaje automático (machine learning) está suponiendo cambios disruptivos en modelos de negocio completos.

Estas nuevas formas de trabajo como consecuencia de la incorporación de las nuevas tecnologías, exigirán capacidades digitales no disponibles en el momento actual. En España solo el 55% de la población entre 16 y 74 años tiene capacidades digitales básicas o por encima de las básicas, en Europa es del 57%.

DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN	INDICADORES DE REFERENCIA	ESPAÑA	UE (28)
Formación hacia profesiones, capacidades y skills necesarios para la era digital	Personas con capacidades digitales básicas o por encima de las básicas (% de población de 16-74 años)	55,00%	57,00%

Fuente:

(1) PROYECTO DE INFORME CONJUNTO SOBRE EL EMPLEO DE LA COMISIÓN Y EL CONSEJO que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa al Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2019

Además, el porcentaje de puestos de trabajo en riesgo de automatización en España es superior al de la media de la OCDE, lo que indica nuestra alta vulnerabilidad frente a la nueva economía; 21,7% de los puestos de trabajo se encuentran en riesgo de automatización, frente al 14% de media en la OCDE tal y como comentábamos en el capítulo previo.

Según los datos de evaluación de las competencias de los adultos (PIAAC 2012), los jóvenes españoles utilizaban menos las TIC en el lugar de trabajo que sus homólogos en Europa, excepto Italia. Será necesario, por tanto, emprender acciones para aprovechar las competencias digitales y su uso en el lugar de trabajo, para su propio beneficio y el de la sociedad en su conjunto. Esto ayudaría a estimular la productividad y el crecimiento del país.

Existen múltiples planes para la digitalización en España, desde las patronales, las administraciones públicas y todo tipo de asociaciones y sectores, además de las propias empresas.

Para la adaptación al mundo digital tres ámbitos son esenciales y complementarios: la educación, la innovación y el emprendimiento.

Se necesitan recursos específicos para la formación y educación en disciplinas ligadas a las STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas), además de skills y capacidades para la innovación y transformación de los negocios y capacidades de emprendimiento digital.

Los negocios digitales requieren de start ups tecnológicas que transformen la tecnología en productos y servicios. Las empresas requieren de trabajadores que entiendan de tecnología conozcan su potencial e incluyan sus ventajas en el día a día. Y los nuevos puestos de trabajo exigen capacidades técnicas de desarrollo y despliegue de múltiples disciplinas tecnológicas, que combinadas pueden implicar soluciones avanzadas o disruptivas.

La formación específica en estos conocimientos, habilidades y capacidades debe incorporarse de manera flexible en los currículums académicos, pero también en los planes de formación de las empresas.



(E) EQUIDAD

El cuarto bloque de análisis de la política de empleo se centra en la Equidad. El análisis en este caso lo hemos centrado en la disparidad de condiciones laborales, las cuales puedan llevar a brechas o bolsas de pobreza para determinados colectivos, por motivos socio-económicos, por situación familiar, género o por otras causas.

Las inequidades en el mercado de trabajo llevan a desigualdades salariales y de condiciones de trabajo, además de a la cronificación de la situación de desempleo en muchos casos, lo que aumenta la probabilidad de caer en los umbrales de pobreza.

Muchos trabajadores y trabajadoras, siguen sufriendo la brecha en sus condiciones laborales, sus condiciones económicas y de tipo de trabajo o sector, brecha que es estructural y cultural y que exige múltiples medidas para su solución para evitar casos de pobreza, cronificación de la marginalidad y en el caso de la mujer, desigualdad y techo de cristal en su desarrollo profesional.

En el marco de evaluación comparativa de las políticas pasivas y activas del mercado de trabajo, hemos tomado como referencia, para la comparativa entre países, el Informe Conjunto sobre el Empleo elaborado por la Comisión y el Consejo de la UE, que acompaña al Estudio prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2019.

En dicho Informe, se incluyó un análisis comparativo de indicadores sociales y de empleo que mostramos en el cuadro posterior. “El cuadro de indicadores sociales es una herramienta para realizar el seguimiento de los ámbitos social y del empleo, y la convergencia hacia unas mejores condiciones de vida y de trabajo”.

Si comparamos la situación de España respecto a los países europeos, en dicho cuadro se aprecia como en nuestro país existen tres colectivos con mayores inequidades y brecha respecto al empleo y sus condiciones laborales:

- Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación.
- Jóvenes NINIS.
- Desempleados de larga duración.
- Empleo femenino.

Resumen indicadores en materia social y de empleo

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO					
	PERSONAS QUE ABANDONAN PREMATURAMENTE LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN	BRECHA DE GÉNERO EN EL EMPLEO	RATIO DE DISTRIBUCIÓN DE LA RENTA POR QUINTILES	TASA DE RIESGO DE POBREZA O EXCLUSIÓN SOCIAL	TASA DE NINIS JÓVENES
Año	2017	2017	2017	2017	2017
PAISES CON LOS MEJORES RESULTADOS	HR, IE, PL, SI	FI, LT, SE	CZ, FI, SI, SK	CZ, FI	AT, CZ, DE, NL, SE, SI
MEJORES QUE LA MEDIA	AT, CZ, EL, LT, LVNL	DK, EE, LU, PT, SI, SK	BE, DK, HU, MTNL, SE	CY, DE, FR, MTPL, SE, SI, SK	IE
EN LA MEDIA	BE, DE, EE, FI, FRSE, UK	AT, BE, BG, CY, DE, ES, FR, IE, NL, UK	CY, DE, EE, FR, HR, LU, PL	BE, EE, HU, PT	BE, FI, FR, HU, LT, LV, MT, PL, PT, SK, UK
BUENOS PERO REQUIEREN VIGILANCIA	LU	LV	AT	AT, DK, NL	DK, LU
DEBILES PERO EN MEJORÍA	BG, MT, PT	MT	EL, IT, RO	RO	BG, RO
EN OBSERVACIÓN	CY, DK, HU, SK	CZ, HR, HU, PL	PT	ES, HR, IT, LT, LU, LV	EE, ES
SITUACIÓN CRÍTICA	ES, IT, RO	EL, IT, RO	BG, ES, LT, LV	BG, EL	CY, EL, HR, IT

MERCADO DE TRABAJO DINÁMICO Y CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS

	TASA DE EMPLEO	TASA DE DESEMPLEO	TASA DE DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN	RBDHREAL PER CÁPITA (2008=100)	INGRESOS NETOS DE UN TRABAJADOR A TIEMPO COMPLETO SOLTERO CON UN SALARIO
Año	2017	2017	2017	2016	2016
PAISES CON LOS MEJORES RESULTADOS	CZ, DE, EE, NL, SE, UK	CZ		BG, PL	UK, NL, LU, AT, DE
MEJORES QUE LA MEDIA	AT, BG, LT, PT, SI	AT, DE, HU, LU, MT, NL, PL, PT, SE, UK	AT, DE, CY, CZ, DK, EE, HR, HU, MT, NL, PL, PT, SE, UK	DK, LT, RO, SE	UK, NL, LU, AT, DE
EN LA MEDIA	CY, FI, FR, HU, IE, LU, LV, MT, PL, SK	BE, BG, DK, EE, FI, FR, IE, LT, LVSE, SI, SK	BE, BG, FI, FR, IE, LT, LU, LV, RO, SI	CZ, EE, DE, FR, FI, HU, LV, NL, SISK	MT, IT, EL, ES
BUENOS PERO REQUIEREN VIGILANCIA	DK				
DEBILES PERO EN MEJORÍA	RO	CY, EL, ES, HR	EL, ES		LT, EE, RO, BG, LV
EN OBSERVACIÓN	BE	IT	SK	AT, BE, ES, IE, ITLU, PT, UK	PT, PL, CZ, HR, SI
SITUACIÓN CRITICA	EL, ES, HR, IT		IT	CY, EL	HU, SK

Nota: a 26 de octubre de 2018, la ratio de distribución de la renta por quintiles, el índice AROPE, el impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza y las necesidades de cuidados médicos declaradas no estaban disponibles para IE y UK; los datos de crecimiento de la RBDH per cápita no estaban disponibles para HR y MT; los ingresos netos de un trabajador a tiempo completo soltero y sin hijos con un salario medio no estaban disponibles para CY; y el nivel de capacidades digitales de los ciudadanos no estaba disponible para IT. clasificaciones estadísticas.
 AT: Austria, BE: Bélgica, BG: Bulgaria, CZ: República Checa, CY: Chipre, DE: Alemania, DK: Dinamarca, EE: Estonia, EL: Grecia, ES: España, FI: Finlandia, FR: Francia, HR: Croacia, HU: Hungría, IE: Irlanda, IT: Italia, LT: Lituania, LU: Luxemburgo, LV: Letonia, MT: Malta, NL: Holanda, PL: Polonia, PT: Portugal, RO: Rumania, SE: Suecia, SI: Eslovenia, SK: Eslovaquia, UK: Reino Unido
 Fuente: Informe conjunto de Empleo de la Comisión y el Consejo. 2019

España muestra una situación crítica respecto al resto de países europeos en el abandono prematuro de la formación, las tasas de empleo y la ratio de distribución de la renta. En estos tres indicadores su posición es la más débil respecto al resto de países europeos.

