

# LA ATRACCIÓN DEL **TALENTO PROFESIONAL** PARA LA **ECONOMÍA SOCIAL**



## DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS



LA ATRACCIÓN  
DEL **TALENTO**  
**PROFESIONAL**  
PARA LA **ECONOMÍA**  
**SOCIAL**  

---

DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS



# ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN	8
2.- MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA	12
2.1- ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA: DATOS, EVOLUCIÓN Y SINGULARIDADES	12
ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN ACTIVA	13
TASAS DE EMPLEO	21
EMPRESAS	24
DESEMPLEO	25
EMPLEO JUVENIL	28
EMPRENDIMIENTO JUVENIL	32
2.2- IMPACTO REFORMA LABORAL RDL 32/ 2021	35
2.3- POLÍTICAS PÚBLICAS INCENTIVADORAS Y DE DESARROLLO DEL EMPLEO	39
ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2021-2024	39
PLAN ANUAL PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DIGNO 2023	41
REAL DECRETO LEY 1/2023	41
LEY DE STARTS UPS	45
3.- ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO	50
3.1- IMPORTANCIA DE LA RETENCIÓN DEL TALENTO EN LAS EMPRESAS	50
ROTACION DEL PERSONAL	50
ESTRATEGIAS EMPRESARIALES PARA LA GESTION DEL TALENTO	52
FACTORES CLAVES EN LA ATRACCIÓN DEL TALENTO: GENERACION MILLENIAL	53
3.2- EL RETO DE LA GESTIÓN HUMANA DE LA IA	56
3.3- EL CUIDADO DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO	57
3.4- PROPUESTA DE VALOR PARA LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL	61
CERTIFICACIÓN EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE	61
JORNADA DE CUATRO DÍAS	62
TELETRABAJO	64
FLEXISEGURIDAD LABORAL	68
4.- TALENTO EN ECONOMÍA SOCIAL	74
4.1- PROFESIONES MÁS DEMANDADAS	74
EL IMPACTO DE LA TECNOLOGIA Y LA AUTOMATIZACIÓN EN EL EMPLEO	75
4.2- NUEVAS OPORTUNIDADES PARA EL EMPRENDIMIENTO SOCIAL: IA Y TECNOLOGÍA	82
COOPERATIVISMO DE PLATAFORMA: MODELO COOPERATIVISTA ADAPTADO AL ÁMBITO DIGITAL	84
4.3- TALENTO TECNOLÓGICO EN EL GRUPO COOPERATIVO MONDRAGON	88
4.4- VALORES Y TALENTO DIGITAL: GRUPO SOCIAL ONCE	92
4.5- FORTALEZAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN EL MERCADO DE TRABAJO: FLEXIBILIDAD, ADAPTABILIDAD E IGUALDAD	95
COOPERATIVAS DE TRABAJO E IGUALDAD	97
4.6- PROPUESTA DE MEJORA PARA LA ATRACCIÓN DEL TALENTO Y PROFESIONALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA SOCIAL	101
ANALISIS EMPRENDIMIENTO SOCIAL DE BASE TECNOLÓGICA	103
5- CONCLUSIONES GENERALES DEL ESTUDIO	108
Bibliografía	114
Webgrafía	116





# *INTRODUCCIÓN*

## CAPÍTULO 1



# 1.- INTRODUCCIÓN

Históricamente, las principales características del mercado laboral español se pueden resumir en cuatro: una tasa de desempleo elevada en comparación con países de desarrollo similar, una gran variabilidad del volumen de empleo en cada ciclo económico, precariedad laboral (bajos salarios, parcialidad, excesiva temporalidad, etc.), un tejido empresarial dominado por las pequeñas y medianas empresas (pymes) y una baja tasa de ocupación femenina. A parte de ello, la economía española se ha caracterizado por la dependencia externa, la desindustrialización, el escaso desarrollo tecnológico e inversión en I+D+i, un limitado sector público, un gran peso de la pequeña empresa, la existencia de sectores intensivos en mano de obra, bajos salarios y especialización productiva en el sector financiero y, sobre todo, en el sector turístico (hostelería, restauración, ocio, etc.) y de la construcción. A esto se suma en la actualidad el impacto de una guerra comunitaria, la superación de una pandemia, la globalización y su efecto en el consumo, la inflación generalizada y la crisis climática, que impactan de forma directa en el mercado de trabajo.

A tiempo nos encontramos de revertir estos indicadores y convertirlos en oportunidad para igualarnos a otros países del entorno siguiendo el ODS 8 “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”. Los Gobiernos han ido tomando medidas (Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, Real Decreto Ley 1/2023 de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral, Real Decreto Ley 32/ 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, entre otras), pero lejos de apartar el foco debemos otorgar la importancia que tienen las relaciones laborales y el empleo en el desarrollo económico de un país. Es por ello, debemos seguir avanzando para aprovechar al máximo las oportunidades que nos ofrece la tecnología y la industria 4.0, a través de nuevas propuestas y de la modernización del mercado de trabajo como eje central de este proyecto. Que atenderá a ámbitos tan diversos como el refuerzo de las políticas activas frente a las pasivas de empleo, los incentivos a la contratación, la atracción y la retención del talento, la incorporación de la tecnología, el emprendimiento social como respuesta a los retos sociales, la atención a la salud mental en el trabajo, la integración de la diversidad y la igualdad efectiva en las empresas. Debemos lograr que empresas y Estado vayan de la mano para reforzar la vida de las personas y el Estado del Bienestar.

## CAPÍTULO 1



*MERCADO DE TRABAJO*  
***EN ESPAÑA***



2.- MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

A lo largo de este apartado analizaremos los datos del mercado de trabajo actual en España y su evolución reciente con el objetivo de obtener una visión general de la que partir para el análisis del resto de puntos de esta investigación:

2.1- Análisis del mercado de trabajo en España: datos, evolución y singularidades

Si tomamos como referencia datos oficiales del último trimestre extraídos de “Informe trimestral análisis del mercado de trabajo N° 147” del Ministerio de Trabajo y Economía Social correspondiente al mes de noviembre de 2023, cabe concluir que, de acuerdo con los datos de la Contabilidad Nacional Trimestral de España correspondientes al tercer trimestre de 2023, el PIB registró un incremento trimestral del 0,3% en términos ajustados de estacionalidad y calendario situándose en 364.625 millones de euros. Respecto al trimestre previo, la variación se sitúa en un 1,8%.

En cuanto a la variación interanual del PIB desde la perspectiva de la oferta: el valor añadido bruto de las ramas industriales aumenta un 0,5%, con un descenso de cuatro décimas respecto a la tasa del trimestre anterior. Dentro de las mismas, la industria manufacturera se incrementa un 2,9% -0,7 puntos más que en el trimestre precedente-. El valor añadido bruto de la construcción crece un 1,0% respecto al mismo trimestre de 2022 -1,1 puntos menos que en el trimestre anterior-. La variación interanual del valor añadido bruto del sector servicios por su parte es del 2,4%; lo que supone cuatro décimas menos que la del trimestre precedente. Finalmente, las ramas primarias registran una variación interanual del 2,7% este trimestre, frente al -1,9% del trimestre anterior. En el gráfico que sigue presentamos unos datos macroeconómicos de carácter general que interactúan de forma directa con los ritmos y tendencias del mercado de trabajo de nuestro país presentados en una tabla que refleja variaciones del PIB, empleo, tasa de paro e IPC según diferentes fuentes.

	NACIONALES				INTERNACIONALES					
	MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TD		BANCO DE ESPAÑA		COMISIÓN UE		OCDE		FMI	
	28/04/2023	15/10/2023	19/04/2023	19/09/2023	15/05/2023	11/09/2023	22/11/2022	12/06/2023	25/07/2023	10/10/2023
PIB (var%)										
2023	2,1	2,4	2,3	2,3	1,9	2,2	1,3	2,1	2,5	2,5
2024	2,4	2,0	2,2	1,8	2,0	1,9		1,9	2,0	1,7
2025			2,1	2,0						1,6
EMPLEO (var%) (*)										
2023	2,1	2,1	1,7	1,3	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1,7
2024	2,3	1,4	1,8	1,5	n.d.	n.d.				1,0
2025			1,1	1,3						
TASA DE PARO (%)										
2023	12,2	11,8	12,2	12,0	12,7	n.d.	12,9	12,8	n.d.	11,8
2024	10,9	10,9	11,5	11,5	12,4	n.d.		12,4	n.d.	11,3
2025			11,3	11,3						
IPC (var%)										
2023		n.d.		3,6		3,6		3,9		3,5
2024		n.d.		4,3		2,9		3,9		3,9
2025				1,8						

Gráfico 1. Título: Previsiones macroeconómicas para España 2023-2025. Fuente: FUENTE: MAEyTD, Banco de España, FUNCAS, BBVA, Comisión UE, OCDE, FMI.

**El empleo**, por su parte, expresado en puestos de trabajo a tiempo completo, ha aumentado en términos interanuales un 3,5%; lo que se traduce en la creación de 677.700 empleos en el último año. La variación interanual del coste laboral unitario se sitúa este trimestre en el 5,9%.

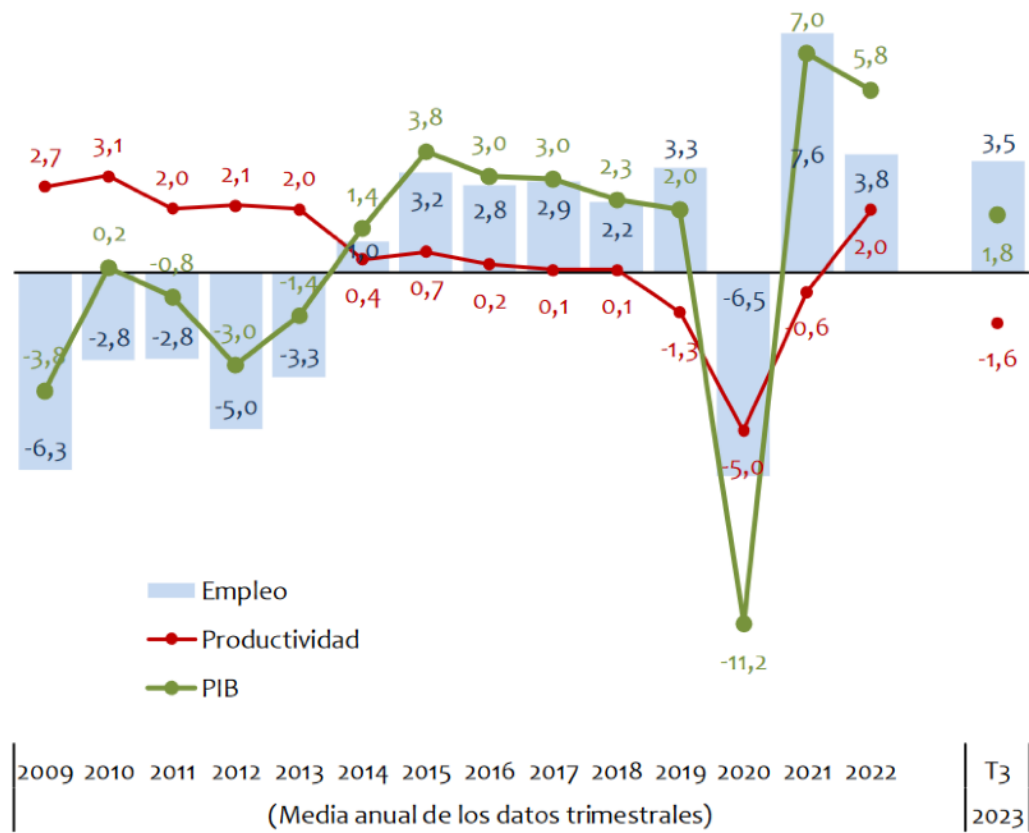


Gráfico 2. Título: PIB por Oferta (Índices de volumen encadenado), Empleo y Productividad por puesto de trabajo equivalente a tiempo completo (variación anual en puntos, datos ajustados de estacionalidad y calendario). Fuente: INE; Contabilidad nacional trimestral de España.

## ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN ACTIVA

En cuanto a la **tasa de actividad**, según la EPA del tercer trimestre de 2023, la población activa se sitúa en 24.121.000 personas. Esta cifra supone una variación del 1,3% respecto al trimestre anterior y del 2,5% en términos interanuales.

Para la población de 16 a 64 años, la tasa de actividad al tercer trimestre es de 76,4%. En términos interanuales la tasa de actividad se incrementó 0,3 puntos en España, 0,5 puntos en la UE-27 y 0,6 puntos en la eurozona.

Referente a las **características de las personas ocupadas**, podemos saber que, según datos de la EPA, las de 16 y más años se cifraron en 21.265.900 durante el tercer trimestre de 2023- lo que representa un 59,4% del total de personas ocupadas o lo que es lo mismo, 0,4 puntos más que el trimestre anterior y 0,6 puntos superior a la registrada en el mismo trimestre del año anterior-. El 53,5% de las personas ocupadas en España durante el

trimestre analizado han sido hombres y el 46,5% mujeres. Esto refleja que la ocupación sigue siendo superior en el género masculino. Estos datos concluyen, además, que el empleo registró una variación del 1,0% respecto al trimestre precedente (209.200 ocupados más) y del 3,5% en relación con el mismo trimestre del año anterior (720.200 empleados más).

Por edades, en el tercer trimestre de 2023, las personas de 30 a 54 años son quienes presentan mayor tasa de empleo (79,8%). El grupo etario que presenta mayor crecimiento trimestral en la tasa de actividad es el de 16 a 29 años (2,1 puntos) y anual el relativo a personas entre 55 y 64 años (2,1 puntos). La tasa de actividad de 16 y más años es superior en hombres (64,4%) que en mujeres (54,7%). En el último trimestre son las mujeres entre 16 a 29 años las que más han crecido (2,2 puntos) y con respecto al mismo periodo del año anterior han sido los hombres de 55 a 64 años (2,2 puntos).

Se observa un aumento sostenido de la actividad para el grupo de 55-64 años, con una tasa del 67,6% en el tercer trimestre de 2023, cifra superior a la registrada en el año 2009, cuando alcanzó el 49,6%.

Por otro lado, la población activa femenina aumentó el 1,3% respecto al trimestre anterior, mientras que la masculina subió un 1,2%. En términos interanuales, la cifra de mujeres activas aumentó un 3,2%, superior en 1,3 puntos al crecimiento registrado por los hombres (1,9%).

A continuación, se presenta una gráfica representativa que nos permite obtener una visión global del perfil del mercado de trabajo de España por sexo, grupo de edad y estado laboral.

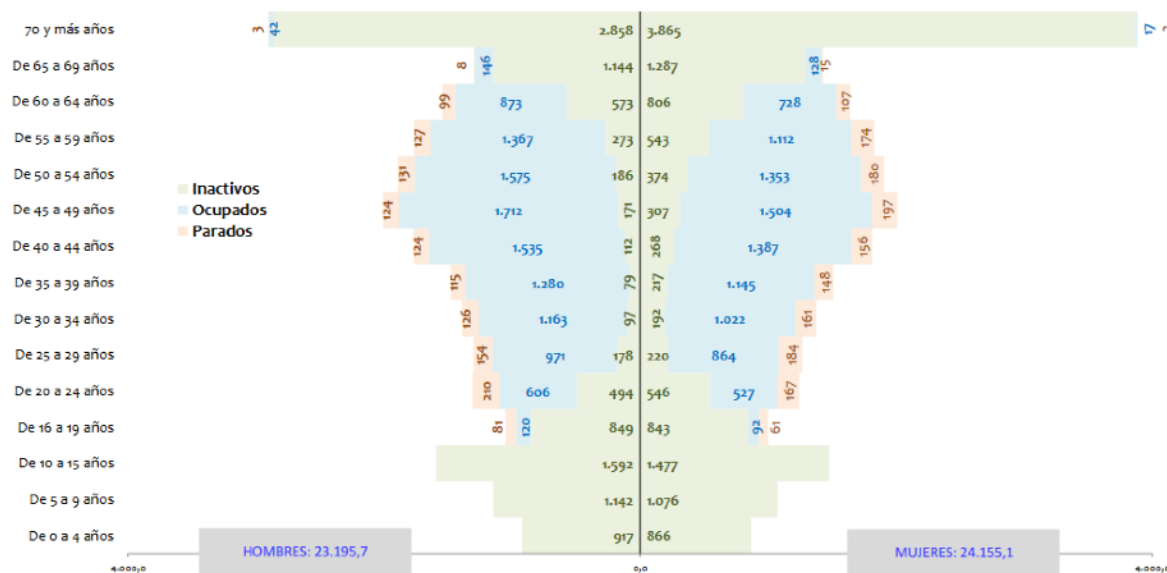


Gráfico 3. Título: Población española por sexo, grupo de edad y relación con la actividad económica  
3º Trim. 2023 (miles de personas) Fuente: INE; EPA.

Se prosigue con la tasa de actividad por grupos de edad percibiendo la evolución en los últimos 15 años.

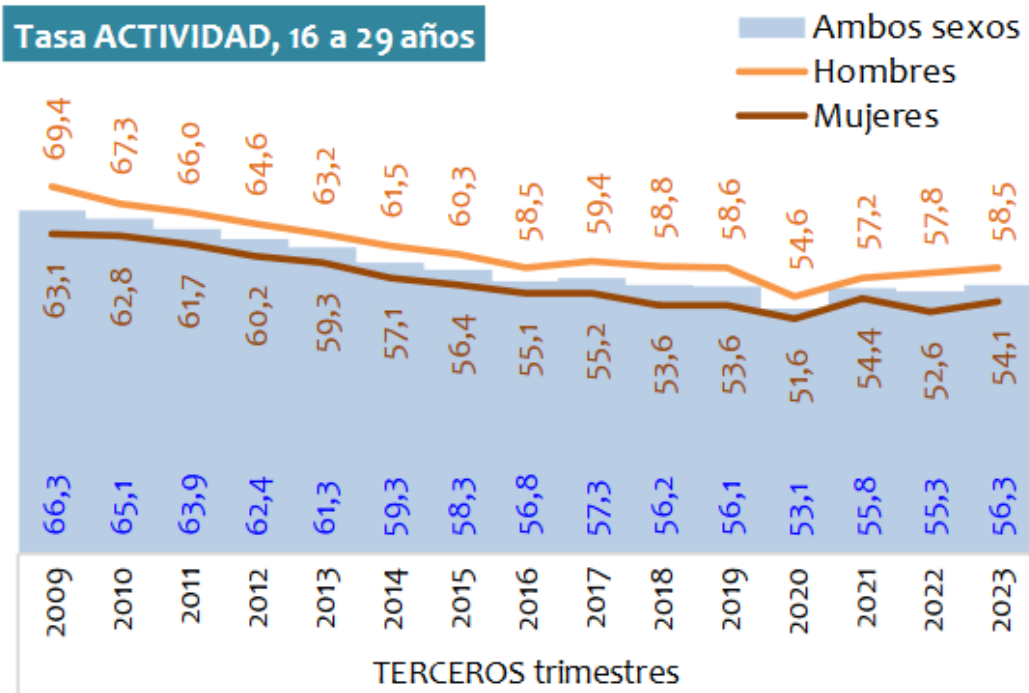


Gráfico 4. Título: Tasa actividad, 16 a 29 años. Fuente: INE; EPA.

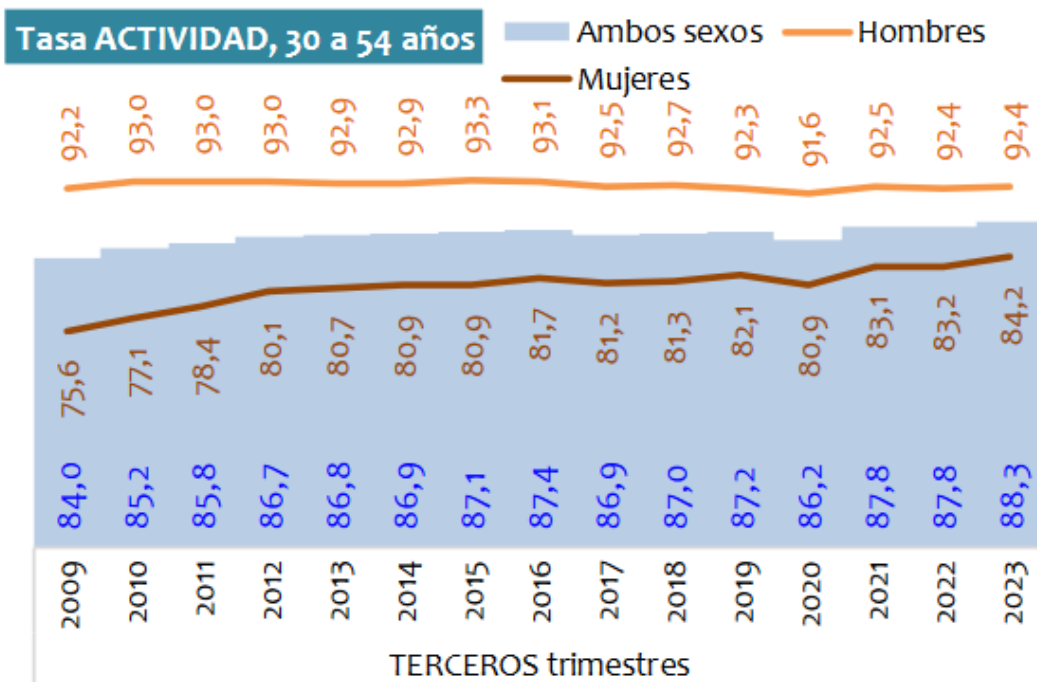


Gráfico 5. Título: Tasa actividad, 30 a 54 años. Fuente: INE; EPA.



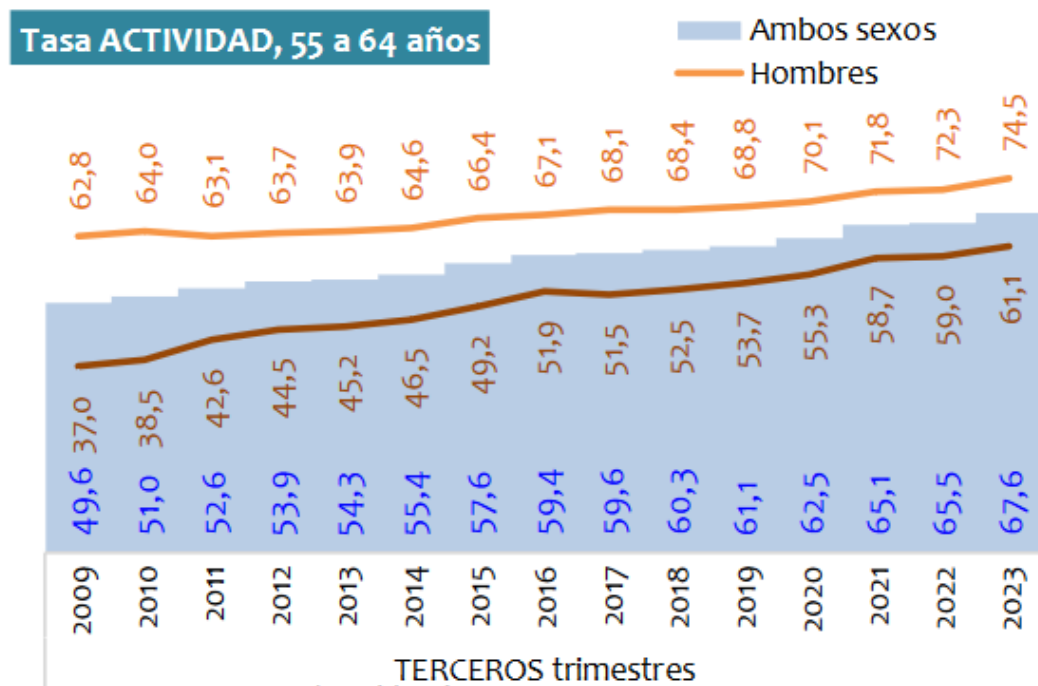


Gráfico 6. Título: Tasa actividad, 55 a 64 años. Fuente: INE; EPA.

Cerramos en análisis de la tasa de actividad de España comparándola con la de la eurozona.

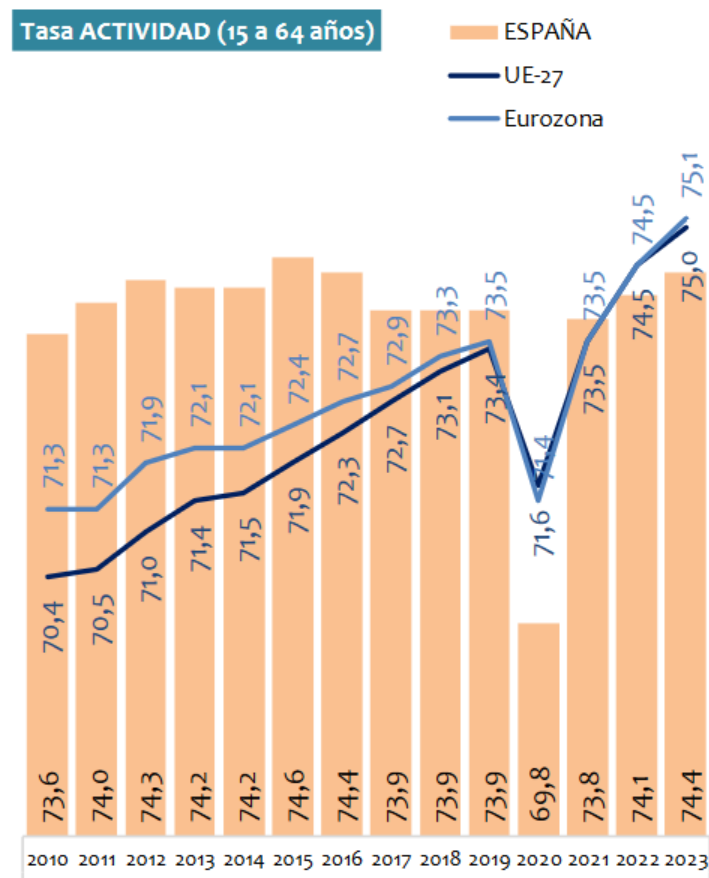


Gráfico 7. Título: Tasa de actividad de 15 a 64 años comparativa Eurozona. Fuente: EUROSTAT.

Respecto al nivel de estudios, en el tercer trimestre de 2023, el 44,3% de los activos de 16 y más años contaba con un nivel educativo y formativo tipificado como alto -educación superior-; el 24,3% con un nivel calificado como medio -segunda etapa de educación secundaria- y el 31,4%, con un nivel bajo -analfabetos, educación primaria o primera etapa de educación secundaria-.

En términos de variación anual, el mayor incremento en la actividad se da en los niveles medios y altos de estudios (2,8%). Por sexos, la proporción de las mujeres activas con estudios altos sobre el total de las personas activas con ese nivel de estudios es del 53,1% frente al 46,9% que representan los hombres -6 puntos menos. En cuanto a los activos con nivel bajo de estudios, los hombres activos representan un 60,0% y las mujeres un 40,0%.

Por otro lado, se observa que la tasa de actividad se incrementa a medida que aumenta el nivel de estudios -tanto en hombres como en mujeres-. Así, la tasa de actividad de las personas con estudios altos se situó en el tercer trimestre de 2023 en el 78,8% muy superior al 42,6% de la tasa con bajo nivel de estudios. La diferencia entre hombres y mujeres se reduce en los niveles altos (3,0 puntos) y se amplía en los niveles medios (10,1 puntos) y bajos (18,0 puntos).

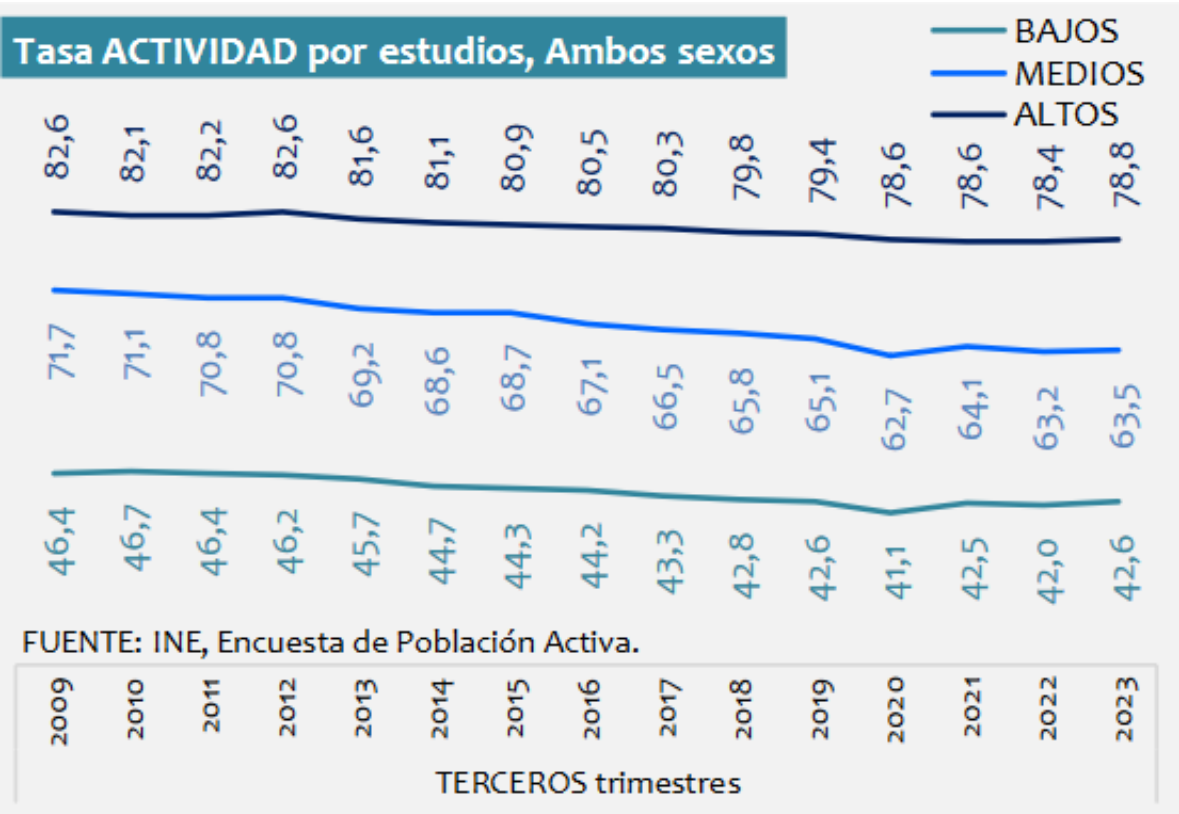


Gráfico 8. Título: Tasa de actividad por estudios, ambos sexos. Fuente: EUROSTAT.

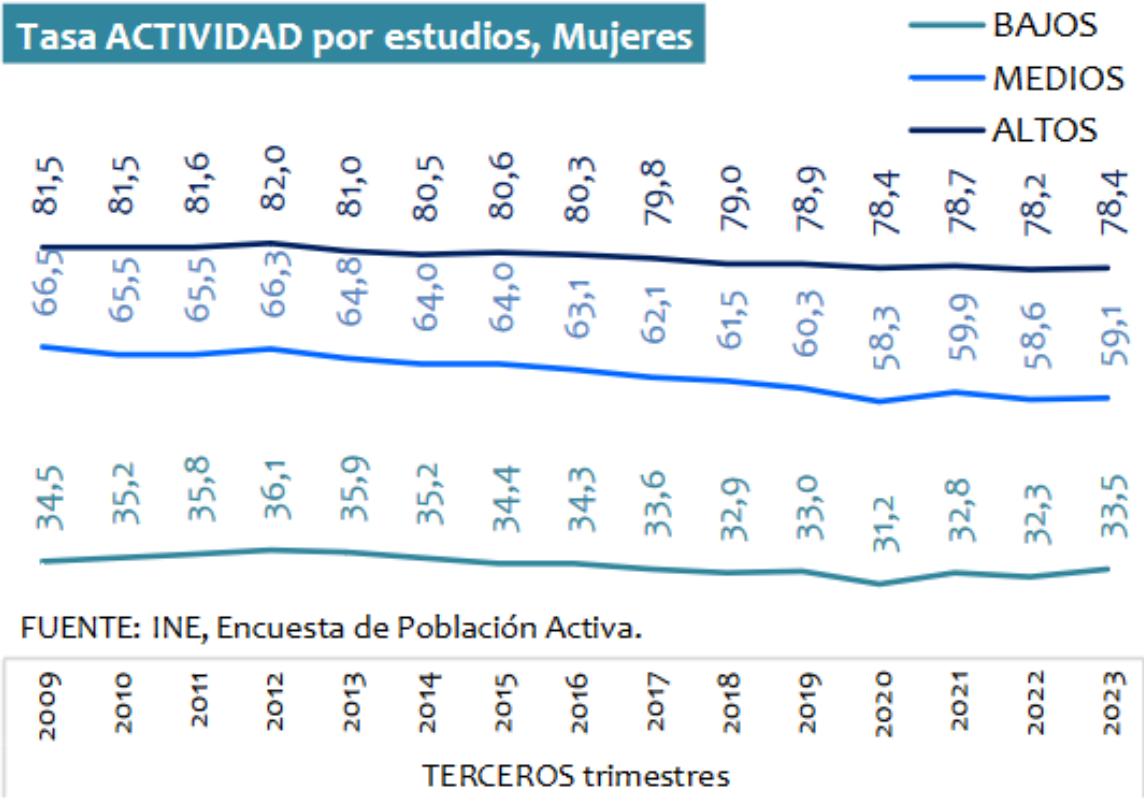


Gráfico 9. Título: Tasa de actividad por estudios, mujeres. Fuente: EUROSTAT.  
BAJOS: Analfabetos; Estudios primarios incompletos; Educación primaria; Primera etapa de educación secundaria y similar. MEDIOS: Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general; Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior. ALTOS: Educación superior.

**Por comunidades autónomas**, en el tercer trimestre de 2023, en términos de variación anual, la actividad crece en todas las Comunidades autónomas. Las que mayor crecimiento han ostentado son la Comunidad Valenciana (3,9 %), el Principado de Asturias (3,9 %) y Cataluña (3,5 %). Los territorios donde disminuyó la tasa de empleo en términos interanuales fueron La Rioja (-0,9 puntos) y Castilla y León (-0,1 punto).

Con respecto al trimestre anterior, los territorios donde más aumentó la tasa de actividad fueron Principado de Asturias (2,7 puntos), Comunidad Foral de Navarra (1 punto) y Andalucía (1,2 puntos).

En cuanto a la tasa de actividad, las comunidades autónomas que presentan mayores tasas para la población de 16 a 64 años son Islas Balears (81,9%), Cataluña (79,3%) y Comunidad de Madrid (79,1%).

En el tercer trimestre de 2023, las regiones donde la brecha entre la tasa de actividad masculina y femenina es mayor son Castilla-La Mancha (13,1 puntos) y Extremadura (12,4 puntos). Por el contrario, las menores brechas de actividad por género se observan en Principado de Asturias (3,3 puntos) y País Vasco (5,6 puntos).

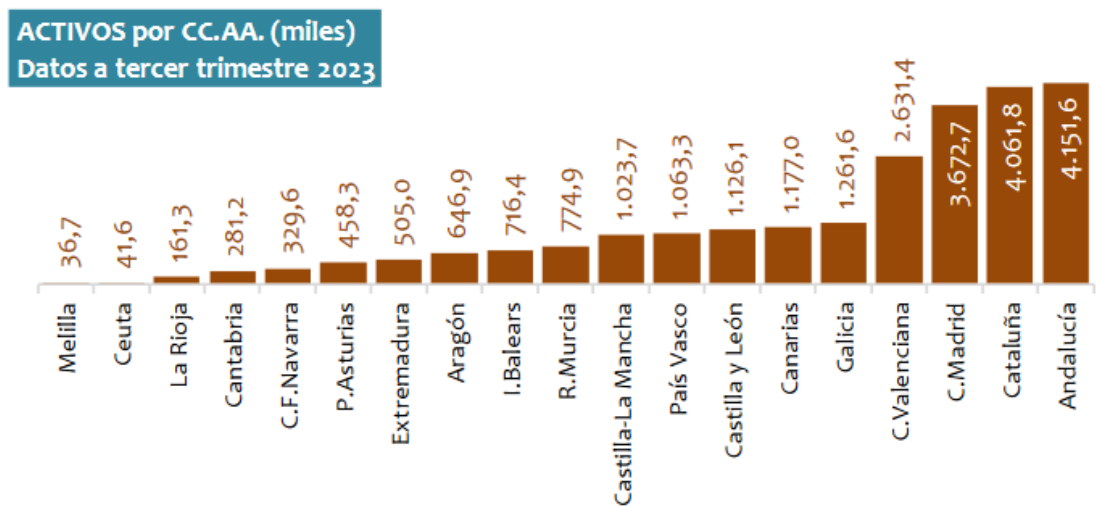


Gráfico 10. Título: Activos por CCAA, miles. Datos a tercer trimestre 2023. Fuente: INE, EPA.

Con respecto a la **contratación**, de acuerdo con los últimos datos disponibles correspondientes al mes de octubre, se produjo un incremento de contratos de un 0,3% con respecto al mes anterior, y un descenso del 8,4% interanual. Según el Servicio Público de Empleo Estatal, el 43,6% de los contratos registrados son indefinidos, y el 56,4% temporales.

Si atendemos a **costes y salarios**, el coste laboral medio por persona trabajadora y mes ascendió a 2.892,73 € en el tercer trimestre de 2023 -2.117,80 € euros corresponden a salarios y 724,95 euros, a cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social-, según los últimos datos disponibles extraídos de la ETCL (Encuesta Trimestral de Coste Laboral), lo que supone una variación del 5% respecto al mismo periodo del año anterior.

El coste salarial, que comprende salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados, medidos en términos brutos, sube un 4,2% en tasa anual. Los otros costes (costes no salariales) aumentan un 7,2%. Su principal componente, las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social, crece un 7,2%. En la variación de las percepciones no salariales destaca el aumento de las indemnizaciones por despido. El coste laboral por hora efectiva crece un 5,5% debido al descenso de 0,5% en el número de horas efectivas trabajadas.

