Estudio de prospección sobre oportunidades de inserción laboral para colectivos desfavorecidos

Gipuzkoako Foru Aldundia
Gizarte Politikako Departamentua

Diputación Foral de Gipuzkoa
Departamento de Políticas Sociales

ELABORADO POR

asle
Euskadiko Lan Sozietateak
Sociedades Laborales de Euskadi

CAMARA DE GIPUZKOA
GIPUZKOAKO BAZKUNDEA

Índice de contenidos

ANTECEDENTES 5

0.1. PRESENTACIÓN 5

0.2. OBJETIVO DEL ESTUDIO 8

0.3. ENFOQUE METODOLÓGICO 9

ESTUDIO 12

0. INTRODUCCIÓN 12

1. CARACTERIZACIÓN DEL DESEMPLEO EN GIPUZKOA 16

1.1. Situación mundial 16

1.2. La situación en Gipuzkoa 21

1.2.1. Riesgos de exclusión social 21

1.2.2. Diagnóstico del colectivo de personas desempleadas en Gipuzkoa 23

1.2.3. Diagnóstico por comarcas 26

2. IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL EN GIPUZKOA ¡Error! Marcador no definido.

2.1. Escenarios de evolución en Europa y en Euskadi 36

2.2. Caracterización de la demanda en Gipuzkoa. 40

2.3. Caracterización sectorial. 41

2.3.1. Sector industrial. 42

2.3.2. Hostelería 48

2.3.3. Empleo blanco 50

2.3.4. Empleo verde 51

3. CORRELACIÓN ENTRE DEMANDA DE EMPLEO Y PERSONAS EN EXCLUSIÓN SOCIAL 55

4. BUENAS PRÁCTICAS PARA FAVORECER LA INTEGRACIÓN 588

4.1. Introducción 588

4.2. Buenas prácticas en Euskadi. 59

4.3. Buenas prácticas en Europa 60

4.4. Otras buenas prácticas 667

5. ÁMBITOS DE REFLEXIÓN 75

6. PROPUESTA PLANES DE ACCIÓN 77

6.1. Acciones de sensibilización 77

6.2. Ventanilla Única 77

6.3. Incluir cláusulas sociales 82

ANEXO 95

A.1. Anexo 1 Perfiles demandados referidos a empleo verde 95

Índice de figuras

Puestos trabajo aguas residuales

Perfiles gestión y tratamiento de los residuos

Energías renovables

Servicios Ambientales a empresas y otras entidades

Agricultura

Índice de cuadros

1. % de personas con ingresos inferiores al 60% de la mediana

2. Crecimiento en el empleo por ocupación en % sobre el total entre 2000 y 2013

3. Tasa de paro Gipuzkoa

4. Población en riesgo de pobreza o exclusión (Tasa AROPE)

5. Distribución de las personas paradas según nivel de cualificación alcanzado.

6. Distribución de las personas paradas según nivel de cualificación alcanzado.

7. Distribución de las personas paradas hombres y mujeres según nivel de cualificación alcanzado

8. Distribución de las personas paradas hombres y mujeres menores de 25 años según nivel de cualificación alcanzado

9. Distribución de las personas paradas de entre 25 y 44 años según nivel de cualificación alcanzado

10. Distribución de las personas paradas hombres y mujeres de entre 25 y 44 años según nivel de cualificación alcanzado

11. Distribución de las personas paradas de 45 años o más según nivel de cualificación alcanzado

12. Distribución de las personas paradas hombres y mujeres de entre 25 y 44 años según nivel de cualificación alcanzado

13. Tasa desempleo comarcas. Mayo 2018

14. Distribución de las personas perceptoras según Género

15. Distribución de las personas perceptoras según intervalo de edad

16. Distribución de las personas perceptoras según intervalo de edad, en porcentajes

17. Distribución de las personas perceptoras según nivel de estudios alcanzado

18. Distribución de las personas perceptoras según nivel de estudios alcanzado, agrupando los niveles más bajos

19. Distribución de las personas perceptoras según nivel de estudios alcanzado, en porcentajes

20. Distribución de las personas perceptoras según zona geográfica de nacimiento

21. Distribución de las personas perceptoras según zona geográfica de nacimiento, en porcentajes

22. Crecimiento empleo esperado 2018

23. Predisposición contratación 2019

24. Perfil puesto demandado

25. Formación requerida por industria

26. Dificultades contratación personal

27. Canal captación personal industria

28. Demanda perfiles puesto hostelería

29. Demanda por edades. Hostelería

ANTECEDENTES

0.1. PRESENTACIÓN

Durante los últimos años se han realizado diferentes estudios por parte de la **Diputación Foral de Gipuzkoa,** en las que se preguntaba: *"¿Quiénes Somos? ¿Qué valoran las personas que viven en Gipuzkoa?"*