Se encuentra en observación en otros tres indicadores: la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social, la tasa de NINIs jóvenes y la ratio de Renta Bruta Disponible de los Hogares en términos reales, per cápita (RBDH).

En cuanto a la tasa de desempleo y el desempleo de larga duración, España se encontraba en clara debilidad, pero mostrando mejoría.

Por último, solo mostraban una situación en la media con Europa en los Ingresos medios de un trabajador a tiempo completo soltero con un salario y en el caso de la Brecha de género en el empleo.

Las tasas de riesgo de pobreza o exclusión social en el mercado de trabajo son superiores a la del resto de países y muchos son los motivos, algunos se han ido desgranando a lo largo de este informe, como son las dificultades de acceso de los jóvenes al mercado de trabajo, la formación continua, o las dificultades de contratación estable, así como las altas tasas de sub-empleo.

Según el VIII Informe de Foessa sobre Exclusión y Desarrollo Social, “la precariedad laboral se ha convertido ya en una forma de vida estructural en nuestra sociedad”:

- El 14% de las personas que trabajan están en exclusión social.
- Uno de cada tres contratos temporales dura menos de siete días.
- El 15,1% de los hogares sufre inestabilidad laboral grave (son hogares en los que la persona principal ha pasado por 6 o más contratos, o por 3 o más empresas, o ha estado 3 o más meses en desempleo durante el último año).
- Una de cada cuatro personas activas del conjunto de la población se encuentran en situación de exclusión del empleo. Si miramos solamente a las personas en exclusión social, serían una de cada dos.
- El 20% de las personas en hogares con al menos una persona desempleada no ha realizado ninguna formación ocupacional en el último año.

Una característica que nos diferencia de otros países de nuestro entorno y de un tamaño y desarrollo similar, es que la exclusión social en España va de la mano de la mezcla de baja calidad en el empleo y costes elevados de la vivienda; el 37% de los excluidos del empleo lo están también en la vivienda, según este informe de Foessa.

Por otro lado, este mismo informe destaca como otra dimensión de la exclusión social la brecha salarial de las mujeres y lo que ello conlleva en cuanto a precariedad, subempleo y pobreza:

- Una mujer necesita trabajar 1,5 horas más al día para ganar lo mismo que un hombre. Si esa mujer es inmigrante, 2 horas más.

- Cuando una mujer es la sustentadora principal del hogar tiene más problemas económicos para acudir a ciertos servicios médicos (odontología, tratamiento psicológico, podología).
- Los hogares sustentados por mujeres tienen que reducir con más intensidad los gastos de suministros de la casa y los gastos en comunicaciones. Y tienen más retrasos en los pagos de recibos o en los pagos de alquiler de la vivienda.
- Soportan, además, mayor volumen de amenazas de pérdida de vivienda, mayores cambios de residencia, mayores estrategias de tener que compartir casa con gente que no conocen, o tener que alquilar una habitación a otros, o mayores retornos a la casa de familiares.

En este bloque de Equidad se han identificado dos retos importantes sobre los que trabajar, para reducir las desigualdades estructurales del mercado de trabajo: la lucha contra la brecha salarial y los bajos salarios, y el acceso de la mujer al mercado de trabajo en igualdad de condiciones que las del hombre.

A continuación se presenta el detalle de estos puntos.

E.1_ BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Según Eurostat 2018, la brecha salarial de género en Europa era del 15,9%, mientras que en España era menor, el 14%. Se ha avanzado mucho en los últimos años, aunque España aún se encuentra en situación intermedia entre los países europeos.

DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN	INDICADORES DE REFERENCIA	ESPAÑA	UE (28)
Brecha salarial entre hombres y mujeres	Brecha salarial de género (2018)	15,1%	16%
Techo de cristal (mujeres en puestos directivos)	% Empresas que tienen al menos 1 mujer en puestos directivos	87,00%	84,00%
	% de puestos directivos ocupados por mujeres	30,00%	28,00%

Fuente:

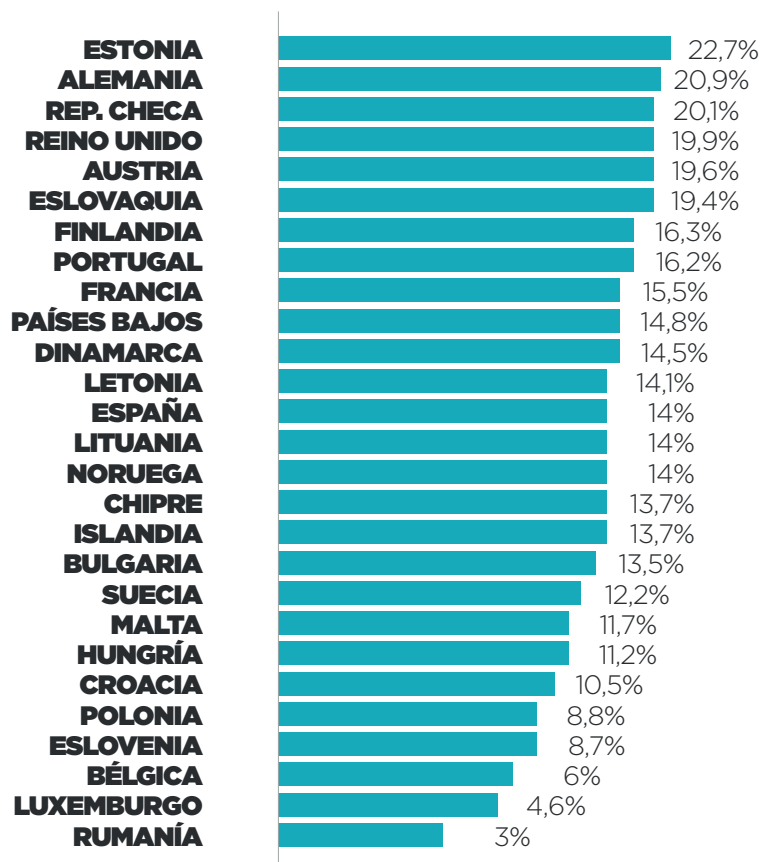
(1) Eurostat statistics. Unadjusted gender pay gap 2017

(2) (3) Informe Anual Grant Thornton 2019. Women in Business hacia un avance real

Seguindo los mismos datos de Eurostat, parece que no hay una correlación directa entre nivel de desarrollo económico y brecha salarial. Países como Alemania presentan una mayor brecha salarial (20%) que Rumanía (3%), por ejemplo.

La brecha salarial en los países europeos en 2018

Diferencia entre el salario de hombres y mujeres expresado como un porcentaje de los ingresos brutos por hora promedio



Fuente: Eurostat 2018

Según el último informe de CEOE y PWC, en el que se aíslan las diferencias salariales entre hombres y mujeres por razones socioeconómicas y del puesto de trabajo, llega a la conclusión de que en España la brecha salarial de género era del 12,2%.

Una parte importante de dicha brecha se produce por las compensaciones adicionales al salario base (horas extra, pagos extraordinarios, antigüedad, nocturnidad, peligrosidad, disponibilidad, festivos, turnicidad, etc.), pero hay otras razones adicionales:

- Diferencias en los rasgos psicológicos y en las habilidades no cognitivas entre hombres y mujeres (propensión a asumir riesgos y negociar) y una mayor valoración, probablemente cultural, de aquellas propias de los hombres.
- Desigual distribución de las responsabilidades domésticas y de cuidados. La escasa cultura de corresponsabilidad en el cuidado de menores entre hombres y mujeres, hace que muchas mujeres renuncien a su carrera profesional por la maternidad.
- El hecho de que las profesiones más feminizadas, en general, presenten sueldos medios inferiores (personal doméstico, servicios como limpieza, comercio, etc).
- Las profesiones y los sectores donde hay preponderancia de hombres presentan, en general, mayores índices de brecha salarial, sector manufacturero, por ejemplo.
- A mayor antigüedad en el puesto de trabajo y a superior responsabilidad en la empresa, mayor brecha salarial. Esto unido a que el porcentaje de mujeres en puestos directivos o de responsabilidad es mucho menor, demuestra el temido “techo de cristal”. Según un informe de Infoempleo y UNIR, las diferencias retributivas entre hombres y mujeres en España son mayores en los puestos de mayor responsabilidad, un 52,78% en el caso de dirección y gerencia, o en puestos con mayor movilidad o dedicación, un 76,3% en comercial y ventas.