En comparativa comunitaria: 0,9 puntos menos del correspondiente a la Eurozona y 1,3 puntos por debajo de la media de los países de la UE. Dentro de nuestras fronteras, el coste laboral en Comunidad de Madrid y País Vasco supera en más de 400 euros la media nacional. En Extremadura y Canarias dicho coste es inferior a la media en la misma cantidad. Atendiendo al crecimiento anual del coste, Comunidad de Madrid, La Rioja e Illes Balears presentan las tasas más elevadas. Por el contrario, Comunidad Valenciana, Extremadura y Canarias registran los menores aumentos.

En cuanto a sectores económicos, la construcción presenta el menor aumento en el coste laboral y salarial. El sector industrial tiene un crecimiento del 4,5% en el coste laboral y del 3,5% del coste salarial en el trimestre analizado.

Por su parte, y en cuanto a la variación salarial pactada, los convenios colectivos de trabajo registrados hasta octubre de 2023 muestran un incremento del 3,5% (dato provisional del Ministerio de Trabajo y Economía Social). Esta cifra es 0,8 puntos superior a la registrada en el mismo periodo del año anterior.

En cuanto a **horas trabajadas**, durante el tercer trimestre la jornada semanal media pactada, considerando conjuntamente tiempo completo y tiempo parcial, es de 35,3 horas. De éstas se pierden, de media, 7,5 horas a la semana, la mayoría de ellas (6,2) por vacaciones y fiestas disfrutadas. El resto de horas no trabajadas (1,3) se deben a otras causas como incapacidad temporal, maternidad o paternidad, permisos remunerados, etc. Si se añaden las horas extras y se restan las perdidas, la jornada se reduce a 27,9 horas efectivas de trabajo. El número de horas efectivamente trabajadas aumenta un 0,1% respecto al segundo trimestre, lo que supone 1,4 puntos menos que el aumento estimado en el trimestre anterior. En términos interanuales, el número de horas efectivamente trabajadas aumenta ocho décimas, hasta el 1,9%. La variación interanual de la productividad por puesto de trabajo equivalente a tiempo completo se sitúa en el -1,6%. Y la productividad por hora efectivamente trabajada registra una tasa del -0,1%, según datos del INE.

En referencia a la productividad real por hora trabajada, la variación interanual se sitúa en España en el 1,3%, lo que supone 1,8 puntos más que la UE, y 2,1 puntos superior a la Eurozona.

En cuanto al **Salario Mínimo Interprofesional**, si bien se incrementó un 73,1% desde 2009, el aumento de los costes laborales desde el segundo trimestre de ese año se situaría en el 19,2%. Según los últimos datos disponibles del Índice de Coste Laboral Armonizado (ICLA) en Eurostat, correspondientes al segundo trimestre de 2023, la variación interanual del coste laboral en España se situó en el 4,8%, cifra 0,2 puntos superior a la correspondiente al conjunto de la UE-27, y 0,3 puntos por debajo de la Eurozona.

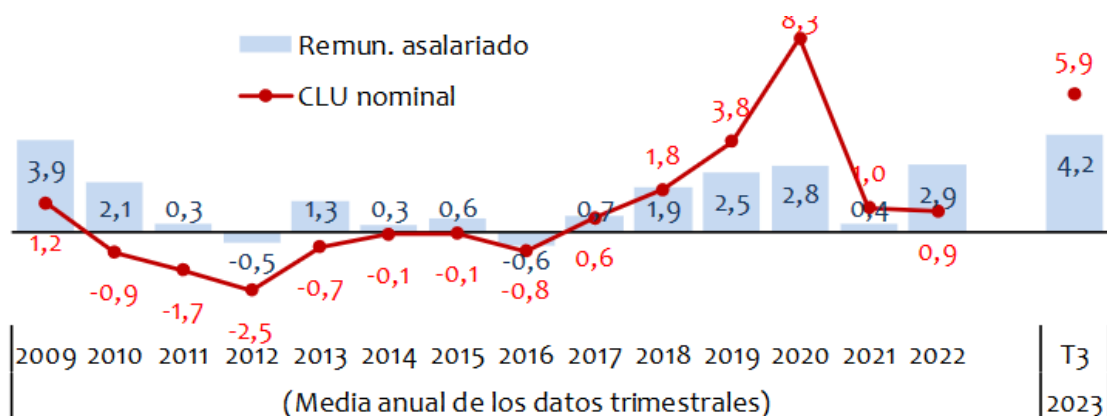


Gráfico 11. Título: Remuneración por asalariado y CLU nominal (Variación anual %, datos ajustados de estacionalidad y calendario) Fuente: INE; Contabilidad nacional trimestral de España.

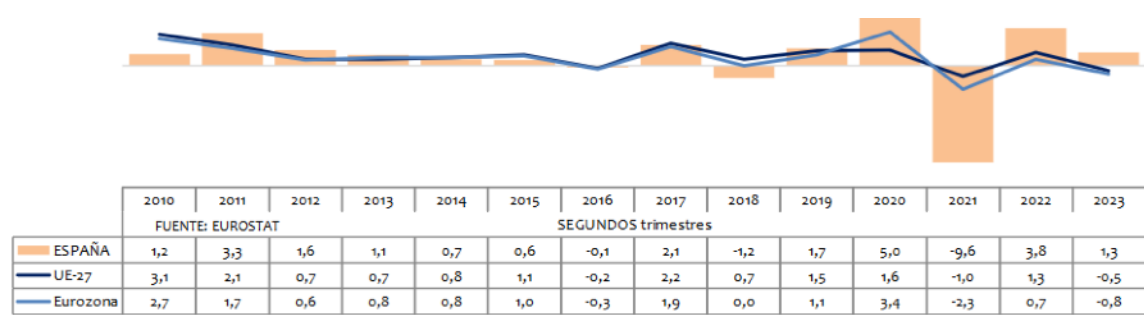


Gráfico 12. Título: Productividad real por hora trabajada (Dato no ajustados) Variación anual. Fuente: EUROSTAT.

Si revisamos los datos de **desempleo**, según la EPA correspondiente al tercer trimestre de 2023, la tasa de paro de la población de 16 años y más años alcanza el 11,8%, aumenta 0,2 puntos con respecto al trimestre anterior y decrece 0,8 puntos en relación con el mismo trimestre del año anterior.

En octubre de 2023, el número de desempleados registrados en las Oficinas de los Servicios Públicos de Empleo se situó en 2.759.404 personas, lo que supone un aumento del 1,4% con respecto al mes anterior y una disminución del 5,3% interanual. En relación con el mes anterior, el paro registrado aumentó en todos los grupos de edad, los mayores de 45 años (1,1%) con un menor impacto negativo, seguido de los adultos de 25 a 44 años (1,4%) y por último los jóvenes de 16 a 24 años (3,2%). En términos interanuales, el paro registrado disminuyó en todos los grupos etarios, los adultos de 25 a 44 años (-9,1%) con mayor decrecimiento, seguido de los mayores de 45 años (-3,5%) y por último los jóvenes de 16 a 24 años (-0,3%).

TASAS DE EMPLEO

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), la tasa de empleo para la población de 16 años y más alcanzó el 52,4% en el tercer trimestre de 2023, superando en 0,2 puntos a la tasa registrada el trimestre anterior y 1,0 puntos más en relación con el mismo trimestre del año previo. Por sexos, la tasa de empleo masculina supera en 10,5 puntos a la femenina.

Para la población de 16 a 64 años, la tasa de empleo alcanzó el 67,3% en el tercer trimestre de 2023, registrándose así una variación de 0,4 puntos sobre el trimestre anterior y de 1,4 puntos en términos anuales. Según los últimos datos disponibles de la fuente Eurostat, correspondientes al segundo trimestre de 2023, la tasa de empleo en España para la población de 15 a 64 años se situó en el 65,8%, 4,8 puntos inferior a la registrada en la UE-27 (70,6%) y 4,5 puntos menos que en la Eurozona (70,3%).

En relación al trimestre previo, la tasa de ocupación para la población de 15 a 64 años creció en España 1,7 puntos; lo que en la UE-27 ha supuesto una subida 0,7 puntos. Y en la Eurozona un incremento de 0,8 puntos. En términos interanuales, la ocupación creció tanto en España (1,0 punto), como en la UE-27 (0,6 puntos) y en la Eurozona (0,8 puntos).

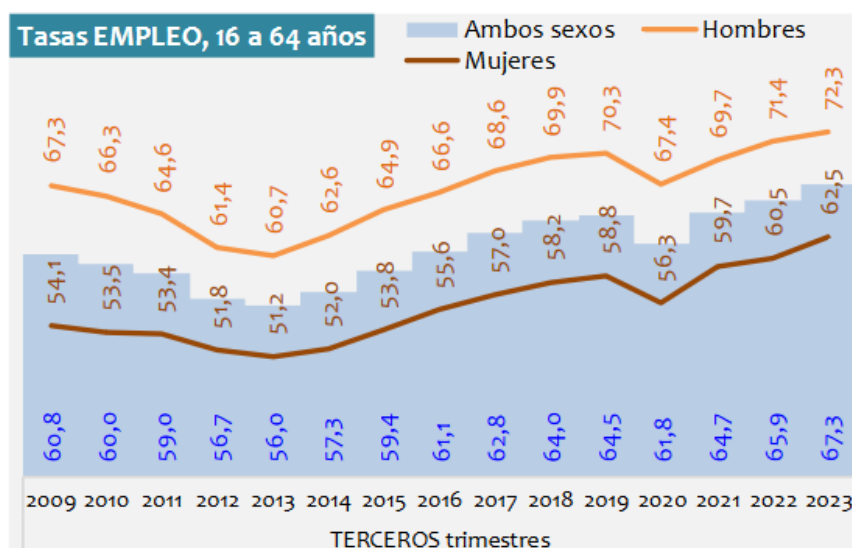


Gráfico 13. Título: Tasas de empleo, 16 a 64 años. Variación anual. Fuente: INE, EPA.

Si nos referimos a un **análisis sectorial**, el tercer trimestre de 2023, y de acuerdo con los datos de la EPA, el 76,9% de las personas ocupadas lo hacían en el sector servicios, el 13,3% en la industria, el 6,5% en la construcción y el 3,3% en la agricultura. Las mujeres, por su parte, gozan de una mayor presencia en el sector servicios, donde suponen un 53,7% del total. Frente a otros sectores más masculinizados como la construcción (con un 91,0% de hombres ocupados) y la agricultura (con un 76,1%).

Con respecto al trimestre anterior, la ocupación aumenta en la industria un 3,6%, en el sector construcción un 1,4% y en el sector servicios un 0,9%, retrocediendo en agricultura un -6,4%. Con carácter anual, la ocupación aumenta en el sector servicios (4,4%), en la construcción (3,7%) y en la industria (0,5%). Disminuye, por el contrario, en el sector agrícola en un 3,7%.

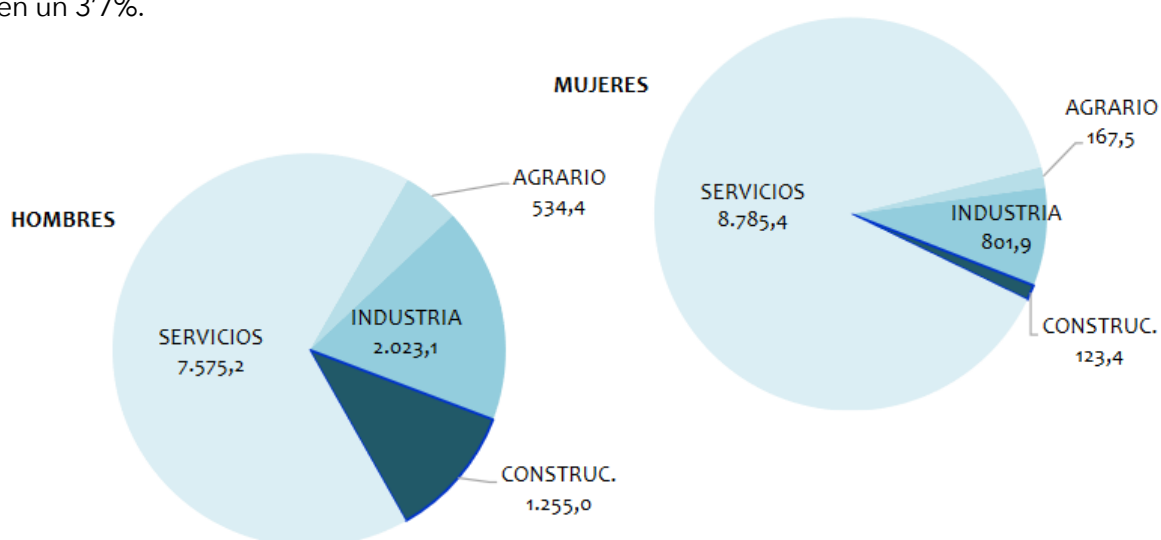


Gráfico 14. Título: Ocupados por sector de actividad y sexo Datos a 2023 T3 (en miles). Fuente: INE, EPA.



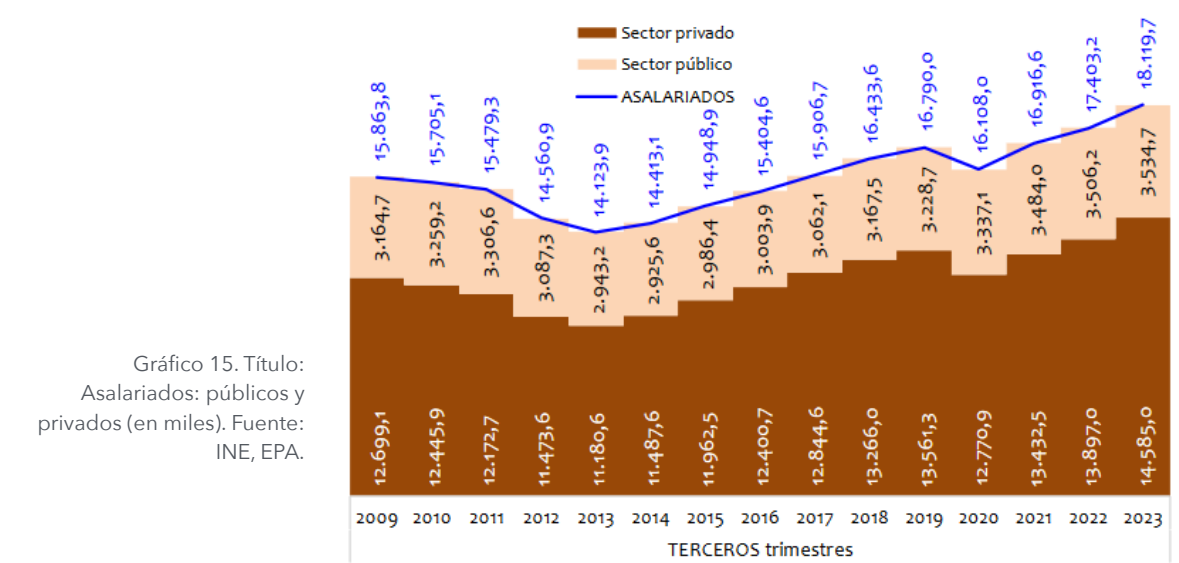
Con respecto a la distribución por rama de actividad, en el tercer trimestre de 2023, las ramas de actividad según CNAE-09 que más empleo han representado son: el comercio al por mayor y al por menor, la reparación de vehículos de motor y motocicletas (14,9%), la industria manufacturera (12,1%) y las actividades sanitarias y de servicios sociales (9,6%).

Con relación al trimestre anterior, el empleo evoluciona favorablemente en 14 ramas de actividad. Destacan en su crecimiento: el suministro de agua, las actividades de saneamiento, la gestión de residuos y descontaminación (5,2%), las industrias extractivas (5,3%) y las actividades sanitarias y de servicios sociales (6,8%). En comparación anual, el empleo aumenta también en 14 ramas de actividad destacando: el transporte y almacenamiento (8,7%), las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; las actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio (12,6%) y las actividades inmobiliarias (14,4%).

Cabe detenernos en un análisis del número de **asalariados**, que asciende en el tercer trimestre de 2023 a 18.119,7 miles de personas, lo que supone el 85,2% del empleo total -un 1,5% más que el trimestre anterior-. Mientras que el empleo no asalariado (3.136 miles), registra una disminución trimestral del 1,9%. Con respecto al tercer trimestre de 2022, las variaciones son del 4,1% más para el empleo asalariado y de un incremento del 0,5% para el no asalariado.

Los asalariados del sector privado siguen representando la mayoría sobre total del empleo generado en nuestro país. Este sector de referencia representa el 83'38% (17.731 mil personas) mientras que las personas asalariadas dedicadas al sector público representan solo el 16,6% (3.534,7 mil personas), según cifras del INE en el tercer trimestre. En cuanto al empleo no asalariado, los 'empresarios sin personal asalariado o trabajadores independientes' suponen el 9,6% del total.

A continuación, se presenta una gráfica que refleja la evolución de asalariados en el sector público y privado en los últimos 15 años. Se puede apreciar que el número de asalariados ha crecido en los últimos tres años y que los crecimientos de cada sector se comportan asociadamente.





Por sectores, el 77,6% de los asalariados en octubre corresponden al sector servicios, el 12,4% a la industria, el 5,7% a la construcción y el 4,3% a la agricultura. Entre los asalariados, el sector que mejor comportamiento tuvo en octubre con respecto al mes anterior fue la construcción, con un aumento de 1,2%. En términos interanuales, el mayor incremento se produjo también en el mencionado sector con un 4,0%.

En cuanto a la **afiliación** a la Seguridad Social, la cifra de afiliados medios es de 20.817.657, según los últimos datos disponibles del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, correspondientes al mes de octubre de 2023. Supone una variación de 0,4% respecto al mes anterior y del 2,6% en términos interanuales.

La afiliación de las personas trabajadoras asalariadas aumentó un 0,5% respecto al mes anterior y se incrementó un 3,1% interanual, mientras que la afiliación de las personas no asalariadas en términos intermensuales aumentó un 0,2% e interanual se incrementó un 0,4%.

## **EMPRESAS**

Según datos obtenidos del informe "Cifras PYME" elaborado por la Dirección General de Industria y de la PYME, publicado en noviembre de 2023 y basado en datos extraídos de las estadísticas mensuales de "Empresas inscritas en la Seguridad Social" actualizadas a 30 de noviembre de 2023, cabe destacar que el número total de empresas pequeñas y medianas asciende a 2.936.004 (0-249 asalariados) siendo la cifra de grandes empresas (250 o más asalariados) de 5.546, lo que supone un total de empresas en España de 2.941.550. Comparado con el mes anterior, las pymes han aumentado un 0,26% (9.049 empresas más) y las grandes han aumentado en un 0,33% (18 empresas más).

Según el informe de Crecimiento Empresarial, elaborado por el servicio de estudios de CEPYME -Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa- el 94% de las empresas españolas tienen una media de 1,7 empleados, lo que hace que sea, junto a Italia y Portugal, el país de la Unión Europea con el mayor número de empresas de tamaño mediano o pequeño.

De acuerdo con los datos de la Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social correspondientes al último día del mes de octubre, el número de empresas inscritas en la Seguridad Social alcanzó la cifra de 1.322.573, lo que supone una variación de -0,9% respecto al mes anterior, y del 0,3% en términos interanuales.

En cuanto a la distribución del tejido empresarial, las empresas de gran tamaño (250 y más personas trabajadoras) suponen el 0,4% del total (5.528), mientras que las microempresas (1 a 9 personas trabajadoras) son las más numerosas, representando el 85,0% (1.123.658) del total de empresas inscritas.

Con respecto a la distribución de personas empleadas por tamaño de empresa, el 42,0% se concentra en las empresas grandes (250 y más personas trabajadoras) y el 17,4% en las empresas medianas (50 a 249 personas trabajadoras).

El mayor crecimiento interanual de personas trabajadoras se da en las empresas de 250 a 499 trabajadores (7,0%) y el mayor descenso en las empresas de 1 a 2 personas empleadas (-0,71%). Las personas trabajadoras vinculadas a dichas empresas alcanzaron la cifra de 15.476.256, registrándose una variación de -0,8% en relación al mes anterior y del 3,8% en relación al mismo mes del año previo.

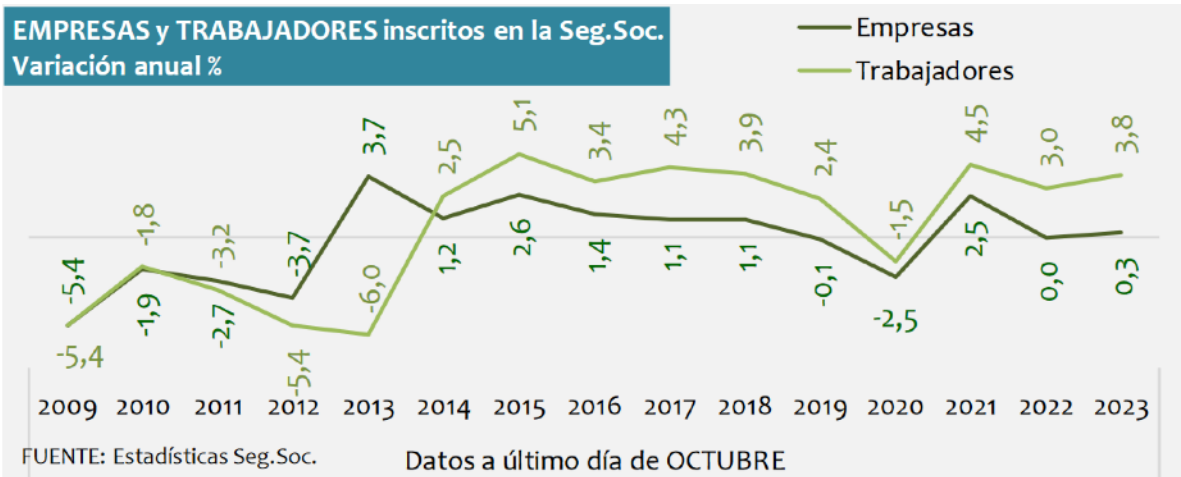


Gráfico 16. Título: Empresa y trabajadores inscritos en la Seg. Soc. Variación anual %. Fuente: INE, EPA.

DESEMPLEO

EL INE sitúa la tasa de paro de España en el tercer trimestre de 2023 en 11,84% -dos décimas más alta que en el trimestre anterior pero más baja que en el primer trimestre del año (13'26%)-. 1,1 punto más baja que en el mismo período del año 2022 y casi 3 puntos más baja que en el tercer trimestre de 2021.

Según la EPA registrada el tercer trimestre de 2023, el número de personas desempleadas de 16 años y más alcanzó los 2.855,2 miles de personas -el 45,6% de las cuales eran hombres y el 54,4% mujeres- situándose la tasa de paro en el 11,8%. El número de personas paradas (16 y más años) experimentó una variación de 3,4% respecto al trimestre previo, y del -4,2% en términos interanuales. Con respecto al trimestre anterior ha subido el paro en ambos sexos, los hombres un 1,9% y las mujeres un 4,6%. En términos desestacionalizados la variación trimestral es del 0%. Con respecto al mismo periodo del año anterior ha disminuido tanto en los hombres, con un 2,6% como entre las mujeres, con un 5,5%.

Si tomamos como referencia, la estadística de paro registrado del SEPE, los últimos datos disponibles, correspondientes al mes de octubre, reflejan un aumento del 1,4% con respecto al mes anterior. Con respecto al mismo período del año anterior, el paro registrado ha disminuido un 5,3%. Este descenso ha sido más acusado entre los hombres (-6,0%), que entre las mujeres (-4,9%).

Según los últimos datos disponibles en Eurostat - segundo trimestre de 2023- y en clave comunitaria, la tasa de paro de la población de 15 a 64 años alcanzó el 11,7% en España, 5,8 puntos más que la media de la UE-27 (5,9%) y 5,3 puntos superior a la Eurozona (6,4%). Respecto al trimestre previo, la tasa de paro disminuyó 0,5 puntos en la UE-27 y en la Eurozona la disminución fue de 0,5 puntos. En términos interanuales, se registró una variación de -0,2 puntos en la UE-27 y de -0,3 en la Eurozona.

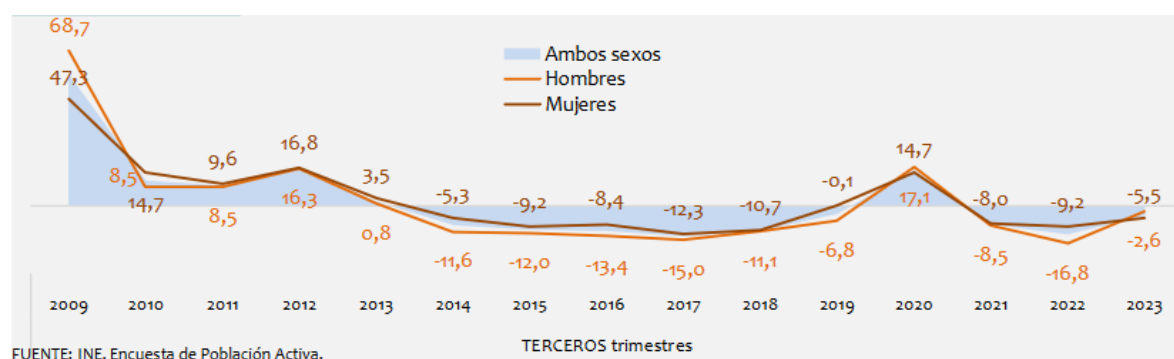


Gráfico 17. Título: Parados. 16 y más años. Variación anual. Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

Por edades, el grupo que presenta mayores tasas de paro en el tercer trimestre de 2023 es el comprendido entre los 16 y 29 años incluidos (21,2%), seguido por las personas desempleadas de 55 a 64 años (11,1%). En relación con el trimestre anterior, la tasa de paro en conjunto aumenta (0,2 puntos). Por grupos de edad la población de 55 a 64 años es la única que baja (-0,2 puntos) y la población de 16 a 29 años es la que más crece (1,1 puntos). La tasa de paro en conjunto decrece (0,8 puntos). Según datos del Gobierno, durante el tercer trimestre el paro juvenil se situó el 27,7%, la tasa menor desde 2008.

Conforme a la EPA del tercer trimestre de 2023, el 45,9% de las personas desempleadas contaba con el nivel de estudios 'bajos'. Esta proporción es mayor entre los hombres (50,9%), que entre las mujeres (41,8%). Al contrario que las tasas de actividad y ocupación, la tasa de paro mantiene una relación inversa con el nivel de estudios, es decir, a mayor nivel de estudios, menor tasa de paro. En el tercer trimestre de 2023, se observan 9,7 puntos de diferencia entre la tasa de paro de la población con bajo nivel de estudios y la correspondiente al nivel de estudios más alto. Esta brecha es más acusada entre las mujeres (12,5 puntos) que entre los hombres (8,5 puntos).

Según datos de la EPA, con respecto al trimestre anterior, el paro decreció en 8 autonomías y se incrementó en 9. Aquellas en las que se produjeron mayores descensos fueron Islas Baleares (-16,8 %), Aragón (-10,0 %) y Castilla-La Mancha (-8,9 %). Las que más crecieron fueron La Rioja (31,4 %), P. Asturias (28,8 %) y País Vasco (18,0 %).

En términos de variación anual, el desempleo decreció en 9 autonomías y se incrementó en 8. Aquellas en las que se produjeron mayores descensos en cómputo anual fueron Castilla-La Mancha (-17,0 %), Aragón (-13,7 %) y Galicia (-13,1 %). En las que más aumento el desempleo respecto al tercer trimestre de 2022 fueron La Rioja (22,0 %), Castilla y León (6,7

%) y Principado de Asturias (6,2 %). Las comunidades autónomas que presentan mayores tasas de paro para la población de 16-64 en el tercer trimestre de 2023 son Andalucía (18,7%), Extremadura (16,6%) y Canarias (15,1%).

Los territorios donde más descendió la tasa de paro que comprende a las personas entre 16 y 64 años en términos interanuales fueron Canarias (-2,8 puntos), Castilla-La Mancha (-2,5 puntos) y C. Valenciana (-1,8 puntos), según datos de la EPA.

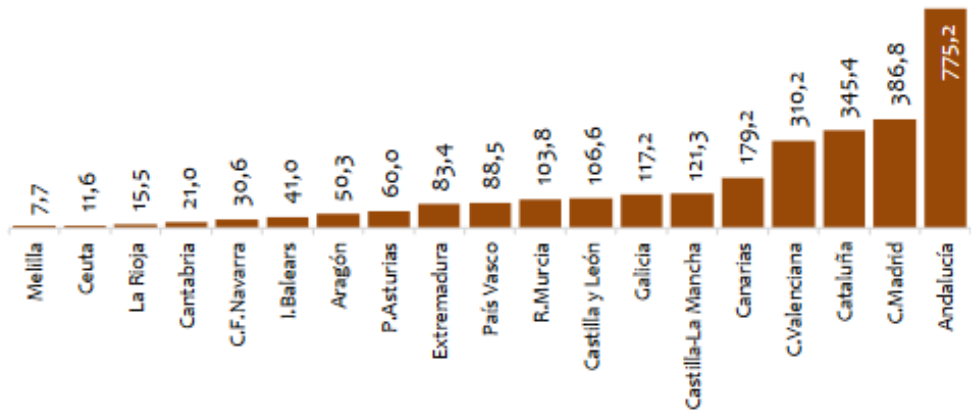


Gráfico 18. Título: Parados por CCAA. (miles). Datos a tercer trimestre de 2023. Fuente: INE, Encuesta de población activa.

Según la EPA correspondiente al tercer trimestre de 2023, el 38,0% de parados corresponde al sector servicios. Las mujeres son únicamente mayoritarias en el sector servicios (59,9%). Los hombres, por el contrario, son mayoría entre los desempleados en construcción (92,9%), en industria (61,6%) y en agricultura (61,3%). Con respecto al segundo trimestre, la población parada creció en el sector agrícola (12,9%), en el sector servicios (3,4%) y en industria (3,3%). Únicamente descendió en el sector construcción (-19,2%). En relación con el mismo trimestre del año previo, el desempleo creció en el sector económico de los servicios (1,4%) y en la industria (0,8%). Descendió en la construcción (-12,2%) y en la agricultura (-7,0%).

En relación con el paro de larga duración, según la EPA correspondiente al tercer trimestre de 2023, el 39,7% de los desempleados de 16 y más años llevaban un año o más buscando empleo. Entre éstos, el 63,9% llevan dos o más años de búsqueda.

Según la EPA correspondiente al tercer trimestre de 2023, el total de **población extranjera** en España de 16 y más años es de 5.139,0 miles de personas, de las cuales el 69,8% son población activa. Del total de activos, el 49,1% son mujeres y el 50,9% hombres. Entre la población activa, el 83,5% está ocupada, y el 16,5% en paro. Las mujeres ocupadas ascienden a 1.436,4 miles, lo que supone el 47,9% del total de ocupados. Por franja de edad, la tasa de ocupación de la población extranjera de 16 a 24 años se sitúa en el 37,3%, la de 25 a 54 años en el 70,7% y entre 55 y más años en el 29,7%.

Entre la población inactiva extranjera, el 64,8% son mujeres (57,4% en el conjunto nacional). El 65,5% de los ocupados extranjeros llevan 7 años o más residiendo en España, mientras que el grupo de ocupados más pequeño lo componen quienes llevan menos de 1 año de residencia (1,7%). En términos generales, más del 88,7% de la población ocupada extranjera lleva 3 años o más residiendo en el país. Las mujeres han aumentado un 6,6% y los hombres se han incrementado un 1,9%. Con respecto al mismo trimestre del año anterior el aumento es de 11,2%. Las mujeres han crecido un 13,2% y los hombres se han incrementado un 9,4%.

Por comunidades autónomas, las de mayor tasa de actividad entre la población extranjera son Extremadura con un 79,5%, seguida de P. Asturias con un 77,6%. La menor tasa corresponde a Canarias, con un 61,0%.

### **Beneficiarios de las prestaciones por desempleo**

Según los últimos datos de la Estadística de prestaciones por desempleo del mes de septiembre de 2023, el número de prestaciones disminuyó un 7,1% con respecto al mes anterior y experimentó un descenso del 0,7% en términos interanuales.

La población inactiva se cifra en 16.479,5 miles de personas, de acuerdo con la EPA del tercer trimestre de 2023, lo que implica una variación del -0,6% respecto al trimestre previo, y del 0,2% en términos interanuales.

Por sexos, el 57,4% de los inactivos de 16 y más años contabilizados en el tercer trimestre de 2023 son mujeres, y el 42,6% hombres. Los inactivos desanimados (personas sin trabajo, disponibles para trabajar en quince días y que no han buscado empleo el último mes porque creen que no lo encontrarán), se cifran en 144,6 miles, lo que supone el 0,9% del total de la franja de edad para más de 16.

### **EMPLEO JUVENIL**

Dentro del análisis del mercado de trabajo parece importante detenernos en lo que se refiere a la influencia de la empleabilidad en los jóvenes. Según el último dato disponible -noviembre de 2023- facilitado por Eurostat, España ocupa el país a la cabeza en desempleo juvenil en la Unión Europea -11,9%-, seguido por Grecia -9,4%. En clave nacional, analizando datos del INE del tercer trimestre de 2023, la tasa de paro de los jóvenes en España entre 16 y 19 años se sitúa en el 40,18%; cabe destacar que es la más baja de los últimos tres años. La tasa decrece para los jóvenes de 20 a 24 años situándose en el 24,92%. Llama la atención que en las mencionadas franjas de edad sean los hombres representen unas décimas más en la tasa de paro que las mujeres.

Por Comunidades Autónomas, se puede concluir con los datos oficiales que, para los jóvenes de 16 a 19 años, las comunidades peores para encontrar trabajo son Melilla (100% tasa de paro), Ceuta (84,52%) y el Principado de Asturias (67,9%). Aquellas de más bajo desempleo en esta franja de edad son, Islas Baleares (15,56%) y La Rioja (17,29%). Para los jóvenes de 10 a 24 años, las mayores tasas de desempleo del país se encuentran en Ceuta

## CAPÍTULO 2

(53,5%), Melilla (32,7%) y Andalucía (36,8%). Y las menores en Islas Baleares (8,9%) y Cantabria (14%).

En una valoración de la evolución del desempleo juvenil en los últimos 10 años -desde 2002-, según datos del INE, podemos valorar que si bien las cifras de desempleo juvenil fueron más bajas que en la actualidad en el período comprendido entre 2002 y 2008; entre los años 2009 y 2022 en general estas fueron más altas que en el último año. A continuación, se puede contemplar esta evolución de forma gráfica:

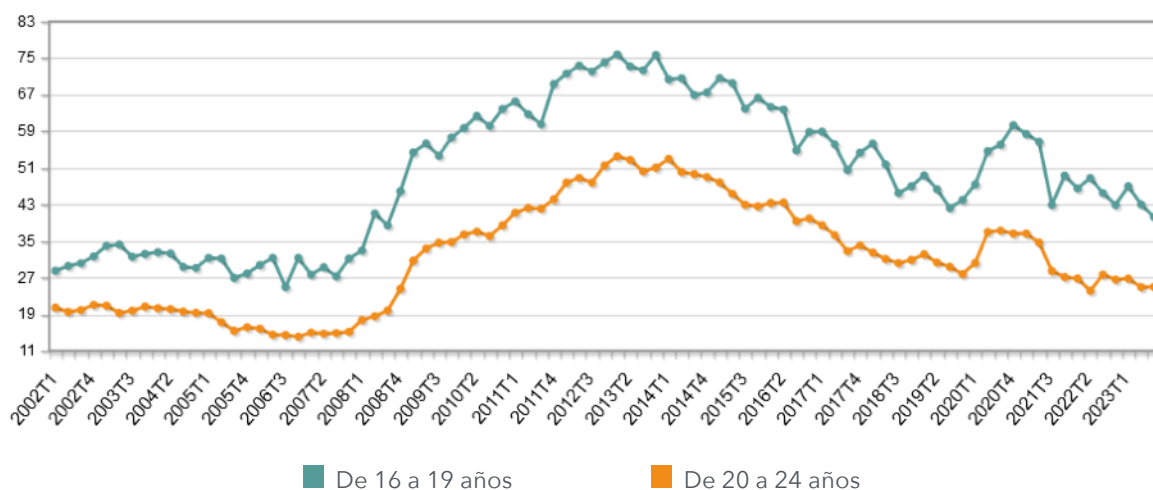


Gráfico 19. Título: Evolución de tasa de paro por edad. Fuente: EPA, INE.

Según Eurostat, un factor que influye de forma directa en los datos presentados es la falta de adecuación entre los programas de estudios superiores y la demanda real del mercado laboral español, dándose una desconexión cualitativa entre la oferta y la demanda de trabajo. Lo que se traduce en un factor cuantitativo llevado a las cifras de desempleo y que en muchas empresas con sede en España vacantes se queden sin cubrir.

Otro factor a contemplar que caracteriza la tendencia de empleo juvenil en nuestro país es, según datos facilitados por el sindicato USO -a través de una encuesta encargada a Sondea (IO investigación) con una muestra a una muestra de 1.010 jóvenes encuestados de toda España de 16 a 30 años en marzo de 2023- que, alrededor del 74,36% de los jóvenes españoles considera que les resulta "bastante o muy complicado" encontrar trabajo (74,36 %) y un 72,67% considera que los sueldos son "muy bajos".