Principales Valores:

- Las personas sienten que hay una buena Calidad de vida en Gipuzkoa
- Perciben una Conciencia ecológica en la actualidad en Gipuzkoa.
- Admiten tener acceso a un sistema de servicios aunque lo ven pesado y poco eficaz.
- Les preocupa el futuro ya que ven el desarrollo algo obstaculizado por aferrarse a viejas formas
- Ven que hay *falta de empleo.*
- Sienten que está *aumentando la desigualdad* y que hay una pelea por buscar culpables, una crítica permanente.

- Las personas desean ver en la Gipuzkoa en la que quieren vivir oportunidades laborales y una vivienda con precios razonables.
- Desean crear bienestar y un mejor mundo para sus hijos/as y nietos/as
- Quieren conseguir cohesión de todas las personas alrededor de una sociedad justa y solidaria con las personas que tienen menos o necesitan más.
- Piden comportamientos, relaciones y acciones éticas.

Nuevos valores en la Cultura Deseada para una Gipuzkoa sostenible.

- Acceso a la vivienda.
- Oportunidades laborales.
- Cuidado de las personas más desfavorecidas.
- Justicia social.
- Cohesión social.
- Honestidad.
- Preocupación por las generaciones futuras.
- Comportamientos éticos.

"El futuro de Gipuzkoa está basado en los principios de competitividad, solidaridad, cohesión, colaboración, responsabilidad y bienestar"

La Diputación Foral de Gipuzkoa, dentro de la Estrategia Gipuzkoa 4.0, de empleabilidad e inclusión socio laboral para la cohesión social 2017-2020, pretende abordar la necesidad de una integración de la productividad, la reactivación económica, el empleo y las políticas sociales para la inclusión, con el fin de lograr el incremento del empleo de las personas en situaciones de vulnerabilidad social y en situaciones de riesgo y exclusión social. Pretende favorecer, mediante el incremento de la inclusión y la atención a la diversidad, una reducción de la desigualdad social contribuyendo a la cohesión social en el horizonte 2017-2020.

El Departamento de Política Social de la Diputación Foral de Gipuzkoa ha manifestado su interés por impulsar el desarrollo de políticas de activación del empleo y lucha contra la pobreza y la exclusión, a través de una filosofía de trabajo conjunto entre los diferentes departamentos de la propia Diputación y en colaboración con otras entidades, tal como se recoge en los siguientes planes:

1. **Plan estratégico de Gipuzkoa 2015-2019**

Dicho plan recoge en su objetivo nº 44 el "incentivar la participación del Tercer Sector como socio estratégico en la producción de bienestar y cohesión social y en la creación de empleo blanco".

Como líneas de actuación cita:

- Impulso a la generación de oportunidades de empleo como medio de integración social para las personas con discapacidad y aquellas en situación o en riesgo de exclusión.
- Promoción de proyectos para la cohesión e inclusión social, generación de valores colectivos y detección de problemáticas sociales de manera prematura.
- Fomento de la innovación en el desarrollo de programas de acción social y de nuevas fórmulas de organización de voluntariado.
- Aprobación de un plan plurianual para la construcción, renovación y modernización los recursos sociales de las entidades del Tercer Sector.
- Reflexión con el Tercer Sector para ahondar en la eficiencia del sistema y la sostenibilidad de los servicios sociales

2. **Etorkizuna Eraikiz.**

La estrategia Gipuzkoa 4.0 de empleabilidad e inclusión socio laboral pretende abordar la necesidad de una integración de la productividad, la reactivación económica, el empleo y las políticas sociales para la inclusión, con el fin de lograr el incremento del empleo de las personas en situaciones de vulnerabilidad social y en situaciones de riesgo y exclusión social. De modo que favorezca mediante el incremento de la inclusión y la atención a la diversidad

una reducción de la desigualdad social contribuyendo a la cohesión social en el horizonte 2017-2020.