Salarios medio anual por sexo

Área Funcional	SALARIO MEDIO ANUAL (€/brutos)		Brecha salarial de género
	Hombre	Mujer	
Dirección y gerencia	45.218,18 €	39.596,94 €	52,78%
Banca y seguros	29.997,80 €	21.228,01 €	41,31%
Tecnología, informática y telecomunicaciones	27.061,07 €	24.915,02 €	8,61%
Comercial y ventas	26.375,82 €	14.961,18 €	76,30%
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	25.893,19 €	22.410,82 €	15,54%
Inteligencia de negocio y Big Data	25.673,86 €	25.421,44 €	0,98%
Ingeniería y producción	25.303,07 €	21.518,38 €	17,59%
Recursos Humanos	24.429,29 €	23.890,19 €	2,26%
Administración y Finanzas	23.928,91 €	20.441,63 €	17,06%
Marketing, comunicación y contenidos	23.575,71 €	19.459,82 €	21,15%
Legal	22.879,43 €	19.035,89 €	20,19%
Educación / Enseñanza	20.452,49 €	19.654,97 €	4,06%
Compras, logística y transporte	20.376,97 €	19.219,02 €	6,03%
Sanidad y Servicios Sociales	19.988,72 €	15.767,29 €	26,77%
Diseño y Maquetación	18.335,08 €	14.913,46 €	22,94%
Atención al cliente	15.910,89 €	14.088,93 €	12,93%
Hostelería y Turismo	14.649,24 €	12.559,77 €	16,64%

Fuente: Infoempleo y UNIR 'Empleo IT Mujer: 10 profesiones con futuro'

- La brecha salarial de género no se produce de la misma manera en puestos vinculados con las tecnologías de la información o las nuevas tecnologías. Donde hay escasez de candidatos y candidatas, la brecha de género no se produce. Como se demuestra en el estudio de Infoempleo y UNIR, la brecha salarial en los puestos vinculados con la Inteligencia Artificial y el Big Data es del 0,98%, casi inexistente, o del 8,61% en el caso de tecnologías de información telecomunicaciones. De ahí la necesidad de articular medidas de orientación a las féminas para su formación profesional en ámbitos de mayor demanda, como las STEM.
- Las funciones tradicionalmente más feminizadas, Recursos Humanos o Educación, también tienen menor brecha salarial, el 2,26% y el 4,06% respectivamente.

- Existen también, factores no objetivos, culturales, o sesgos inconscientes de género, tanto en la contratación como en la promoción de mujeres en sus puestos de trabajo, que dificultan que las mujeres asciendan a posiciones en la empresa y que disfruten de sueldos similares a los de los hombres, en condiciones de competencia y capacidad similares.

Al margen de la menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, el hecho de que exista una brecha salarial en todo tipo de puestos, es una realidad.

Lo que parece probado por muchos estudios a nivel internacional, es que “existe una clara correlación entre la igualdad de género en la alta dirección y los resultados empresariales”. La paridad en los puestos directivos aporta valor a la empresa y garantiza una mayor sostenibilidad.

Según el índice Grant Thornton con 400 empresas encuestadas, “las empresas más implicadas y que han desarrollado políticas activas de diversidad de género tienen una probabilidad de crecimiento mayor”. Si únicamente un 17% de las empresas españolas tenían una implicación elevada o moderada en materia de género, a mayor implicación en materia de género, mayor probabilidad de crecer a ritmos superiores al 5%.

¿A qué obstáculos se enfrentan las mujeres a la hora de acceder a puestos de liderazgo?

	España	Andalucía	Cataluña	Comunidad de madrid	Comunidad valenciana	Galicia	País vasco
Maternidad	49%	79%	66%	65%	65%	32%	80%
Falta de conciliación	47%	67%	64%	59%	54%	47%	73%
Cultura dominada por hombres en el sector	47%	61%	70%	65%	42%	40%	77%
Cultura dominada por hombres en la empresa	45%	63%	56%	44%	46%	21%	63%
Directivos son propietarios	39%	49%	42%	37%	33%	13%	43%
Competencias de liderazgo	20%	14%	14%	26%	2%	5%	10%
Falta de ambición	17%	14%	24%	11%	21%	5%	20%
Falta de conocimiento	13%	12%	10%	4%	2%	3%	0%
No existen	7%	0%	8%	4%	13%	16%	3%
Otra opción	1%	2%	0%	2%	4%	3%	0%

Fuente: Grant Thornton. Encuesta 2019 a 400 empresas españolas

La incorporación de la mujer a puestos de dirección es cada vez mayor, pero sigue existiendo un importante gap, como techo de cristal, entre directivos hombres y mujeres. Dicho gap o brecha se produce por múltiples razones, complejas, y que tienen que ver por un lado con la cultura de la empresa y por otro con las condiciones sociales y particulares en las que se encuentra la mujer. Como ejemplo, el Índice Grant Thornton establece como principales barreras a dicho liderazgo femenino, la maternidad, la falta de conciliación o corresponsabilidad y la cultura dominada por hombres en el sector.

Evidentemente estas barreras u obstáculos son muy difíciles de resolver sin la participación de la dirección de las empresas y los departamentos de recursos humanos, pero también requieren de cambios culturales profundos, tanto en la empresa como en la sociedad en general.

La corresponsabilidad sigue siendo el principal de los problemas, el nuevo decreto ley sobre paternidad que introduce el derecho a una paternidad en iguales condiciones que la maternidad, puede ayudar, pero no será suficiente si no se instaura en las empresas una verdadero apoyo y ejercicio ejemplarizante en corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Qué características debemos tener en cuenta para entender una empresa como igualitaria de género:

- Disponer de un adecuado Plan de Igualdad; si han formalizado o no objetivos concretos que dirijan a la empresa hacia la paridad.
- Estudio de la brecha salarial, entendida por la diferencia en la remuneración a igualdad de puesto y responsabilidad entre hombres y mujeres y establecimiento de objetivos de reducción que vinculen a los equipos directivos.
- Fijación de medidas efectivas de conciliación, corresponsabilidad o de flexibilización horaria, se han demostrado ser medidas eficaces para evitar el abandono profesional o del puesto de trabajo por parte de las mujeres.
- Determinación de cuotas. Esta medida, aunque controvertida, se está demostrando eficaz para puestos de responsabilidad en los órganos de gobierno. En las empresas del IBEX, desde que se estableció la recomendación de incorporar cuotas a los consejos de administración, el número de mujeres consejeras ha avanzado mucho. Aunque la cuota del 30% recomendada por la CNMV aún no se cumple, se está cerca, un 25%.

E.2_ BRECHA DE POBREZA EN EL EMPLEO

El 26,1% de la población residente en España estaba en riesgo de pobreza o exclusión social en 2018 una variación de -0,5 puntos porcentuales comparado con el año anterior, según la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística. Esta misma tasa en Europa es del 22,5%.

DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN	INDICADORES DE REFERENCIA	ESPAÑA	UE (28)
Riesgo de pobreza o exclusión social superior a los países del entorno socio-económico similar	Tasas de riesgo de pobreza o exclusión de la población (arope)	26,10%	22,50%
La pobreza en el empleo, presenta causas estructurales	Trabajadores hombres, en riesgo de pobreza relativa >18 años. 2017	13,30%	9,50%
	Trabajadoras mujeres, en riesgo de pobreza relativa >18 años. 2017	12,80%	9,1%

Fuente:
 (1) INE Estadísticas, salarios, ingresos y cohesión social 2017
 (2) (3) Encuesta Europea de Ingresos y Condiciones de Vida, Eurostat

El **indicador europeo AROPE**, mide tres factores:

- El riesgo de pobreza por rentas familiares inferiores al 60% de la mediana nacional (un 21,5% de españoles se encuentra en esta situación).
- La carencia material severa (5,4% de españoles).
- Y la baja intensidad en el empleo (10,7% en el caso de España) y lo cruza con nueve ítems sobre la capacidad de maniobra de los hogares, como su posibilidad de afrontar imprevistos o de caldear la casa en invierno, para estimar el volumen de ciudadanos que están en riesgo.

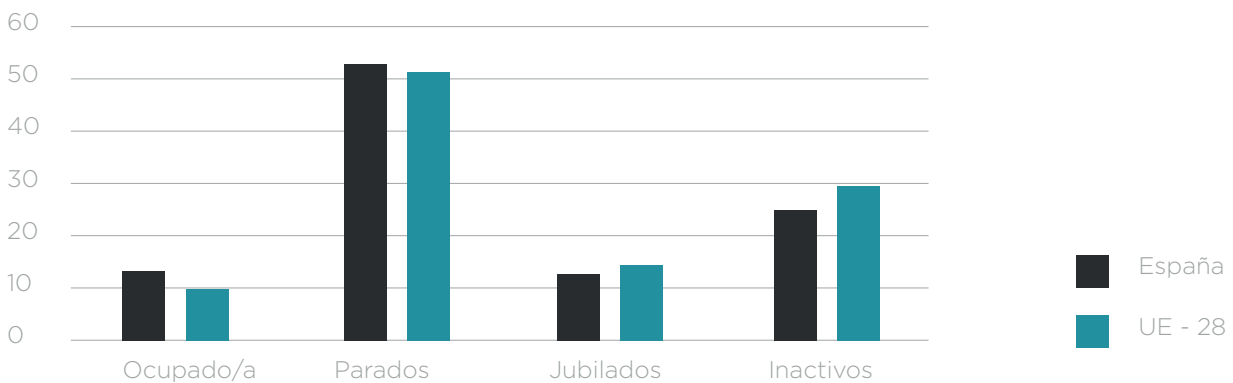
Según datos del INE sobre salarios, ingresos y cohesión social del 2017, la tasa de pobreza en España de las personas ocupadas también era muy relevante. Un 13,3% de los trabajadores hombres de más de 18 años estaban en riesgo de pobreza relativa, cuando la media en EU28 era del 9,8%. En el caso de las mujeres, esta ratio era menor, el 12,8% en España y el 9,1% en los países europeos.