Otra conclusión que se extrae de esta encuesta es que, cuando finalizan sus estudios, dos tercios de los jóvenes españoles no trabajan en lo que estudiaron (63,47%), mientras que hasta el 56% aseguran que al menos en alguna ocasión han desarrollado una actividad profesional sin contrato legal. Otros datos que refleja esta encuesta es el factor clave que ostenta la educación superior a la hora de acceder al mercado laboral y adquirir experiencia - el 97% de los jóvenes estudiantes de educación superior ya han trabajado alguna vez-. También existe el sentir entre los jóvenes de que avanzar en formación no garantiza un mejor puesto (65,25%) y el 84,44% de los que ahora mismo están estudiando un postgrado está convencido de que no le servirá para mejorar en el trabajo. El 77,63% de los jóvenes

encuestados asegura haber realizado tareas que no le correspondía y haber estado sobrecualificado para el trabajo que realizaba. El 69,32% revela haber padecido sobrecarga laboral, y dos de cada tres jóvenes han realizado horas extras sin cobrarlas -al 20,84% de los menores de 30 años le ha ocurrido esto en repetidas ocasiones-. Del mismo modo, el 54,92% declara haber trabajado una o varias veces sin contrato, especialmente quienes no tienen estudios (86,67%). Y la mitad de la población joven (51,5%) manifiesta haber trabajado alguna vez sin remuneración.

A continuación, se presenta un gráfico que refleja la incidencia del nivel de estudios en la tasa de paro en los jóvenes de 15 a 29 años. Lo que nos hace concluir, que las tasas de desempleo juvenil son significativamente superiores a menor nivel de educativo. Estas diferencias se han acrecentado en el tiempo entre aquellos jóvenes con estudios superiores e inferiores puede haber hasta 11 puntos de diferencia, según datos del Eurostat.

	2007	2013	2009	2020	2021*	2021-2019	2021-2007
<b>Hasta secundaria obligatoria</b>	16,3%	52,4%	38,3%	40,4%	39,4%		
Variación (pp)		▲ 36,1	▼ -14,1	▲ 2,1	▼ -1,0	▲ 1,1	▲ 23,1
<b>Secundaria no obligatoria y postsecundaria</b>	12,2%	41,0%	24,9%	30,2%	28,4%		
Variación (pp)		▲ 28,8	▼ -16,1	▲ 5,3	▼ -1,8	▲ 3,5	▲ 16,2
<b>Educación superior</b>	8,8%	30,3%	17,4%	20,8%	18,2%		
Variación (pp)		▲ 21,5	▼ -12,9	▲ 3,4	▼ -2,6	▲ 0,8	▲ 9,4

Gráfico 20. Título: Tasa de paro según nivel educativo. Fuente: Eurostat. Elaboración Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud.

Otra variable a enumerar es la alta temporalidad y parcialidad asociada al empleo juvenil y que conlleva unos salarios más bajos, con efectos colaterales en la emancipación o los niveles de pobreza en los jóvenes. Prueba de esto es que, según datos del INE, en los últimos 25 años entre el 69% (2009 T2) y el 93% (2014 T3) de las y los jóvenes de 16 a 19 años asalariados eran temporales, o lo que es lo mismo menos de un 31% de estos jóvenes tenían un contrato indefinido. Algo inferiores son las cifras de temporalidad de jóvenes entre 20 y 24 años, entre el 50 (2009 T1) y el 74% (2016 T3). Y entre el 36,9% (2009 T4) y el 49,8% (2017 T3) de jóvenes de 25 a 29 años. Mientras que en el total de la población ese mínimo ha sido del 22% (2013 T1) y el máximo del periodo de 31,8% (2007 T3), una gran diferencia respecto a las personas jóvenes. En los últimos 15 años entre la mitad y tres cuartas partes de los jóvenes de 16 a 24 años asalariados tiene empleos de carácter temporal, entre jóvenes de 25 a 29 años la relación es algo más equilibrada, mientras que en el total de la población la mayoría tiene empleos de carácter indefinido.

Según datos del INE (EPA) del tercer trimestre de 2023, la temporalidad actual de los jóvenes refleja que 138,4 mil jóvenes asalariados de 16 a 19 años cuentan con un contrato o relación laboral temporal sobre el total nacional. 523,5 miles de personas en la



franja de 20 a 24 años y de 447,4 miles personas en la franja de 24 a 29 años. De estos asalariados temporales, entre 16 y 29 años, el mayor porcentaje se encuentran contratados para un período de 1 a 3 meses. El menor número de asalariados temporales se da en los contratos por un día.

Sobre la parcialidad, es alta para los grupos de edad juvenil. En el tercer trimestre de 2023, 349 miles de personas entre 20 y 24 años se encuentran ocupados con jornada parcial y 263 mil entre 25 y 29 años, sobre el total nacional. Los datos del INE (EPA) también revelan que los motivos principales de la parcialidad son los siguientes: no haber podido encontrar trabajo a jornada completa y seguir cursos de enseñanza o formación, respectivamente.

Por sectores de actividad, en el tercer trimestre del año 2023, el mayor porcentaje de jóvenes se ocupan en España en el sector servicios seguido del sector industrial. Esta es la tendencia evolutiva valorando datos desde el año 2010.

Un efecto derivado de estos datos de bajo empleo juvenil, es que algunos jóvenes se plantean la alternativa de labrar su futuro profesional en el extranjero. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2021 –último año disponible– salieron de España 19.622 jóvenes con formación superior, una cifra que representa el 0,77% del total de ciudadanos de entre 25 y 29 años (2,5 millones). En 2020, influido por la pandemia, el porcentaje fue del 0,55%, y un año antes, en 2019, la proporción era del 0,74%.

A los datos presentados en este estudio, podemos añadir los facilitados por Cepyme -patronal de las PYMES-, que añade que en el 16% lo que representa un obstáculo a la contratación de jóvenes es que la empresa se encuentra en una zona de la España despoblada. El efecto de que cada vez hay un menor número de jóvenes con interés en trabajar y la baja natalidad, influyen también.

Y que cada vez hay menos población joven en edad de trabajar, un problema potenciado porque la proporción de los mismos que quiere trabajar (cada año hay 38.000 jóvenes menos en el mercado laboral por la bajada de la natalidad).

En comparativa con Europa, el 82% de los que acaban sus estudios en la Unión Europea de entre 20 y 34 años estaban empleados en 2022 –según la última estadística oficial con datos anuales–, una tasa que aumentó siete puntos porcentuales respecto a 2014 y recuperó los niveles de antes de la pandemia, pues en 2018 y 2019 fue del 81%. Sin embargo, ese porcentaje baja al 79% en el caso español y se coloca junto a los países con peor porcentaje, Italia (65%), Grecia (66%) y Rumanía (70%), y a años luz de los Estados que lideran la lista: Luxemburgo y los Países Bajos (ambos 93%), Alemania (92%) y Malta (91%).

Con todo esto resulta evidente que el problema del empleo juvenil en España se ha enquistado como uno de los principales retos a los que se enfrenta nuestra sociedad para mejorar la vida de las personas (María Sánchez Sanz y Stribor Kuric Kardelis del Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, 2022).



**EMPRENDIMIENTO JUVENIL**

El siguiente gráfico representa los índices de emprendimiento por edad según el informe GEM. El índice de emprendimiento juvenil, para la franja de edad entre 18 y 24 años, se sitúa en nuestro país en un 1% en cuanto a emprendimiento consolidado, 6% iniciando la actividad, un 18% con ideas potenciales y un 10% que abandona. Esto nos hace concluir, que en España se emprende más tarde -entre 55 y 64 años- que en otros países y que la cultura y conciencia emprendedora no se encuentran aún instaurada en la mentalidad de nuestros jóvenes.

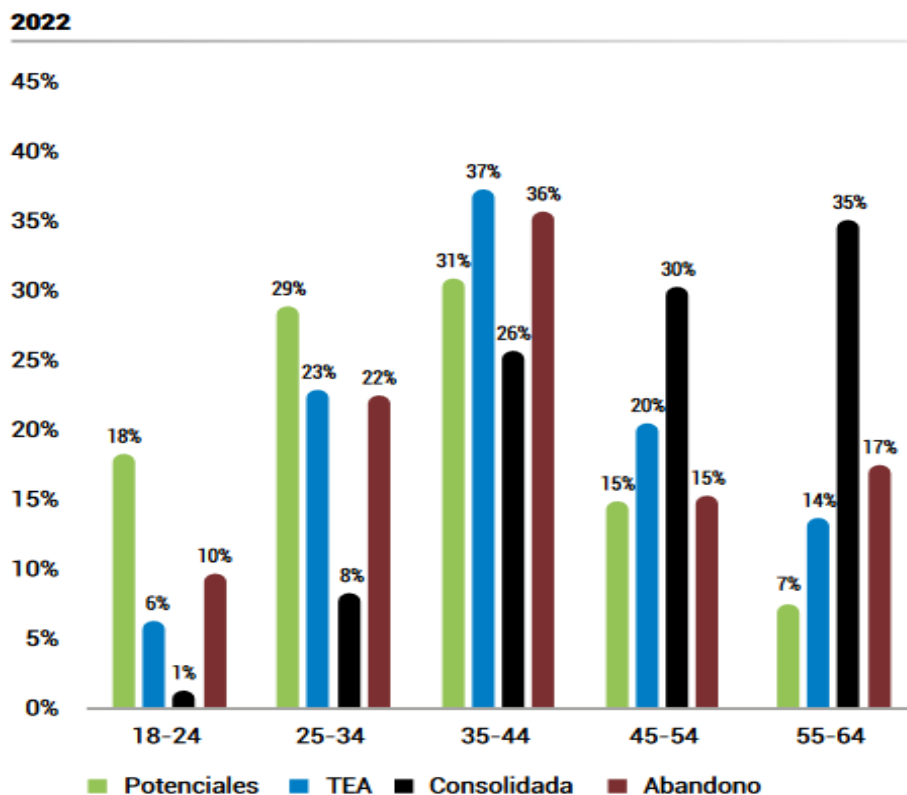


Gráfico 21. Título: Distribución de las personas emprendedoras por edad. Año 2022 Fuente: Fuente: GEM APS 2021-2022

Si revisamos las tasas de emprendimiento por nivel educativo, podemos observar que en lo que ha empresas consolidadas se refiere el 10% emprende en la fase de Grado o carrera universitaria esto puede deberse a las spin-off universitaria-empresa de nueva creación, cuya iniciativa parte del personal universitario-. Sobre el emprendimiento categorizado como potencial tiene mayor protagonismo en la fase de especialización o máster. El emprendimiento de iniciación (TEA), por su parte, se centralizada en los estudiantes de master o doctorandos. Estas tasas de emprendimiento superan a las de emprendedores con menor nivel educativo, y consolidan el crecimiento de las vocaciones emprendedoras en la población de mayor cualificación educativa.

Educación		Emprendimiento potencial	TEA	Empresas consolidadas
Primaria	Total	5%	3%	6%
	Total	9%	5%	6%
Secundaria	Secundaria	10%	5%	6%
	FP Superior	9%	5%	6%
	Total	11%	9%	9%
Universidad	Grado	10%	8%	10%
	Máster	14%	11%	8%
	Doctorado	10%	11%	8%

Gráfico 22. Título: Tasa de emprendimiento por nivel educativo en 2022 Fuente: Fuente: GEM APS 2022

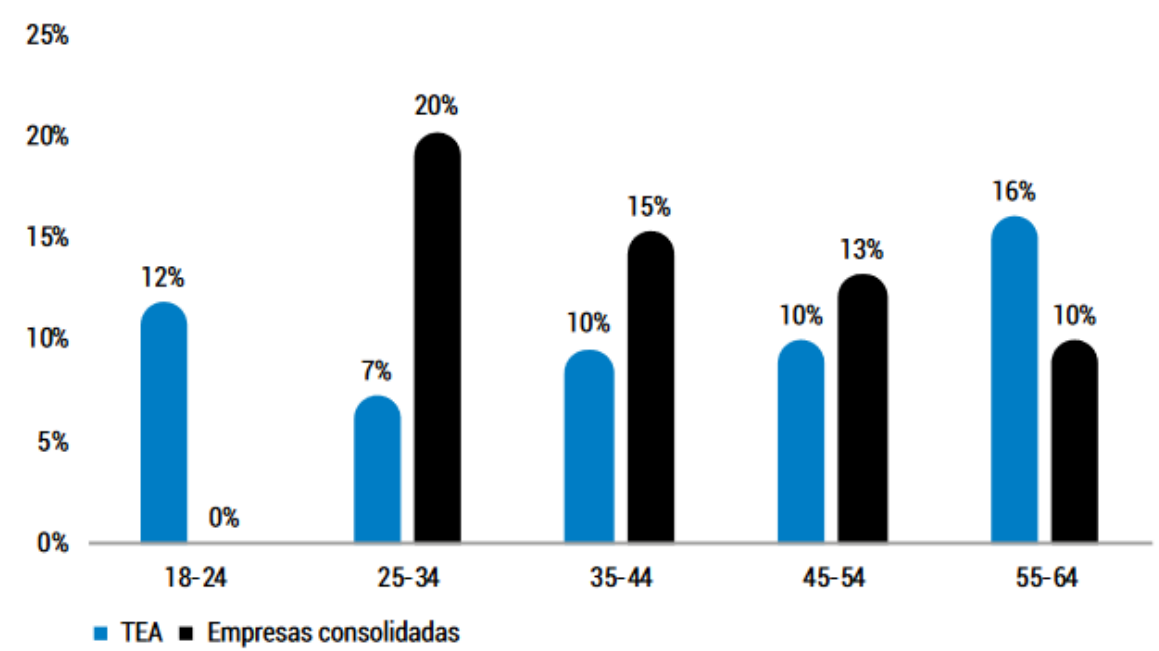


Gráfico 23. Título: Nivel tecnológico de emprendimiento por edad. Fuente: Fuente: GEM APS 2022

Como se puede apreciar en la representación anterior, el mayor porcentaje de las iniciativas consolidadas de nivel tecnológico medio-alto están lideradas por emprendedores con edades comprendidas entre los 25 y los 30 años. A medida que aumenta el rango de edad de los emprendedores, disminuye el nivel tecnológico de estas iniciativas. El nivel tecnológico de las iniciativas recientes (TEA) se mantiene por debajo de las iniciativas consolidadas, salvo en el caso de los emprendedores más jóvenes (18-24 años).

A continuación se refleja la apuesta de los jóvenes emprendedores por adoptar tecnologías digitales en sus negocios, especialmente entre los involucrados en iniciativas emprendedoras recientes (TEA). En el caso de las personas emprendedoras ocupadas en empresas consolidadas, el porcentaje de aquellos con expectativas de digitalizar sus iniciativas en el futuro va bajando a medida que aumenta su edad.

El 59% de los emprendedores recientes (TEA) entre 18 y 24 años espera digitalizar sus empresas, y un 45% de los que cuentan con empresas consolidadas en el mismo rango de edad.

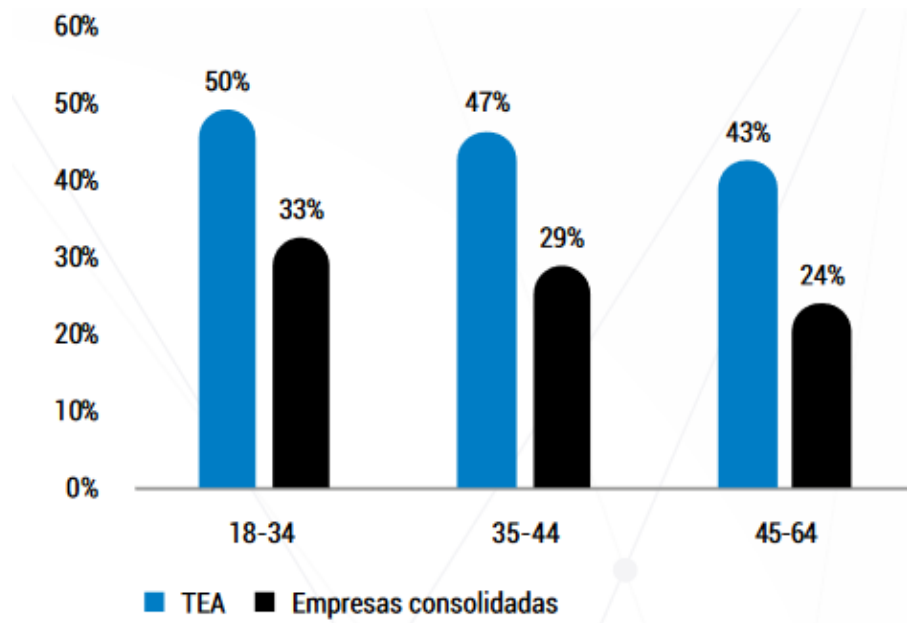


Gráfico 24. Título: Expectativas de adopción de tecnologías digitales en función de la edad del emprendedor. Fuente: Fuente: GEM APS 2022

Sobre la orientación internacional de los emprendedores jóvenes, el mayor porcentaje de iniciativas internacionales está liderado por emprendedores con edades comprendidas entre los 25 y los 34 años, relativamente jóvenes, lo que puede garantizar la proyección internacional de estas iniciativas en el tiempo. Seguido por los jóvenes de 18 a 24 años (30%).

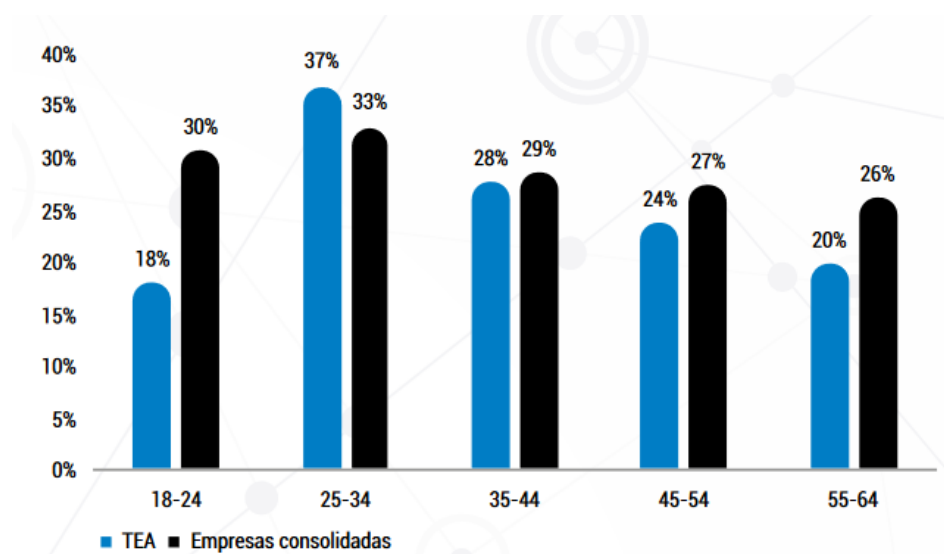


Gráfico 25. Título: Orientación internacional por edad Fuente: Fuente: GEM APS 2022

2.2- Impacto reforma laboral RDL 32/ 2021

De acuerdo con los datos de la EPA, en el tercer trimestre de 2023, el 82,7% del total de asalariados poseían un contrato indefinido, frente al 17,3% que contaban con un contrato de carácter temporal. Esta cifra supone una variación positiva del 1,6% respecto al trimestre anterior, y un aumento de 7,9% en términos interanuales. Por su parte, los asalariados temporales experimentaron un incremento del 1,1% respecto al trimestre precedente y un retroceso del 11,0% en relación con el mismo trimestre del año anterior.

En el tercer trimestre de 2023, el 95,6% de los asalariados con contrato indefinido tenían un contrato de carácter permanente, mientras que aquellos con un contrato fijo discontinuo representaban el 4,4% del total. Los primeros creciendo un 1,9% respecto al trimestre anterior, y en relación al mismo trimestre del año anterior han tenido un avance del 7,2%. Por su parte, los asalariados con contrato fijo discontinuo experimentaron una variación negativa de 5,2% respecto al trimestre previo, y un avance del 25,6% en términos interanuales.

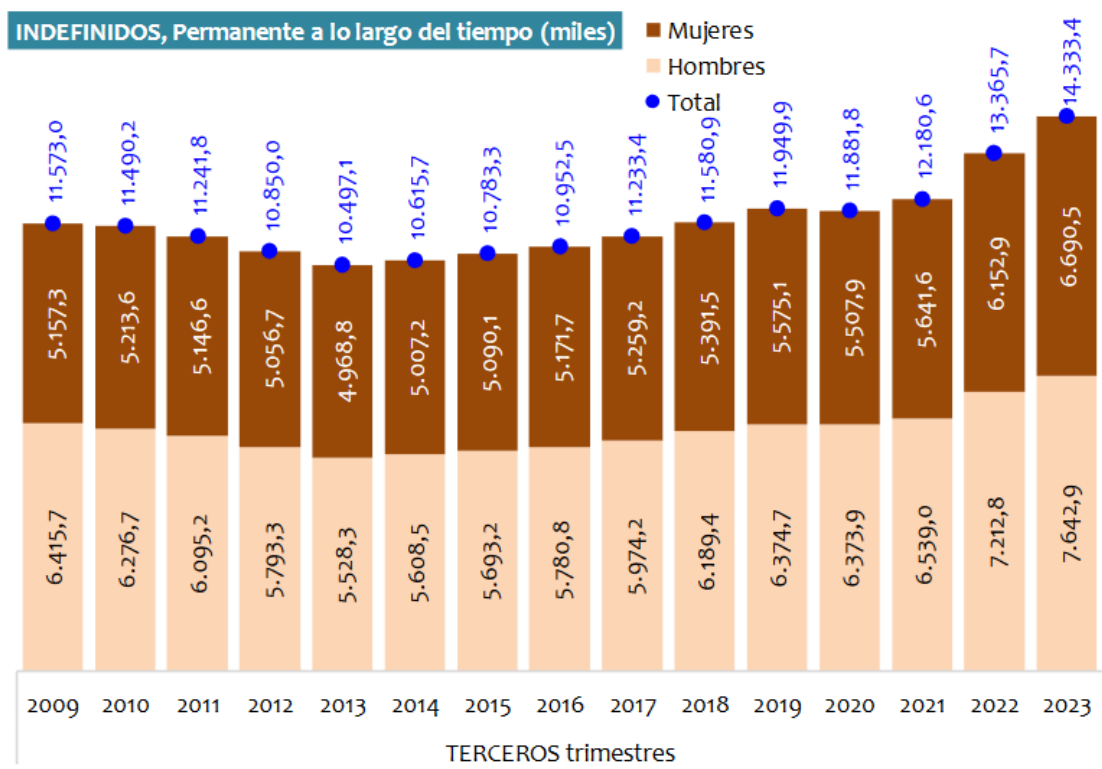


Gráfico 26. Título: Indefinidos, permanente a lo largo del tiempo (en miles). Fuente: INE, EPA.

La temporalidad tiene mayor incidencia entre las mujeres, pues de los contratos indefinidos registrados en el mes de octubre solo el 47% son para mujeres, frente al 53% que representa en los temporales.

Según la EPA, en el tercer trimestre de 2023, la tasa de temporalidad de los asalariados de 16 años y más se situó en el 17,3% -0,1 puntos inferior que la registrada el trimestre previo, y 2,9 puntos menos que la del mismo trimestre del año anterior-. En términos interanuales, la tasa de temporalidad descendió en ambos sexos, aunque fue más intenso entre los hombres (3,0 puntos). A pesar de ello, la tasa de temporalidad es mayor entre las mujeres (19,5%) que entre los hombres (15,1%).

En el contexto europeo, la tasa de temporalidad de los asalariados de 15 a 64 años alcanzó en el segundo trimestre de 2023 el 17,4% en España, 3,8 puntos superior que la UE-27 (13,6%) y 2,8 puntos más que la Eurozona (14,6%).

Todos los datos anteriores, reflejan un cambio de tendencia en la balanza hacia la contratación indefinida. Una tendencia que no es coyuntural, sino que ya se puede calificar como una transformación estructural a tener en cuenta en la evolución de nuestro mercado de trabajo.

En diciembre de 2021 veía la luz el **Real Decreto-ley 32/2021**, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Esta reforma surgía como respuesta a un análisis que definía un modelo de relaciones laborales de España frágil y altamente sensible a los ciclos económicos y la caída de la actividad económica desconectado de la tendencia europea en una anomalía marcada por una elevada temporalidad -tasa de temporalidad superior a los países del entorno- que provocaba una devaluación salarial y un nivel de rotación laboral alta, especialmente en jóvenes. Para ello se plantea esta reforma que se vertebra sobre tres ejes: a) la recuperación de la contratación indefinida como regla general en las relaciones laborales, que solo admite excepciones muy limitadas y con casuísticas muy concretas, así como la mejora y fortalecimiento de las presunciones de indefinición. B) La eliminación del contrato por obra limitándolo solo a dos modelos de contratación temporal que en ningún caso facilitan el encadenamiento de contratos de carácter temporal o el uso abusivo del carácter formativo en los mismos. Y, por último, lo referente a medidas correctoras, con la incorporación de sanciones administrativas a la incorrecta utilización de la contratación temporal y el incremento de los costes en las contrataciones extremadamente cortas.

En una valoración sobre un año de cumplimiento de la vigencia de la reforma en un análisis realizado por Joaquín Pérez Rey, Secretario de Estado de Empleo y Economía Social, y Manuel Lago Peñas, y a la vista de los datos anteriormente compartidos en este estudio, se puede concluir que norma sí ha cumplido su principal objetivo: la reducción de la temporalidad.

Como se ve en el gráfico que sigue, durante casi cuatro décadas el modelo de contratación generalizada comunicada al SEPE (al INEM hasta 2003) era representado por los contratos temporales en un 90%.

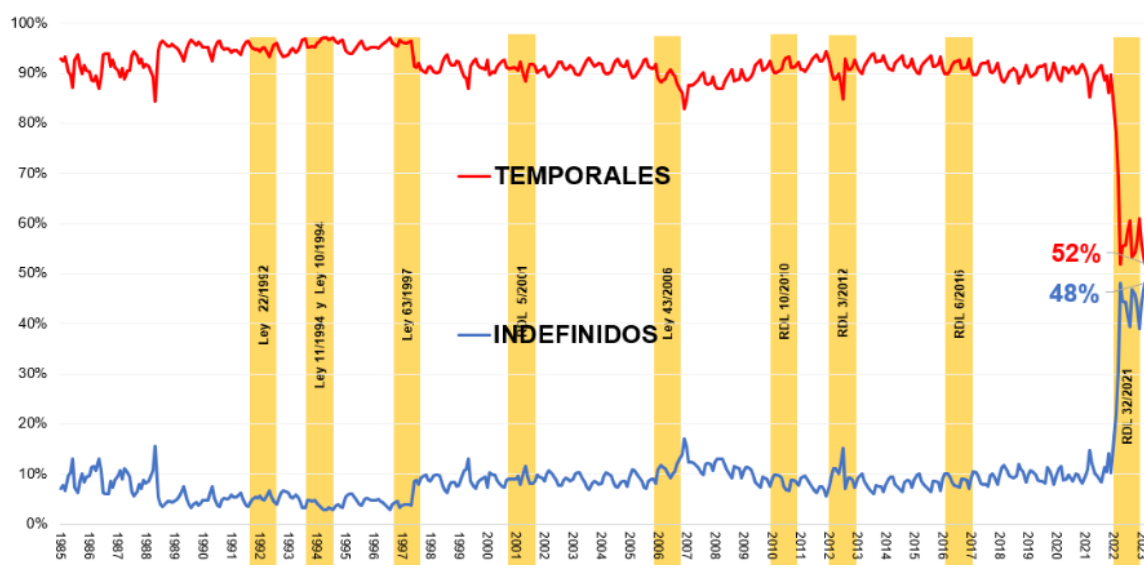


Gráfico 27. Título: Contratos registrados en el SEPE-INME indefinidos sobre el total. Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, SEPE.

La reducción más acusada de la temporalidad se sitúa en los contratos de menos de 7 días, según el análisis de estos expertos compartido por el Gobierno: desde enero de 2022, el número de estos contratos se ha reducido en 2,2 millones en comparación con el mismo periodo de 2019. Otro efecto registrado ha sido la reducción de la elevada rotación laboral que sufría nuestro mercado de trabajo.

En España había un flujo extremo de contratación por el uso abusivo de los contratos de muy corta duración. Ahora, la firma de un número mayor de contratos indefinidos impacta de forma directa en la reducción de la rotación laboral.

Entre los colectivos más beneficiados de esta reforma se encuentran los jóvenes y las mujeres.

Los jóvenes, que durante décadas prácticamente encadenaban primordialmente contratos temporales han visto desde abril de 2022 el 42% de los contratos que firman son de carácter indefinido frente a una media del 7% en la década anterior. Esto se debe en gran parte a un tipo de contrato muy recurrente en estas etapas laborales: el contrato por obra, para dar respuesta a los primeros trabajos con una alta flexibilidad para el empresario y un enfoque formativo.

Y también para las mujeres, que en la década precedente a la reforma tenían un porcentaje de contratos indefinidos por debajo del 9% y en los últimos dos años esa cifra se ha multiplicado por casi cinco veces hasta alcanzar cifras que rondan el 41%.

Otro de los aspectos a tener en cuenta en el diseño e implantación de esta reforma, ha sido la atención a las necesidades de las diferentes actividades productivas desde la heterogeneidad sectorial de nuestro país.

Algunas de las críticas que ha despertado esta reforma desde su implantación se centran en el alto volumen de despidos y de no superación del período de prueba dentro de la modalidad indefinida, según una valoración efectuada desde varias dimensiones por el Banco de España. Esto vislumbra una transición al desempleo desde la contratación indefinida fija discontinua. Reflejo de esto es el siguiente gráfico que muestra que se han incrementado las bajas por afiliación en 2023 según tipo de contrato; en este caso indefinido. Y las causas de la entrada en desempleo analizadas tras la implantación de esta novedad legislativa a análisis.

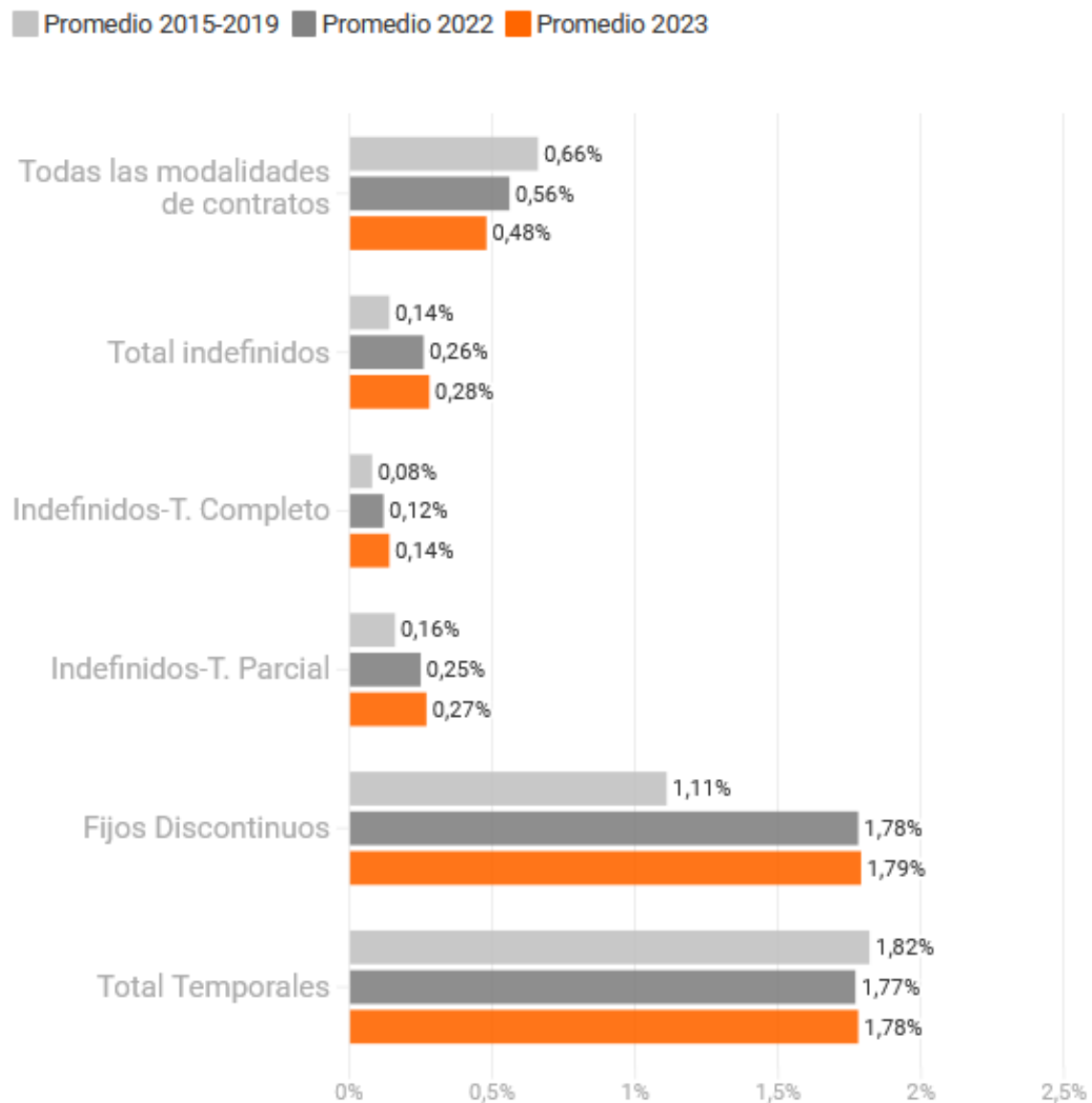


Gráfico 28. Título: Tasas de bajas de afiliación por tipo de contrato. Fuente: Banco de España y Tesorería General de la Seguridad Social.

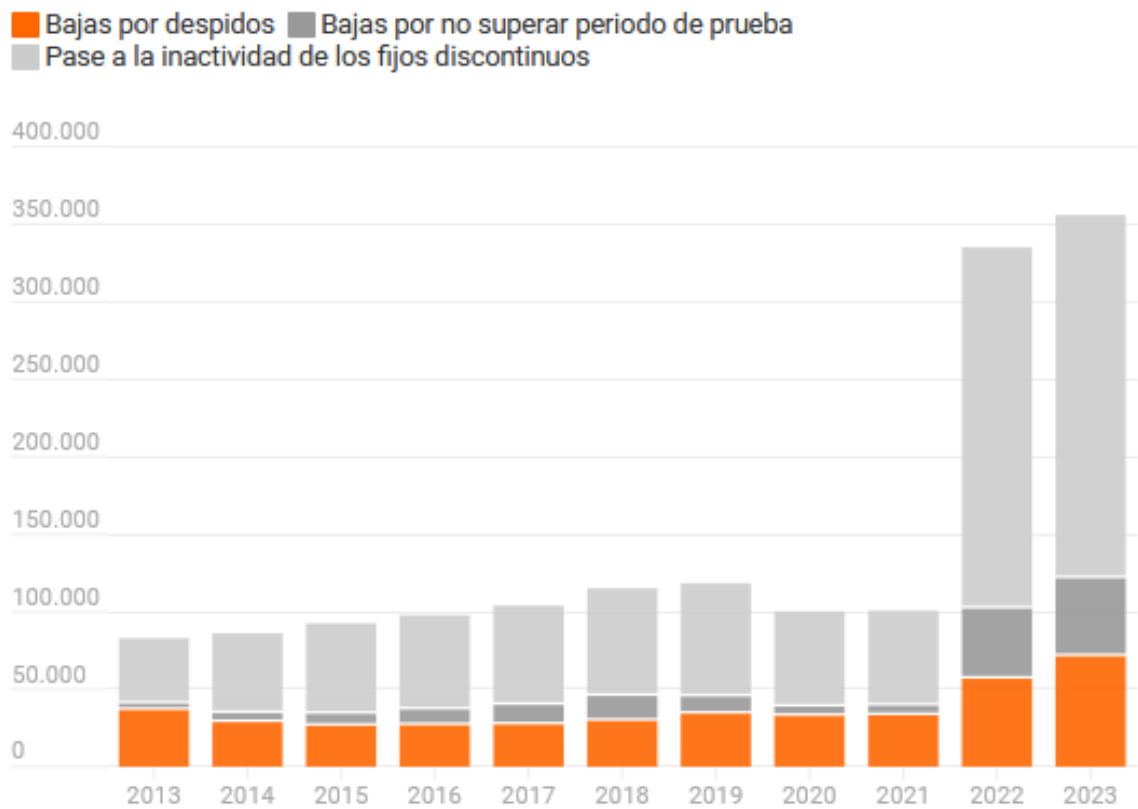


Gráfico 29. Título: Causas de salida al desempleo por número de personas Fuente: El Economista con datos extraídos de la Seguridad Social.

### 2.3- Políticas públicas incentivadoras y de desarrollo del empleo

Cabe detenerse en este nuevo apartado sobre las políticas incentivadoras del empleo en nuestro país como mecanismos para influir positivamente en la evolución del mercado de trabajo y corregir las desviaciones detectadas por parte del Gobierno. Por ello, vamos a revisar las más relevantes de los últimos años.

#### ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2021-2024

Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la **Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024**, tiene como finalidad determinar cómo debe ser la política de activación del Sistema Nacional de Empleo (SNE) en ese período. Se configura como una norma marco de planificación, ejecución, evaluación y financiación para las políticas activas del mercado de trabajo. Que determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas activas y formación profesional



para el empleo en el ámbito laboral, los principios, los objetivos comunes, los instrumentos a utilizar, la planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar y los recursos financieros con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones.