Visión Gipuzkoa (PEG 2015-2019) "Gipuzkoa, Territorio competitivo, inteligente, equilibrado y creativo, que garantiza la generación sostenible de riqueza, el bienestar de las personas, la convivencia ciudadana y la igualdad lingüística y de género, convirtiéndose en el Territorio de Europa con menor dispersión de desigualdades sociales

La visión que orienta la acción foral es hacer de Gipuzkoa un: **espacio competitivo en lo económico** y uno de los territorios del mundo con **menor desigualdad social, lingüística y de género**

Etorkizuna Eraikiz destaca entre sus objetivos el *lograr que el Territorio Histórico de Gipuzkoa se convierta en el Territorio con menor desigualdad de la UE y mejorando, entre otros, la Igualdad de género en el trabajo y conciliación e igualdad de oportunidades en el trabajo*

Objetivos que se establece:

Objetivo principal	**Objetivo cuantitativo**	**Indicador**	**Valor inicial**	**Valor actual**	**Meta 2019**
Apuntalar la recuperación económica	Reducir el desempleo	Tasa de desempleo	11,7% mujeres 13,6% hombres 12,7% total	9,6% mujeres 8,7% hombres 9,1% total	6,5% mujeres 9,0% hombres 8% total
Fortalecer nuestro modelo de bienestar y cohesión social	Reducir la desigualdad	Tasa de riesgo de pobreza y exclusión de la población total (Tasa AROPE)	21,5% mujeres 17,5% hombres 19,5% total	16,9 total	19,0% mujeres 16,5% hombres 18,0% total

3. **Plan de Gestión del Departamento de Políticas Sociales 2016.**

El Departamento de Políticas Sociales de la DFG tiene como misión cumplir con la responsabilidad pública de garantizar los derechos de la ciudadanía, dentro del marco competencial del sistema de servicios sociales, para contribuir a la mejora de las condiciones de vida de las personas y a la cohesión social en Gipuzkoa, desarrollando esta labor en colaboración con otros agentes sociales.

Dentro del Plan se recoge el siguiente objetivo estratégico:

- 2.2 Promover la inserción social y atender a las personas en riesgo o situación de exclusión y objetivo operativo

- 2.2.2 Impulso a la generación de oportunidades de empleo e inclusión social.

4. **Modelo de Intervención en Inclusión del Servicio de Protección a las mujeres víctimas de violencia machista e inclusión social**
   Recoge como una de las áreas de apoyo a trabajar, la del empleo y las consiguientes actividades representativas a través de la Orientación e inserción socio laboral, Programas Pre laborales de transición a centro especial de empleo y/o empleo normalizado, Programas de empleo con apoyo, Programa ocupacional de habilidades para el empleo y otras actividades ocupacionales

5. **Plan Elkar-EKIN (2016-2020)**.
   Con el reto del Departamento de Políticas Sociales de la DFG de liderar, en colaboración con las entidades sociales, los ayuntamientos y otras instituciones públicas, un Plan de Inclusión Social, nace el Plan Elkar-EKIN. Dicho plan tiene la vocación de organizar las diferentes políticas sectoriales actuales en torno a la ***exclusión social,*** y de impulsar nuevas estrategias que aborden de manera eficaz y eficiente el objetivo de la inclusión social. EL objetivo 2 del plan ha sido reformulado especificando claramente la búsqueda de generación de oportunidades para la empleabilidad. El objetivo 5 formula el desarrollo de procesos transversales en el abordaje de la exclusión en colaboración con otros servicios públicos, por tanto conjugando ambos objetivos se **propone una planificación y priorización estructurada de los esfuerzos de Diputación para contribuir al avance hacia una nueva etapa en la competitividad, el bienestar social y el desarrollo sostenible de Gipuzkoa.**

   Busca abrir la mirada de la **inclusión** permitiéndonos ver no sólo los colectivos habituales en situación de exclusión, sino asumir que las situaciones de exclusión y necesidad de inclusión de dan de forma **transversal** en otros ámbitos (tercera edad, dependencia, infancia, diversidad sexual…)