En el año 2018, las tasas eran similares (aunque no se disponen de datos comparativos con la media de la UE28). Para los hombres ocupados, las tasas de pobreza eran del 13,6% y para las mujeres en la misma situación laboral del 12,3%.

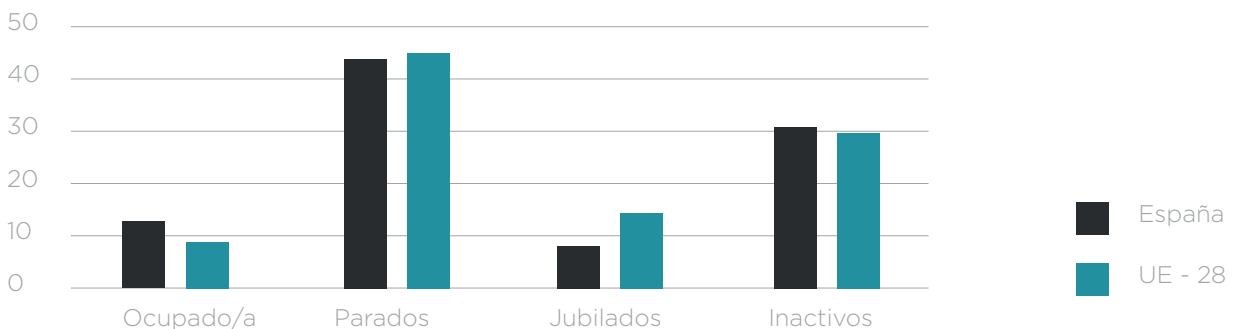
La pobreza en el empleo ha afectado tanto a los trabajadores a tiempo parcial como a los trabajadores a tiempo completo, aunque los primeros siguen corriendo un riesgo de pobreza considerablemente mayor (un 15,8 % frente a un 8,0 %). La tendencia ha afectado particularmente a los trabajadores más jóvenes (menores de 30 años) que afrontan un riesgo mayor y creciente en comparación con los trabajadores de 30 años o más.

Según datos del INE del 2017, tanto en el caso de hombres como de mujeres activas, las tasas de pobreza afectan principalmente a los parados, afectando al 51% de los hombres parados y al 42% de las mujeres paradas. En el caso de mujeres desempleadas, la ratio de pobreza es ligeramente inferior al de la media de la UE28.

Hombres en riesgo de pobreza según situación laboral (población de 16 a 64 años) datos 2017



Mujeres en riesgo de pobreza según situación laboral (población de 16 a 64 años) datos 2017



Fuente: Estadísticas INE, Salarios, Ingresos y Cohesión Social

El riesgo de pobreza en el empleo y sus diferencias respecto a la media de los países europeos, puede deberse a muchas causas, claramente a las menores tasas de empleo en este país y las bajas tasas de actividad, además de a los ingresos medios inferiores a la media, y el exceso de temporalidad de los contratos.

Si nos referimos a los hogares, según la información que proporciona la Encuesta de Condiciones de Vida del año 2018, el valor del umbral de pobreza de un hogar de una sola persona (calculado con los datos de ingresos de 2017) era de 8.871 euros anuales, un 4,1% más que el estimado en el año anterior. El umbral de pobreza para un hogar formado por 2 adultos y 2 niños menores de 14 años, era de 18.629 euros anuales. Como hemos comentado anteriormente, las rentas familiares inferiores al 60% de la mediana nacional se consideran que está en riesgo de pobreza relativa.

La situación de pobreza y de disparidad entre colectivos se adivina será aún más importante como consecuencia de la crisis sanitaria y de la posterior recesión provocada por ella.

Si el PIB (Producto Interior Bruto) se desplomó un 30% sólo en los últimos 15 días de marzo y el paro llegó a los 3,8 millones y sigue aumentando, las previsiones apuntan a que España no alcanzará niveles de ocupación y paro previos al confinamiento hasta 2023.

La tasa de riesgo de pobreza en los próximos meses, y quizás años, tiene perspectivas de aumentar en gran medida, en todas las situaciones laborales (ocupados, inactivos, parados y quizás también jubilados), aunque el impacto en el caso de los parados, sobre todo aquellos con menor red de cobertura social podría ser dramático.

La fotografía de la pobreza, en España, puede que cambie. Sectores y empresas que previamente no estaban afectados por bajas tasas de crecimiento o rentabilidad, ocupaciones que se han incorporado de manera sorpresiva a las listas de desempleo, o familias con una vida absolutamente acomodada con ingresos suficientes hasta el momento y con una previsión estable de empleo, se encuentran ante la incertidumbre de qué ocurrirá en los próximos meses.

Las situaciones de vulnerabilidad pueden multiplicarse por esta crisis y será mayor cuanto más se alargue incorporación de las empresas y sus personas al trabajo. Empeorará probablemente para los colectivos más vulnerables antes de la crisis (ninis, desempleados mayores de 55 años, y mujeres con escasa cualificación) y será muy dura para sectores poco digitalizados y aquellos dependientes del turismo extranjero.

En conclusión, ahora más que nunca la apuesta por el empleo es crítica para evitar bolsas de pobreza, y la empresa puede actuar de manera responsable preocupándose por sus empleados y trabajando en colaboración con terceros en la solución a posibles bolsas de pobreza en el empleo.

En el momento de la realización de este estudio, el Ministerio de Seguridad Social hacía eco de la implantación del Ingreso Mínimo Vital (IMV), una renta mínima que pretende articularse como medida transitoria para las familias en situación de pobreza severa (un 20% de los hogares en España) combinando con otros instrumentos, para hacer palanca y ayudar a muchos colectivos a salir de la pobreza. En España hay 1,1 millones de hogares con todos sus miembros en paro y casi 600.000 que no tienen ningún tipo de ingreso según la Encuesta de Población Activa.

5_ IMPACTO DEL COVID-19 Y PRINCIPALES RETOS SOBRE LOS QUE TRABAJAR DESDE LA RSE DE LAS EMPRESAS

El diagnóstico previo realizado ya identificaba en cada bloque muchos de los efectos que se prevén por el COVID-19. Las tendencias que hemos ido desgranando a lo largo del diagnóstico indican cambios importantes en la estructura económica que afectarán de lleno al empleo:

- Aumento de la **digitalización y de la economía sin contacto**, que impactará fundamentalmente al comercio electrónico, la telemedicina y en general la automatización de los puestos de trabajo.
- **Incremento del teletrabajo**, que exigirá capacitación y flexibilidad, así como dedicación de recursos y una gestión más individualizada caso a caso, para ser más eficaz.
- **Revisión de las cadenas de valor** de las empresas, para garantizar su resiliencia, y reorientación de las operaciones buscando mayor eficiencia, para lo que será necesario re-cualificar a parte del empleo.
- **Revisión de las estrategias de las empresas**, con un enfoque hacia la resiliencia y también hacia la reinención. Trabajo a tres niveles para garantizar su sostenibilidad: beneficio, personas y planeta. Exigirá dotación de recursos especializados en materias como la transformación digital y transición ecológica, pero también la gestión de la responsabilidad social.
- Fuerte impulso de las **inversiones públicas en salud y seguridad pública**, que favorecerán a los sectores que ofrezcan soluciones avanzadas en estos ámbitos.
- Posible aumento de las **operaciones de compras y fusiones de empresas para ganar dimensión** y favorecer su resiliencia, así como para ganar en productividad y competitividad. Esto favorecería la empleabilidad y la formación de la población ocupada, pero podrá afectar al empleo a corto plazo.
- **Inversión en talento**, especialmente por parte de los sectores donde la crisis afecte en menor medida (sector público, salud, farmacéutico, servicios básicos) y reinención en cuanto a su adaptación a los retos de sostenibilidad y digitalización.

- **Actuación directa de la administración** en la sostenibilidad del empleo, a través de los ERTE y desarrollo de políticas pasivas ligadas a evitar bolsas de pobreza (ingreso mínimo vital). Esto detraerá grandes recursos económicos del sector público, por lo que la colaboración de la iniciativa privada será crítica para ir reduciendo poco a poco las debilidades estructurales del mercado de trabajo.

Ante este panorama y partiendo de la situación de debilidad estructural en muchos ámbitos del empleo, como la precariedad laboral, la excesiva temporalidad, la sobre-cualificación y infra-cualificación de nuestros jóvenes y las dificultades que se avecinan desde el sector público para dar respuesta a un volumen muy elevado de desempleados que probablemente engrosen las listas del paro en los próximos meses, se hace necesario reflexionar sobre el papel de la empresa en la solución, en parte, de dichas debilidades estructurales y en la importancia de aportar recursos a través de las políticas de Responsabilidad Social, que alivien muchos de estos problemas.

Varios son los ámbitos en los que esta colaboración debe ser efectiva y en especial en el desarrollo de un nuevo modelo de sectores, organizaciones y empleo adaptados a la nueva realidad.