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 constituye una actuación contemplada en la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo», incluida en el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», encuadrado en el área política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Esta norma recoge cinco objetivos estratégicos:

1. Nuevo planteamiento de los servicios públicos de empleo con un **enfoque centrado en las personas y en las empresas**, acompañando de manera personalizada a demandantes de empleo y prestando un servicio individualizado a los y las empleadores.
2. **Coherencia con la transformación productiva:** a través del impulso para la adquisición y el desarrollo de competencias digitales por las personas trabajadoras y las empresas para dar respuesta a la rápida transformación digital de la economía y la sociedad, estimular la recuperación económica, modernizar el modelo productivo y promover la creación de empleo de calidad y teniendo en cuenta la perspectiva de género.
3. **Orientación hacia resultados:** valorar la atención a personas y empresas mediante herramientas de evaluación, crear un espacio técnico colaborativo.
4. **Mejora de los métodos y mecanismos empleados de los servicios públicos de empleo** para una mayor efectividad mejorando su accesibilidad a través de nuevos canales que impulsen la transformación digital. Destaca la medida de poner en marcha los nuevos Centros de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo. En cuanto a la nueva formación profesional para el empleo en el ámbito laboral contempla incluir convocatorias públicas de formación abiertas y plurianuales y plataformas públicas para la formación permanente, que regule la necesaria adaptación y transformación digital de las entidades que proveen la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. En este sentido, la Estrategia aborda la planificación, la actualización y el acceso a la formación para el empleo e impulsa el intercambio de conocimiento entre las diferentes organizaciones implicadas en este objetivo.
5. **Homogeneización y coordinación del Sistema Nacional de Empleo**, con el compromiso para impulsar las PAE (Políticas Activas de Empleo) y optimizar los recursos económicos, mejorar la gobernanza y mejorar la coordinación operativa.

Estos cinco objetivos estratégicos incluyen, a su vez, quince objetivos específicos que se concretan a través de la implantación progresiva de veintisiete medidas correctoras o innovadoras a desarrollar durante el periodo de vigencia de esta Estrategia.

### PLAN ANUAL PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DIGNO 2023

El 6 de junio de 2023 se publicaba la resolución de 29 de mayo de 2023 por la que se hacía público el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de mayo de 2023, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023.

El Plan consta de 31 programas y servicios propios que se articulan en los seis ejes de los que consta cuya puesta en práctica será más flexible y eficaz gracias a los instrumentos de colaboración que recoge. Integra los cinco objetivos estratégicos Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. E incluye seis ejes de actuación: orientación, formación, oportunidades de empleo e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo en ejecución coordinada con las diferentes Comunidades Autónomas.

Cabe mencionar los indicadores por lo que se impactará para el logro de los objetivos clave: reducir el desempleo, aumentar la activación y reducción de los períodos de desempleo, mejorar la participación de los servicios públicos de empleo en la cobertura de vacantes, mejorar el grado de satisfacción de los empleadores/as y demandantes con los servicios prestados por los Servicios Públicos de Empleo.

Se incorporan los servicios garantizados en favor de las personas demandantes de empleo y de la pequeña y mediana empresa tal y como mandata la Ley 3/2023 de Empleo que, por primera vez, garantiza una cartera de servicios comunes para las personas trabajadoras y atiende las particularidades de la pequeña y mediana empresa. Además, incluye la perspectiva de género a través de un indicador Global para medir el grado de desigualdad de género y activa un Programa común para la transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo que incluye 26 medidas.

### REAL DECRETO LEY 1/2023

**El Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral** entraba en vigor el pasado mes de septiembre con un paquete de incentivos a la contratación laboral. El Real Decreto-ley sustenta la nueva Ley de empleo y da cumplimiento a la Reforma 7 del componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que tiene por objeto la revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral.

Estas medidas se diseñan destinadas a promocionar la contratación de personas desempleadas vulnerables o de baja empleabilidad e incentivar la transformación de los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos en contratos a tiempo completo e indefinidos ordinarios.

Sobre sus personas destinatarias principales podemos enumerar las siguientes, según el Gobierno:

- Personas trabajadoras que vean transformados sus contratos en contratos indefinidos o que vean mejorada su contratación por conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos indefinidos a tiempo completo, o de contratos fijos discontinuos en contratos indefinidos ordinarios.
- Personas de atención prioritaria, que figuren registradas en los servicios públicos de empleo como demandantes de servicios de empleo en situación laboral de desempleadas. No obstante, no se requerirá la inscripción en los servicios públicos de empleo a: las mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral, y aquellas que se encuentren en contextos de prostitución; las víctimas del terrorismo. Las personas trabajadoras con discapacidad que pasen a prestar sus servicios desde el mercado de trabajo protegido de los centros especiales de empleo o enclaves laborales al mercado de trabajo ordinario. Las personas en riesgo o situación de exclusión social que pasen a prestar sus servicios desde empresas de inserción a empresas del mercado ordinario. Y los jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

La norma estipula que se financiará con bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social la contratación de:

- Personas con capacidad intelectual límite o readmitidas tras cesar en la empresa por incapacidad permanente
- Mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos y explotación sexual o laboral
- Personas en situación de exclusión social, desempleadas de larga duración y víctimas del terrorismo

También serán contratos bonificados los relacionados con la actividad formativa:

- Los contratos de formación en alternancia
- La transformación en indefinidos de los contratos formativos, cuando estos finalicen, y de los contratos de relevo
- La contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de las personas que desarrollen formación práctica en las empresas, por parte de dicha empresa
- La contratación de personal investigador bajo la modalidad de contrato predoctoral

Sobre medidas de nueva implantación:

- La bonificación por la contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Dará derecho a una bonificación 275 euros durante tres años.

- En lo que a economía social se refiere, se estipula una medida de impulso directa: una **bonificación por la contratación indefinida o incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas** que realizan formación práctica en empresas. Dará derecho a una bonificación de 138 €/mes, durante tres años, o bien durante la vigencia del contrato si se trata de persona con discapacidad.
- La bonificación por la transformación en contratos fijos discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras incluidas en el Sistema especial agrario por cuenta ajena. Generando derecho durante tres años a una bonificación en la cotización de 55 euros por mes, cifra que, en el caso de las mujeres, se eleva hasta los 73 euros por mes.

Otras consideraciones a contemplar incluidas en esta norma:

- **Obligación de reintegro de ayudas de empresas deslocalizadas:** las empresas que procedan al traslado de su actividad industrial, productiva o de negocio a territorios que no formen parte del de los Estados miembros de la Unión Europea o del de los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, deberán proceder a la devolución de todas las bonificaciones a la Seguridad Social realizadas durante los cuatro años inmediatamente anteriores a la deslocalización, así como las subvenciones recibidas.
- **Prioridad a la contratación a tiempo completo:** en los supuestos de contratación a tiempo parcial las cuantías se reducirán proporcionalmente en función de la jornada establecida. En todo caso no se incentivan las jornadas parciales inferiores al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora, salvo en los supuestos de permisos por conciliación.
- **Refuerzo de la negociación colectiva en materia de empleo:** se incrementa el papel de la Negociación Colectiva en materia de empleo mediante esta norma, previendo la posibilidad de incentivar las medidas pactadas que incluyan compromisos de mejora o incremento del empleo. Asimismo, se reconoce la posibilidad de incorporar estos acuerdos como criterio en la contratación en el ámbito del sector público.
- **Se bonifican las readmisiones** de personas trabajadoras que hubieran cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta para mejorar la empleabilidad de este colectivo de que se trata y se limitan a los contratos indefinidos y a los supuestos en los que la readmisión no obedezca a un derecho del trabajador, límites que no estaban previamente contemplados en la regulación. También como novedad, estas bonificaciones se extienden a los supuestos de personas mayores de 55 años con incapacidad permanente reincorporadas a su empresa en otra categoría, así como de personas mayores de esa edad que recuperan su capacidad y pudieran ser contratadas por otra empresa.

La bonificación por la contratación indefinida de personas en situación de exclusión social (55 €/mes) se incrementa hasta 128 €/mes, igualándose así a la establecida por la contratación indefinida de otros colectivos vulnerables.

- Las **bonificaciones derivadas de las sustituciones** se limitan a determinados supuestos a la contratación de personas jóvenes y su duración se ajusta a la duración que pudieran tener los propios contratos de sustitución.
- La contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración da derecho a una bonificación superior cuando la persona contratada es mujer (128 €/mes, en lugar de 110 €/mes). Esta mayor bonificación se extiende también a la contratación de personas tengan 45 o más años.
- Respecto del **contrato de formación** en alternancia establece unas cuantías de bonificación, en lugar de porcentajes, equivalentes a las que resultarían de aplicar el 75% a las cuotas empresariales únicas previstas para este contrato y el 100% en función del tamaño de la empresa.
- Los beneficios en las cuotas de la Seguridad Social previstos por la transformación en indefinidos de contratos formativos también tienen novedades derivadas de la unificación de su regulación e incrementan su cuantía un 200% para igualarla a la prevista por la transformación en indefinido del contrato de formación en alternancia. Además, al igual que se hace con la bonificación por transformación del **contrato de relevo**, se elimina de la norma que sólo puedan beneficiarse de esta bonificación las empresas con menos de 50 trabajadores.

Las bonificaciones previstas en la actualidad por la formación en alternancia, permiten financiar tanto costes de formación como costes de tutorización en la empresa, limitando los primeros a la actividad formativa que, vinculada al citado contrato, se realice en el ámbito laboral. En cambio, la bonificación por costes de tutorización sería aplicable a todas las empresas.

- **Personas con discapacidad:** se regulan las bonificaciones en las cuotas patronales de la Seguridad Social relativas a la contratación de personas con discapacidad, las bonificaciones en los supuestos de contratos suscritos por empresas de inserción y las bonificaciones por los contratos de sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, que mantienen las bonificaciones actuales. El Acuerdo General suscrito entre el Gobierno y la ONCE en materia de Cooperación, Solidaridad y Competitividad para la Estabilidad de Futuro de la ONCE para el período 2022-2031 considera necesario mantener la bonificación del 100% de la cotización empresarial.
- **Ciudades autónomas y contratación indefinida:** los contratos indefinidos de personas trabajadoras que presten actividad en determinados sectores de Ceuta y Melilla disfrutaban en la actualidad de una bonificación del 50%, porcentaje que se incrementa hasta una cuantía fija equivalente al 75%. Esta bonificación se vincula al desarrollo de acciones formativas para las personas trabajadoras cuyos contratos se bonifican.

### LEY DE STARTS UPS

El Gobierno publicaba el 22 de diciembre, **la Ley 28/2022, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes**; la primera orientada de manera específica a la creación de un ecosistema emprendedor innovador en Europa. Esta ley está incluida en el Plan Anual Normativo de 2021, de conformidad con el artículo 25 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Asimismo, está recogida en la Agenda España Digital 2025, presentada el 23 de julio de 2020, y es uno de los hitos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. En concreto, su elaboración está contemplada en la Reforma 2 del Componente 13, de impulso a la PYME, donde se apunta que proporcionará un marco favorable a la creación y al crecimiento de empresas emergentes de base tecnológica, atendiendo a sus especificidades, incorporando de forma transversal la igualdad de género.

Encuadrándola en un contexto caracterizado de forma literal en la normativa como sigue: “En los últimos años, el emprendimiento basado en la innovación va ganando espacio, empujado por el éxito de las empresas digitales que nacieron de pequeños proyectos innovadores, del acceso a un caudal inmenso de conocimientos y datos en internet sobre los que pueden desarrollarse nuevos productos y servicios y por el avance en los conocimientos científicos y técnicos que hacen posible transformar los resultados de la investigación en empresas viables. Esta nueva economía basada en el conocimiento supone una palanca importante de crecimiento y prosperidad, al basarse en actividades de alto valor añadido, tener un alto potencial de crecimiento gracias a la escala que proporcionan los medios digitales, promover la investigación, el desarrollo y la innovación y desarrollar nuevos productos y servicios que facilitan o mejoran procesos sociales, económicos, medioambientales o culturales”. Y “en una economía cada vez más globalizada e interdependiente y con un peso creciente de las empresas de base tecnológica y del trabajo a distancia con medios digitales, cobra cada vez más importancia la atracción de talento e inversión mediante la creación de ecosistemas favorables al establecimiento de emprendedores o trabajadores a distancia, conocidos como «nómadas digitales»”.

Situando a España, según análisis del Gobierno, como un país donde “se ha desarrollado un incipiente ecosistema de empresas emergentes en torno a algunos polos de atracción de talento, capital y emprendedores, que despuntan en el panorama europeo”.

Es por ello que ve la luz esta ley destinada a empresas emergentes que atiende a sus peculiares características diferentes de los emprendimientos tradicionales con el fin de reforzar este ecosistema incipiente y de impulsar este tipo de empresas como uno de los motores de la recuperación y la modernización de la economía española.

Este desarrollo normativo identifica a las empresas emergentes como aquellas con un alto riesgo derivado de su alto contenido innovador, que representan incertidumbre sobre el éxito de su modelo de negocio, que poseen dificultades de financiación en las fases iniciales -al exigir capital para poder madurar y probar sus ideas antes de que la empresa empiece a generar ingresos-, potencial de crecimiento exponencial a través de economías

de escala y que exige grandes inversiones de capital para permitir su rápida expansión en caso de éxito. Que depende de la captación y retención de trabajadores altamente cualificados y de alta productividad desde las fases iniciales de la empresa, en las que no existe un flujo de ingresos para remunerarlos mediante instrumentos salariales clásicos y la fuerte competencia internacional por captar capital y talento extranjero.

Para reconocer las oportunidades de esta normativa en nuestro país es importante conocer el concepto de empresa emergente según la ley, que aparece en su artículo 3: "entendiendo por empresa emergente, a los efectos de esta ley, toda persona jurídica, incluidas las empresas de base tecnológica creadas al amparo de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que reúna simultáneamente las siguientes condiciones:

- a) Ser de nueva creación o, no siendo de nueva creación, cuando no hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de inscripción en el Registro Mercantil, o Registro de Cooperativas competente, de la escritura pública de constitución, con carácter general, o de siete en el caso de empresas de biotecnología, energía, industriales y otros sectores estratégicos o que hayan desarrollado tecnología propia, diseñada íntegramente en España.
- b) No haber surgido de una operación de fusión, escisión o transformación de empresas que no tengan consideración de empresas emergentes.
- c) No distribuir ni haber distribuido dividendos, o retornos en el caso de cooperativas.
- d) No cotizar en un mercado regulado.
- e) Tener su sede social, domicilio social o establecimiento permanente en España.
- f) Tener al 60 % de la plantilla con un contrato laboral en España. *En las cooperativas se computarán dentro de la plantilla, a los solos efectos del citado porcentaje, los socios trabajadores y los socios de trabajo, cuya relación sea de naturaleza societaria.*
- g) Desarrollar un proyecto de emprendimiento innovador que cuente con un modelo de negocio escalable, según lo previsto en el artículo 4."

La acreditación de las mismas debe hacerse a través de ENISA la Empresa Nacional de Innovación, S.M.E., SA. El distinto tratamiento de estas empresas gracias a esta ley llega a su fin cuando se estabilizan o haya pasado el tiempo necesario para que pueda adaptarse a otro modelo empresarial sostenible.

Los beneficios de esta ley para empresas emergentes o start ups son:

- Tributación inicial de las empresas emergentes, reduciendo el tipo del Impuesto de Sociedades del actual 25 % al 15 %, durante un máximo de cuatro años, siempre que la empresa mantenga la condición de empresa emergente.

- Con la finalidad de atraer el talento y dotar de una política retributiva adecuada a este tipo de empresas, se mejora la fiscalidad de las fórmulas retributivas basadas en la entrega de acciones o participaciones a los empleados -stock options-. Así, se eleva el importe de la exención de los 12.000 a los 50.000 euros anuales. Adicionalmente, para la parte del rendimiento del trabajo en especie se establece una regla especial de imputación temporal y una regla especial de valoración.
- En tercer lugar, se aumenta la deducción por inversión en empresa de nueva o reciente creación, incrementando el tipo de deducción del 30 al 50 por ciento y aumentando la base máxima de 60.000 a 100.000 euros. Asimismo, y según aparece recogido en la ley se eleva, con carácter general, de tres a cinco años el plazo para suscribir las acciones o participaciones, a contar desde la constitución de la entidad. Y hasta siete para determinadas categorías de empresas emergentes. Además, para los socios fundadores de empresas emergentes se permite la aplicación de esta deducción con independencia de su porcentaje de participación en el capital social de la entidad.
- Con el objetivo de atraer profesionales extranjeros, se mejora el acceso al régimen fiscal especial aplicable a las personas trabajadoras desplazadas a territorio español.
- Se regula la calificación fiscal de la retribución obtenida por la gestión exitosa de entidades de capital-riesgo (conocida como *carried interest*), al tiempo que se establece un tratamiento fiscal específico para tales retribuciones, que fomente el desarrollo del capital-riesgo como elemento canalizador de financiación empresarial de especial relevancia, todo ello con la finalidad de impulsar el emprendimiento, la innovación y la actividad económica.

Otras especificidades beneficiosas de la ley son: aumentar los permisos de residencia para personas trabajadoras provenientes del extranjero de 2 a 3 años, simplificar los trámites burocráticos asociados a la creación de manera totalmente electrónica y en un solo paso - se elimina el doble trámite registral y notarial-. Además, la Administración les tendrá en cuenta como empresas objeto de soluciones innovadoras para las convocatorias, la contratación pública y la colaboración público-privada. Cabe destacar también la especial atención al "teletrabajo" y "nomadismo digital" como una realidad aceptada legislativamente que representa nuevo estilo de vida y goza de una distinguida consideración a efectos de residencia y permisos dentro de la misma.





# *ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO*



### 3.- ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO

#### 3.1- Importancia de la retención del talento en las empresas

##### ROTACION DEL PERSONAL

Un problema al que se enfrentan las empresas en la actualidad es al índice de rotación. Según un informe sobre rotación laboral elaborado por la consultora especializada Randstad - realizado a 4.800 empresas de todos los sectores de actividad y geografías, en el período comprendido entre julio y septiembre de 2022- cifra la rotación media anual de las empresas españolas en un 17,0% en 2022. Otra conclusión de ese informe desvela que la rotación seguía una tendencia ascendente en los últimos 12 meses ya que casi 4 de cada 10 empresas (un 38,5%) declaraba haber experimentado incrementos en sus niveles de rotación, mientras que solo un 6,5% declaran haber observado disminuciones en dicha variable. La principal causa que justifica esto, según las empresas encuestadas, son las mayores oportunidades laborales que sus trabajadores tienen en otros sectores o empresas. Seguido de la estabilidad de la empresa y el sector tras la COVID -ERTES, reducción de plantilla, caída de producción, entre otras- y no adecuación del salario al mercado y a las demandas de las personas trabajadoras. Por el contrario, aquellas empresas que han visto mermada su rotación en 2022 declaran como causas justificativas: la internalización de la plantilla tras la reforma laboral, la instauración de medidas de flexibilidad para sus trabajadores y trabajadoras y representar un sector reforzado tras la crisis.

Según *"Future of Jobs Report 2023"* elaborado por *World Economic Forum*, en España la rotación de personal en cinco años será del 17% de las personas ocupadas.

Los sectores donde más ha aumentado la rotación en el período de referencia son: la hostelería, actividades inmobiliarias, suministro de agua, saneamiento, gestión residuos y descontaminación y las industrias extractivas, según Randstad Research. La previsión ofrecida por este estudio manifiesta que, para 2023, el 66% de las empresas encuestadas (4.800) aventuraban que los índices de rotación se mantendrían mientras que solo el 8,7% esperaban que se redujese. Esto pone en relieve la problemática a la que se enfrentan las empresas de nuestro país para retener su talento.

El índice de rotación de personal es una métrica utilizada para evaluar la cantidad de empleados que abandonan una empresa en un período determinado. Es un aspecto crítico para las organizaciones, ya que puede afectar considerablemente a su productividad y rentabilidad. Se calcula dividiendo el número de empleados que abandonan la organización entre el promedio de empleados efectivos durante el mismo período, multiplicado por 100.

## CAPÍTULO 3

Según la UNIR, si el índice es próximo a 0 % se podría concluir que la empresa sufre cierto estancamiento y augurar un envejecimiento de la plantilla. Si el índice es demasiado alto puede indicar un problema de insatisfacción laboral en la plantilla (clima laboral negativo, salarios más bajos que la competencia, etc.), además de implicar altos costes para la empresa (por los costes vinculados a cada proceso de selección y de desvinculación, o los derivados del proceso de adaptación de los nuevos trabajadores al puesto).

Las causas de la rotación de personas en la empresa son:

- Falta de oportunidades de desarrollo y promoción profesional
- Insatisfacción salarial
- Problemas de comunicación interna
- Estrés laboral y falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal
- Mal ambiente laboral y falta de reconocimiento
- Desajuste entre las habilidades del empleado y las tareas asignadas

Los efectos, financieros y operativos, que provoca este fenómeno en una organización son los siguientes:

- Costes de contratación y formación al puesto y a la cultura empresarial
- Pérdida de conocimientos y experiencia
- Efectos en la moral y motivación del resto de personas trabajadoras
- Impacto en la calidad del servicio y la productividad
- Imagen negativa de la empresa en el mercado laboral y de cara a clientes

Algunas de las estrategias que sirven para paliar o corregir los índices de rotación en las empresas son las encuestas de clima laboral, diseño y ofrecimiento de planes de carrera, políticas adecuadas de compensación y otros beneficios retributivos -salario es especie, salario emocional -, mejora de la comunicación interna y la transparencia, conciliación y flexibilidad en el trabajo y potenciar un ambiente laboral inclusivo y diverso.

Como complemento a la anterior, es recomendable desde el punto de vista del cuidado de las personas en la empresa realizar entrevistas de salida para comprender los motivos que han llevado a la persona trabajadora a tomar la decisión de abandonar la compañía, implementar programas de mentoría y coaching, activar programas de evaluación del desempeño y planes de mejora continua, mejorar la gestión de conflictos y resolver problemas de manera efectiva, brindar reconocimiento y recompensas basadas en el desempeño.

## ESTRATEGIAS EMPRESARIALES PARA LA GESTION DEL TALENTO

Las conclusiones del World Economic Forum -organización internacional no gubernamental de colaboración público-privada que analiza aspectos económicos globales- en su última encuesta sobre tendencias del mercado de trabajo para los próximos años, concluyen que las empresas encuestadas apuestan por las siguientes estrategias empresariales para poner en marcha como mecanismo de incrementar el talento en sus organizaciones. Se destacan: el estudio y mejora de procesos de retención del talento, ofrecimiento de salarios más altos, procesos de actualización y mejora de habilidades, revisar el impacto del negocio, ofrecimiento de trabajo en formato híbrido o teletrabajo, mejorar la comunicación interna, la cultura empresarial y de recursos humanos, y favorecer la diversidad y la inclusión.

Como dato destacable, el 92% de las empresas en el mundo (el 79% en España) con más de 50.000 empleados declaran tener un programa DEI -Diversity, equity and inclusión-. Por orden estratégico, las empresas trabajaban en la integración de: mujeres, generación Millennial, discapacidad, diversidad étnica o religiosa y mayores de 55, según World Economic Forum "Future of Jobs Survey 2023".

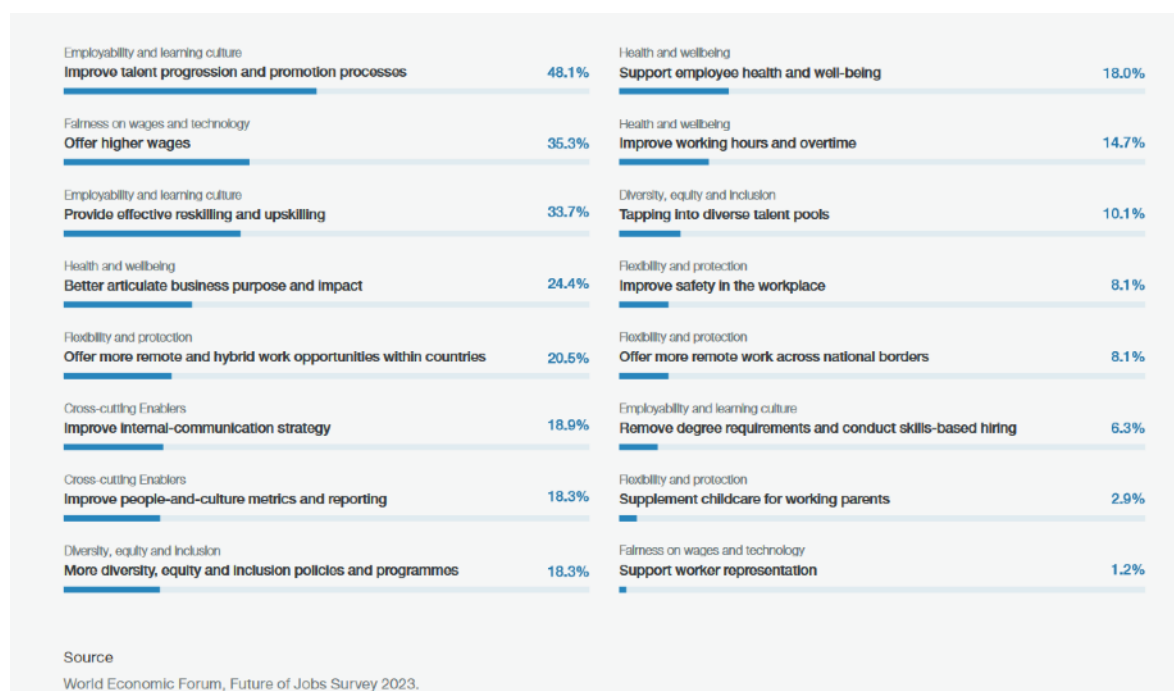


Gráfico 30. Título: Estrategias empresariales para retener el talento 2023-2027.

Fuente: Banco de España y Tesorería General de la Seguridad Social.

### FACTORES CLAVES EN LA ATRACCIÓN DEL TALENTO: GENERACION MILLENIAL

Según la Real Academia Española de la Lengua (RAE) el talento es la inteligencia, aptitud que una persona tiene para entender o desempeñar una acción. Otra definición posible es la aportada por Pilar Jericó -doctora en Organización de Empresas y Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales, ha realizado estudios de especialización en Estrategia en la Universidad de Harvard y en Comportamiento Organizativo en la Universidad de UCLA, es profesora en el IE, ESADE Y CEU- en la que establece que aquellas personas con talento tienen una capacidad de mejorar los resultados en la organización. El talento también se ha denominado por algunos economistas (F. Moreno y E. Godoy) como el nuevo capital intangible.

Por otro lado, Pilar Jericó habla de seis tipos de talentos: directivo, comercial, técnico, operativo, innovador y emprendedor. Por ello, es importante detectarlos e identificar que talentos requiere cada empresa. Si los empleados y empleadas ya están en la compañía y poseen estos talentos, se debería identificar y emplear a cada persona en su talento y diseñar un plan de desarrollo adecuado para gestionar, mostrar y hacer crecer dicho talento.

La retención de talento es una estrategia que engloba un conjunto de decisiones y operativas por las cuales la empresa trata de conservar a personas que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud. Contar con personas así y que además aporten valor a la empresa resulta clave para alcanzar el éxito en la estrategia de negocio. Como contrapartida, las personas tienen una serie de necesidades que cubrir y cuanto mejor lo haga y las cubra una organización, más duradera será la experiencia de la persona trabajadora.

En opinión de Eduardo Rodríguez, director en España de Bosch Service Solutions, «aun con todo el desarrollo tecnológico que estamos viviendo, el verdadero punto diferencial de valor lo dan las personas».

En este sentido, tal y como asegura Marianela Vargas, directora de RRHH en España de la compañía, «de la misma manera que una compañía desarrolla una estrategia para cumplir sus metas, también hay que hacerlo con los colaboradores, con las personas que la conforman. Tienen que sentirse valorados y saber que el trabajo que ellos hacen en el día a día, importa».

Esta consideración ha hecho evolucionar las políticas de empresa basadas en las personas hasta llegar a la actualidad donde la imagen proyectada de la empresa es un mecanismo más de atracción a profesionales externos y captación del talento; y también de referencia para clientes e inversores. Así ha nacido la certificación "Great Place to Work", que reconoce a aquellas empresas mejor valoradas por sus empleados. Y traduce su impacto en: 550% crecimiento de ingresos más rápido, 6% mejor desempeño de las acciones, 15 veces más probabilidades de ser elegido por quienes buscan empleo y 50% mayor retención de empleados.

Un estudio publicado en 2016 por KPMG ya adelantaba la distinción que marcarían las generaciones **Millennials** y **Z** para su difícil retención, puesto que, piensan y dan más importancia a nuevos factores y aspectos que antes simplemente no se contemplaban. Atrevia -empresa especializada en Comunicación y Asuntos Corporativos con presencia en 30 países- describe a los millenials como una generación con bajos niveles de fidelidad corporativa, comparada con las generaciones que les preceden (Generación X y Baby Boomers). Detallando, según sus investigaciones, que más del 90% de los menores de 35 años considera que cambiará de trabajo antes de 3 años y sólo 30% considera que desarrollará su carrera profesional en la empresa en la que trabaja actualmente. Además, 60% de los nacidos entre 1981 y 2000 ya ha cambiado alguna vez de puesto de trabajo. Añaden al perfil ofrecido el papel que juega la tecnología considerando que el empleado o empleada Millennials no obedece las políticas corporativas más restrictivas con el uso de la tecnología. Las aplicaciones y redes sociales, restringidas en algunas ocasiones, les ayudan a desempeñar mejor su trabajo. Un 51% dice que las tecnologías móviles les permiten ser más productivos y comprometidos, y a más de tres cuartas partes (77%) les gustaría realizar tareas de TI ellos mismos.

Por otro lado, la Encuesta Global 2023 a Millennials y Generación Z elaborada por Deloitte - encuesta efectuada a 14.483 personas de Gen Z y 8.373 millennials de 44 países- desvela que un tercio de la Generación Z y los millennials empleados a jornada completa indicaron estar muy satisfechos con su trabajo en comparación con los datos de 2019, cuando era solo uno de cada cinco. No obstante, la percepción de estas generaciones sobre el impacto positivo de sus empresas en la sociedad es aún limitada. Solo un 19% de la Gen Z y 17% de los millennials cree que sus compañías protegen el medio ambiente y menos de un 35% (en las dos generaciones) consideran que su organización impacta positivamente la sociedad. Aunque si señalan a los líderes empresariales como actores determinantes e influyentes en el cambio social. En España, los datos se mantuvieron en sintonía la tendencia mundial, pero los Gen Z y millennials españoles están menos satisfechos con su balance entre vida y trabajo, a pesar de que consideran que sus empresas hacen más esfuerzos (que en la muestra mundial) por la equidad, la inclusión y la diversidad.

Se trata, por lo tanto, de generaciones caracterizadas por sus valores morales y éticos con el entorno: “un 44% de la Gen Z y un 37% de los millennials afirmaron haber rechazado tareas por motivos éticos y más de un 35% ha declinado ofertas de trabajo porque no se alinean con sus valores”, según la encuesta realizada por Deloitte.

Otras variables que preocupan los Millennials y que tienen influencia en sus decisiones laborales son:

- El alto coste de la vida: según la encuesta, en 2023 un 35% de los Z y un 42% de los millennials aseguraron que el incremento en los precios ha afectado su modo de vida, seis puntos porcentuales más que en la muestra de 2019. En España, este dato guarda unas décimas más que en los valores globales. Al ser consultados sobre sus finanzas personales, más de la mitad de las dos muestras indicaron que viven “al día” con su salario - dato que escala hasta cinco puntos porcentuales frente a los datos de 2019-. Lo anterior sería una motivación manifiesta por los jóvenes para cambiar de trabajo. Un 55%

de la Gen Z y un 57% de los millennials indicaron que estarían en su puesto actual por un período inferior a dos años. En España, a esto se sumaría a algunas dificultades más: un 56% de la Gen Z y el 58% de los millennials indicaron que en los próximos 12 meses ven imposible comprar una casa. Más de un 50% de ambas muestras creen imposible pedir un aumento o ser ascendidos en su trabajo el próximo año.

- Balance entre la vida y el trabajo: Más del 60% de los Gen Z y millennials indicó que el trabajo es su segunda mayor señal de pertenencia, solo superada por la familia y los amigos, e incluso por encima de sus hobbies. La posibilidad de trabajar desde casa ha sido crucial y el modelo híbrido ha calado en estos grupos. Un 55% de los millennials y un 61% de los Z aseguraron tener este tipo de formatos en el trabajo. En España, un 84% de los Z y un 74% de los millennials considerarían cambiar de trabajo si en su empresa actual les pidieran volver todos los días a la oficina. Los beneficios del trabajo remoto, para las dos generaciones, se identifican con: más tiempo con la familia y los amigos, ahorro de dinero (menores gastos de desplazamiento y comida), aumento en la productividad y mejora la salud mental. Pero hay algunos contras percibidos: sesgos de proximidad (favoritismo por los que van a la oficina), dificulta la relación con los compañeros, peores posibilidades de aprendizaje y puede generar sensación de aislamiento.
- Emergencia climática: Las preocupaciones sobre el calentamiento global impactan en las decisiones de las dos generaciones, como la planificación familiar, lo que comen, lo que visten y dónde trabajan. Siete de cada diez encuestados afirmó que intenta minimizar su impacto medioambiental con pequeñas acciones diarias. No obstante, las preocupaciones financieras de estas generaciones frenarían sus esfuerzos. Más del 50% cree que es poco probable pagar más por productos sostenibles, dado su estatus económico. A pesar de esto, los Z y los millennials siguen pidiendo más compromiso medioambiental a sus empleadores y creen que es fundamental preparar a las plantillas para una transición a una economía sostenible.
- Y salud mental: 46% de los Z y un 39% de las personas pertenecientes a la generación millennial afirman sentirse estresados todo el tiempo. Su futuro financiero y el bienestar de su familia son las principales fuentes de preocupación de los jóvenes. Más de la mitad de los encuestados reconoció que sus empresas se toman más en serio la salud mental, pero los recursos dedicados para estos temas son insuficientes.



### 3.2- El reto de la gestión humana de la IA

Según las previsiones que se presentan para los próximos años 2023 y 2025, las empresas deben contar en su ecuación con factores como: una desaceleración económica leve y mantenida desde el punto de vista macroeconómico, el creciente déficit de talento en el mercado laboral y los asociados a la progresiva adopción de nuevas tecnologías, como la Inteligencia Artificial (IA).

En este contexto, las empresas operan en un entorno de cierta incertidumbre, esto hace que estas estén inmersas en procesos de transformación y reorganización en muchas áreas y centradas en la revisión de procesos de productividad, adaptación operativa a la situación, rendimiento e innovación tecnológica.

Según el estudio realizado por Randstad a 300 empresas del país de diversos tamaños y sectores dirigido a sus responsables de RRHH en el año 2023, para hacer frente a los objetivos previstos en 2024 y adaptarse a una economía en desaceleración, en la mayoría de las empresas se prevén realizar diferentes tipos de cambios organizativos. La digitalización asciende al primer puesto dentro de las 3 dimensiones principales de reorganización en el próximo año. A continuación, le siguen los cambios organizativos orientados bien a reducir gastos o a aumentar el rendimiento.

Según dicho estudio, el déficit de talento y su fidelización será en 2024 el desafío principal en materia de RRHH. Ello se hará a través de mejoras del clima y remuneración competitiva, cobrando un papel todavía más estratégico las áreas dedicadas a las personas.

Algunos datos situacionales y de previsión que conviene compartir en este estudio y que revelan el problema del déficit del talento- un 51% de las encuestadas ven un agravamiento del problema en el futuro inmediato y creen que cubrir una vacante en 2024 va a resultar aún más difícil que en el presente año-: el 75% de empresas experimenta problemas de escasez de talento al intentar cubrir sus vacantes, una proporción que se agrava en perfiles cualificados (82%). Esto se traduce en un notable impacto negativo en muchos ámbitos importantes de la actividad empresarial. Empeora la productividad, la capacidad de satisfacer al cliente y como consecuencia, la competitividad de las empresas. Como estrategias de respuesta dichas empresas se plantean: el refuerzo de la marca empleadora ('employer branding'), la potenciación de los planes de carrera y la profundización en medidas de flexibilidad para lidiar con el déficit de talento en 2024.

**Sobre el papel que juega la Inteligencia artificial (IA)** en el ámbito laboral y sobre su gestión, es incuestionable la instauración y extensión de la misma en el escenario empresarial. Según un análisis realizado por la consultora Accenture, cerca del 73 % de las empresas del mundo están dando prioridad a la IA sobre el resto de inversiones digitales, con el objetivo de mejorar su resiliencia operativa. Lo que representa un gran reto asociado a las competencias y la recualificación.

Mientras la automatización genera inquietud en torno a la desaparición de empleos, especialmente en funciones rutinarias y repetitivas. Según un estudio de Goldman Sach, la exposición a la automatización de la IA es un 45% más elevada en los empleos que se llevan a cabo en una oficina como redactar contratos o informes, un 34% para los que requieren un elevado nivel de cualificación académica y solo el 31% de los vinculados a tareas más técnicas. También ha impulsado la creación de nuevas oportunidades laborales en campos como el desarrollo de software, análisis de datos y diseño de soluciones basadas en IA, que pueden alimentar además nuevos nichos de emprendimiento.

### 3.3- El cuidado de la salud mental en el trabajo

El mundo se encuentra hoy afectado por una crisis sistémica global con múltiples riesgos donde coexisten la desigualdad social, la crisis climática, el impacto de las guerras y el peligro nuclear con el incremento de la inflación, la discriminación o la alteración de los sistemas democráticos que invocan serios problemas globales de salud pública (como el aumento de trastornos mentales) y la profunda precariedad bajo la que trabaja y vive la mayor parte de la humanidad.

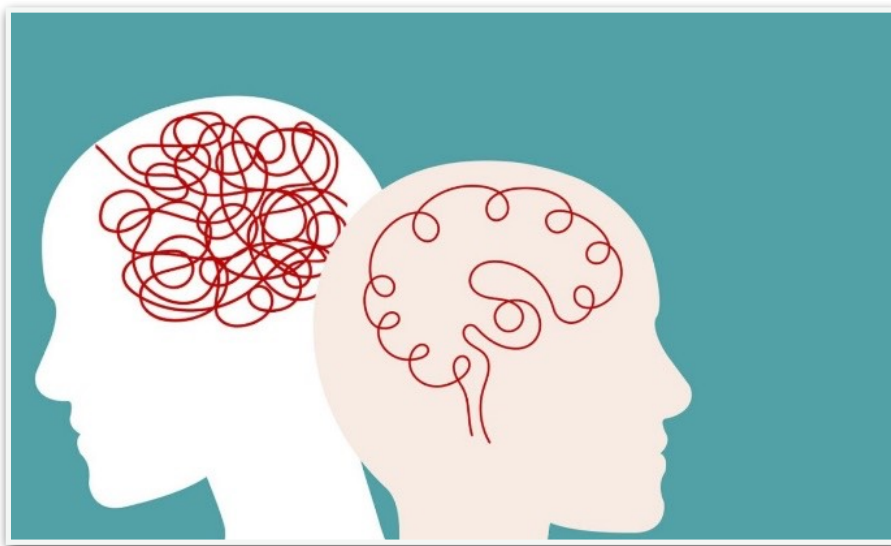
Esta prioridad se recoge de manera explícita en el ODS 8 (Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida), en concreto en la meta 8.8: “proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”.