La colaboración público privada será si cabe, más importante para abordar estos retos, por lo que planteamos una serie de ámbitos de trabajo prioritarios para las empresas en el marco de sus estrategias de RSE, ámbitos que se circunscriben a **27 RETOS en los 4 ámbitos de análisis:**

ACCESO AL EMPLEO

Los retos pretenden recoger medidas fundamentalmente de OFERTA, que favorezcan la contratación de jóvenes, mujeres y discapacitados, en condiciones dignas y de calidad. Serán medidas también orientadas a la colaboración de las empresas con el desarrollo de nuevos puestos de trabajo adaptados a sus necesidades y las necesidades de la nueva economía y la lucha contra la precariedad abusiva. **11 Retos** se plantean para mejorar el Acceso al empleo.

RECURSOS ECONÓMICOS Y HUMANOS DEL SISTEMA

Los retos se dirigen a aportar recursos que complementen a la iniciativa pública (inversiones en capacitación de orientadores y personal de apoyo a la intermediación y la formación para el empleo), así como infraestructuras tecnológicas y plataformas de conocimiento sobre el mercado de trabajo. Las inversiones de la empresa irán dirigidas al desarrollo de planes de capacitación interna de las empresas para hacer frente a los cambios en las nuevas condiciones de seguridad y teletrabajo. **7 Retos** se plantean para dedicar recursos económicos, tecnológicos y de conocimiento.

APROVECHAMIENTO

Los retos en el aprovechamiento del empleo recogen medidas para gestionar la DEMANDA, aprovechando mejor los recursos disponibles en el mercado de trabajo. La formación y la capacitación de las personas a lo largo de la vida, exige un compromiso de la empresa desde el inicio de su relación profesional, hasta las últimas etapas de la vida laboral. Cuanto mayor sea este compromiso mayor será el aprovechamiento de los recursos existentes en el mercado. **5 son los Retos** que se plantean en este ámbito.

EQUIDAD

Los retos en equidad se dirigen a reducir o eliminar las brechas existentes en las condiciones de trabajo y por tanto en los ingresos laborales, con el objetivo de reducir las bolsas de pobreza y las situaciones de desigualdad. **4 Retos** se han marcado para la lucha contra la inequidad en el empleo.

A continuación, se recogen en el cuadro los **27 retos a proponer a las empresas**.

Resumen de retos y ámbitos de colaboración para el empleo

ÁMBITOS DE ANÁLISIS EN EL MODELO DE FOMENTO DEL EMPLEO

RETOS A PROPONER EN EL ÁMBITO DE EMPLEO

1_ ACCESO AL EMPLEO

Desarrollo de medidas de oferta para el primer empleo, itinerarios más diversos y adaptados a los jóvenes.

Medidas especialmente dirigidas al acceso de la mujer a profesionales "masculinizadas". Medidas de fomento del acceso de los discapacitados al empleo y lucha contra la temporalidad abusiva

A.1 **Fomento de la contratación**, especialmente de colectivos vulnerables, con riesgo de cronificación en el desempleo (personas con baja cualificación y parados larga duración, +45 años)

A.2 **Lucha contra la precariedad** en las condiciones de contratación

A.3 Fomento de **vocaciones STEM en los jóvenes**

A.4 **Fomento de las prácticas**, como paso previo a la contratación de jóvenes graduados

A.5 **Nuevos puestos de trabajo vinculados** con la nueva economía (digitalización, cambio climático, etc.)

A.6 **Compromiso con la contratación de personas con discapacidad** (cumplimiento del 2% de la contratación)

A.7 **Compromiso con la contratación de mujeres** y su desarrollo profesional

A.8 **Mentoring y fomento de vocaciones STEM en la mujer**, así como vocaciones de emprendimiento

A.9 **Corresponsabilidad** y conciliación que hagan atractivo el trabajo a las mujeres

A.10 Incorporación al **diálogo social** la problemática específica del trabajo atípico, para resolver la precariedad y la falta de cobertura social

A.11 **Compromiso con la estabilidad en el empleo** y la reducción de la temporalidad

AMBITOS DE ANALISIS EN EL MODELO DE FOMENTO DEL EMPLEO

RETOS A PROPONER EN EL AMBITO DE EMPLEO

2_ RECURSOS ECONOMICOS Y HUMANOS DEL SISTEMA DE FOMENTO DEL EMPLEO

Disponibilidad de recursos económicos para la contratación y servicios preparados para la orientación, la formación y capacitación para la empleabilidad, la promoción del empleo y la inserción laboral

R.1 Incremento del gasto público en **políticas activas de empleo**

R.2 Inversión en **contratación directa** e incentivos a la contratación

R.3 Inversión en recursos para **teletrabajo**

R.4 Inversión en planes de **seguridad y salud en el trabajo**

R.5 Inversión en **capacitación y recualificación** de los demandantes de empleo **en nuevas tecnologías**

R.6 Inversión en **especialización de los servicios de empleo**, hacia una atención más individualizada y experta

R.7 Inversión en **tecnologías avanzadas para la intermediación** (IA, big data) en los servicios de empleo

3_ APROVECHAMIENTO

Gestionar la demanda del mercado de trabajo para garantizar máximas tasas de empleabilidad, y niveles de rendimiento adecuados para el nuevo entorno socio-económico y post crisis

APR.1 **Formación Dual y FP**, nuevos skills y capacidades para los jóvenes

APR.2 **Nuevas formas de formación**, informal o no formal para mejorar la empleabilidad

APR.3 Compromiso de la empresa con la **formación de sus trabajadores a lo largo de la vida** profesional

APR.4 Compromiso de la empresa con la formación y la empleabilidad de los jóvenes. **Desarrollo de programas de tutores para las nuevas incorporaciones**

APR.5 Planes de formación y capacitación para **adaptación a la economía digital**

4_ EQUIDAD

Garantizar la igualdad en las condiciones de trabajo a todo tipo de colectivos, independientemente de su situación socio-económica, familiar o sexo

E.1 **Planes de igualdad** con compromiso, evaluación y seguimiento por parte de las empresas

E.2 Planes de **lucha contra la brecha salarial** de género

E.3 **Potenciación de la movilidad geográfica** para reducir las vacantes no cubiertas y equilibrar las diferencias salariales entre regiones

E.4 **Lucha contra el subempleo** con planes específicos por sectores

6_ ESTUDIO DE LAS MEMORIAS DE LAS EMPRESAS SERES

Con el objetivo de contrastar con las empresas SERES lo adecuado del modelo de retos propuesto en el capítulo anterior, el equipo SERES realizó un trabajo exhaustivo de análisis de las aportaciones de las empresas al ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, a través de sus memorias de actividad y memorias RSE.

Fruto de este trabajo se elaboró una base de datos con número de proyectos y número de empresas que podían contribuir con sus actuaciones a cada uno de los retos establecidos en el presente proyecto.

Es importante aclarar que la clasificación de las iniciativas extraídas de las memorias, se hizo con la única información obtenida de dichas memorias, sin contraste con cada empresa, lo que supone cierta interpretación subjetiva por parte del equipo SERES a la hora de clasificar las iniciativas y su contribución a cada reto.

En cualquier caso, el trabajo se ha realizado con empresas comprometidas con el ODS 8, que disponen de actuaciones vinculadas con los retos que perseguimos en este informe de empleo y el resultado obtenido nos sirve para analizar prioridades y contrastar resultados.

Los resultados obtenidos se resumen en los siguientes cuadros:

- De las 61 empresas que manifiestan en sus memorias contribuir al ODS 8 «Trabajo decente y crecimiento económico», hay 10 que no mencionan específicamente proyectos vinculados con el empleo, por lo que finalmente hemos considerado que son 51 las empresas que contribuyen con sus proyectos al Empleo.

SE HAN ANALIZADO LAS MEMORIAS DE 145 EMPRESAS

51 EMPRESAS CONTRIBUYEN AL ODS 8 CON 118 PROYECTOS / INICIATIVAS



Estas 51 empresas contribuyen con 188 iniciativas a alguno de los diferentes Retos que hemos identificado para el Empleo, en los ámbitos del Acceso, Recursos, Aprovechamiento y/o Equidad.

■ ODS 8

■ NO ODS 8

Mostramos a continuación las conclusiones de este análisis basado en las Memorias RSE y las Memorias de Actividad de las 140 empresas SERES identificadas.

La conclusión de nuestro análisis arroja el dato de que de las 51 empresas que contribuyen con objetivos, iniciativas o programas al Empleo, el 73% lo hacen en el ámbito de [Acceso al Empleo](#), el 13% en el ámbito de los [Recursos Económicos y Humanos](#), el 55% en el ámbito del [Aprovechamiento](#) y un 22% cuentan con iniciativas en el ámbito de la [Equidad](#).

Muchas empresas contribuyen a más de un reto y más de un ámbito. Una gran mayoría lo hacen para dar acceso a diversos colectivos con dificultades al mercado de trabajo.