Algunos datos recientes, nos hablan de la repercusión de la salud mental en el entorno de trabajo: en lo que llevamos de 2023 se han contabilizado en España casi medio millón de bajas laborales derivadas de problemas de salud mental. El 38,2% de la población de la Unión Europea padece algún trastorno mental y un 51% de las personas trabajadoras dice que el estrés es habitual en su trabajo. La pandemia COVID ha provocado un aumento del 25% de la ansiedad y la depresión general en todo el mundo, el 15% de la población europea ha recibido ayuda debido a un problema psicológico o emocional. El 72% de los ciudadanos ha tomado antidepresivos en algún momento de su vida. Y, a nivel mundial, se pierden cada año 12.000 millones de días de trabajo debido a la ansiedad y la depresión. Lo que se traduce a la economía mundial en casi un billón de dólares en pérdidas, mientras que, en la Unión Europea, los costes por problemas de salud mental, se estimaron en más del 4 % del PIB en todos los Estados miembros de la UE ya en 2015, según organismos nacionales e internacionales como la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por sectores, esta prevalencia parece incrementarse en ciertos sectores como: las Actividades Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 8 Salud mental y trabajo: diagnóstico de situación administrativas y servicios auxiliares (6,3% de afectados) y las Actividades de los hogares (6,2%). Y, a efectos de la seguridad social, los registros de incapacidad temporal por contingencias comunes señalan que los trastornos mentales ocuparían la quinta posición en términos de prevalencia, pero, lideran las listas de los de mayor gravedad según duración de la baja –“Empleo, trabajo y riesgos para la salud

mental: análisis y propuestas de intervención” por Óscar Pérez- Zapata, Univ. De Comillas y Gloria Álvarez-Hernández, Univ. Carlos III-.

Tras Grecia, Chipre, Albania, Rumanía y Turquía, España es el país europeo con mayor exposición a estrés laboral (una de cada tres personas trabajadoras, es decir, más del doble que los países nórdicos), y ocupa la segunda peor posición en inseguridad laboral (detrás Eslovenia). Además, una de cada cuatro personas trabajadoras señala que puede perder el empleo en los próximos seis meses (uno de cada siete casos de depresión puede atribuirse a la inseguridad).

Según el estudio técnico “Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas” elaborado por Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental en España para el Ministerio de Trabajo, en España hay un gradiente social de desigualdad en la prevalencia de los problemas de salud mental según la renta (el impacto sobre la salud mental es 2,5 veces mayor en los trabajadores más precarios respecto a los menos precarizados). Es por ello que, se da una fuerte relación (y gradiente social) entre la precariedad laboral y la mala salud mental en la población trabajadora, con efectos especialmente intensos entre las clases y grupos sociales más vulnerables (jóvenes, inmigrantes, mujeres, trabajadores con niveles educativos más bajos, etc.). Las distintas dimensiones de precariedad en el trabajo generan riesgos elevados de padecer problemas de salud mental, según las investigaciones de esta comisión.



Esto pone de manifiesto la relevancia de la situación y la necesidad de que sea abordada por las empresas y sus departamentos de RRHH. Algo positivo es la minimización y, en algunos casos, la eliminación del tabú y las etiquetas en torno a la salud mental, la consideración de temas relacionados con la misma y su visibilización -tanto en el ámbito personal como en el profesional-. Ahora, las personas en general, y las trabajadoras en particular, poseen conocimiento acerca del significado de la ansiedad, la depresión, el suicidio, Burn out o síndrome del quemado, absentismo o incapacidad laboral por cuestiones de salud mental, para su diagnóstico y tratamiento.

La OMS -Organización Mundial de la Salud- declara que un trabajo decente es bueno para la salud mental y reivindica para todos los trabajadores un entorno laboral seguro y sano que apoye la buena salud mental a través de: un medio de vida, un sentido de confianza, propósito y logro, una oportunidad para las relaciones positivas y la inclusión en una comunidad y una base para establecer rutinas estructuradas, entre muchos otros beneficios. Los entornos de trabajo seguros y sanos no solo son un derecho fundamental, sino que también tienen más probabilidades de minimizar la tensión y los conflictos en ese ámbito y mejorar la fidelización del personal, así como el rendimiento y la productividad laborales. Además, para las personas con problemas de salud mental, el trabajo decente puede contribuir a la recuperación y a la inclusión, y mejorar la confianza y el funcionamiento en la sociedad.

Los riesgos para la salud mental en el trabajo se denominan riesgos psicosociales y pueden estar relacionados con factores muy diferentes como el contenido o el horario del trabajo, las características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras cosas.

El lugar de trabajo puede constituir un entorno que amplifique problemas generales que afectan negativamente a la salud mental, incluidas la discriminación y la desigualdad basadas en factores como la raza, el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la discapacidad, el origen social, la condición de migrante, la religión o la edad.

Las personas con trastornos mentales graves tienen más probabilidades de ser excluidas del empleo, y de ser objeto de trato desigual cuando están empleadas. Permanecer sin trabajo también representa un riesgo para la salud mental. El desempleo, la inseguridad laboral y financiera y la pérdida reciente del empleo son factores de riesgo de intento de suicidio, según la OMS.

Según el estudio técnico elaborado por Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: "Salud mental y trabajo: diagnóstico de situación", los factores negativos con afección en la salud mental en el trabajo son:

- Presión de tiempo o sobrecarga de trabajo: requerimientos tanto de tiempo en que el trabajo debe ser realizado como de cantidad de trabajo que debe ser terminado, cuando dichos requerimientos desbordan los recursos y habilidades de la persona. Se refiere a la presión de tiempo 'severa' y/o la sobrecarga 'severa' de trabajo.
- Violencia o amenaza de violencia: se refiere a la fuerza física empleada en contra de otra persona (o grupo), que redunde en un daño físico, sexual o psicológico. Se responde afirmativamente tanto si ha habido una exposición real a la violencia como si hay una percepción por parte del encuestado de amenaza de violencia.
- Acoso o intimidación: comportamiento intencional y a menudo repetido que involucra fuerza verbal (menos visible que la fuerza física), amenaza o coerción para molestar, amenazar, intimidar, abusar o dominar a una persona en el trabajo. El mobbing y la violencia psicológica están incluidos en esta categoría.

- Mala comunicación o cooperación dentro de la organización.
- Trato difícil con clientes, pacientes, alumnos, etc.
- Inseguridad laboral: preocupación subjetiva o miedo percibido por la persona trabajadora de que su trabajo ya no existirá en el futuro y/o lo perderá.
- Falta de autonomía o de influencia sobre el ritmo o los procedimientos de trabajo: imposibilidad de elegir o cambiar los métodos de trabajo, o de influir en las decisiones que son importantes para el trabajo.

Tres líneas de actuación se pueden establecer como prioritarias según el estudio “Empleo, trabajo y riesgos para la salud mental: análisis y propuestas de intervención” realizado por Óscar Pérez- Zapata, Univ. De Comillas y Gloria Álvarez-Hernández, Univ. Carlos III-” : 1) una línea de intervención asociada a la regulación de los ritmos, cargas y exigencias del trabajo (es decir, de la intensidad de trabajo), con potencial para reducir en torno a la mitad de los casos de mala salud mental en los hombres, y casi una quinta parte de los casos de las mujeres; 2) una actuación ligada a la reducción de la precariedad asociada a los bajos salarios, al miedo a reclamar mejoras en las condiciones de trabajo y a los horarios semanales reducidos (hasta 32 horas) que, conjuntamente, tendrían el potencial de reducir entre un 18% y un 25% de los casos de mala salud mental de los trabajadores, hombres y mujeres, respectivamente; 3) finalmente, una intervención sobre los recursos, centrada en unas relaciones sociales más adecuadas, con menos conflictos y un mayor sentido del trabajo tendría un potencial conjunto de reducir entre un 9% y un 17% de los casos de mala salud mental en hombres y mujeres trabajadoras, respectivamente. De este estudio, cabe destacar un aspecto interesante, los modelos de riesgos psicosociales históricos revisados en él han señalado la relevancia de ciertas condiciones laborales como el control sobre el trabajo realizado, el apoyo social, las recompensas o, de forma más general, los recursos, ejercerían un efecto positivo sobre la salud. De igual manera que llama la atención el sentido del trabajo de la persona trabajadora. En particular, la sensación de realizar un trabajo útil. La sensación de no poder hacerlo, se confirma como una dimensión que impacta sobre la salud mental de las personas en activo.

Queda claro que la salud mental y el trabajo están íntimamente relacionados. Por ese motivo, la apuesta por la salud mental en el trabajo y el desarrollo de estrategias de detección y diagnóstico precoz, de intervención y apoyo al empleado, así como de reincorporación a la actividad laboral, libre de estigmas, son fundamentales desde las organizaciones. Todo ello, haciendo una apuesta clara por el desarrollo profesional, como factor protector y de recuperación en las cuestiones relacionadas con la salud mental, ya que como indica la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su artículo sobre “Salud Mental en el Trabajo”, el desarrollo profesional óptimo, es un factor protector de la salud mental, además de favorecer su recuperación y mejora.

No en vano, además de la lógica intención de mantener, per se, felices a los empleados y empleadas, según Deloitte y The World Health Organization, los beneficios de invertir en la situación física, emocional y mental de las plantillas, y en mejorar sus hábitos de vida

saludable, suponen ya un indicador empresarial clave (KPI key performance indicator o Indicador Clave de Rendimiento) y los resultados de los estudios realizados, avalan la inversión de recursos en estos programas.

Los beneficios de implantar programas de intervención integrales de mejora de la salud mental en el trabajo son:

- Empleados física y mentalmente más sanos
- Menores tasas de absentismo
- Mejora de la conciliación
- Empleados más felices y comprometidos
- Aumento en el rendimiento de los equipos
- Mejora de la retención y la atracción de talento

En este contexto, es indudable el papel de la salud mental en el trabajo, y la importancia de su estudio, análisis y abordaje. No solo por su impacto negativo a nivel personal sino también por la repercusión a nivel organizacional y social.

### 3.4- Propuesta de valor para las empresas de Economía Social

A continuación, se presentan algunas propuestas de valor a incorporar en las políticas de gestión de personas en las empresas de economía social.

#### **CERTIFICACIÓN EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE**

En este sentido, el módulo especial de la EPA sobre conciliación entre la vida laboral y la vida familiar ya reveló que en 2018 el 24% de las trabajadoras optarían por una jornada parcial; ello era debido a: “tener que cuidar de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores” (16%) y a “Otras obligaciones familiares o personales” (7%). Derivado de dicha situación, nace esta certificación que representa un modelo de gestión de la conciliación, promovido por la Fundación Másfamilia, y avalado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Reconoce a aquellas organizaciones que se implican en la generación de una nueva cultura del trabajo, implantando un modelo de gestión, que permita un equilibrio entre lo laboral y lo personal, basado en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuos. Su puesta en marcha requiere asumir una serie de responsabilidad y funciones. Primero, el diseño e implantación de procedimientos y metodologías de trabajo definidos en la norma efr que permitirán la definición de un catálogo de medidas en conciliación, objetivos y planes de acción, el establecimiento de indicadores y herramientas para el seguimiento y medición del desempeño del modelo, así como acciones formativas y de comunicación. Ha sido reconocida por las Naciones Unidas y por el programa Interreg Europe como «Good practice».

## JORNADA DE CUATRO DÍAS

Esta propuesta que maneja el Gobierno sobre la mesa plantea una forma de organización del trabajo en el que las personas trabajan un total de cuatro días a la semana en lugar de cinco. En este modelo, la duración diaria de trabajo puede ajustarse para cumplir con las horas totales requeridas por la ley.

En España, según Eurostat, la jornada laboral media es de 36,1 horas a la semana, aunque los países con la jornada laboral efectiva más corta en Europa son Alemania, Países Bajos, Dinamarca, Austria, Finlandia, Bélgica, Suiza, Irlanda y Noruega. En todos ellos se trabaja menos de 35 horas semanales. Países Bajos tiene la jornada laboral más corta, con 30,9 horas a la semana. Le siguen Austria (33,6 horas), Dinamarca (34,2), Alemania (34,5 horas), Bélgica (34,8 horas) y Noruega (33,3 horas). Nuestro impacto negativo se sitúa en la insatisfacción laboral a la hora de conciliar. Según una reciente encuesta de la Unión Europea, el 24,4% de los trabajadores españoles se queja del exceso de horas trabajadas y de las dificultades para conciliar su vida personal y familiar, frente a una media del 13% en el resto de la Unión Europea, algo que afecta especialmente a las mujeres.

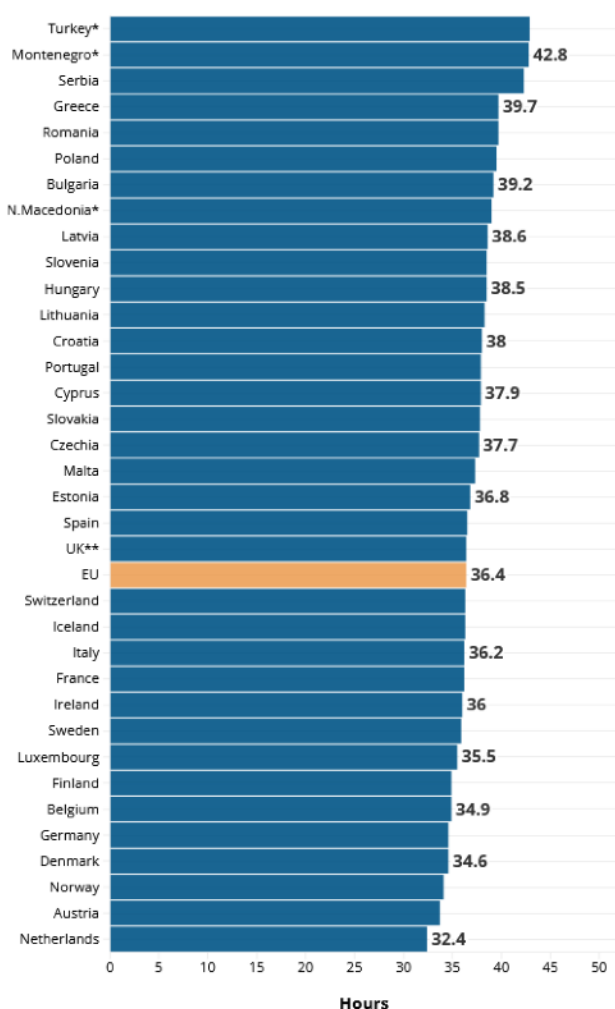


Gráfico 31. Título: Jornada media semanal 2022 por países (datos de jornada parcial y completa de personas trabajadoras de 20 a 64 años)  
Fuente: Eurostat

Actualmente, son 17 países los que se encuentran incursos en el proceso experimental de la reducción de la jornada laboral. El Gobierno lanzó ya un proyecto piloto para implantar la semana laboral de 4 días (BOE del 13 de abril de 2023), con reducción del tiempo de trabajo (32 horas) y sin afectar a los salarios. Esta convocatoria ha estado dirigida a pequeñas y medianas empresas industriales con el fin de estudiar si este modelo de cuatro días puede ayudar a mejorar la productividad y los resultados.

Para acogerse a las ayudas, esta convocatoria contempló las siguientes acciones:

- Financiar parcialmente los costes salariales de cada empresa derivados de los trabajadores que reduzcan su jornada durante el primer año hasta un máximo de 150.000 euros, la formación, y el coste de las medidas organizativas para implementar el piloto.
  - ✓ En empresas de hasta 10 personas cubre el 90% del gasto de personal.
  - ✓ En empresas de entre 11 y 52 personas sufraga el 80%.
  - ✓ En empresas de entre 53 y 249 personas subvenciona el 75%.

Los requisitos que han tenido que cumplir las 41 pymes industriales seleccionadas han sido:

- Recortar el cómputo semanal de horas laborales un 10%, como mínimo.
- Mantener durante dos años la reducción de jornada laboral a cuatro días sin que en ningún caso esto suponga una disminución de la retribución recibida por los empleados.
- Esta medida afecta únicamente a empleados con contrato indefinido a tiempo completo.
- La propuesta del número de trabajadores participantes en esta modalidad debe afectar como mínimo a un porcentaje de la plantilla según el tamaño:
  - ✓ Las empresas de hasta 20 empleados deberán incorporar al menos el 30% de las personas trabajadoras.
  - ✓ En los equipos de entre 21 y 249 trabajadores se deberá abarcar en torno al 25% de la plantilla.

Se han analizado las siguientes ventajas de la posible implantación de la jornada de cuatro días:

- Mayor productividad: según las estadísticas obtenidas de estudios realizados a las empresas que ya han probado el nuevo sistema de jornada reducida, indica que el nuevo modelo es efectivo y ha aumentado su productividad. Ésta es una de las ventajas más relevantes
- Reducción del Estrés: el hecho de aumentar los días de libranza a 3 días, ayuda a liberar el estrés. Bajo la teoría de que de que, si baja el estrés, la salud de la persona trabajadora



aumenta y por tanto repercute un ahorro en sanidad. Una persona libre de estrés es menos tendente a tener accidentes laborales.

- Generación de empleo: con el cambio de paradigma de reestructurar las horas de trabajo de la plantilla, debe incrementarse en ocasiones la plantilla.
- Ahorro de energía: esta nueva medida daría lugar a un ahorro notable en energías como pueden ser el combustible, la electricidad, etc; lo cual impactaría positivamente en el medio ambiente reduciendo la contaminación, así como en los costes asumidos por la persona trabajadora y la empresa.
- Conciliación: disfrutar de un día más de descanso ofrece otras posibilidades de organización personal. Las personas con hijos, o aquellas que tienen personas dependientes a su cargo, tendrán una disposición más amplia de tiempo para poder conciliar su vida personal y profesional, dando lugar a un tiempo libre de mayor efectividad que el que venían disfrutando hasta ahora.
- Retención y atracción del talento: será una medida positivamente valorada y un factor más para la toma de decisión a la hora de elegir empresa para trabajar.

Algunos de los contras podrían ser:

- Costes en que incurre la empresa: algunas empresas alegan que no pueden pagar lo mismo por menos tiempo de trabajo - aunque su producción no se vea mermada-. Mientras otras lo ven como una merma en sus beneficios o algo inaccesible para sus presupuestos.
- Sectores de difícil instauración: como puede ser la sanidad, la educación o la hostelería, que deben requerir mayores esfuerzos para tener cubiertos sus servicios.

### **TELETRABAJO**

La ley 10/2021 de 9 de julio, por la que se regula el trabajo a distancia diferencia perfectamente las tres modalidades de prestación del trabajo:

- Teletrabajo: es aquél que se realiza “mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.”
- Trabajo a distancia: es aquel trabajo que “se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, de modo no ocasional”. Es interesante destacar que de acuerdo con esta definición es la regularidad (no la intensidad) la que caracteriza el trabajo a distancia.
- Trabajo presencial: sería el que “se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.”

## CAPÍTULO 3

En España, el teletrabajo fue una práctica menos común que en la Unión Europea hasta el año 2020, como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

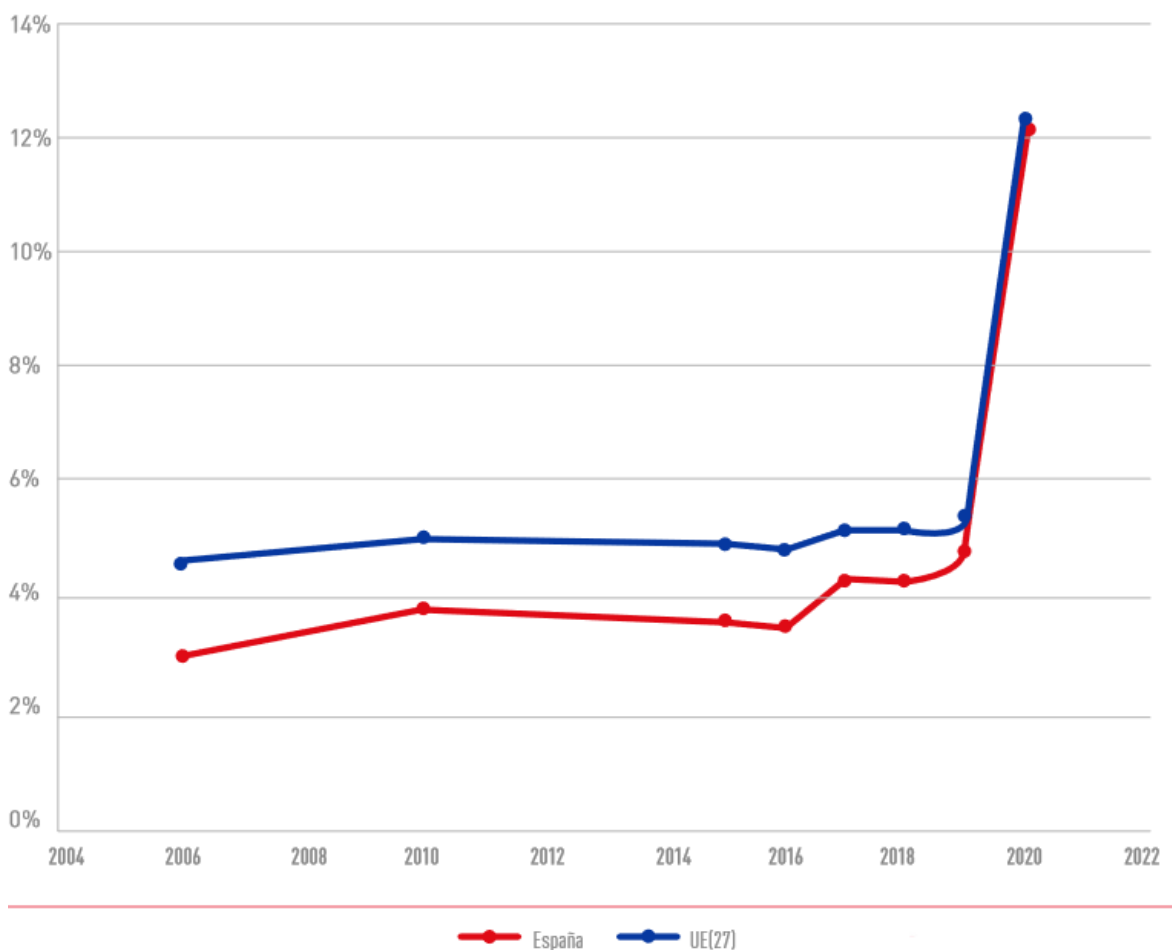


Gráfico 32. Título: Evolución del teletrabajo entre España y EU-27 2004-2022 Fuente: INE y Statista

A pesar de su carácter novedoso, en el 2019, todas las regiones de España tuvieron entre el 4 y 6 % de las personas trabajando en casa. En el 2020, esta cifra se situó 8%. En el año 2021, se pudo observar un descenso en el trabajo digital en todas las regiones respecto del año anterior pero superior al registrado en el año 2019 -prepandemia-. Esto hace intuir que no se trata un fenómeno pasajero o temporal. Más bien podría tratarse de un cambio estructural, lo que significa una transformación de fondo (o permanente) de la forma de funcionar de la sociedad y economía española.

Madrid supera a la media española en teletrabajo. Un 16'6% de media en 2021 frente al 11'2% de España superando en 7'3 puntos porcentuales la media de Europa en 2020.

Por género, la diferencia entre el número de personas que teletrabajan es casi inapreciable.

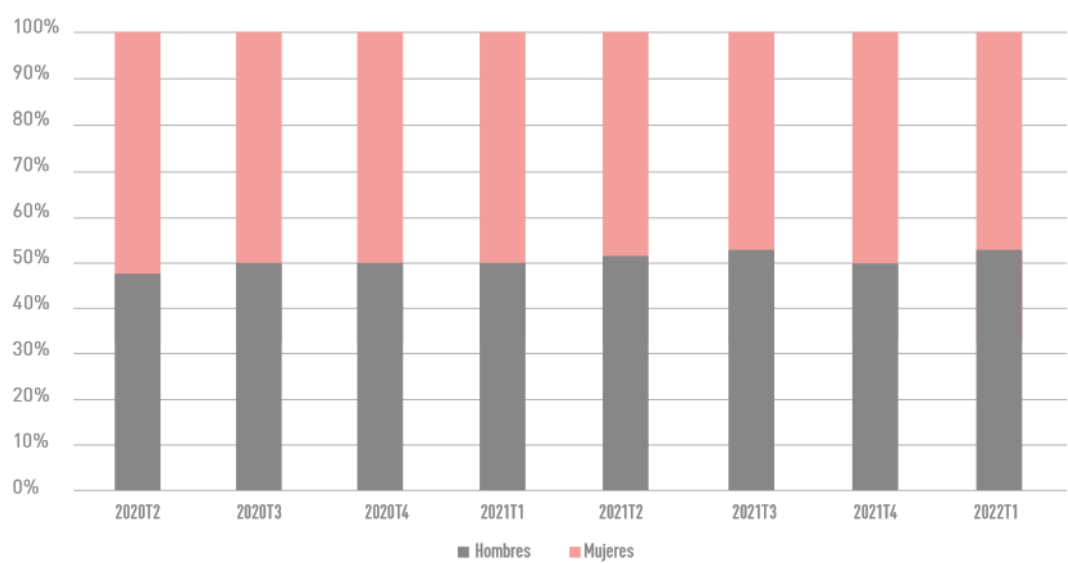


Gráfico 33. Título: Porcentaje de hombres y mujeres que teletrabajan en España por trimestre (2020-22).  
Fuente: INE y Statista

La siguiente tabla nos demuestra según datos que la franja de edad en la que más personas teletrabajan es la comprendida entre 35 y 54 años en el caso de los hombres. Y de 35 a 44 en el caso de las mujeres en los años 2020 y 2021 revisados.

PORCENTAJE DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN SU DOMICILIO PARTICULAR EN ESPAÑA (2020-2021) (Sexo y grupo de edad)														
Hombres	2020T2	Ranking	2020T3	Ranking	2020T4	Ranking	2021T1	Ranking	2021T2	Ranking	2021T3	Ranking	2021T4	Ranking
	3.2%	5	2.2%	5	3.3%	5	3.2%	5	3.9%	5	3.7%	5	3.7%	5
	19.8%	3	23.0%	3	23.8%	3	23.5%	3	24.5%	3	22.9%	3	24.0%	3
	28.6%	2	30.8%	1	32.2%	1	30.7%	1	30.9%	1	29.2%	1	33.6%	1
	29.8%	1	28.6%	2	24.2%	2	24.9%	2	26.3%	2	27.7%	2	26.2%	2
	18.6%	4	15.4%	4	16.4%	4	17.7%	4	14.4%	4	16.5%	4	12.5%	4
Mujeres	2020T2	Ranking	2020T3	Ranking	2020T4	Ranking	2021T1	Ranking	2021T2	Ranking	2021T3	Ranking	2021T4	Ranking
	2.2%	5	1.7%	5	2.8%	5	2.9%	5	2.3%	5	3.1%	5	3.3%	5
	19.2%	3	19.8%	3	19.2%	3	20.8%	3	19.7%	3	21.1%	3	19.3%	3
	32.6%	1	34.2%	1	33.0%	1	31.6%	1	33.4%	1	32.0%	1	31.6%	1
	29.4%	2	28.9%	2	28.8%	2	30.4%	2	29.0%	2	27.9%	2	29.7%	2
	16.7%	4	15.5%	4	16.3%	4	14.2%	4	15.6%	4	15.9%	4	16.1%	4

Gráfico 34. Título: Porcentaje de personas que trabajan en su domicilio particular por edad y sexo en España (2020-22)  
Fuente: INE y Statista

## CAPÍTULO 3

A continuación, vamos a revisar algunas ventajas que ofrece el teletrabajo:

- Favorece de la productividad. En gran medida la productividad aumenta al dotar al trabajador de una mayor flexibilidad y satisfacción laboral con la medida. La autoorganización refuerza los vínculos y la eficiencia. Y en ocasiones, aumente voluntariamente el tiempo de prestación del trabajo.
- Reducción de los accidentes laborales y el estrés al evitar el desplazamiento (atascos, prisas...) y dejar que se gestionen sus tiempos.
- Ahorro de costes al no tener que hacer frente a los gastos del espacio de las oficinas como el mobiliario, el agua, la luz, etc.
- Favorece la conciliación de la vida personal y laboral, ese equilibrio hace que los empleados estén más contentos y aumenta del tiempo de los empleados en la empresa, lo que también reduce la rotación de equipos y favorece la retención del personal.
- Aumenta del control de las actividades de los empleados mediante mecanismos de medición y seguimiento establecidos y reducción del absentismo laboral.
- Favorece la innovación tecnológica de la empresa, potencia el uso de herramientas y habilidades digitales y mejora de los canales de comunicación interna con los empleados.
- Permite tener acceso a un mayor número de profesionales de otras comunidades y del mundo atrayendo al mejor candidato o candidata para el puesto independientemente de donde resida.
- Disminuye el impacto negativo en el clima y la contaminación, evitando los desplazamientos.

También podemos establecer los siguientes inconvenientes a tener en cuenta:

La mejora tecnológica lleva implícito el aumento del coste en equipos y telecomunicaciones a nivel empresarial para facilitar el teletrabajo.

- No existe un control físico directo sobre el trabajador, por lo que la tarea de los directores requiere otro tipo de mecanismos y procedimiento además de una confianza.
- Disminuye la seguridad y puede ser un riesgo para la confidencialidad de la empresa, ya que cada trabajador está conectado a una red diferente y esto puede favorecer los ciberataques.
- Al trabajar "aislados", disminuye el sentimiento de pertenencia de los trabajadores y se vuelve más difícil la tarea de trabajar en equipo. Se pierde el factor del ambiente laboral para la motivación del equipo.

- No todos los empleados están preparados para teletrabajar. O bien porque la tecnología no es su fuerte, o porque necesitan de reuniones presenciales para ser más productivos. Esto debe valorarlo el departamento de recursos humanos de cada empresa y asignar a sus empleados las tareas más adecuadas para cada uno.

La legislación reconoce algunos aspectos claves que conviene mencionar: se requiere un acuerdo entre las partes que refleje “el carácter voluntario del teletrabajo - esta modalidad de organización o prestación de la actividad laboral no resulta de los poderes de dirección y organización empresariales, ni de la figura de la modificación sustancial de condiciones de trabajo art.41 del Estatuto de los Trabajadores sino que es una opción voluntaria para ambas partes-, la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa, con una mención expresa a su derecho a la formación y la carrera profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos; la dotación de equipos; la seguridad y la salud, especificando la aplicación íntegra de la normativa europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente; y la gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora, en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables” (Ley 10/2021, de 9 de julio). Especifica el derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre como deber empresarial que garantice la limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada.

Si bien es cierto, que como reconoce la misma ley, es una repuesta apta que “permite la aceleración económica de las zonas rurales e incrementa las posibilidades de empleo” y puede ser una medida a valorar para que las empresas de Economía Social sigan situando a las personas en el centro.

Además, el teletrabajo contribuye al cumplimiento la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; y de las metas 8.4 y 11.6 de la Agenda 2030, relativas a la mejora progresiva de la producción y el consumo eficientes, procurando desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente; y a la reducción del impacto ambiental negativo per cápita de ciudad.

### **FLEXISEGURIDAD LABORAL**

La flexiguridad responde a una propuesta de modernización del ordenamiento sociolaboral llevada a cabo sobre la base de una distribución equilibrada de los intereses que confluyen en la relación individual de trabajo. Consiste en implementar un mercado laboral totalmente flexible por el cual prácticamente no existen restricciones ni para la contratación ni para el despido.

La Unión Europea recomienda el uso de este sistema desde 2007, pero solamente se ha implementado de forma total en Dinamarca. Este país desarrolló la estrategia de flexiseguridad en los años 1990s sobre la base de lo que se conoce como el “triángulo de oro”: mercado de trabajo flexible, prestaciones de desempleo generosas y énfasis en políticas activas. Convirtiéndose hoy en día en el paradigma y ejemplo de aplicación. Actualmente, su tasa de paro se encuentra alrededor del 6%, por debajo de la media europea.

Según la Comisión Europea (2013), el término flexicurity fue acuñado en los años 1990 por el sociólogo holandés H. Adriaansen, para referirse a la necesidad de reforzar la posición de los trabajadores temporales sin comprometer la flexibilidad del mercado de trabajo.

Podemos situar el nacimiento de la flexiseguridad en el ámbito de la Unión Europea, según Vicente Antonio Martínez Abascal -Catedrático de Derecho y Seguridad Social-, para dos fines principales. El primero de ellos, el agotamiento de la flexibilidad unilateral del empresario, con intensidad desde finales de los 70, y como consecuencia del cambio de ciclo económico que sigue a la segunda conflagración mundial y de la crisis socioeconómica. Para corregir este error ya ineficiente, se propone este nuevo modelo con el objetivo de nivelar los intereses entre clase trabajadora y empresa. Como segunda finalidad que lo justifica: la productividad relacionada con la organización y racionalización del trabajo en cuanto a factor de la producción que incide de forma inseparable en el incremento de ella. De manera que la protección de la estabilidad en el empleo (duración, modificación y extinción) y su repercusión en términos salariales quedan supeditados a la productividad.

Los objetivos que persigue el sistema de flexiseguridad son, según el estudio “Hacia un mercado de trabajo más flexible y seguro”, Rafael Doménech, Juan Ramón García y Camilo Ulloa publicado Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

- una mayor flexibilidad de adaptación de empresas y trabajadores a condiciones económicas cambiantes, con las que aprovechar las oportunidades que ofrece la globalización y el proceso de transformación tecnológica y digital, y
- seguridad para encontrar fácilmente empleos estables a lo largo de la vida activa y para garantizar oportunidades de formación, progresión laboral y la protección social de los trabajadores en las situaciones de transición (véase, por ejemplo, Comisión Europea, 2007).

El objetivo es conseguir un funcionamiento eficiente y equitativo del mercado de trabajo, que permita tasas elevadas de empleo y un crecimiento inclusivo, para garantizar que los beneficios del progreso se reparten homogéneamente en el conjunto de la sociedad.

Pero, para poder implantarla con éxito se requiere, según el estudio “Hacia un mercado de trabajo más flexible y seguro” publicado Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

- un sistema de contratación flexible y fiable
- una estrategia general de formación continua, que garantice la empleabilidad de los trabajadores

- unas políticas activas de empleo eficaces, que minimicen los episodios de desempleo y faciliten las transiciones a nuevos puestos de trabajo, y
- un sistema de protección social moderno, que reduzca la incertidumbre asociada a la pérdida del trabajo, incentive el empleo y la movilidad laboral y mejore la conciliación de la vida personal y profesional.

Si nos centramos en analizar “¿por qué a España le costaría implantar un sistema de flexiseguridad?”. Los motivos son diversos. La explicación de este resultado en un indicador tan importante como la tasa de desempleo, con el que evaluar la flexiseguridad del mercado de trabajo. Se debe, básicamente a que las regulaciones, condiciones, barreras y cargas con las que tiene que funcionar la economía española no se adaptan a la capacidad productiva de muchas de sus empresas y trabajadores. La regulación laboral, en comparación con otros países europeos más avanzados, es social y económicamente ineficiente y segmenta el mercado de trabajo, lo que genera desigualdad, según el estudio “Hacia un mercado de trabajo más flexible y seguro” publicado Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Por un lado, se encuentran las empresas y los trabajadores cualificados, capaces de generar empleos indefinidos y productivos, para los cuales las barreras regulatorias no son una limitación efectiva. Pero por otro, se sitúan numerosas microempresas con escaso potencial de crecimiento y trabajadores desempleados, temporales o en la economía sumergida, abocadas a vínculos poco productivos e inestables.

En el siguiente gráfico se puede apreciar la interacción entre capacidad productiva y las regulaciones de los mercados sumado a la eficiencia de las políticas activas. Se han representado las distribuciones teóricas de densidad de la productividad del trabajo para la UE8 (Austria, Alemania, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Países Bajos y Suecia) y para España. El eje horizontal representa la productividad y el eje vertical su probabilidad.

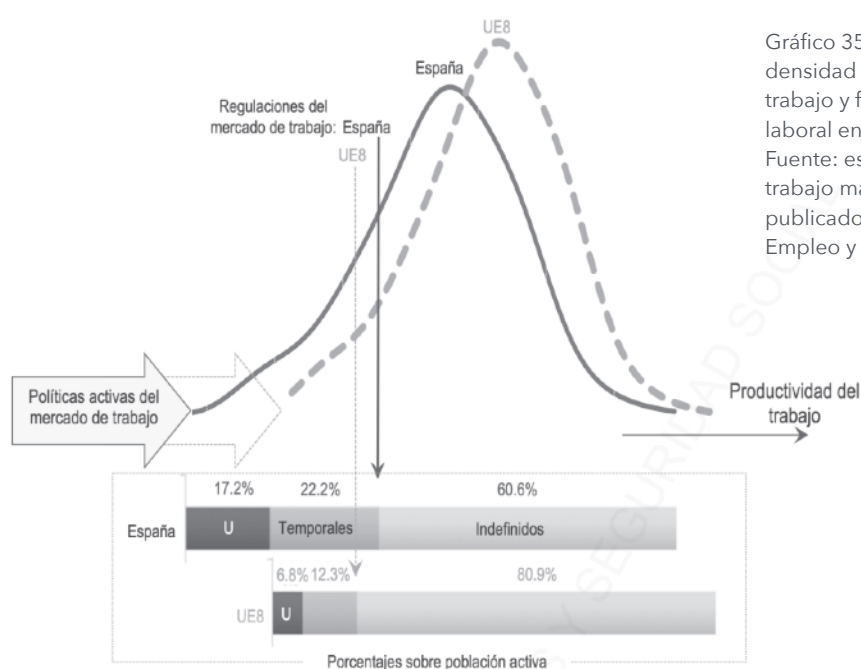


Gráfico 35. Título: Función teórica de densidad de la productividad del trabajo y funcionamiento del mercado laboral en España y la UE8, 2T2017. Fuente: estudio “Hacia un mercado de trabajo más flexible y seguro” publicado Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Con datos de 2017, este gráfico mostraba que España era ya un país menos productivo que la UE8: el PIB por hora trabajada en España revela que la productividad equivale al 86% de la observada en la UE8 en paridad de poder de compra. Además, de que España superaba a UE en el porcentaje de contratos temporales, pero no en políticas activas de empleo (especialmente la formación de los trabajadores con menores probabilidades de empleo). Sobre esto, cabe la deducción contrastada de que en la medida que las políticas activas cuentan con más recursos y son más eficientes en los países de la UE8, la cola izquierda de su función de densidad muestra niveles de productividad superiores a los de España. Para alcanzar niveles de tasas de empleo indefinido como las de la UE8 la economía española necesitaría ser mucho más productiva que estos países. Y acometer mejoras en los siguientes sistemas, como señalan Andrés y Doménech. En términos agregados, la productividad y la capacidad económica dependen de un conjunto muy variado de factores entre los que se encuentra el capital tecnológico y humano, las capacidades gerenciales de los directivos empresariales, el tamaño de las empresas, la eficiencia de las administraciones públicas, los costes administrativos y los trámites para hacer negocios, la calidad de las regulaciones y el grado de competencia en los mercados, el estado de derecho, la seguridad jurídica o la eficiencia del sistema judicial.

Aunque recientemente, gracias a la reforma laboral, el Gobierno ha desarrollado medidas para reducir la temporalidad laboral. Esta históricamente ha tenido impacto en la evolución de la productividad y en el freno a un sistema flexible del mercado de trabajo. La excesiva temporalidad en España tiene un coste en términos de productividad, tanto individual como agregada. En primer lugar, porque la naturaleza transitoria del contrato temporal reduce los incentivos de empresas y trabajadores a invertir en formación (específica y general), lo que impide aumentar la productividad mediante la experiencia y el aprendizaje en el puesto de trabajo.

En segundo lugar, porque el menor coste relativo del empleo temporal frente al indefinido da lugar a una estructura productiva en la que predominan las actividades para las que la temporalidad se adapta mejor, al tiempo que perjudica a aquellas más intensivas en capital humano, físico y tecnológico, que requieren de un empleo estable y trabajadores cualificados.

Sobre las políticas activas de empleo (PAE), eje fundamental del sistema de flexiseguridad. Unas PAE eficaces contribuyen a reducir el tiempo de permanencia en el desempleo. En relación con los países de la OCDE, España presenta un gasto en políticas activas como porcentaje del PIB relativamente bajo respecto a la tasa de desempleo de larga duración. Como recomendación, nuestro país debe incrementar su puesto en PAE eficientes, de manera que la tasa de paro de larga duración se situara en la media de los países de la OCDE y viera reducido su gasto en políticas pasivas de empleo -subsidios por desempleo-.

En resumen, la comparación de la economía española con las economías europeas más avanzadas ofrece un balance desfavorable en los indicadores de flexiseguridad.





*TALENTO EN*  
***ECONOMÍA SOCIAL***



## 4.- TALENTO EN ECONOMÍA SOCIAL

### 4.1- Profesiones más demandadas

En agosto de 2023, la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal publicaba su catálogo trimestral sobre "ocupaciones de difícil cobertura". Este informe por provincias pretende ser un reflejo de las demandas de personal en cada territorio y puede orientar los procesos formativos de las personas en desempleo.

Las peculiaridades de la demanda de mano de obra de cada territorio vienen marcadas por su tejido empresarial; en concreto, sus sectores industrial, tecnológico y de servicios.

Aunque a efectos del servicio público de empleo las categorías detectadas son de baja cualificación - tales como frigoristas, mecánicos o conductores-operadores- en base a la información que poseen, "es más un documento para agilizar los trámites administrativos en estos sectores tan concretos", reconocen.

La escasez de profesionales cualificados en ciertos sectores laborales es una tendencia general en el mercado de trabajo en España desde hace años. Los motivos de esta problemática son múltiples: falta de formación, salarios poco competitivos, escaso relevo generacional y fuga de talento a otros países, entre otros.

Según el informe Perfiles más demandados en 2023 de la compañía de recursos humanos Adecco, los profesionales más buscados por las empresas este año son los dedicados a las tecnologías de la información (TIC) y al ámbito sanitario.

En primer lugar, apuntan al sector de la informática y las telecomunicaciones -desde hace años hay un claro déficit de personal formado, ya que su demanda crece de forma exponencial y las de las universidades y centros de Formación Profesional no salen los profesionales suficientes para cubrir los puestos reclamados-. El segundo sector con fuertes necesidades de plantilla es el sanitario y hacen falta profesionales de todo tipo y nivel: desde auxiliares, diplomados en enfermería, médicos, técnicos de laboratorio, etc. Y, en tercer lugar, refieren importantes dificultades para encontrar perfiles técnicos, sobre todo con titulación de FP, asociados al desarrollo de la industria, como electromecánicos, carretilleros, soldadores, operarios para el sector de la alimentación o técnicos de mantenimiento.

Aun así, los sectores con mayor número de vacantes varían mucho en función de la comunidad autónoma en la que pongamos foco. Por ejemplo, en Andalucía se requieren especialmente profesionales TIC, operarios para el sector agroalimentario y empleados de la hostelería y el turismo. En Cataluña, las empresas buscan con más interés que en otras zonas personal cualificado en recursos humanos y marketing, mientras que en la Comunidad de Madrid sobresalen los perfiles de banca y seguros y los profesionales del sector sanitario y tecnológico.

Por el contrario, en el País Vasco se demandan perfiles industriales para el sector ferroviario, metalúrgico y naval, además de administrativos con idiomas. En Aragón, Cantabria, Castilla-La Mancha, Extremadura, Navarra y la Región de Murcia hay más oportunidades de trabajo para operarios de la industria agroalimentaria, y en la Comunidad Valenciana para especialistas en digitalización de procesos, técnicos de calidad y especialistas en seguridad e higiene.

### EL IMPACTO DE LA TECNOLOGIA Y LA AUTOMATIZACIÓN EN EL EMPLEO

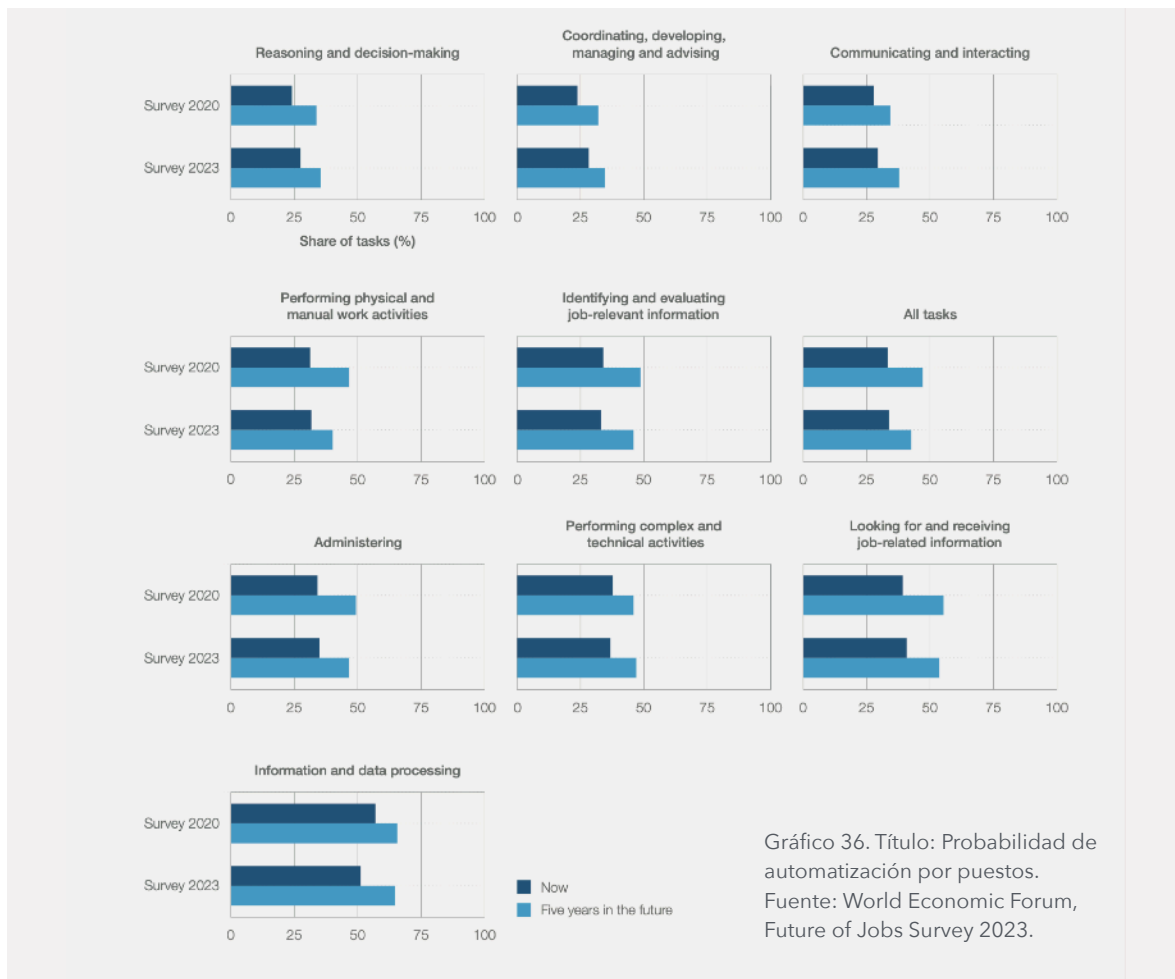
Si la tercera revolución industrial supuso la incorporación generalizada de tecnologías digitales, la cuarta revolución industrial o Industria 4.0 está suponiendo la integración e interconectividad digital de personas y empresas. La creciente interconectividad y disponibilidad de datos aumentan la eficiencia de las operaciones, mejoran la calidad de vida y nos dirige a la sostenibilidad de las ciudades. Todo esto, hace, que indudablemente, cambie el modo en el que trabajamos, nos comunicamos y vivimos. Son numerosos los avances tecnológicos se han abierto camino en los últimos años: data analytics, Internet of Things, inteligencia artificial, blockchain, impresión 3D, robótica, etc.

La automatización, la inteligencia artificial y otras tecnologías implicarán ciertamente la reducción de muchos puestos de trabajo, pero también supondrán la creación de otros nuevos, aunque no hay acuerdo en cuanto a ese número. McKinsey Global Institute (2016) llegó a cifrar la posible pérdida de puestos de trabajo en 800 millones en 2030, si bien esas cifras se han suavizado sensiblemente en recientes informes. Así, Harris, Kimson y Schwedel (2018) estiman que, a finales de la década de 2020, la automatización pueda llegar a eliminar entre el 20% y el 25% de los puestos de trabajo actuales, afectando de forma especial a los trabajadores de rentas medias y medias-bajas.

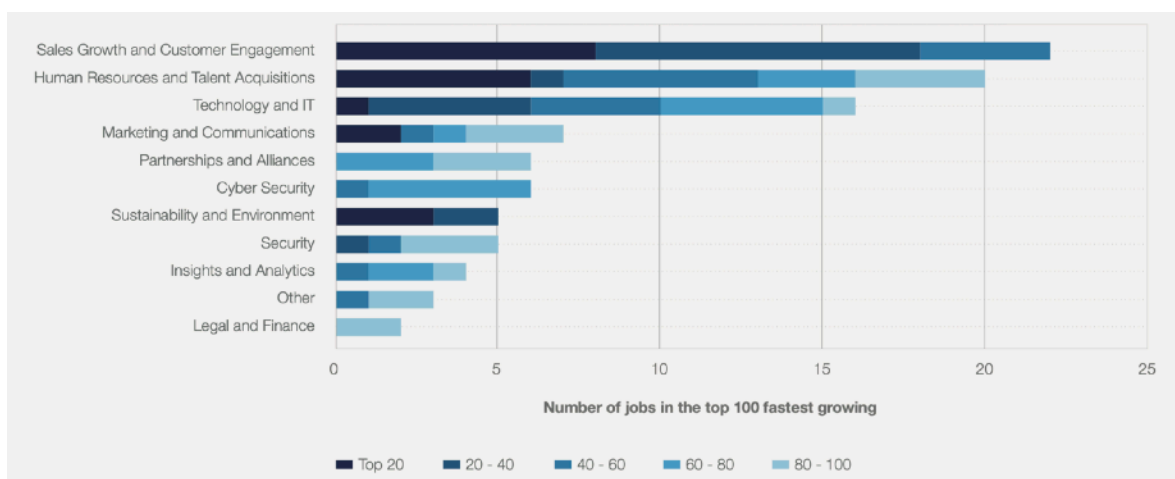
Como contraparte, la digitalización y las nuevas tecnologías también suponen la creación de nuevos puestos de trabajo ligados, directa o indirectamente, con las nuevas tecnologías.

Sobre los puestos en un análisis de probabilidad de automatización, podemos concluir, según World Economic Forum, que aquellos con funciones más administrativas (de búsqueda o procesamiento de información) tienen mayor probabilidad de ser sustituidos por internet o máquinas que aquellos relacionados con la toma de decisiones, la coordinación, evaluación, comunicación o atención psicológica y gestión humana, según una encuesta predictiva realizada a mediados del año 2023.

Es incuestionable que las nuevas tendencias globales influyen de forma directa en las tendencias de ocupación del mercado laboral; de forma que según "The Future of Jobs Report 2023" elaborado por World Economic Forum, recoge que las profesiones que mayor aumento han experimentado en el período 2018 a 2022 han sido las relacionadas con: atracción del talento y recursos humanos -debido a la necesidad de captar talento y diseñar políticas de recursos humanos novedosas, IT, marketing, ciberseguridad y sostenibilidad.



La transición verde, el cambio tecnológico, las transformaciones de la cadena y los cambios de elecciones del consumidor han generado demanda de nuevos puestos de trabajo en todas las industrias y regiones. Sin embargo, estos factores positivos se ven contrarrestados por el crecimiento geoeconómico, tensiones y mayores costes de vida.



CAPÍTULO 4

Sobre las empresas encuestadas por World Economic Forum en su estudio, estas creen que las tendencias que han influido en las trasformaciones empresariales acometidas en los últimos años han sido: adopción de nuevas tecnologías, aplicación de políticas medio ambientales, sociales y de gobernanza, lento crecimiento económico mundial, transición verde y escasez de suministros, encabezan la lista.

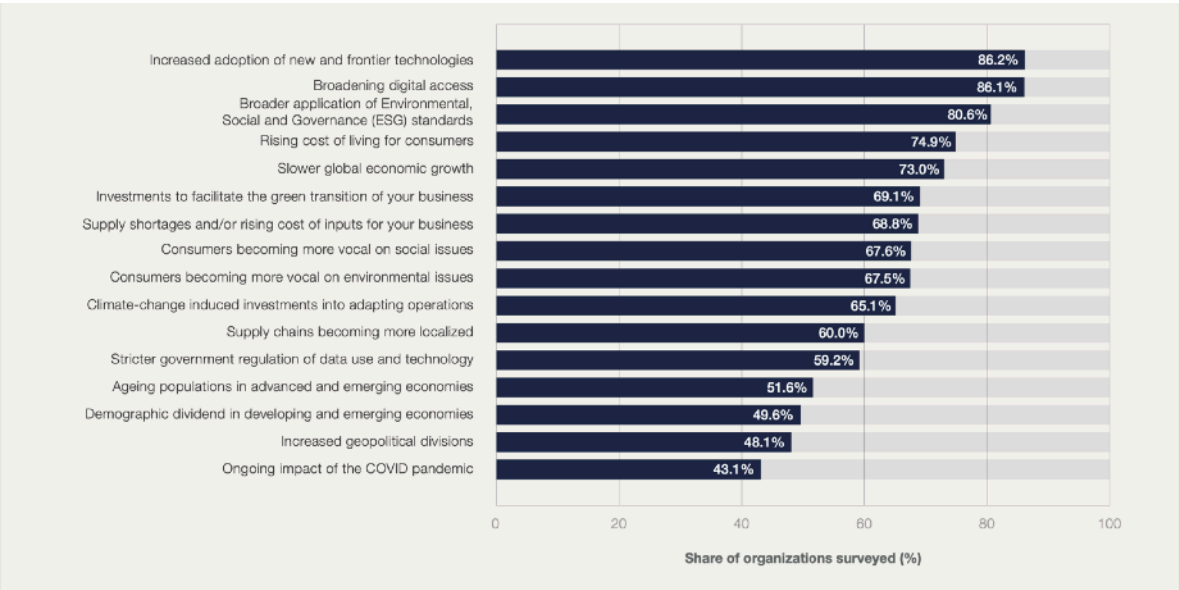


Gráfico 38. Título: Macrotendencias conducentes de las últimas trasformaciones empresariales. Fuente: World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023.

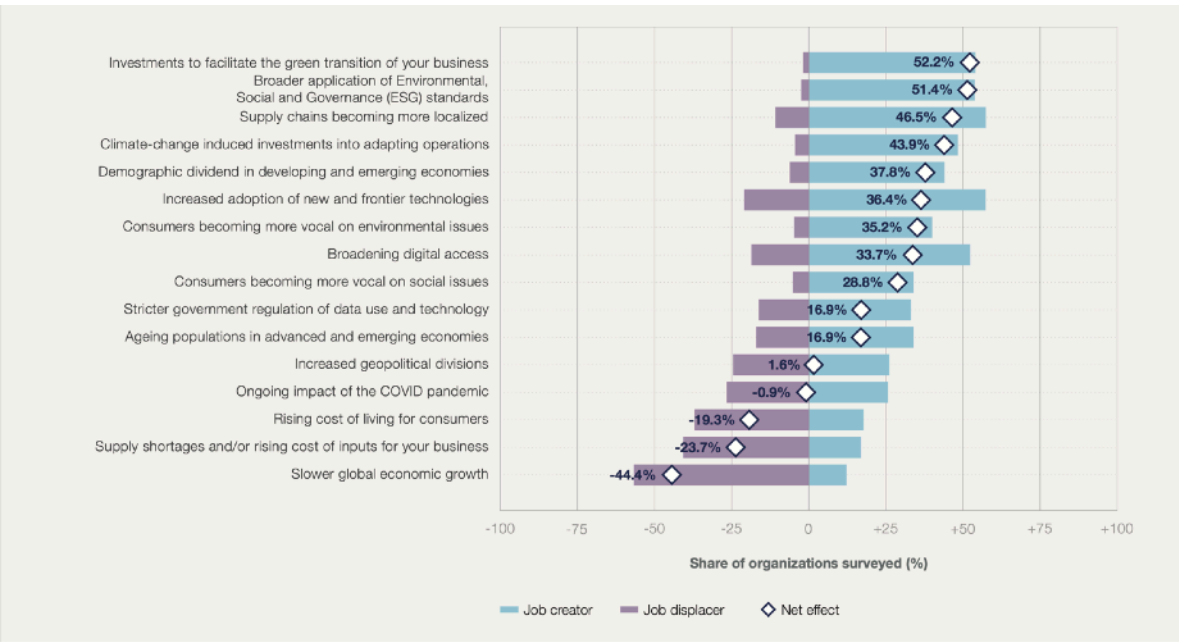
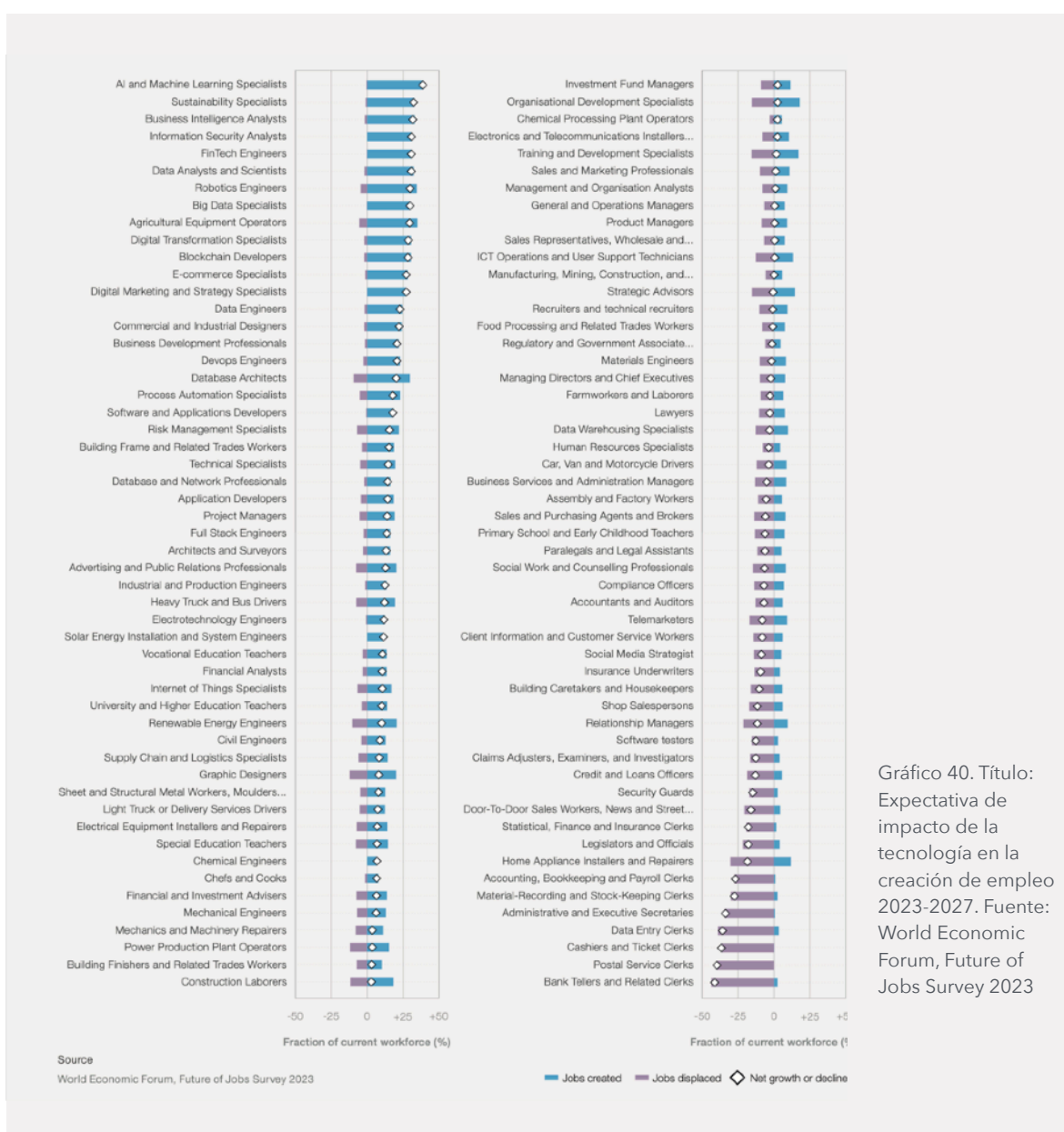


Gráfico 39. Título: Expectativa de impactos de las macrotendencias en la creación de empleo 2023-2027. Fuente: World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023.

Sobre las macro tendencias que predicen que afectarán entre 2023-2027 por volumen de creación de empleo, señalan: inversiones para la transición ecológica en las empresas, implantaciones políticas medio ambientales, cadenas de suministro locales, reto demográfico y nuevas tecnologías.

Comprender cómo las tecnologías afectarán la mano de obra mercados es crucial para determinar si las personas podrán hacer la transición desde ocupaciones en declive a los empleos del mañana. En relación con esto, la encuesta llevada a cabo por World Economic Forum recoge que las tecnologías que se implantarán con mayor fuerza en los próximos cinco años son: aplicación y plataformas informáticas, formación para el desarrollo tecnológico, Big Data, IOT, Cloud, ciberseguridad, e-commerce e inteligencia artificial. Generando los siguientes impactos en la creación de puestos de trabajo tecnológicos en el periodo 2023 a 2027:



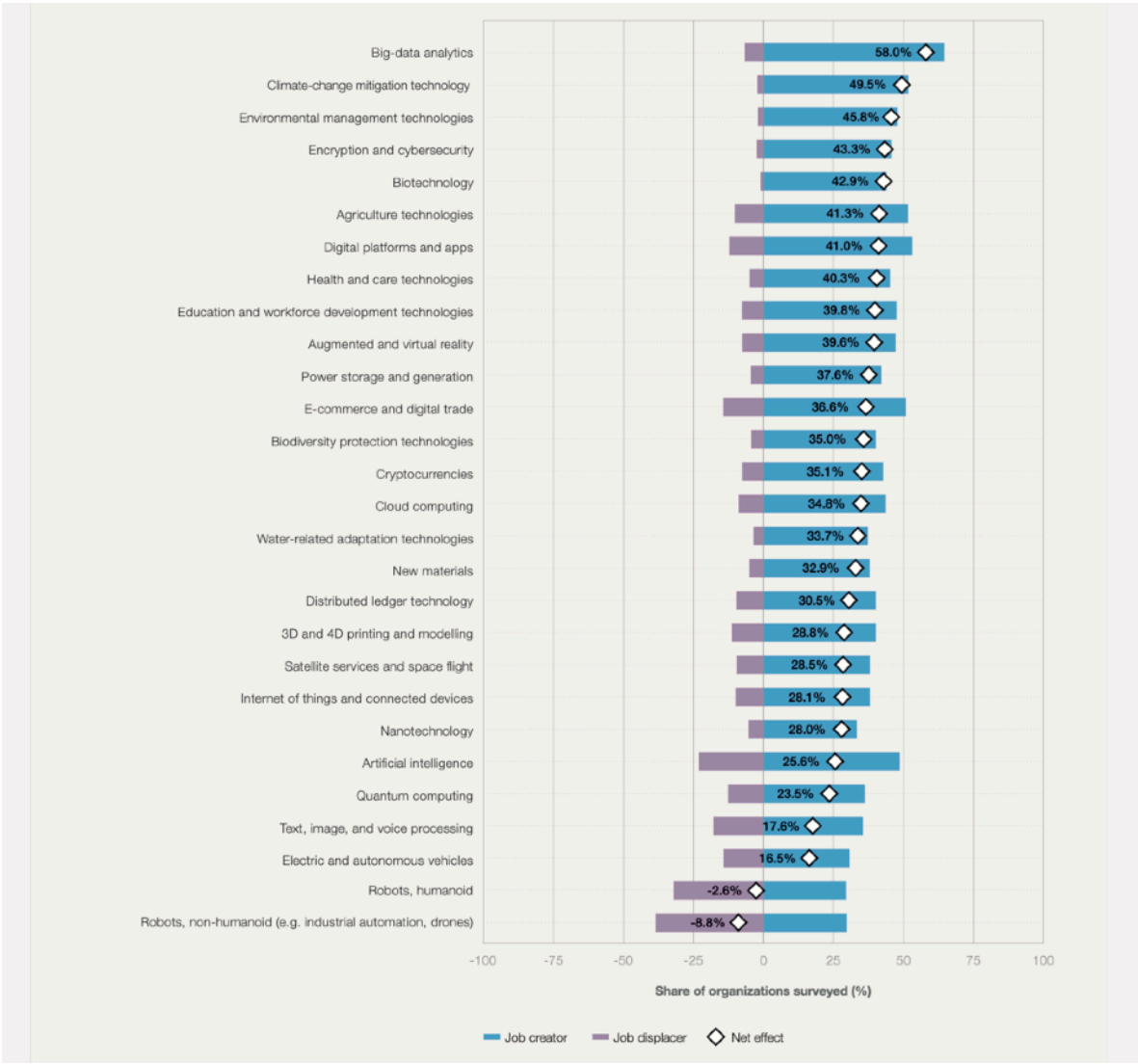
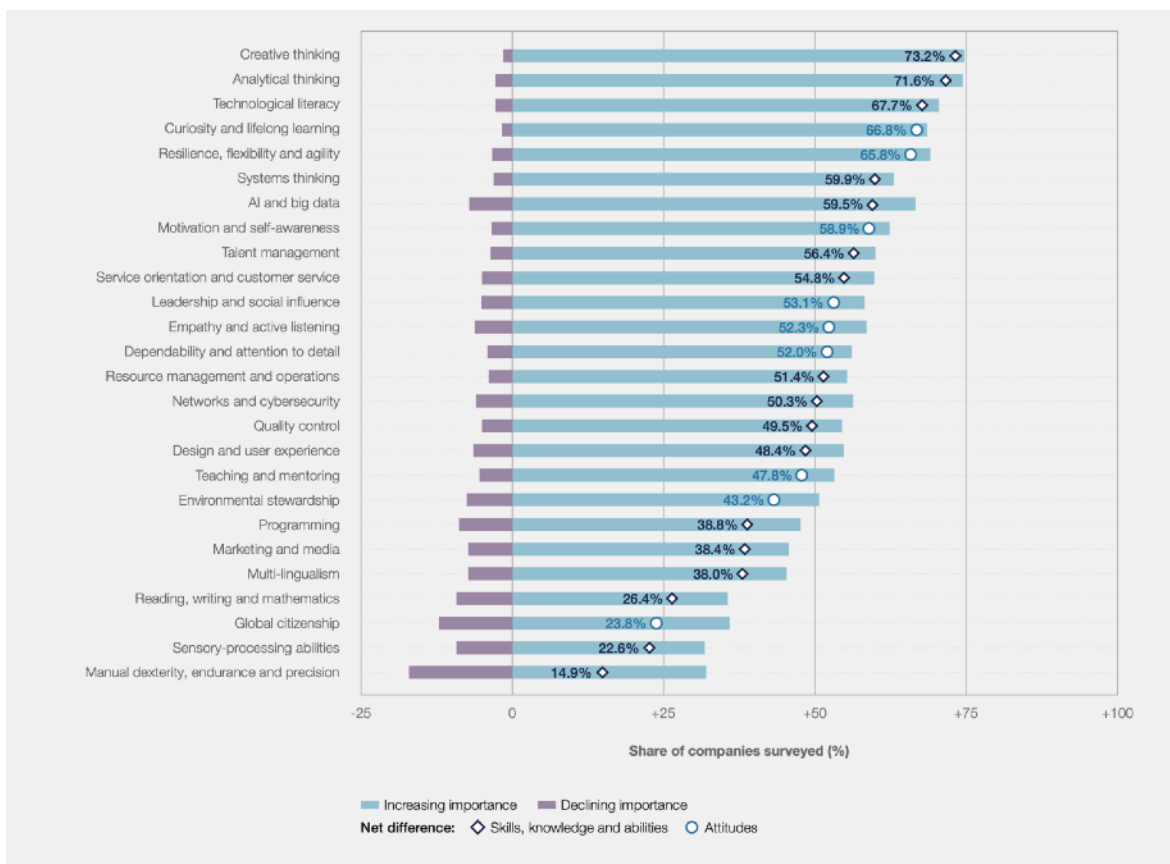


Gráfico 41. Título: Trabajos creados y destruidos 2023-2027.  
Fuente: World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023

El gráfico que precede refleja los puestos que más crecen -azul- y decrecen -morado- en los próximos cinco años. Podemos concluir pues que, los especialistas en máquinas y sostenibilidad, serán campos de mayor demanda de personal cualificado. Mientras que personal de la construcción, personal de banca, administrativo, atención al cliente, carteros, personal de contabilidad, finanzas o nóminas serán puestos que sufran un desplazamiento decreciente en cuando a creación de empleo.

Sobre habilidades que despegarán su reclamo en los próximos años, el estudio refleja que: decrece la demanda de destreza manual o habilidades manuales dentro de la elección de personas trabajadoras, junto a la habilidad de relación directa con el ciudadano o cliente. Y, por el contrario, gozarán de una mayor demanda en las empresas los y las profesionales que posean capacidades y habilidades de creatividad, analítica y técnica. Y, que reúnan rasgos relacionados con curiosidad, la capacidad de aprendizaje, de adaptación, flexibilidad y resiliencia.





En el caso de España, el informe realiza un estudio adaptado a la casuística de las futuras profesiones demandadas en nuestro país. De lo que se puede extraer que, tanto la mayor rotación como el más notable crecimiento de profesionales se dará en los puestos de analistas y expertos en datos (Big Data). Seguidos, por alta rotación, por el puesto de administrativo grabador de datos y los profesionales de marketing y ventas. Por el contrario, con mayor tendencia de crecimiento en el mercado de trabajo de nuestro país en el futuro, los desarrolladores de negocio y jefes de proyectos -después de analista de datos- y con mayores expectativas de decrecimiento en cuanto a ocupación: administrativos de datos y contables.



Sin olvidar, que las tendencias globales que liderará España con impacto en creación de empleo nacional serán las relacionadas con transición ecológica, adaptación de procesos empresariales a políticas medio ambientales y de cuidado del planeta seguidas de la adopción e implantación de nuevas tecnologías (Big Data, plataformas digitales y apps, encriptado y ciberseguridad e IOT, respectivamente).

En cuanto a habilidades, en nuestro país hasta 2027 se prevé que las habilidades más demandadas sean las de autoorganización, cognitivas y tecnológicas. Las menos prioritarias las éticas y psicológicas. El foco del reciclaje profesional pondrá su foco en pensamiento analítico, el uso de Big Data, el pensamiento creativo y el diseño y experiencia del usuario.

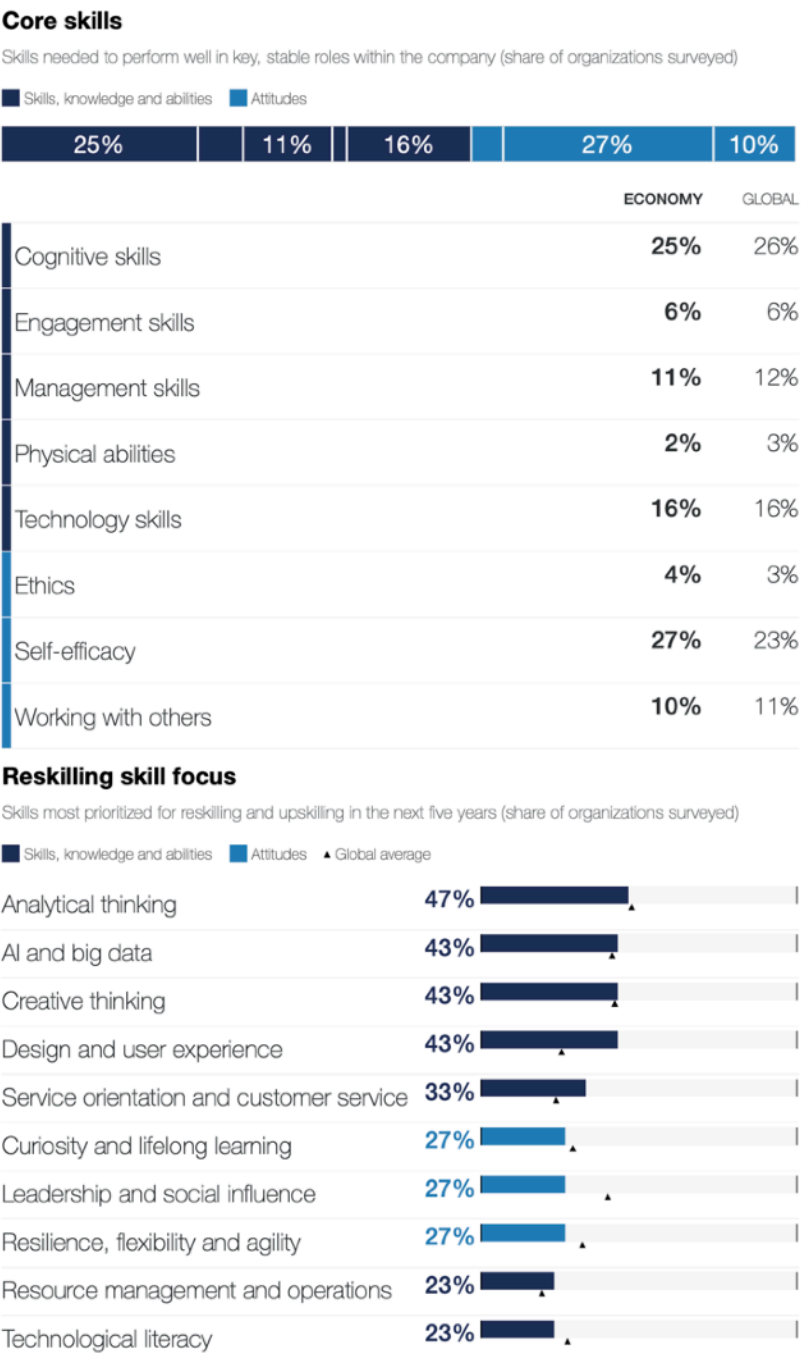


Gráfico 44. Título: Habilidades demandadas y para potenciar en el futuro laboral. España 2023-2027. Fuente: World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023

La automatización y las nuevas tecnologías supondrán no solo la sustitución de tareas y puestos de trabajo por máquinas, sino que implicarán un cambio en las competencias profesionales requeridas. Una revisión más detallada de las recomendaciones formativas por ocupación y familias profesionales se puede encontrar en el “Informe de Prospección y Detección de Necesidades Formativas” elaborado y publicado por el SEPE en colaboración con el Ministerio de Trabajo y disponible en formato web.