Contribución a las empresas por ámbitos

Porcentaje de empresas que trabajan en los ámbitos estudiados






Si repartimos los 188 proyectos/iniciativas que se han podido identificar, en los 4 ámbitos, el 53% se clasifican en el ámbito de Aprovechamiento, el 5% en Recursos Económicos y Humanos y el 33% en Accesibilidad. Es el ámbito de la Equidad donde se han identificado un número menor de proyectos, el 9%.

Clasificación de los proyectos por ámbitos y retos

RETOS	PROYECTOS
A.1 Fomento de la contratación, especialmente de colectivos vulnerables, con riesgo de cronificación en el desempleo (personas con baja cualificación y parados larga duración, +45 años)	17
A.2 Lucha contra la precariedad en las condiciones de contratación	16
A.3 Fomento de vocaciones STEM en los jóvenes	8
A.4 Fomento de las prácticas, como paso previo a la contratación de jóvenes graduados	14
A.5 Colaboración con entidades educativas en el diseño de programas de formación, adaptados a las necesidades del mercado de trabajo	6
A.6 Compromiso con la discapacidad (cumplimiento del 2% de la contratación)	13
A.7 Compromiso con la contratación de mujeres y su desarrollo profesional	7
A.8 Mentoring y fomento de vocaciones STEM en la mujer, así como vocaciones de emprendimiento	8
A.9 Corresponsabilidad y conciliación que hagan atractivo el trabajo a las mujeres	3
A.10 Incorporación al diálogo social la problemática específica del trabajo atípico, para resolver la precariedad y la falta de cobertura social	0
A.11 Compromiso con la estabilidad en el empleo y la reducción de la temporalidad	8



ACCESO AL EMPLEO

RETOS	PROYECTOS	
 <p>RECURSOS ECONÓMICOS Y HUMANOS DEL SISTEMA EDUCATIVO</p>	R.1 Incremento del gasto público en políticas activas de empleo	0
	R.2 Inversión en contratación directa e incentivos a la contratación	3
	R.3 Inversión en recursos para teletrabajo	0
	R.4 Inversión en planes de seguridad y salud en el trabajo	1
	R.5 Inversión en capacitación y recualificación de los y las trabajadoras en nuevas tecnologías	2
	R.6 Inversión en especialización de los servicios de empleo, hacia una atención más individualizada y experta	1
	R.7 Inversión en tecnologías avanzadas para la intermediación (IA, big data) en los servicios de empleo	3
 <p>APROVECHAMIENTO</p>	APR.1 Formación Dual y FP, incorporando nuevos skills y capacidades para los jóvenes	9
	APR.2 Nuevas formas de formación, informal o no formal para mejorar la empleabilidad	15
	APR.3 Compromiso de la empresa con la formación de sus trabajadores a lo largo de la vida profesional	9
	APR.4 Compromiso de la empresa con la formación y la empleabilidad de los jóvenes	13
	APR.5 Planes de formación y capacitación para adaptación a la economía digital	15
 <p>EQUIDAD</p>	E.1 Planes de igualdad con compromiso, evaluación y seguimiento por parte de las empresas	4
	E.2 Planes de lucha contra la brecha salarial de género	13
	E.3 Potenciación de la movilidad geográfica para reducir las vacantes no cubiertas y equilibrar las diferencias salariales entre regiones	0
	E.4 Lucha contra el subempleo con planes específicos por sectores	0

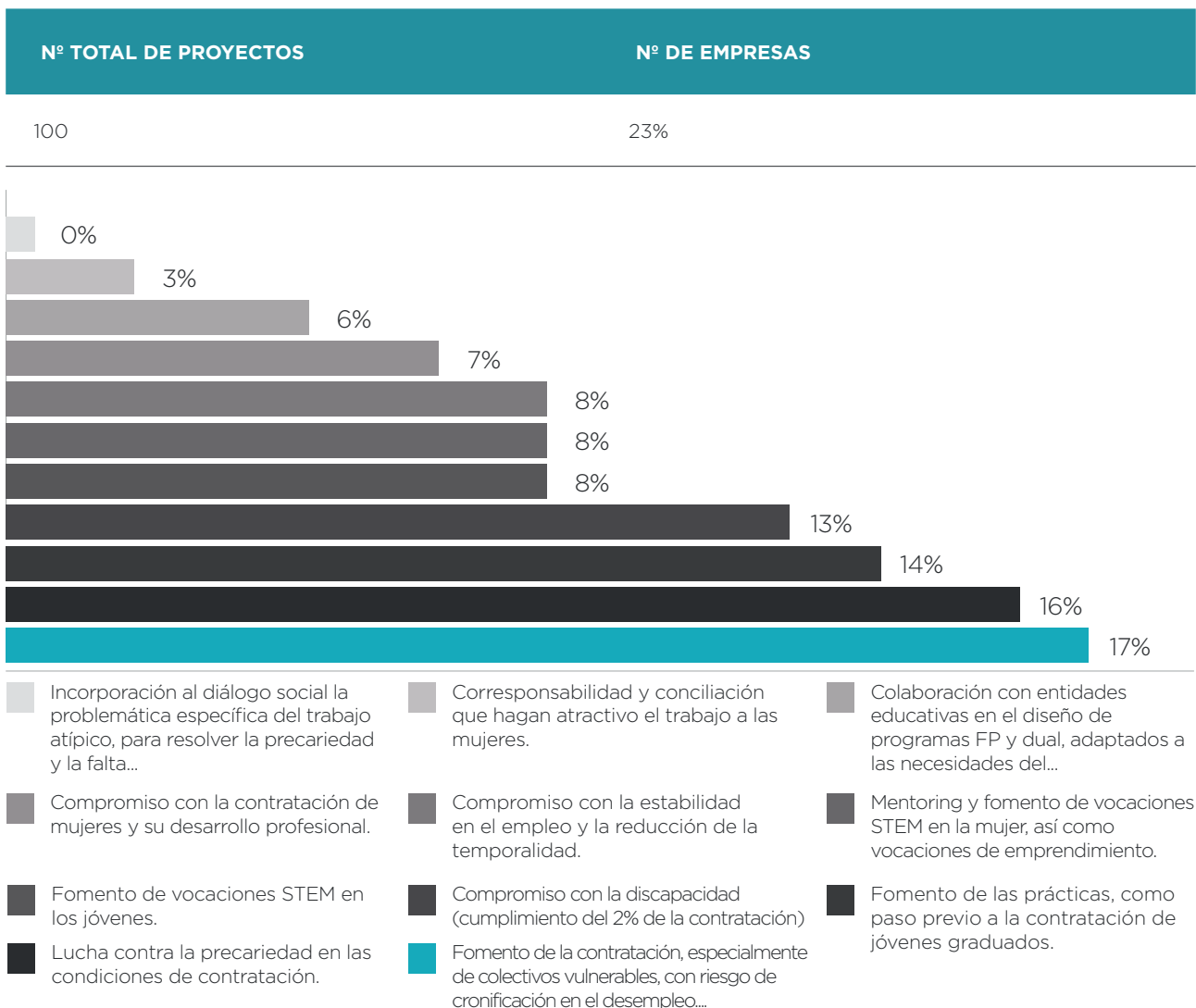
Fuente: Trabajo interno de análisis de las Memorias de Empresas. Fundación SERES 2019

A continuación, se muestra un mayor detalle de los Retos de Empleo a los que principalmente han contribuido las empresas SERES analizadas.



(A) ACCESO AL EMPLEO

Los proyectos dirigidos a fomentar la contratación de colectivos vulnerables y de especial dificultad, junto con la lucha contra la precariedad en el empleo son los dos retos más repetidos en las memorias de las empresas analizadas. Le siguen en importancia el fomento de las prácticas de los jóvenes, y el compromiso con la contratación propia de personas con discapacidad.



Fuente: estudio de Fundación SERES basado en las Memorias de las Empresas SERES 2019