## 4.2- Nuevas oportunidades para el emprendimiento social: IA y tecnología

Según el informe “Joining the dots. A map of Europe’s AI Ecosystem” elaborado por la consultora Roland Berger, los cuatro países más importantes en el estudio y desarrollo de la IA en Europa son, Reino Unido, Francia, Alemania y España, respectivamente, que contribuyen con el 60% en el impulso del ecosistema de esta tecnología a través de la creación de 1.514 startups, 193 laboratorios y 2.159 comunidades de expertos (desde grupos informales hasta escuelas, congresos y asociaciones público-privadas) de entre 30 países analizados (UE, más Suiza y Noruega).

Otro dato a valorar según el informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) indica que la inversión de capital privado en España en startups, centradas en IA, durante el periodo que transcurre entre 2011 y mediados de 2018, es del 3% del total invertido en la UE.

Las empresas tecnológicas han supuesto una revolución por los cambios económicos y sociales que han introducido, dada su capacidad para dar solución a las nuevas necesidades que demanda la sociedad o resolver aquellas que estaban insatisfechas. Por otra parte, la economía social en España es un sector diferenciado de la economía que se ve amparado por el poder político y social, sea del signo que sea, y que cuenta con una normativa legal.

Si juntamos estos dos sectores, nos encontramos con empresas de economía social de base tecnológica, que representan aproximadamente un 7% de las empresas tecnológicas: se concentran en actividades relacionadas con el turismo, el sector cultural, así como en servicios de investigación y desarrollo en ciencias naturales y técnicas.

La economía social conforma un espacio de realidad económica integrado por formas organizativas privadas creadas por las personas para dar respuesta a sus propias demandas sociales, a sus problemas sustantivos y a sus aspiraciones sociales. Su carácter social y privado las sitúa en una lógica económica y decisional bien diferenciada de la de las empresas privadas tradicionales, basadas en la lógica del capital, según análisis de Rafel Chavez Ávila y José Luis Monzón Campos. Las empresas de Economía Social disponen de importantes oportunidades en las actividades emergentes, puesto que se han afianzado como una forma organizativa empresarial cuyos valores identitarios fortalecen el empleo y la actividad en entornos sociales y económicos adversos. Derivado de esto se vislumbra una oportunidad de incorporación de profesionales recién graduados, y también profesionales

seniors del sector tecnológico, para iniciar una experiencia de emprendimiento donde las personas y sus conocimientos técnicos respondan y contribuyan a los problemas sociales -crisis climática, reto demográfico, agotamiento de recursos- a través de herramientas digitales generando valores y servicios tecnológicos. Para ello, hay que aprovechar el perfil del nuevo emprendedor: jóvenes formados técnicamente con valores y principios que quieren organizar sus empresas desde una perspectiva más democrática, más participativa, potenciando los valores sociales y teniendo en cuenta su impacto social. Aparte de esto, conviene mencionar que los modelos organizacionales de Economía Social permiten una adaptación de las personas a los puestos de trabajo y un ajuste de conciliación al desempeño para lograr el equilibrio entre la vida personal y laboral de sus socios, socias y personas trabajadoras por ser modelos más participativos, horizontales, inclusivos y flexibles, lo que resulta atractivo para los nuevos perfiles cualificados del sector tecnológico que valoran estas condiciones a la hora de sus elecciones laborales. Además, permitiría el desarrollo de la empresa de economía social con personas socias trabajadoras instauradas en diferentes puntos geográficos.

Frente a esto cabe considerar que una posible medida de impulso para los emprendimientos sociales de tipo tecnológico influye en el lado de la inversión. Las empresas de economía social suelen encontrar dificultades para conseguir capital riesgo, tanto por el desconocimiento de este tipo de capital de las fórmulas sociales, como por su deseo de mantener el control de las empresas y la toma de decisiones. Hay que potenciar por ello, que el capital riesgo se sienta atraído por el sector social en base a la promoción y sensibilización y al conjunto de profesionales que aúnen la cualificación con los valores humanos.

En este contexto cabe entender el interés de la Economía Social por tener una participación creciente en las actividades de base tecnológica, IA o basadas en el conocimiento. Dicha participación fortalecería el sector, elevando sus tasas de crecimiento a medio y largo plazo; mejorando su contribución relativa a las macromagnitudes autonómicas y estatales; incorporando nuevos perfiles de trabajadores/as y de empresas, y elevando las condiciones laborales medias del sector, según concluye CIRIEC España en su estudio “La Economía Social en el emprendimiento de base tecnológica en España. Un análisis cualitativo”.

Otro factor diferenciador de la Economía Social para apoyar el desarrollo de emprendimientos tecnológicos es el factor de innovación social, entendida como aquellas innovaciones que son sociales tanto en sus fines como en sus medios. Hacen referencia a nuevas ideas (productos, servicios y modelos) que simultáneamente satisfacen de modo más eficaz las necesidades sociales y crean nuevos modos de relación social, esto es, son innovaciones que no sólo generan valor para la sociedad en su conjunto, sino que también incrementan la capacidad de acción de toda la sociedad (BEPA- Batteries European Partnership Association- 2010: 33). Además, el BEPA (2010) reconoce que este concepto no goza de una definición única pero sí identifica tres perspectivas de la innovación social:

- La perspectiva de la demanda social, según la cual la innovación social tiene como objetivo de atender a demandas sociales de colectivos vulnerables, inadecuadamente satisfechas por el mercado o por las administraciones públicas.

- La perspectiva del desafío para la sociedad en su conjunto, según la cual la innovación social atendería desafíos de la sociedad en su conjunto, situados en la frontera entre "social" y "económico". Y a una adaptación constante a entornos y mercados bajo la premisa de la resiliencia.
- La perspectiva de los cambios sistémicos, la cual enfatiza la necesidad de reformar la sociedad de modo que sea más participativa. Desde esta perspectiva, el empoderamiento de la ciudadanía, con actores públicos, privados y comunitarios, así como el aprendizaje se conciben como fuentes y resultados del bienestar. Las innovaciones sociales generarían cambios organizativos y culturales de carácter sistémico, serían cambios en actitudes y valores generales, en estrategias y políticas, en estructuras y procesos organizacionales, en métodos y formas de trabajo, en la distribución de responsabilidades y tareas y finalmente en los vínculos entre los diferentes tipos de actores.

### **COOPERATIVISMO DE PLATAFORMA: MODELO COOPERATIVISTA ADAPTADO AL ÁMBITO DIGITAL**

La mayoría de los servicios creados a través de internet que han transformado nuestra sociedad desde hace más de 20 años han surgido gracias a la apuesta de capital riesgo. Esto sucede así desde las aplicaciones de transporte o comercios virtuales a las plataformas de reparto a domicilio de comida o redes sociales. Pudiendo decir que es un sector que emergió principalmente mediante financiación privada. El objetivo derivado de este enfoque para los accionistas es que estas empresas emergentes establecidas con capital de riesgo son maximicen sus beneficios en el corto plazo, excluyendo a menudo el bien común y la estabilidad y durabilidad del proyecto empresarial. Por lo tanto, una persona emprendedora de una empresa emergente que trabaja con capital de riesgo deberá seguir la lógica de este modelo de negocio y extraer valor de los usuarios del servicio. Con dinero procedente de capitales de riesgo, las empresas emergentes tienen el maximizar beneficios y eliminar la competencia en el sector. Los inversores se harán con el control de la empresa emergente si esta fracasa tras unos meses.

La alternativa a esto la representan las **plataformas cooperativas**, que ofrecen un itinerario diferente para los fundadores de las empresas emergentes tecnológicas. Este modelo es una opción que goza de gran idoneidad para los participantes en viveros o aceleradores tecnológicos. El término "cooperativismo de plataforma" fue acuñado por el profesor Trebor Scholz en un artículo de 2014 titulado "Platform Cooperativism vs. the Sharing Economy". Y en términos prácticos, promueve plataformas digitales basadas en los siete principios cooperativos que aseguran una gestión democrática de la misma.

Al lanzar una plataforma cooperativa, puedes acceder al capital de las personas socias y, sobre todo, no pierdes el control del negocio incluso si no se genera un rendimiento inmediato. Según defiende el Consorcio de Plataformas Cooperativas, el modelo de plataformas cooperativas permite a los emprendedores tecnológicos crear negocios sostenibles que puedan proporcionar valor a largo plazo. Los fundadores tienen la libertad

de incorporar el bien común u otros objetivos culturales y sociales de manera directa en su modelo de negocio. Gestionar una plataforma cooperativa significa que los miembros de la cooperativa son los propietarios de la plataforma, dotándoles de soberanía antes que de código. De esta manera, los miembros tienen más control sobre la privacidad de los usuarios y mayor transparencia que sobre lo que ocurre a los datos en la plataforma. Los trabajadores tecnológicos, al organizarse como cooperativas de trabajo asociado, pueden crear negocios democráticos de su propiedad y bajo su gestión. La sociedad cooperativa puede determinar libremente cómo desea definir su adhesión, pudiendo estar constituida solo por trabajadores o incluir también a consumidores y productores, e incluso a miembros de la comunidad u otros actores. Cada propietario tiene una participación y un voto en la sociedad cooperativa, lo que significa que pueden decidir de manera conjunta en qué proyectos participar. Al adoptar el modelo cooperativo para los negocios y proyectos digitales, dotamos a los usuarios, trabajadores y propietarios de soberanía sobre sus activos digitales.

Los expertos del movimiento cooperativo defienden sus ventajas. La Alianza Cooperativa Internacional aprobó una moción en noviembre de 2017, sobre el potencial de las plataformas cooperativas. Su presidente, Ariel Guarco, apoyó este modelo como mecanismo clave para la economía digital. Entre las ventajas competitivas del modelo se destacó: “la propiedad de la plataforma, unos servicios de alta calidad y un trabajo justo son grandes puntos diferenciales, importantes para los clientes y con los que no cuentan otro tipo de modelos de negocio en la economía digital».

La figura que se presenta a continuación reúne los seis vértices de impacto del cooperativismo de plataforma:



Gráfico 45. Título: Marco analítico para el estudio de las cualidades democráticas de las plataformas digitales. Fuente: Banco de España y Tesorería General de la Seguridad Social.

Cada vértice representa lo que sigue:

- Sobre gobernanza: esta hace referencia tanto a la que se da entre los creadores de valor (usuarios) respecto al nivel de interacción que la plataforma permite a través de sus funcionalidades y a la gobernanza con respecto a la provisión de la plataforma (considerando la constitución legal, las políticas de participación y la transparencia en su organización y gestión).
- Dentro de los diferentes modelos de economía de plataforma, estos influyen en los siguientes aspectos: a) el vínculo entre la orientación de los beneficios económicos y el impacto social de la actividad, b) la sostenibilidad económica del proyecto, c) lo relativo a los modelos de financiación, y d) el tipo de relaciones laborales derivadas de la puesta en marcha de la plataforma.
- Sobre tecnología: Las cualidades democráticas en relación a las políticas tecnológicas refieren a la adopción de programación y arquitectura tecnológica que favorezca la libertad, el respeto plural y el aperturismo.
- Sobre la política de datos: la gobernanza de los datos se refiere a la posibilidad de que los usuarios de la plataforma puedan participar de ella. Respecto al contenido, se considera qué licencia obtiene el contenido generado por el usuario (de manera más o menos abierta). En este caso, se iguala la posibilidad de compartir con reconocimiento de autoría y la posibilidad de mantener las mismas atribuciones de licencia. Del mismo modo, existe la posibilidad de crear contenidos.
- Sobre la responsabilidad e impacto social: el análisis de la responsabilidad social de la plataforma tiene en cuenta la igualdad de género en relación con las personas que utilizan la plataforma -trabajadores, propietarios con la creación de políticas explícitas de género-, plataforma está adaptada o disponible para personas con diversidad funcional, la inclusión social que involucre a personas de bajos ingresos y/o con educación básica, el control de cuentas falsas, la responsabilidad ambiental (economía circular, energía sostenible, eficiencia energética) y la responsabilidad económica, considerando el tipo de proveedores y la promoción del consumo responsable; así como la contribución local y al entorno.

Sobre todo, lo precedente, Trebor Scholz – académico y profesor asociado de Culture & Media en la New School de Nueva York. Director fundador del Instituto para la economía cooperativa digital y el Consorcio de Plataforma Cooperativa y editor en en The Nation, The Chronicle of Higher Education, Le Monde y The Washington Post- plantea: “El movimiento cooperativo tiene que llegar a un acuerdo con las tecnologías del siglo XXI”.

Algunos ejemplos del cooperativismo de plataforma en el mundo se presentan a continuación:

- En San Francisco, Loconomics es una cooperativa propiedad de freelancers en la que los miembros poseen acciones, reciben dividendos y tienen voz en el funcionamiento de la empresa. Esta empresa ofrece masajes y otros servicios solicitados en el entorno local. La



pertenencia a Loconomics cuesta 30 dólares al mes. Los fundadores empezaron a poner a prueba la aplicación en el área de la Bahía de San Francisco en enero y febrero de 2015, y comenzarán a aceptar usuarios de otras ciudades en marzo de 2016.

- En Alemania, Fairmondo, que comenzó como un mercado en línea descentralizado propiedad de sus usuarios, es una cooperativa alternativa a Amazon y eBay. Con sus 2.000 miembros, aspira a convertirse con el tiempo en una verdadera alternativa a los grandes actores del comercio electrónico, mientras que al mismo tiempo se mantiene fiel a sus valores. El sitio también promueve un número menor de empresas de comercio justo y origen ético. En el proceso de transferir su modelo de Alemania a otros países, aspiran a un mercado mundial en línea, descentralizado y que sea propiedad colectiva de todas las cooperativas locales.
- Stocksy78 es una cooperativa de archivo fotográfico propiedad de artistas. La cooperativa se basa en la idea de la distribución de beneficios y copropiedad con los artistas que contribuyen con su producción. Los artistas pueden solicitar el ingreso como miembros y cuando son aceptados licencian imágenes y reciben el 50% de comisión sobre las ventas, así como el reparto de beneficios al final del año. El objetivo de la cooperativa es la creación de carreras profesionales viables para sus miembros. En 2014, sus ingresos habían llegado a 3,7 millones de dólares y desde su fundación han pagado varios millones de dólares de superávit a sus artistas.
- Member's Media es una plataforma de medios de propiedad cooperativa que se dedica a los productores y aficionados al cine de ficción independiente. Las personas que lo utilizan y producen en este sitio poseen la mayoría de la propiedad de la plataforma junto con los fundadores y los inversores originales.





### 4.3- Talento tecnológico en el grupo cooperativo MONDRAGON

En el caso de España, MONDRAGON, la mayor cooperativa industrial del mundo, funciona como un banco de desarrollo tecnológico. Además de su Máster Universitario en Inteligencia Artificial y el curso de Expertos en Ciencia de Datos que ofrece Mondragon Unibertsitatea; por el cual se han formado líderes de empresas como Osakidetza, Tecnalía, Ideko, Centro Stirling, Bcomedigital, Somabe y Digital On Mills del grupo cooperativo durante seis meses.

En 2021 nació la Comunidad de IA MONDRAGON. Los principales objetivos de esta comunidad son: definición de la estrategia MONDRAGON en torno a la IA, compartir conocimiento y buenas prácticas entre las cooperativas, realizar una Vigilancia Tecnológica avanzada sobre la evolución de la IA a nivel internacional (nuevos algoritmos, campos de aplicación, testeo de módulos open source, agentes relevantes, etc), analizar la factibilidad técnica para la aplicación de la IA en la resolución de los retos de las cooperativas, configurar proyectos colaborativos de I+D en torno a la IA y networking con agentes clave a nivel internacional.

En la Comunidad IA MONDRAGON participan más de cien personas en representación de las cooperativas, centros tecnológicos y universidad. Una parte relevante de la actividad se centra en el análisis de retos específicos de las empresas donde la aplicación de la IA puede contribuir a su resolución.

La Corporación MONDRAGON invierte en I+D aproximadamente un 3,5% sobre ventas, lo que supone unos 190 millones al año. Un porcentaje elevado de esta cantidad está asignado a proyectos de digitalización tanto de producto como de proceso, y en los que en muchos casos la Inteligencia Artificial es una tecnología fundamental.

Estos son algunos ejemplos de IA en entornos de Industria 4.0 puestos en marcha por el grupo cooperativo:

- Mejora de precisión de los sistemas de estampación y mecanizado mediante procesos de aprendizaje autónomos y de reconfiguración automática.
- Envío a clientes de ofertas personalizadas.
- Predicción del estado de las uniones mecánicas aplicando algoritmos de inteligencia artificial.
- Optimización de rutas y reducción de costes en las operaciones logísticas.
- Predicción en escenarios no supervisados.
- Desarrollo del mantenimiento predictivo para plantas depuradoras de agua y reducción del consumo energético.
- Predicción de vida remanente en los bienes de equipo para desarrollar nuevos servicios asociados.

## CAPÍTULO 4

- Traducción Automática Neuronal multi-idioma.
- Utilización de técnicas de IA para la detección de anomalías en procesos de fabricación de alta cadencia.
- Manipulación robótica colaborativa con visión artificial.

MONDRAGON es consciente de la relevancia que la IA tiene y va a tener en el desarrollo de los negocios futuros y la ha incluido como tecnología habilitadora fundamental en su nueva Política Socio-empresarial 2021-24 aprobada recientemente. También participa de manera activa en el Basque Artificial Intelligence Center (BAIC) y en INDESIA (consorcio nacional para el impulso de la Inteligencia Artificial).

A continuación, se comparten algunas noticias sobre las evoluciones de MONDRAGON en este nuevo campo tecnológico:

### **Titular: MONDRAGON ASSEMBLY e IKERLAN a la cabeza de la IA aplicada a la automatización de la industria gracias a la plataforma Egokia.**

*Mondragon Assembly, cooperativa del Grupo Fagor, trabaja para ofrecer soluciones a través de la inteligencia artificial. Ejemplo de ello es Egokia, plataforma recién presentada por Mondragon Assembly y el centro tecnológico Ikerlan, pionera en ciberseguridad de aprendizaje automático colaborativo, que garantiza la privacidad de los datos. Con el desarrollo e implementación de esta nueva tecnología, IKERLAN -cooperativa miembro del grupo- y Mondragon*

*Assembly, especialista en el diseño, fabricación e instalación de equipos para automatización de procesos de ensamblaje, se sitúan a la cabeza de la inteligencia artificial colaborativa aplicada en la automatización de procesos industriales en el ámbito nacional. "Gracias a la nueva plataforma Mondragon Assembly es capaz de generar y gestionar de forma automática los diferentes modelos basados en inteligencia artificial que se utiliza en las plantas de producción y de empresas cliente a lo largo del mundo. Con ella, la cooperativa puede ofrecer mejores servicios basados en inteligencia artificial que evolucionen en el tiempo, minimizando costes, y ganando en eficiencia y rentabilidad, asegurando además la privacidad de los datos", según Fagor.*



### **Titular: Ikerlan desarrolla Aixia, un espacio de datos seguro e IA colaborativa para la industria 4.0**

*IKERLAN está participando en las tres grandes áreas de desarrollo de aixia: un espacio digital seguro, el desarrollo de soluciones sostenibles de inteligencia artificial de forma colaborativa entre empresas y la creación de nuevos modelos de negocio. El proyecto busca crear un espacio digital seguro, desarrollar entre empresas soluciones sostenibles de IA y crear nuevos modelos de negocio.*

**Titular: ISEA, Innovación e investigación y transferencia de conocimiento en el ámbito de la Inteligencia Artificial**

*ISEA S. Coop., cuya actividad de negocio principal resulta ser un laboratorio de investigación empresarial que ofrece conocimiento y servicios tecnológicos a lo largo de toda la cadena de valor a empresas de diferentes sectores para mejorar su competitividad, ha desarrollado el proyecto GAIA. Este proyecto versa sobre la automatización en la clasificación de textos a través de las tecnologías SPOT de inteligencia artificial con apoyo de la Red Vasca de Ciencia y Tecnología. Esto supone un avance en muchos ámbitos para la visualización y gestión de información procedente de diversas fuentes.*

**Titular: Laboral Kutxa y MIK: Inteligencia Artificial y Finanzas**

*La cooperativa de crédito Laboral Kutxa aplica ya inteligencia artificial en parte de sus procesos. Ha encontrado la implementación de su utilidad para la detección de fraudes, transacciones, gestión de riesgos, análisis de datos para la toma de decisiones financieras. Servicio al cliente, predicción de tendencias económicas, automatización de tareas administrativas y optimización de carteras de inversión. Estos son dos proyectos en los que Laboral Kutxa está aplicando la IA:*



- Optimización de procesos mediante minería de datos conjuntamente con Celonis.
- Scoring con DataRobot.

**Titular: Eroski colabora en un proyecto europeo para mejorar los hábitos de alimentación a través de la inteligencia artificial**

*EROSKI participa en un proyecto europeo para buscar soluciones que permitan a las cadenas de distribución alimentarias a contribuir hacia un mejor sistema alimentario. El proyecto está promovido por EIT Food, la comunidad europea de innovación que tiene por objetivo transformar el ecosistema alimentario a través de la tecnología, haciéndolo más saludable y sostenible.*



*El proyecto consiste en el desarrollo de una aplicación móvil basada en la inteligencia artificial a través del cual se pueda abordar diferentes ámbitos del sistema alimentario, desde proporcionar a los consumidores información personalizada y consejos para*

*mejorar sus hábitos alimentarios hasta evitar escasez de existencias u otros problemas de suministro, a través del análisis del comportamiento del consumidor. Asimismo, pretende contribuir a la reducción del impacto ambiental promocionando productos locales o sugiriendo productos con fechas de caducidad corta para evitar el desperdicio alimentario.*

*Además, MONDRAGON ha creado Shaking HUB con su slogan "Where tech and talent merge". Se trata de una comunidad abierta promovida por las cooperativas de MONDRAGON, universidad y centros tecnológicos, cooperativas industriales y de servicios, para promover, conectar y desarrollar el talento en IA. El propósito de este espacio es conectar a todas las personas interesadas en inteligencia artificial, desde estudiantes a profesionales en educación, investigación y aplicación de la IA en empresa, para crear oportunidades de aprovechamiento de esta tendencia en dichos ámbitos.*

### **Titular: MONDRAGON presente en la séptima edición de BIND 4.0**

*Se trata de la 7ª edición de este programa de innovación abierta referente y pionera de colaboración público-privada. En esta edición, se han podido visionar los resultados de una veintena de proyectos que se han ejecutado entre corporativos y startups, de los cuales destacar la presencia de proyectos liderados por cooperativas integradas en MONDRAGON.*

*Erreka: junto con la startup RV MAGNETICS, desarrolla una plataforma centrada en la sensórica para la precisión en medición y temperatura.*

*Eika: junto con la startup DATEANDO, saca adelante un desarrollo técnico en torno a la reducción de tiempos de homologación para la llegada de productos al mercado.*

*Danobat: junto con la startup MULTIVERSE, sobre computación cuántica ligada a la industria.*

*Maier: junto con la startup LOGICMELT, aporta soluciones de mejora para el operario vía IA.*

*Y, una última donde Mondragon Centro de Promoción ha elaborado un proyecto innovador de escalado industrial en colaboración con Ausolan y Eroski, junto con la startup Innomy, especializada en el desarrollo de alternativas cárnicas saludables a través de la combinación de micelio y procesos biotecnológicos.*

#### 4.4- Valores y talento digital: grupo social ONCE

**ILUNION** Hotels, del Grupo social ONCE posee doce hoteles en nuestro país que funcionan como Centros Especiales de Empleo. Se caracteriza por ser una cadena hotelera líder en accesibilidad, siendo la primera en obtener un Certificado Global en Accesibilidad Universal (UNE 170001) en todos sus establecimientos. Dicha certificación constata que todas las personas, con o sin discapacidad, pueden acceder en las mismas condiciones de usabilidad a sus entornos, productos y servicios.

Aparte de esto, es la cadena hotelera líder en la inclusión de personas con discapacidad. El Grupo ILUNION emplea a un 43% de su plantilla a través de personas con discapacidad.



Una de las recientes decisiones sobre los procesos de la compañía ha pasado por incorporar las tecnologías IoT y Big Data para mejorar la automatización de los procesos de gestión y limpieza. La incorporación de esta nueva tecnología permite a ILUNION obtener datos en tiempo real del uso y la ocupación de los espacios en los que opera, mejorando procesos de limpieza y mantenimiento en función de la demanda real. La herramienta Big Data integrada permite obtener datos como el nivel de asistencias, usabilidad, ocupación, mapas de calor, registro de intervenciones, o valoración de calidad, entre otros. Todo ello a través de modelos inteligentes basados en Machine Learning, que sugieren patrones de comportamiento de los usuarios en los aseos. De esta forma, ILUNION puede planificar con antelación el trabajo a realizar, siendo más eficiente, competitivo y diferencial que sus competidores. Esta solución supone un importante cambio en el modelo de trabajo de las instalaciones, pasando de planificar y gestionar manualmente los trabajos de limpieza en base a horarios preestablecidos a que estos se hagan en función de la demanda y el estado en tiempo real.



Otra novedad a destacar implantada por el grupo ILUNION tiene que ver con el Contact Center BPO, núcleo estratégico de relación con el cliente. Esto ha llevado a la organización a embarcarse en un viaje de transformación para mejorar la eficiencia de sus servicios a través del Centro de Automatización y Transformación, también conocido como CAT 4.0. Sin olvidar que dicha transformación se alinee con la misión de "Construir un mundo mejor con todos incluidos", entendiendo las tecnologías como una herramienta no solo para mejorar la experiencia del cliente y del empleado, sino que también promuevan la accesibilidad.

Un ejemplo instaurado son las soluciones biométricas de voz. Al basarse únicamente en la voz para la identificación, estas soluciones no solo ofrecen numerosas ventajas a nuestros servicios, sino que también mejoran la accesibilidad para los usuarios. Mediante el uso de inteligencia artificial, se crea una huella de voz única para cada usuario, lo que garantiza una identificación precisa y elimina cualquier posibilidad de robo de identidad. Esto mejora la seguridad y la satisfacción del usuario al reducir los tiempos de reconocimiento.

Esta implementación ha demostrado varios beneficios: aumento de las tasas de conversión, mejora de la seguridad y la prevención del fraude, facilita el cumplimiento normativo, reduce el tiempo de verificación de identidad y optimiza los costes. Además de una mejor experiencia para clientes y empleados, al tiempo que garantiza una accesibilidad total para todos los usuarios, independientemente de sus discapacidades, en palabras de Susana Sánchez, directora de ILUNION Contact Center BPO.

Por su parte, la **Fundación ONCE** apuesta por las habilidades digitales entre sus personas. El pasado 17 de febrero, Nadia Calviño inauguraba el centro de "Talento digital", un programa de formación permanente en competencias digitales y profesiones tecnológicas orientado a la adquisición de conocimientos y cualificación tecnológica y digital de las personas con discapacidad para favorecer así su inclusión laboral en profesiones con alta demanda en el mercado de trabajo, multiplicando sus perspectivas profesionales.

Esta iniciativa es resultado de la coordinación y financiación de la Fundación ONCE y de sus asociaciones Inserta Empleo e Inserta Innovación, y el apoyo del Fondo Social Europeo. Habiendo permitido que más de 400.000 personas con discapacidad hayan recibido orientación laboral, impartiendo 150.000 horas de formación a través de las cuales 105.000 personas han conseguido empleo.



Los objetivos de este programa son:

- Favorecer el acercamiento de las personas con discapacidad a profesiones digitales y tecnológicas con alta demanda en el mercado de trabajo, multiplicando su empleabilidad.

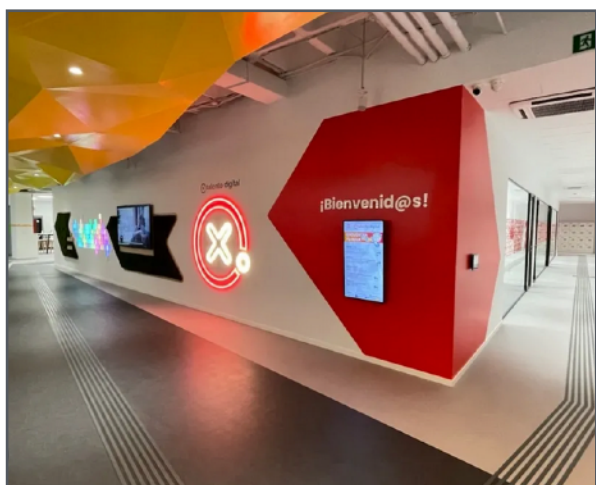
- Promover la adquisición de conocimientos y competencias digitales con aplicación en un abanico amplio de empleos de corte digital con recorrido en el futuro.
- Promover el desarrollo personal y profesional a través del empoderamiento social y laboral.
- Posibilitar el desarrollo de habilidades emprendedoras que aumentan las opciones laborales por cuenta propia.
- Dotar de las competencias, destrezas, conocimientos y actitudes necesarios para enfrentarse exitosamente a los retos del mercado laboral actual y futuro (Competencias del Siglo XXI).

Las características que guardan esta propuesta formativa de impacto son:

- Formación accesible y adaptada a las necesidades de apoyo de los alumnos (accesibilidad física, cognitiva, ayudas técnicas y apoyos personales).
- Modalidades de formación presencial, online y mixta.
- En todo el territorio nacional.
- Con un programa de ayudas que facilite la asistencia a los cursos de formación y un Programa de becas de formación individual.

Las acciones formativas incluyen contenidos como marketing digital, e-commerce, programación web y aplicaciones móviles, robótica, drones, ciberseguridad, Big Data, inteligencia artificial, videojuegos, etc.

Como colaboradores del programa reconocemos a BBVA, Accenture, Carrefour, Vodafone, Iberia o Deloitte. Y como empresas adheridas, que colaboran en una o varias actividades o palancas del programa, contribuyendo a su crecimiento, compartiendo nuestra visión y ese objetivo final de mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad en el ámbito digital, a NTT Data, Capgemini, Fundación Mapfre o Evo Bank, entre otras.



En noviembre de 2023, Talento Digital recibía en San Sebastián el Premio Europeo de la Economía Social. Un galardón otorgado por la Social Economy Europe.

Anteriormente a esto, la Fundación ya había desplegado "Por Talento", una plataforma de gestión de empleo para personas con discapacidad. Apostando por la diversidad y discapacidad -como elemento de la cultura empresarial que aporta talento a las organizaciones y

favorece la igualdad de oportunidades-, valor añadido a las empresas -incorporar trabajadores con discapacidad proporciona rentabilidad económica y social- e igualdad de género -a través de la incorporación de mejores con discapacidad: doblemente vulnerables-. Gestionado por Inserta Empleo y Financiado por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social, y por Iniciativa de Empleo Juvenil a través del programa Operativo de Empleo Juvenil.

Por Talento permite a las personas beneficiarias: desarrollar su talento evaluando las competencias y despertando el lado emprendedor, fortalecer el talento con formación de calidad, ofrecer talento diverso a empresas y si es joven, emplear el talento con un coach. Por último, transformar el talento a través de Aulas Sectoriales o Certificados de Profesionalidad.

Los resultados del Programa gestionado desde el año 2016 al 2021 son:

- 175.709 personas atendidas
- 76.674 alumnos/as formados/as
- 54.241 contratos

### 4.5- Fortalezas de la Economía Social en el mercado de trabajo: flexibilidad, adaptabilidad e igualdad

Comenzando por revisar sus potencialidades, Según datos compartidos por CEPES -Confederación Empresarial Española de la Economía Social- en España hay 43.233 entidades de Economía Social que generan 2.184.234 de empleos directos e indirectos y representan el 10% del PIB. Representa el 6,75% de la ocupación total; el 8% de las personas asalariadas y el 9,91% de las personas asalariadas del sector privado, según CIRIEC. Por lo tanto, es incuestionable el papel generador de empleo de la economía social.

Otro elemento que sitúa a la Economía Social en una posición aventajada es la innovación social y la innovación organizativa -elementos identitarios con la filosofía y práctica de la economía social-, que a su vez son procesos clave en los nuevos escenarios sociales y de emprendimiento. En relación con la primera, la innovación para un crecimiento más inclusivo ha sido un elemento transversal en el desarrollo de muchas entidades de la Economía Social desde hace décadas (empresas de inserción, centros especiales de empleo, cooperativas de iniciativa social y sin ánimo de lucro). La innovación organizativa, por su parte, atendiendo al Manual de Oslo conlleva la introducción, entre otras, de nuevas prácticas empresariales en la organización del trabajo o de nuevos métodos para un mejor reparto de responsabilidades y de la toma de decisiones, resultando otro elemento nuclear de la Economía Social y del funcionamiento de sus empresas y entidades.

De hecho, los modelos de organización de la Economía Social podrían dar cabida en mayor medida a las preferencias de los trabajadores actuales, que demandan modelos de



organización del trabajo más participativos, más horizontales, más inclusivos y más flexibles. Además, estos entornos son también más adecuados para el desarrollo de iniciativas de innovación social.

Otro elemento a favor de que la Economía Social sea capaz de aprovechar las oportunidades de los nuevos sectores emergentes es que su contribución económica y social está cada vez más reconocida a nivel político, social y empírico. A nivel político, la misión de las empresas de la Economía Social guarda una total alineación con los Objetivos de la Estrategia de Europa 2020 y la Agenda de la UE para el crecimiento y el empleo. De hecho, sobre esta última se reconoce que “Las empresas de la Economía Social desarrollan aproximaciones y enfoques innovadores para dar respuesta a los cambios sociales y económicos y todo ello a través de modelos de emprendimiento que promueven la inclusión social, el respeto al medio ambiente y, en definitiva, un desarrollo económico sostenible”.

Las cooperativas y las sociedades laborales de nuestro país presentan mayores niveles de flexibilidad y estabilidad laboral que otros tipos de empresas. Permiten condiciones de trabajo flexibles y de conciliación bajo un funcionamiento a través de estructuras más planas que favorecen la equidad y la igualdad.

Todo ello refleja que la Economía Social en España presenta una serie de características que la sitúan en una posición de ventaja en el desarrollo esperado de las nuevas actividades.

Además de lo anterior, no podemos dejar de reconocer el papel de la economía social en materias tan relevantes en la actualidad para las personas que conforman las organizaciones como son: la flexibilidad, la adaptabilidad y la igualdad. Aspectos determinantes en cualquier estrategia empresarial que se precie. Aquí, el sector social también juega con ventaja.

De una manera totalmente práctica, y reconocida en sus principios inspiradores de la ley, la Economía social ya sitúa de partida en el centro a las personas. Esto se traduce en modelos de organización y trabajo donde las personas socias trabajadoras pueden combinar de una manera más favorable sus ritmos de trabajo y de vida que en las empresas de capital y propiedad externa.

Ejemplo de ello es, la Fundación ONCE, que también ha adoptado prácticas innovadoras de teletrabajo y de flexibilidad horaria. Durante la pandemia, la organización implementó de manera efectiva el teletrabajo, brindando a sus empleados la posibilidad de trabajar desde casa y adaptar sus horarios según las necesidades individuales. Esta flexibilidad no solo ha mejorado la calidad de vida de dichos empleados, sino que también ha demostrado ser beneficiosa para la productividad y el compromiso de la organización.

Otro ejemplo de prácticas de flexibilidad se puede observar en el grupo de Triodos Bank, un banco ético y sostenible, que ha introducido un enfoque flexible en la organización del trabajo. La entidad financiera permite a sus empleados elegir entre modelos de trabajo presencial, híbrido o completamente remoto, proporcionando herramientas tecnológicas

para garantizar una colaboración efectiva. Esta flexibilidad no solo se centra en la ubicación del trabajo, sino también en la gestión autónoma del tiempo, promoviendo un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral.

En tercer lugar, el grupo Mondragón Cooperación Cooperativa, ha llevado su compromiso con la flexibilidad laboral más allá de la simple adaptación de horarios, incorporando prácticas que reflejan su enfoque centrado en las personas y la participación activa. A continuación, se describen más ejemplos de la implementación de diversos modelos de flexibilidad laboral en la organización:

- **Programas de conciliación laboral y familiar:** Mondragón ha desarrollado este tipo de programas para apoyar a sus empleados en la gestión de sus responsabilidades profesionales y personales. Incluyen opciones como jornadas flexibles, permisos parentales y facilidades para el trabajo desde casa. Al proporcionar estas opciones, Mondragón reconoce la importancia de equilibrar las demandas laborales con las responsabilidades familiares.
- **Desarrollo de carrera personalizado:** La cooperativa ha implementado un enfoque de desarrollo de carrera personalizado para sus empleados que permite explorar diferentes roles dentro de la cooperativa, adaptando sus trayectorias profesionales según sus habilidades, intereses y metas personales. La flexibilidad en el desarrollo de la carrera no solo promueve el crecimiento individual, sino que también contribuye a la retención del talento.
- **Sistema de evaluación basado en competencias:** Mondragón ha adoptado un sistema de evaluación basado en competencias, que permite a los empleados demostrar sus habilidades y contribuciones de manera conjunta. Este enfoque valora la flexibilidad y la adaptabilidad como competencias clave, reconociendo la capacidad de sus trabajadores para enfrentarse a nuevos desafíos y cambios en el entorno laboral.

De esta forma, la cooperativa muestra su compromiso integral con el bienestar y el desarrollo de sus trabajadores/as, construyendo, de esta manera, una cultura organizativa que valora la flexibilidad como un componente esencial para el éxito sostenible.

### **COOPERATIVAS DE TRABAJO E IGUALDAD**

Hasta el momento, los y las socias de una cooperativa no computaban como plantilla a efectos de negociar el plan de igualdad, puesto que la relación que vincula a las sociedades cooperativas con sus socios y socias trabajadoras no es laboral sino societaria.

Desde mayo de 2023, se regulan los planes de igualdad en las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo. Este tipo de empresas están obligadas a contar con un plan de igualdad siempre y cuando cuenten con 50 o más personas trabajadoras por cuenta ajena. Respecto de los socios/as de trabajo, el plan de igualdad es voluntario, estableciéndose, ahora, la posibilidad de incluirlos en el Registro de planes de igualdad hasta que se habilite un registro específico. Este registro supone el

reconocimiento del plan de igualdad a efectos de la contratación del sector público y de la eventual percepción de las subvenciones y ayudas públicas (Ley Orgánica 3/2007 art. 34.2 y 35).

Según la Disposición Adicional 12 a “la inscripción en el registro requerirá que el Plan de Igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo, sea un conjunto ordenado de las medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la cooperativa de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo para personas socias trabajadoras”.

El plan de igualdad deberá incluir un diagnóstico de situación, que incluya al menos la revisión de las siguientes materias en el caso de las cooperativas:

De acuerdo con lo anterior, el diagnóstico se referirá, al menos, a las siguientes

materias según la ley:

- a) Análisis de la situación retributiva en la cooperativa. El análisis de situación retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. El desarrollo de este análisis requiere una evaluación de los puestos de trabajo realizada a través de sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el art. 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
- b) Acceso a la condición de persona socia trabajadora.
- c) Carrera profesional de la persona socia trabajadora.
- d) Formación.
- e) Condiciones de trabajo, incluido el análisis de la situación retributiva, que vendrá referida al anticipo cooperativo.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y profesional.
- g) Infrarrepresentación femenina, en los puestos en que se organice la actividad de la cooperativa y en los cargos societarios y de representación.
- h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Un informe presentado por COCETA (Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado) en junio de 2019 “Estudio sobre la situación social y laboral de las mujeres en las cooperativas de trabajo asociado en España”, reflejaba el mejor posicionamiento en los

últimos años de las mujeres en las cooperativas de trabajo arrojando los siguientes datos: representan 54% de las plantillas totales de dichas cooperativas. Su nivel de formación ha crecido, alcanzando el 79% de las mujeres estudios universitarios.

El informe, además, detectaba un incremento significativo del porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad en las cooperativas. Según sus datos, el 32,5% de las mujeres en cooperativas de trabajo ocupaban puestos de dirección; un 21,5% adicional otros puestos de mando y responsabilidad; el 28,7% realizaban funciones técnicas; un 14,3% administrativas y sólo el 3% poseían un empleo no cualificado.

Según el informe de la OCDE titulado “Más allá de los trabajos de cuello rosa para mujeres y la Economía Social”, en España, Italia, Bélgica y Portugal, las fundaciones están formadas por un 72% de mujeres las asociaciones, por un 70%; las mutualidades, por un 67% y las cooperativas, por un 54%, un efecto que en España se ha cuantificado dentro de la brecha salarial en un 15,3% en la economía social y en un 29,1% en la economía en general (según los investigadores Santero-Sánchez y Castro). Pero no solo los salarios son más equitativos, según la OCDE la presencia de mujeres en los puestos directivos de economía social también es superior en la mayoría de los países analizados. Por ejemplo, en Hungría, el 72% de estos cargos de responsabilidad en la economía social son ocupados por mujeres; y en Suecia, el 64% de los puestos directivos en este tipo de actividades son desempeñados también por mujeres. No así en España, donde la presencia de directivas en la economía social es de alrededor de un tercio en línea con la economía en general del país.

Otros resultados del informe de COCETA indican que cerca del 80% de las mujeres empleadas en las cooperativas son socias de las mismas. Apenas existe diferencia entre las horas trabajadas por los hombres y las mujeres, existiendo un porcentaje del 46% de mujeres con jornadas partidas. Existen Planes de Prevención de Riesgos en un 90% de las cooperativas y en un 34,4% con medidas específicas para mujeres.

Los Planes de Igualdad existen en un 51% de las cooperativas, incluso cuando no son precisos, conforme a la legislación reguladora. Y como último dato a destacar, el 58,3% de las mujeres cooperativistas valoran positivamente su situación de conciliación de la vida personal y laboral.

Más allá de un análisis general, merece la pena detenernos y revisar aspectos más sectoriales de la presencia de mujeres en el cooperativismo a través de:

- **En el ámbito rural:** En España hay más de un cuarto de millón de mujeres (264.168) socias en las cooperativas agroalimentarias que contribuyen a la sostenibilidad económica, social y medioambiental del territorio rural.

En este sector, la Asociación de Mujeres de Cooperativas Agroalimentarias de España (AMCAE), impulsa la participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisión de las cooperativas. De esta forma, desde 2017 se ha pasado de un 6,8% de mujeres presentes en los consejos rectores de cooperativas a un 8%, alcanzando las 1.519 mujeres. Además, un 4,4% (108 mujeres) ocupan la presidencia en una cooperativa.

- Otro sector de las cooperativas en el que se manifiesta la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres y niñas es el de las **cooperativas de enseñanza**. La docencia es una profesión históricamente feminizada, especialmente en las primeras etapas de la enseñanza, puesto que la mayor parte de los docentes en España son mujeres. Estos datos generales se trasladan al sector cooperativo de enseñanza en el que el 65% de los empleos lo desempeñan mujeres.

Desde la Unión Española de Cooperativas de Enseñanza (UECoE), sus entidades asociadas y las cooperativas de enseñanza, todas ellas alineadas en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en concreto del nº 5, se fomentan y promueven acciones para lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, impulsando vocaciones STEAM que reduzcan esta brecha de género en esta formación desde sus aulas.

- Por su parte, las cooperativas de consumidores y usuarios están muy implicadas con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. De hecho, los datos de Hispacoop (Confederación Española de Cooperativas de Consumidores y Usuarios), señalan que del total de trabajadores de las cooperativas que representan, un 75% son mujeres. En cuanto a los puestos de responsabilidad, estas ocupan en torno al 60%. Además, en la conciliación de la vida familiar y laboral, se fomenta la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al cuidado de los hijos y otras personas dependientes en el hogar.
- Como muestra del papel de la mujer en las empresas cooperativas de distribución alimentaria, encontramos Covirán, en la que casi el 50% de la base social de la cooperativa en España está integrada por mujeres socias, cuya presencia es mayoritaria en el medio rural.
- Un ejemplo autonómico de la presencia de la mujer en las cooperativas es la Comunidad Valenciana. Así, según datos de la Confederació de Cooperatives de la Comunitat Valenciana (CONCOVAL), la presencia de mujeres en puestos directivos es del 58,1% frente al 51,2% en otros modelos empresariales, siendo menor la brecha salarial entre hombres y mujeres -6% frente al 20% en otros modelos empresariales-.
- **Mujeres con discapacidad.** En los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social, casi el 40% de la plantilla son mujeres con discapacidad, siendo el 59% mujeres con discapacidad mayores de 45 años.

A través de la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM) y las entidades asociativas se fomenta el acceso de mujeres con discapacidad al mercado laboral en igualdad de condiciones con respecto a los hombres; y se lucha activamente por erradicar la doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad a la hora de acceder al mercado laboral.

- **Mujeres en sociedades laborales.** El 30% de las personas socias de las sociedades laborales son mujeres, según refleja Laborpar (Federación Empresarial de Sociedades

Laborales y Empresas Participadas de España). Además, la participación de las mujeres en los consejos de administración es de un 35%.

- **Mujeres en las Empresas de Inserción.** A través de la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI) se cifra el empleo para 7.669 personas, de las cuales el 51,5% (3.956) son mujeres. De ellas, 2.153 son mujeres trabajadoras en inserción y 1.803 ocupan puestos profesionales, tanto técnicos como directivos. Además, el 67% de las Empresas de Inserción cuentan con medidas para la igualdad de oportunidades y el 80% cuenta con medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- **Mujeres en Cofradías de Pescadores.** Dado el papel tan importante de la mujer en el sector pesquero, la Federación Nacional de Cofradías de Pescadores ha creado un grupo ad-hoc de Mujeres formado por patronas mayores, vicepatronas mayores, secretarías, y socias de las Cofradías y su objetivo es dar visibilidad a las mujeres en este sector. En las 198 cofradías están afiliados 30.628 marineros y armadores, de los cuales 3.607 son mujeres. En relación con el marisqueo, incluido también en las cofradías, podemos contar con 3.802, de los cuales 2.393 son mujeres.

**Además de esto, 9 mujeres ostentan el cargo de patronas mayores y 30 de vicepatronas mayores. Y existen 85 secretarías que dirigen y coordinan la cofradía. En los órganos de gobierno de la Federación Nacional hay una vicepresidenta y dos vocales.**

### 4.6- Propuesta de mejora para la atracción del talento y profesionalización de la Economía Social

En el siguiente apartado, nos detendremos en analizar aquellos mecanismos o medidas que pueden influir en la atracción del talento en el emprendimiento social y la profesionalización del sector. El primero aspecto a mencionar como una de las barreras a la atracción del talento es la baja remuneración en el sector. Según un informe de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) "Más allá de los trabajos de cuello rosa para mujeres y la Economía Social", en España los sueldos de la economía social son un 19% inferiores a los de la economía general. Si bien se trata de salarios más igualitarios al ser un sector que favorece la igualdad bajo estructuras más planas con la incorporación de las mujeres a sus organismos. Por otro lado, las líneas de avance se recogen en cuatro puntos concretos que se corresponden con una agrupación temática de aquellos aspectos donde se ha detectado que una actuación eficaz podría traducirse en resultados significativos para la Economía Social.

1. Mejorar la visibilidad de la ES	- En el sistema educativo - En el sistema de Ciencia y Tecnología - En los agentes de asesoramiento empresarial
2. Acercamiento de la ES a nuevos perfiles de emprendimiento, EBT con intereses próximos al concepto de empresa social (modelos participativos y con retorno social)	
3. Asesoramiento y acompañamiento en fases iniciales de EBT, en formación empresarial y jurídica especialmente	
4. Apoyo en fases creciente y de consolidación	- En financiación: búsqueda de financiación ajena, socios industriales y/o préstamos participativos; creación de instrumentos propios - En cooperación: redes y puntos de encuentro

Gráfico 46. Título: Potenciales líneas de actuación en la ES para avanzar en EBT. Fuente: CIRIEC.

La Economía Social, pese a su importancia en términos económicos, creación de riqueza y contribución a la cohesión social y territorial, es aún desconocida por una gran parte de la sociedad, incluyendo también a los/as potenciales emprendedores/as y, más concretamente, a los de base tecnológica.

Por lo tanto, una apuesta importante podría ser realizar actuaciones dirigidas a incrementar el conocimiento sobre qué es el sector, cuáles son sus principios orientadores, sus elementos específicos y sus características organizativas. Y, sobre todo, su importancia económica y social. Estas actuaciones, han de ir orientadas al conjunto de la sociedad en general. Aunque varios análisis considerados, sería importante destinar medidas específicas dirigidas a potenciales emprendedores/as que pudieran contribuir al desarrollo evolución del sector. Para ello, el papel de las entidades representantes y promotoras de la Economía Social debe ser el de ejercer un liderazgo en el desarrollo y realización de acciones, con el apoyo público-privado.

En esta línea, los ámbitos en los que se han de priorizar las actuaciones de visibilización deberían ser:

- El sistema educativo en todos sus niveles, aunque prestando especial atención a las áreas de conocimiento más vinculadas a las ramas de tecnología de la educación secundaria, de la Formación Profesional de grado superior y del ámbito universitario buscando su máxima eficacia.
- El Sistema de Ciencia y Tecnología y los actores que lo conforman (Parques Tecnológicos, OTRI's, CEI's, Universidades, etc.). En líneas generales, este tipo de agentes tiene un conocimiento limitado sobre qué es la Economía Social, sus características y requisitos o las posibilidades y potenciales beneficios que sus formas jurídicas pueden aportar a las iniciativas empresariales de base tecnológica, por lo que no se ofrece un asesoramiento adecuado en la materia a los/as emprendedores/as. En este sentido, se hace necesario realizar actuaciones dirigidas a incrementar la formación a estos actores.



- Agentes de asesoramiento empresarial, ya que suelen tener una influencia decisiva en la constitución de las empresas, bien por su relación directa con el asesoramiento en temas de emprendimiento (cámaras de comercio, servicios específicos de los ayuntamientos, departamentos o concejalías de juventud), bien por ser referentes como entidades auxiliares en el proceso de constitución formal de las iniciativas (asesorías y gestorías) y cuya recomendación es determinante en la mayoría de los casos.

En líneas generales, estos agentes suelen tener un conocimiento limitado sobre las formas jurídicas de la Economía Social, por lo que suelen recomendar otras formas jurídicas que les son más conocidas o más fáciles de constituir.

Así, algunos expertos del sector apuntan a la aparición y consolidación de un nuevo perfil de emprendedor/a, con una inclinación más social, procedencia de distintos entornos y trayectorias, ligado a los cambios que está experimentando la sociedad en su conjunto y al “boom” del emprendimiento. Este nuevo perfil, liderado por gente joven, está llegando al mundo empresarial con una mentalidad “diferente”, buscando crear y organizar sus empresas siguiendo modelos más democráticos y participativos y con una mayor preocupación por el “retorno social”, es decir, que podrían verse representados en un emprendimiento con valores, principios y comportamientos muy cercanos a la Economía Social, o al emprendedor social.

Sin embargo, estas identidades detectadas aún no logran verse reflejadas en la realidad de las cifras de emprendimiento del sector. Esto sucede probablemente por los motivos señalados.

### **ANÁLISIS EMPRENDIMIENTO SOCIAL DE BASE TECNOLÓGICA**

Según el estudio “La Economía Social en el emprendimiento de base tecnológica en España. Un análisis cualitativo” publicado por CIRIEC basado en una investigación a emprendedores de perfil tecnológico. Por un lado, se da una falta de interés sobre la forma jurídica en la que constituyen sus empresas. Y, por otro, por el limitado conocimiento que, tanto las asesorías y gestorías como los/as propios/as emprendedores/as, tienen sobre la Economía Social, lo que conlleva que no se consideren a este tipo de empresas. Por tanto, es necesario la visibilización del sector, sobre todo, mediante el establecimiento de referentes que contribuyan a introducir la Economía Social en el imaginario de los/as nuevos/as emprendedores/as como una realidad. La ejemplarización real del éxito podría ser una vía en la que articular y dar coherencia a los principios sobre los que quieren organizar sus empresas. Un caso de estudio, y posible referente, tanto en la incorporación de tecnología como en la innovación en la Economía Social, es el de Mondragón Corporación Cooperativa.

Al mismo tiempo, se podrían realizar actuaciones dirigidas a potenciar el acercamiento a estos perfiles, ofreciéndoles información sobre el comportamiento diferencial de las empresas de la Economía Social, resaltando su mayor resiliencia ante épocas adversas -como se ha demostrado durante la crisis- y destacando la mayor protección que



proporcionan a sus personas socias, ya que estas especificidades pueden ser muy atractivas para estos nuevos tipos de emprendedores/as.

Otros aspectos que se pusieron de relieve en la investigación realizada para este estudio, es que para los emprendedores la fase de constitución de cualquier empresa es un momento de especial dificultad, pues habitualmente no cuentan con la formación ni con el conocimiento necesario en materia empresarial. Este hecho es atribuible, en líneas generales, a todo tipo de emprendedores/as, pero se agudiza en el caso de los/as de base tecnológica, ya que, a menudo, proceden de disciplinas de carácter técnico o científico en las que la formación en este tipo de materias es escasa o nula y sus competencias, en muchos casos, no van orientadas al interés en materia de finanzas ni gestión empresarial. En este sentido, ofrecer apoyos específicos a los/as emprendedores/as en los inicios de sus iniciativas empresariales podría mejorar la presencia de la Economía Social en el emprendimiento de base tecnológica. En la medida en la que la atención de estas necesidades puede ser una fuente de oportunidades a la hora de facilitar y resolver con éxito la creación de iniciativas sociales.

Además de lo anterior, otros obstáculos que muestran estos perfiles técnicos en el emprendimiento son los mecanismos de financiación y las oportunidades de cooperación.

Con respecto al primero, cabe mencionar las importantes necesidades de financiación ajena que las iniciativas de base tecnológica suelen tener en sus períodos de crecimiento y expansión como la principal barrera y freno a la creación de este tipo de empresas bajo formas jurídicas de la Economía Social. No obstante, es importante recordar el comportamiento diferencial de estas iniciativas en relación con los períodos de desarrollo de sus productos, que son mucho más prolongados, lo que conlleva una ausencia de ingresos suficientes por períodos de tiempo relativamente largos y, consiguientemente, necesidades de financiación ajena, tanto para abordar nuevas inversiones como para el circulante. Si bien es cierto que, en esta fase inicial, este tipo de emprendedores/as encuentra frecuentemente dificultades muy importantes para acceder a la financiación bancaria, tanto por lo novedoso de sus modelos de negocio, difíciles de encajar en los protocolos de “valoración bancaria”, como por la ausencia de patrimonio inmobiliario en sus empresas, lo que desemboca en la solicitud de garantías personales o avales.

Por tanto, es importante distinguir la relación entre el momento vital de la empresa con las necesidades financieras y de acceso al capital. Así, durante la fase semilla, la mayoría de las necesidades de financiación ajena no bancaria son cubiertas, fundamentalmente, recurriendo a las tres FFF (“Family, Friends and Fools”) y al sector público (sobre todo, mediante programas de la Unión Europea o de organismos nacionales especializados). Por lo tanto, en este punto si sería interesante la valoración de una opción de Economía Social, no solamente como fuente de financiación sino también como oportunidad para la participación en proyectos europeos.

Sin embargo, los problemas más determinantes no llegan en este momento. Si no, en posteriores, de crecimiento y expansión, donde las necesidades son aún mayores, motivando que frecuentemente se necesite la entrada en la iniciativa empresarial de

financiación no bancaria, bien sea mediante capital riesgo, business angels, inversores industriales u otro tipo de financiadores externos. Y es en relación con esta entrada de financiación ajena, especialmente con la necesidad de capital riesgo. Esto produce un choque sistemático con las formas jurídicas de la Economía Social, fundamentalmente por el interés de los fondos de capital riesgo por mantener el control en la toma de decisiones, las posibles dificultades percibidas en el retorno de la inversión realizada o en la venta de capital. Así como la escasa experiencia por parte de este tipo de financiadores con entidades de Economía Social. En este sentido, a continuación, se plantean algunas medidas para mejorar el acceso a financiación ajena de las empresas y entidades de la Economía Social:

- Búsqueda y contacto con inversores de perfiles interesados en financiar iniciativas con impacto social.
- Búsqueda de socios industriales que puedan tener interés específico en este tipo de proyectos.
- Valoración de otras fuentes alternativas de financiación como, por ejemplo, el crowdfunding y/o el crowdlending.
- Valoración de la posibilidad de introducir préstamos participativos como figura flexible de financiación.
- Valoración de la posibilidad de crear instrumentos específicos de financiación por y para el sector.

Para finalizar, y con respecto al segundo ámbito de actuación identificado: la **cooperación**, se destaca la importancia y necesidad de fomentar y reforzar la creación de sinergias entre los propios integrantes de base tecnológica de la Economía Social. Así como el ofrecimiento de servicios y la elección de productos tecnológicos a otras empresas sociales.

Otra propuesta es la de creación de redes y alianzas con empresas del sector y de fuera del sector social para afrontar proyectos de mayor envergadura en el ámbito privado o público. Existe además la oportunidad de que los emprendimientos sociales en fase semilla o incipientes, nazcan por la apuesta de sus socios profesionales dentro del nicho de mercado de la prestación de servicio o vías de externalización de las grandes empresas del sector industrial, por ejemplo.



# ***CONCLUSIONES*** GENERALES *DEL ESTUDIO*



## 5- CONCLUSIONES GENERALES DEL ESTUDIO

- Si bien el mercado de trabajo en España venía condicionado por tendencias históricas que lo convertían en menos competitivo a los de su nivel de desarrollo provocando en ocasiones la fuga de talento y la escasa capacidad retención y potenciación del mismo. En la actualidad algunas tendencias se han revertido provocando una mayor tasa de actividad - sobre todo de 30 a 54 años- y ocupación general y femenina -aunque sigue superando la masculina-, de contratación indefinida a tiempo completo y de disminución del desempleo -este aumenta respecto a 2T 2023 y decrece respecto al año anterior-. Los asalariados y afiliados a nuestro sistema de seguridad social también sufren un incremento con respecto al trimestre anterior e interanual. Siendo Baleares, Cataluña y la Comunidad de Madrid las comunidades con mayor tasa de actividad. Esto es, en gran medida debido a, las políticas públicas incentivadoras puestas en marcha por el Gobierno en desarrollo del componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y ODS 8 (Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos) y a la reforma laboral RDL 32/2021 con especial impacto en la contratación indefinida.
- El desempleo juvenil sigue siendo un problema que España abandera dentro de la Unión - España ocupa el país a la cabeza en desempleo juvenil en la Unión Europea con un 11,9%, seguido por Grecia -9,4%-. Si bien las cifras de desempleo juvenil fueron más bajas que en la actualidad en el período comprendido entre 2002 y 2008; entre los años 2009 y 2022 en general estas fueron más altas que en el último año. El motivo principal detectado en este estudio es la desconexión cualitativa entre la oferta y la demanda de trabajo, es decir, entre los programas de estudios y los requerimientos de las empresas. Esto se traduce en una desmotivación, donde el 74% d ellos jóvenes considera difícil encontrar trabajo y el 73% considera que los sueldos son muy bajos; por no hablar de la sobre cualificación. Esto afecta a la edad de emancipación y al índice de pobreza juvenil.
- El sector que sigue operando con fuerza en nuestro país es el sector servicios seguido de la industria. Los sectores con más empleo en el tercer trimestre de 2023 son el comercio, la reparación de vehículos y la industria manufacturera y con crecimiento interanual el transporte y el almacenamiento.
- Tomando como referencia octubre del 2023, el número de empresas registradas aumentan con respecto al año anterior. El 85% sigue viéndose representado por microempresas de 1 a 9 trabajadores. El 42% de las personas trabajadoras lo hace en grandes empresas y el 17% en medianas -de 50 a 250 trabajadores y trabajadoras-. El 44% de los ocupados poseen un nivel educativo alto frente al 24% que poseen estudios medios. La proporción de mujeres activas con estudios altos (53%) es mayor al de los hombres con el mismo nivel de estudios (47%), aunque ambos sexos por su nivel de

estudios representan una tasa de actividad mayor. El 83% de las personas ocupadas lo hacen en el sector privado que sigue teniendo predominancia respecto al empleo público (16'6%).

- El salario medio en España ha crecido un 5% respecto al año anterior, pero sigue siendo inferior al de otros países de Europa -0,9 puntos menos del correspondiente a la Eurozona y 1,3 puntos por debajo de la media de los países de la UE-.
- El emprendimiento joven de carácter tecnológico se presenta como una oportunidad en nuestro país. Según datos, las iniciativas consolidadas de nivel tecnológico medio-alto están lideradas por emprendedores con edades comprendidas entre los 25 y los 30 años. Este es un escenario muy apto para el emprendimiento en economía social que destaca por su alto contenido en innovación social -incluida la tencologica- y organizativa, y por ajustarse a las demandas de los nuevos emprendedores millenials que se sitúan en el centro basandose en la conciliación y la autorganización. Otra alternativa a la combinación de la economía social y tecnológica es el cooperativismo de plataforma.
- La irrupción de las nuevas tecnologías, la emergencia climática y las preferencias de los nuevos consumidores también guardan efectos en los perfiles ocupacionales del mercado de trabajo del futuro. Las predicciones oficiales y los datos actuales revisados revelan un crecimiento de las profesiones ligadas a la tecnología (Big Data, ciberseguridad, IOT e IA) y sostenibilidad (transición ecológica, implantación de políticas medio ambientales en las empresas); frente a una automatización de puestos de carácter administrativo o mecánico. Y Se valorarán las habilidades creativa, analítica, tecnológica y las actitudes de resiliencia, flexibilidad y adaptación.
- Está demostrado que el talento de las personas influye en el resultado de la organización. Es por ello que, las empresas deben dar prioridad a poner en marcha políticas de atracción y retención del talento consistentes en políticas retributivas competitivas con respecto al mercado nacional y europeo, procesos formativos internos de actualización y mejora de habilidades, revisar el impacto social del negocio, modalidades de trabajo en formato híbrido o teletrabajo, mejora de la comunicación interna, fomento de la cultura empresarial basada en la conciliación, la integración de la diversidad y la igualdad efectiva. Para evitar fenómenos como la falta de profesionales para cubrir las profesiones del futuro, las incapacidades temporales derivadas de la salud mental o la rotación de personal. Además de la asunción de costes que tiene la pérdida y la captación de nuevo personal (costes de formación y adaptación al nuevo puesto). Lo descrito es una fortaleza sin duda de la Economía Social en el mercado de trabajo - 2.184.234 de empleos directos e indirectos, el 10% del PIB y el 6'75% de la ocupación en el país- que siempre ha sabido adaptarse y crecer en sectores emergentes.
- Las empresas de economía social históricamente ya ostentan las demandas del mercado laboral actual: flexibilidad, la adaptabilidad y la igualdad. Representan la inclusión gracias a las empresas de inserción y centros especiales de empleo, la igualdad en las cooperativas lideradas por mujeres, el reto demográfico por su presencia en los entornos rurales, la conciliación por permitir a sus personas socias encontrar el equilibrio entre vida

personal y profesional aumentando el compromiso entre sus miembros, favoreciendo el empleo estable, de calidad y resiliente a las crisis económicas y los cambios políticos y sociales.

- La misión de las empresas de la Economía Social guarda una total alineación con los Objetivos de la Estrategia de Europa 2020 y la Agenda de la UE para el crecimiento y el empleo. De hecho, sobre esta última se reconoce que "Las empresas de la Economía Social desarrollan aproximaciones y enfoques innovadores para dar respuesta a los cambios sociales y económicos y todo ello a través de modelos de emprendimiento que promueven la inclusión social, el respeto al medio ambiente y, en definitiva, un desarrollo económico sostenible".







# BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA



## Bibliografía

- Bakaikoa, B., Begiristain, A., Errasti, A., & Goikoetxea, G. (2004). Redes e innovación cooperativa. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 49, 263-294.
- Chaves Ávila, R., & Monzón Campos, J. L. (2018, agosto). La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresa social y economía solidaria. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, Número 93.
- COCETA. (2019). Las mujeres en las cooperativas de trabajo: Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en las Cooperativas de Trabajo en España. Informe financiado por el Ministerio de Trabajo.
- Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental en España para el Ministerio de Trabajo. (2023). Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas.
- Del Águila, A. R., & Padilla, A. (2010). Factores determinantes de la innovación en empresas de economía social: La importancia de la formación y de la actitud estratégica. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 67, 129-155.
- Deloitte. (2023). Deloitte Global 2023 Gen Z and Millennial Survey.
- Fuster Morell, M., Espelt, R., & Renau-Cano, M. (2020). Cooperativismo de plataforma: análisis de las cualidades democráticas del cooperativismo como alternativa económica en entornos digitales. XVIII Congreso Internacional de Investigadores en Economía Social y Cooperativa. En colaboración con CIRIEC, Tecnocampus, Universidad Pompeu Fabra, Fundación Roca Galès.
- Gobierno de España. (2022). Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes. Boletín Oficial del Estado.
- Gobierno de España. (2023). Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. Boletín Oficial del Estado.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2023). Salud mental y trabajo: diagnóstico de situación.
- Lobato, J. L. M., Molina, M. J., Lubbers, M., Valenzuela García, H., Pampalona, J., Revilla, S., & Santana, M. E. (2014). Redes personales de emprendedores sociales en Cataluña. Perifèria, 19(1), 1-21.

- Martínez Martín, M. I., Guilló Rodríguez, N., & Santero Sánchez, R. (2019). La Economía Social en el emprendimiento de base tecnológica en España: Un análisis cualitativo. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, Número 96, 65-90.
- McKinsey & Company. (2022). El estado de la IA en 2022 y el balance de media década.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. Servicio Público de Empleo Estatal. (2023). Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes Estatal. Observatorio de las Ocupaciones.
- OECD. (2023, 20 de marzo). Beyond pink-collar jobs for women and the social economy.
- Pérez Rey, J., & Lago Peñas, M. (2023, marzo). Impacto de la última reforma laboral durante el primer año en vigor.
- Pérez-Zapata, O., & Álvarez-Hernández, G. (2022). Empleo, trabajo y riesgos para la salud mental: análisis y propuestas de intervención. Funcas.
- Randstad Research. (2022, noviembre). Informe de rotación laboral en España.
- Red GEM España - Observatorio de Emprendimiento. Colabora el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. (2022). Informe GEM España 2022-2023.
- Roland Berger. (2018, octubre). Joining the dots - A map of Europe's AI ecosystem.
- Scholz, T. (2016). Cooperativismo de plataforma: Desafiando la economía colaborativa corporativa. Dimmons - Investigación acción en producción procomún. Internet Interdisciplinary Institute (IN3) - Universitat Oberta de Catalunya (UOC) Digital Commons Research Group y Universitat Oberta de Catalunya (UOC).
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2023). Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura 1º trimestre 2023.

## Webgrafía

- Adecco. (2023). Perfiles más demandados 2023. Informe Adecco. Newtral. <https://www.newtral.es/wp-content/uploads/2023/03/2023-02-27-Informe-Adecco-Perfiles-mas-demandados-2023.pdf?x97555>
- Andrés, R. (2023, 19 de junio). Miles de empleados utilizan la IA en su trabajo. Cada vez más no quieren que sus jefes lo descubran. Xataka. <https://www.xataka.com/empresas-y-economia/miles-empleados-utilizan-ia-su-trabajo-cada-vez-no-quieren-que-sus-jefes-descubran>
- Atrevia. La generación millennials, talento joven como ventaja competitiva. <https://www.atrevia.com/actualidad/la-generacion-millennials-talento-joven-como-ventaja-competitiva/>
- Beltrán de Nanclares, E. (2021, 24 de octubre). Mondragon y la Inteligencia Artificial. Noticias de Navarra. <https://www.noticiasdenavarra.com/ejes-de-nuestra-economia/2021/10/24/mondragon-inteligencia-artificial-2113644.html>
- CEPES. (2022, 27 de octubre). 'Las empresas más relevantes de la Economía Social' 2021-2022, un claro ejemplo de su fortaleza, pluralidad y diversidad de su tejido productivo en España. [https://www.cepes.es/nota-prensa/760\\_las-empresas-mas-relevantes-economia-social-2021-2022-claro-ejemplo-fortaleza-pluralidad-diversidad](https://www.cepes.es/nota-prensa/760_las-empresas-mas-relevantes-economia-social-2021-2022-claro-ejemplo-fortaleza-pluralidad-diversidad)
- CEPES. (2022, 8 de marzo). Los datos de empleabilidad de la mujer en las empresas de economía social reflejan el compromiso de este modelo con la igualdad de género. [https://www.cepes.es/nota-prensa/730\\_datos-empleabilidad-mujer-empresas-economia-social-reflejan-compromiso-este-modelo-igualdad-genero](https://www.cepes.es/nota-prensa/730_datos-empleabilidad-mujer-empresas-economia-social-reflejan-compromiso-este-modelo-igualdad-genero)
- CIRIEC-España. (2022, 2 de noviembre). CIRIEC-España presenta el informe 'La Economía Social en España en cifras' y el nuevo portal estadístico de la Economía Social CIRIECSTAT. <https://ciriec.es/noticias/ciriec-espana-presenta-el-informe-la-economia-social-en-espana-en-cifras-y-el-nuevo-portal-estadistico-de-la-economia-social-ciriecstat/>
- COCETA. (2019, 13 de junio). COCETA presenta un estudio que confirma el creciente protagonismo de las mujeres en las cooperativas de trabajo. <http://www.observatorioeconomiasocial.es/actualidad-observatorio.php?id=4238>
- Computing. (2023, 21 de julio). Ilunion apuesta por el big data para gestionar los procesos de limpieza. <https://www.computing.es/noticias/ilunion-apuesta-por-el-big-data-para-gestionar-los-procesos-de-limpieza/>
- El Derecho. (2023, 10 de enero). Incentivos a la contratación laboral. <https://elderecho.com/incentivos-a-la-contratacion-laboral>

- Escudero, J. (2021, 9 de abril). Oportunidades de negocio en torno a la Inteligencia Artificial. Emprendedores. <https://emprendedores.es/ideas-de-negocio/oportunidades-de-negocio-en-torno-a-la-inteligencia-artificial-startups-tecnologia-realidad/>
- Esteban, J., & Jiménez, F. S. (2023, 12 de mayo). Estudio sobre los jóvenes españoles y el mercado laboral. El Economista. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12269946/05/23/el-efecto-inesperado-de-la-reforma-laboral-el-empleo-indefinido-pierde-estabilidad-.html>
- Fundación ONCE. ¿Qué es el Programa Por Talento Digital? <https://portalentodigital.fundaciononce.es/que-es-la-academia-digital-y-como-entrar>
- Gap Auditores. (2023, 15 de mayo). Inteligencia Artificial: Transformando el mundo laboral, ventajas e inconvenientes. <https://www.gapauditores.com/blog/inteligencia-artificial-transformando-el-mundo-laboral-ventajas-e-inconvenientes/>
- Ikerlan. (2023, 26 de diciembre). Ikerlan desarrolla Aixia, un espacio de datos seguro e IA colaborativa para la industria 4.0. Tulankide. <https://www.tulankide.com/es/ikerlan-desarrolla-aixia-un-espacio-de-datos-seguro-e-ia-colaborativa-para-la-industria-4.0>
- Inigo Bediaga Escudero. Proyecto de Inteligencia Artificial (IA) en Laboral Kutxa. Shakinghub. <https://shakinghub.com/noticias/proyecto-de-inteligencia-artificial-ia-en-laboral-kutxa/>
- Instituto Nacional de Estadística. (2023, 18 de diciembre). Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL). Tercer trimestre de 2023. <https://www.ine.es/daco/daco42/etcl/etcl0323.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (2023, 27 de octubre). Contabilidad Nacional Trimestral de España: principales agregados Tercer trimestre de 2023. <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4214/cntr0323a.pdf>
- ISEA. ISEA: Innovación e investigación y transferencia de conocimiento en el ámbito de la Inteligencia Artificial. <https://shakinghub.com/casos-de-exito/isea-innovacion-e-investigacion-y-transferencia-de-conocimiento-en-el-ambito-de-la-inteligencia-artificial/>
- La Moncloa. (2023, 13 de febrero). Incentivos para la contratación: ¿a quiénes se dirigen? <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2023/130223-incentivo-bonificacion-contrato-espana.aspx>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023, 23 de mayo). El Gobierno aprueba el Plan Anual de Fomento del Empleo Digno. <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/4218>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023, noviembre). Informe trimestral análisis del mercado de trabajo, N°147. [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/numeros/147/147.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/numeros/147/147.pdf)

- Mondragon Assembly. (2023, 25 de septiembre). Mondragon Assembly desarrolla una revolucionaria línea piloto de baterías prismáticas. Fagor. <https://www.fagor.eus/es/bateria-prismatikoen-linea-berria-landu-du-mondragon-assemblyk/>
- Mondragón University. (2023, 10 de julio). Los nuevos científicos de datos ya están preparados para realizar proyectos de inteligencia artificial. <https://www.mondragon.edu/es/-/los-nuevos-cientificos-de-datos-ya-estan-preparados-para-realizar-proyectos-de-inteligencia-artificial>
- Observatorio RH. (2022, 23 de agosto). La importancia de retener el talento en la empresa. <https://www.observatoriorh.com/therapychat/importancia-retener-talento-empresa.html>
- Plataforma Cooperativa. ¿Cómo pueden beneficiar las plataformas cooperativas a los tecnólogos? <https://platform.coop/es/como-pueden-beneficiarle-las-cooperativas-de-plataforma/como-pueden-beneficiar-las-plataformas-cooperativas-a-los-tecnologos/>
- Portalento. La plataforma de gestión de empleo para personas con discapacidad. <https://www.portalento.es/>
- Randstad Research. (2022, 11 de noviembre). Informe de rotación laboral 2022. <https://www.randstadresearch.es/informe-rotacion-2022/>
- Ripess. (2019, 8 de marzo). La ESS con perspectiva de género. <https://www.ripest.org/ess-con-perspectiva-de-genero/?lang=es>
- Sánchez, S. (2023, 23 de noviembre). La Inteligencia Artificial, gran aliada de la accesibilidad. Ilunion. <https://www.ilunion.com/es/blog-puntoilunion/la-inteligencia-artificial-gran-aliada-la-accesibilidad>
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2023, 1 de septiembre). Entran en vigor los nuevos incentivos a la contratación laboral. <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2023/Septiembre/&detail=Entran-en-vigor-los-nuevos-incentivos-a-la-contratacion-laboral>
- TBS Education. (2022). Estudio teletrabajo: España se consolida en el teletrabajo. <https://www.calameo.com/tbs-education/read/001821797b595724bcbb7>
- Telefónica. (2023, 4 de octubre). Inteligencia Artificial y trabajo. ¿Cómo afectará al futuro laboral? Telefónica. <https://www.telefonica.com/es/sala-comunicacion/blog/inteligencia-artificial-trabajo-futuro-laboral/>
- Tulankide. (2021, 28 de diciembre). Eroski colabora en un proyecto europeo para mejorar los hábitos de alimentación a través de la inteligencia artificial. <https://www.tulankide.com/es/eroski-colabora-en-un-proyecto-europeo-para-mejorar-los-habitos-de-alimentacion-a-traves-de-la-inteligencia-artificial>

- Unión Sindical Obrera (USO). (2023, 30 de agosto). Incentivos a la contratación indefinida a partir del 1 de septiembre. <https://www.uso.es/incentivos-a-la-contratacion-indefinida-a-partir-del-1-de-septiembre/>
- UNIR. (2023, 11 de enero). La importancia del índice de rotación de personal y cómo calcularlo. <https://www.unir.net/empresa/revista/indice-rotacion-personal/>
- World Economic Forum. (2023, mayo). Future of Jobs Report 2023. Insight Report May 2023. Sepe. <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/informacion-para-empresas/profesiones-de-dificil-cobertura/profesiones-mas-demandadas.html>