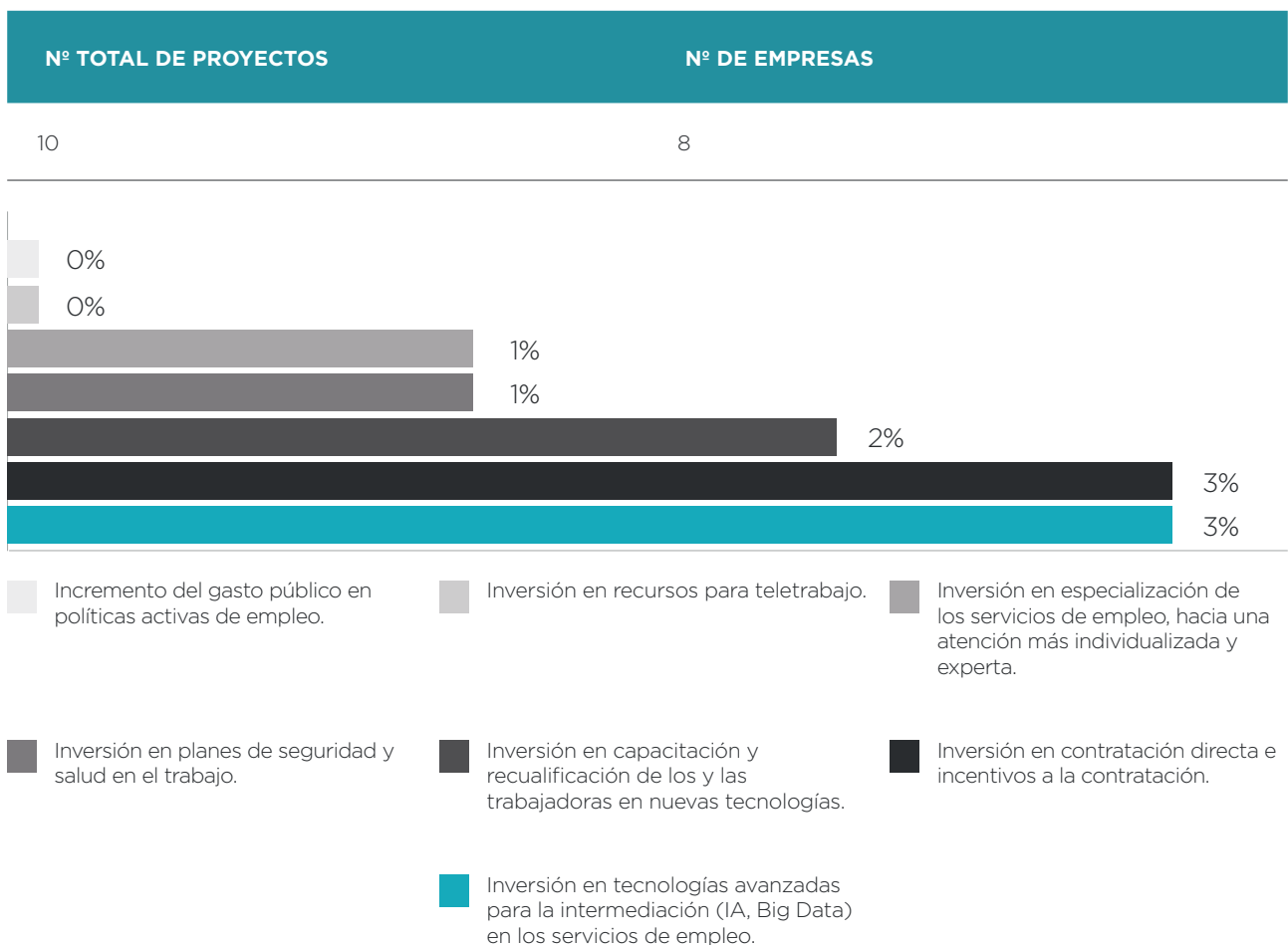


(R) RECURSOS ECONÓMICOS Y HUMANOS

El apoyo con recursos y tecnología a los servicios de empleo parece alejado de los intereses de las empresas en general, solo 3 iniciativas están vinculadas con la aportación de recursos tecnológicos a los servicios de empleo y 2 con la formación de los trabajadores de dichos servicios para su adaptación a las nuevas tecnologías.

Los planes de inversión en las empresas en cuanto a recualificación en nuevas tecnologías solo se mencionan en dos casos, probablemente porque los planes se entienden más como formación continua a lo largo de la vida y no tan específica en inversión en nuevas tecnologías.

Las compañías aún no disponían de medidas específicas de inversión para el teletrabajo, hay que tener en cuenta que las Memorias analizadas eran del 2019.



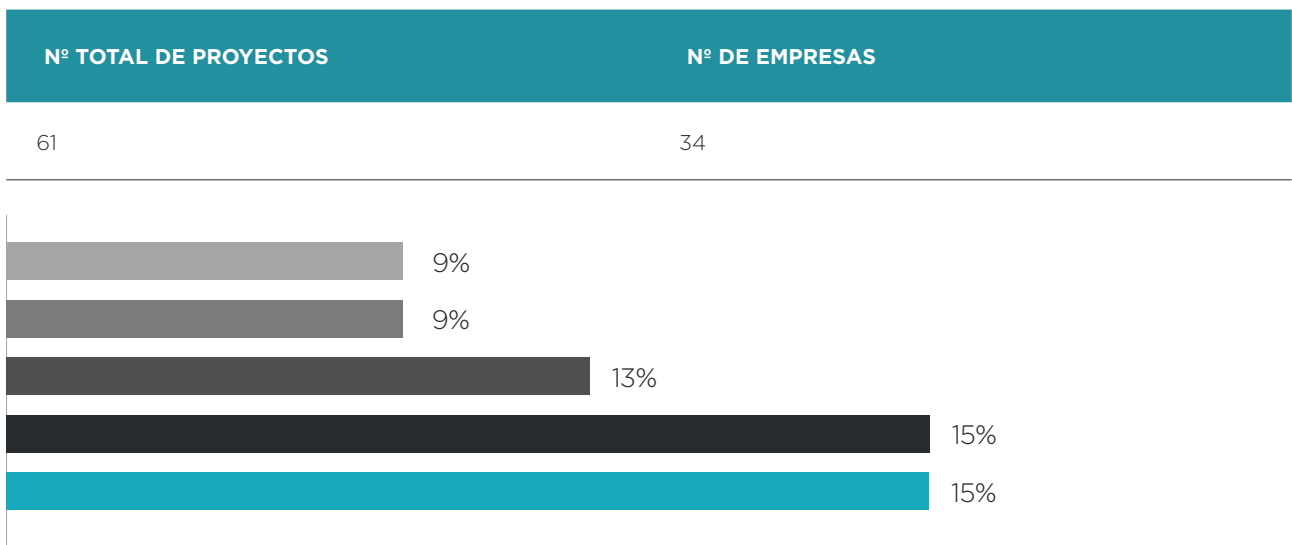
Fuente: estudio de Fundación SERES basado en las Memorias de las Empresas SERES 2019



(APR) APROVECHAMIENTO

En cuanto al aprovechamiento de los recursos del mercado de trabajo, la mayor parte de las iniciativas se refieren al compromiso por la formación en la digitalización y en ámbitos donde la empresa puede aportar capacidades y conocimientos, de ahí el número importante de iniciativas a través de modelos de formación no formal (no reglada o certificada). El compromiso con la empleabilidad de los jóvenes en general es otro de los retos para los que se han identificado 13 iniciativas.

El desarrollo de programa de formación dual y apoyo en programas de formación profesional también es significativo, con 9 proyectos, al igual que el compromiso de la empresa con la formación continua de sus trabajadores.



- Formación Dual y FP, incorporando nuevos skills y capacidades para los jóvenes.
- Compromiso de la empresa con la formación de sus trabajadores a lo largo de la vida profesional.
- Compromiso de la empresa por la formación y la empleabilidad de los jóvenes.
- Nuevas formas de formación, informal o no formal para mejorar la empleabilidad.
- Planes de formación y capacitación para adaptación a la economía digital.

(E) EQUIDAD

Por último, en el ámbito de la Equidad, y respecto a la lucha contra las brechas en el mercado de trabajo que producen desigualdades económicas y pobreza, las empresas analizadas se han centrado principalmente en luchar contra la brecha salarial, en concreto 13 de ellas, y con planes de evaluación y seguimiento de los compromisos adquiridos en igualdad, por 4 de ellas. No se han identificado iniciativas que vayan dirigidas a eliminar el subempleo o a potenciar la movilidad o la equidad en los salarios entre regiones.

Nº TOTAL DE PROYECTOS	Nº DE EMPRESAS
-----------------------	----------------

17

14



■ Lucha contra el subempleo con planes específicos por sectores.

■ Potenciación de la movilidad geográfica para reducir las vacantes no cubiertas y equilibrar las diferencias salariales entre regiones.

■ Planes de igualdad con compromiso, evaluación y seguimiento por parte de las empresas.

■ Planes de lucha contra la brecha salarial de género.

Fuente: estudio de Fundación SERES basado en las Memorias de las Empresas SERES 2019

ANEXO_ FUENTES ESTADÍSTICAS DE EMPLEO

PRINCIPALES FUENTES

Las fuentes utilizadas han sido diversas, de procedencia pública, privada y del tercer sector y de diversos ámbitos (empleo, desempleo, contratación, condiciones laborales, capacitación, gasto público, formación, etc.) y por colectivos (mujeres, personas con discapacidad, jóvenes, colectivos vulnerables, etc.).

Los informes consultados son los últimos publicados por cada una de las fuentes: Unión Europea (Parlamento, Comisión Europea y Eurostat), Organización Internacional del Trabajo y OCDE, principalmente, así como fuentes nacionales (Ministerio de Trabajo, Seguridad Social, Airef, Foessa, Fundae, etc). Cada una de las fuentes presenta distintas estrategias de publicación.

Además de las fuentes institucionales se han tenido en cuenta informes de entidades privadas especializadas en empleo (Adecco, etc), Universidades e informes de consultoras sobre aspectos vinculados con el mercado de trabajo y la empresa.

Al final de este anexo, están relacionadas todas las fuentes por orden alfabético y divididas en nacionales e internacionales y fuentes para la obtención de indicadores estadísticos.

Comisión Europea

La Estrategia Europea de Empleo empezó en 1997, cuando los Estados miembros de la UE decidieron establecer un conjunto de objetivos comunes de la política de empleo. Su objetivo principal era crear más y mejores puestos de trabajo en toda la UE.

La aplicación de la Estrategia Europea de Empleo —a la que contribuye con sus actividades el Comité de empleo— se articula alrededor de estas **cuatro fases del semestre europeo**:

1. Las orientaciones para las políticas de empleo, recogen las prioridades y objetivos comunes en materia de empleo propuestos por la Comisión, acordados por los Gobiernos nacionales y adoptados por el Consejo de la UE.
2. El Informe Conjunto sobre el Empleo, basado en tres elementos: el análisis de la situación del empleo en Europa, la aplicación de las orientaciones para el empleo y la evaluación del cuadro de indicadores sociales y de empleo clave. La Comisión publica el informe y el Consejo de la UE lo adopta.

3. Los programas nacionales de reforma presentados por los Gobiernos nacionales, cuyo contenido examina la Comisión para determinar su adecuación a Europa 2020 (programas nacionales de reforma anteriores a 2011).
4. Tras evaluar los programas nacionales de reforma, la Comisión publica una serie de informes sobre los Estados miembros, en los que analiza sus políticas económicas, y formula recomendaciones específicas para cada país.

EUROSTAT

La Oficina Estadística de la Unión Europea, se encarga de publicar estadísticas e indicadores de alta calidad a escala europea que permitan hacer comparaciones entre países y regiones.

OIT Organización Internacional del Trabajo

Única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE (OECD)

La OCDE tiene como objetivo principal promover políticas para mejorar el bienestar social, cooperar para responder a los desafíos económicos, sociales, medioambientales y de buen gobierno, los desafíos acentuados con la globalización y a su vez aprovechar mejor las oportunidades que surgen de la misma. Más en concreto los objetivos de la OCDE son los siguientes:

- Lograr la más fuerte expansión posible de la economía y del empleo, y aumentar el nivel de vida en los países miembros, manteniendo la estabilidad financiera y contribuyendo así al desarrollo de la economía mundial.
- Contribuir a una sana expansión económica en los países miembros y en los no miembros en vías de desarrollo.
- Aportar a la expansión del comercio internacional.

A continuación, se detallan todas las fuentes utilizadas, relacionadas por orden alfabético.

FUENTES NACIONALES

ADECCO. DIFERENCIAS ENTRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

ADECCO. Nuevas medidas en el ámbito laboral, social y económico

AIREF. PROGRAMA POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

ESADE. Covid-19 y desigualdad de género en España

BOE Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020.

BOE. Resolución de 12 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2019, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2019, 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.

CEOE /PwC. ANALISI DE LA BRECHA SALARIAL DE GENERO EN ESPAÑA

FEDEA Transformación digital y consecuencias para el empleo en España. Una revisión de la investigación reciente

FOESSA. VIII INFORME FOESSA sobre Exclusión y Desarrollo Social en España

FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO. BALANCE DE SITUACIÓN 2018

FUNDAE. INFOGRAFIA 25 ANIVERSARIO FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE ASUNTOS ECONOMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL. Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE Marzo 2020

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL INFORME de prospección y detección de necesidades formativas

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL LXVI Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. DEMANDANTES DE EMPLEO, PARO, CONTRATOS Y PRESTACIONES POR DESEMPLEO

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. INFORME SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO DE LAS MUJERES DATOS 2018

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. INFORME SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DATOS 2018

FUENTES NACIONALES

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. INFORME TRIMESTRAL DEL ANALISIS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO 2019

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. PLAN DE CHOQUE POR EL EMPLEO JOVEN 2019-2021

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. PROGRAMACION OPERATIVO DE EMPLEO JUVENIL

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL.. ESTADISTICAS DE CONTRATOS MAYO 2019

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL..ESTADO DEL MERCADO DE TRABAJO DE LOS JOVENES. ESTATAL DATOS REFERIDOS A 2018

INE. EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

INJUVE. GOBIERNO DE ESPAÑA. Situación actual del empleo juvenil en España

SEPE (SERVICIO ESTATAL PUBLICO DE EMPLEO) INFORME ANUAL 2018

GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Seguimiento de indicadores de empleo de la Estrategia EuropFUENTES Indicadores

FUENTES INTERNACIONALES

ANED (Academic Network of European Disability experts) European comparative data on Europe 2020 & People with disabilities

COMISION EUROPEA. PROYECTO DE INFORME CONJUNTO SOBRE EL EMPLEO DE LA COMISIÓN Y EL CONSEJO que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa al Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2019

DIARIO OFICIAL DE LA UNION EUROPEA. DECISIÓN (UE) 2018/1215 DEL CONSEJO de 16 de julio de 2018 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros

DIARIO OFICIAL DE UNION EUROPEA. RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO de 15 de febrero de 2016. sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral

EUROPEAN COMISSION. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Country Report Spain 2019

EUROPEAN COMMISSION Informe "Country Report 2018: Informe sobre España 2018,

EUROPEAN COMMISSION. EDUCATION AND TRAINING MONITOR 2029 SPAIN

EUROPEAN COMMISSION. EMPLOYMENT AND SOCIAL DEVELOPMENTS IN EUROPA 2018

FUENTES INTERNACIONALES

EUROPEAN COMMISSION. Job Creation in Europe: A firm-level analysis

EUROPEAN COMMISSION. Joint Employment Report 2017

EUROPEAN COMMISSION. Labour market policy Expenditure and participants

EUROPEAN COMMISSION. SOCIAL AGENDA It's all about skills

EUROPEAN COMMISSION. The feasibility of developing a methodology for measuring the distance travelled and soft outcomes for long-term unemployed people participating in Active Labour Market Programmes

EUROSTAT 2018. STADISTICS EXPLAINED

Job vacancy statistics

OECD Employment Outlook 2019. THE FUTURE OF WORK

OECD INFORME sobre e infracapacitación

OECD Multilingual Summaries Job Creation and Local Economic Development

OECD perspectivas de empleo

OECD Skills Outlook 2015. YOUTH, SKILLS AND EMPLOYABILITY

OECD TACKLING CORONAVIRUS CONTRIBUTED TO AT GLOBAL EFFORT

OECD. LABOUR MARKET MISMATCH AND LABOUR PRODUCTIVITY: EVIDENCE FROM PIAAC DATA

OIT El COVID-19 y el mundo del trabajo. Segunda edición Estimaciones actualizadas y análisis

OIT Employment Policy Department The regulation of internships: A comparative study

OIT INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS LABORALES. ESTUDIO SOBRE CRECIMIENTO CON EQUIDAD. ESPAÑA. EMPLEOS DE CALIDAD PARA UNA NUEVA ECONOMIA

OIT. TRABAJAR PARA UN FUTURO MÁS PROMETEDOR

EUROPEAN COMMISSION. DEFINIICIÓN POLITICAS DE EMPLEO

FUENTES INDICADORES

Anuario de Innovación en España que cita a la fuente Eurostat

FUENTES INDICADORES

Education and Training Monitor 2019

Elaboración propia a partir de datos del SEPE. Estadísticas contratos Mes de Mayo 2019

Encuesta Comisión Europea 2013. OCDE Skills Outlook 2015

Encuesta Europea de Ingresos y Condiciones de Vida. Eurostat

European Commission. The Experience of Traineeship in the EU

Eurostat 2018. Tablas estadísticas de Empleo

Eurostat 2019. Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status

Eurostat statistics. Unadjusted gender pay gap 2017

Eurostat. Infoempleo y UNIR. informe 'Empleo IT Mujer: 10 profesiones con futuro',

Formación para el empleo. Balance de situación 2018. Informe Anual 2018 de Fundae

INE 2019 y Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat.

https://elpais.com/sociedad/2019/09/17/actualidad/1568714695_033491.html

INDICADORES DE CONDICIONES DE TRABAJO: ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

INE Estadísticas, salarios, ingresos y cohesión social 2018

INE. El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). Año 2018

Informe AIREF 2018 (datos España) y Assesment Report on Public Employment Services Capacity de la Comisión Europea

Informe Anual Grant Thorton 2019. Women in Business hacia un avance real

Informe del Mercado Laboral Infojobs-Esade (página 24)

Informe Infoempleo de ADECCO

Job vacancy statistics. Eurostat 2019

LMP Expenditure and participants. Data 2017 . Comisión Europea

Long-term unemployment rate - EU, euro area and Member States, level and change over the year to 2018Q3

FUENTES INDICADORES

OCDE Employment Outlook 2019

OIT. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo - Tendencias 2020

ONTSI. Dossier de indicadores - teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE.

PANORAMA DE LA EDUCACIÓN 2019

Plan de Choque Empleo Joven 2019-2021

PROPUESTA DE INFORME CONJUNTO SOBRE EL EMPLEO DE LA COMISIÓN Y DEL CONSEJO que acompaña a la Comunicación de la Comisión Europea Relativa a la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible 2020

SEPE. PLAN DE CHOQUE POR EL EMPLEO JOVEN 2019-2021 (datos de Agosto 2018) pagina 10

AUTORES

Ana Andueza

Fundación SERES

Con la colaboración de Yolanda Yubero

seres

fundación sociedad
y empresa responsable

Fundación SERES

C/Ayala, 27
28001 Madrid
Teléfono 91 575 84 48
www.fundacionseres.org