0.2. OBJETIVO DEL ESTUDIO

El Plan Elkar-EKIN de Inclusión social de Gipuzkoa 2016-2020 contempla, entre otros objetivos, el de la mejora de la empleabilidad y la inclusión socio-laboral de las personas en riesgo de exclusión social y vulnerabilidad social. El modelo de gobernanza del Plan busca, para el cumplimiento de dichos objetivos, la colaboración entre los diferentes agentes que operamos en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

En sintonía con la gobernanza colaborativa del Plan Elkar-EKIN, se pretende impulsar un funcionamiento en ecosistema mediante la coordinación entre servicios sociales, empleo, empresas y centros educativos, para implicar a los diferentes agentes intervinientes en los procesos de empleabilidad e inclusión socio-laboral.

Actualmente se está trabajando en el análisis en profundidad de las necesidades y oportunidades en el ámbito de la empleabilidad y ocupación de las personas en riesgo de exclusión social y vulnerabilidad social en Gipuzkoa en diferentes sectores, para lo cual se va a realizar el siguiente estudio, cuyos objetivos son:

- Prospección sobre oportunidades de inserción laboral para colectivos desfavorecidos en la industria, hostelería, empleo blanco y empleo verde en Gipuzkoa.
- Propuesta de líneas de actuación para favorecer la empleabilidad de dichos colectivos

0.3. ENFOQUE METODOLÓGICO

El estudio emprendido se ha caracterizado, desde el punto de vista metodológico, por propiciar un enfoque participativo con respecto a los agentes y por seguir una perspectiva integral en cuanto a su estrategia de análisis.

<table>
<tr><th colspan="4">FASE 1: CARACTERIZACIÓN DEL DESEMPLEO EN GIPUZKOA</th></tr>
<tr><th>TAREA</th><th>TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN</th><th>FUENTES DE INFORMACIÓN</th><th>INFORMACIÓN A OBTENER</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Diagnóstico del colectivo de personas desempleadas en Gipuzkoa</td><td>Documental</td><td>- Estudio Prospektiker</td><td rowspan="2">Información detallada de las personas demandantes de empleo existentes en Gipuzkoa por comarcas</td></tr>
<tr><td>Entrevistas</td><td>- Agencias de Desarrollo
- Agentes tractores</td></tr>
</table>

FASE 2: IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL EN GIPUZKOA			
TAREA	**TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN**	**FUENTES DE INFORMACIÓN**	**INFORMACIÓN A OBTENER**
Conocer los nichos de empleo existentes en Gipuzkoa y las estrategias de las empresas de donde se derivarán los perfiles profesionales que demandarán a c/m plazo	Análisis documentación	- Informe del Mercado de Trabajo de Gipuzkoa 2017 MTASS - Informe sobre el Mercado Laboral de Lanbide 2018 - Informes empleo Verde Fundación Biodiversidad - Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, - Encuesta sobre Necesidades de Empleo y Cualificaciones de Gipuzkoa de Adegi.	Obtener información cuantitativa y cualitativa sobre los nichos de empleo existentes en Gipuzkoa.
	Entrevistas	- Asociaciones sectoriales - Empresas tractoras - LANBIDE - Otros Agentes referentes	Obtener información directa de las asociaciones y empresas, así como de las Instituciones, sobre empleos y perfiles a cubrir, de las estrategias a corto y medio plazo de necesidades de personal en los diferentes sectores existente en Gipuzkoa.)
	Encuesta	Teniendo en cuenta los diferentes sectores: industria/ hostelería/transporte/empleo blanco/empleo verde: Envío a una muestra significativa de empresas de una encuesta que contemple las necesidades de contratación, incluyendo los perfiles que	Nº de empleos a cubrir a corto y medio plazo, así como los perfiles requeridos para los mismos.

		deban requerirse.	

FASE 3 CORRELACIÓN ENTRE DEMANDA DE EMPLEO Y PERSONAS EN EXCLUSIÓN SOCIAL			
TAREA	**TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN**	**FUENTES DE INFORMACIÓN**	**INFORMACIÓN A OBTENER**
Redactar las conclusiones	Análisis de las fases anteriores y obtención de conclusiones.	Resultados de las Fase 1 y Fase 2.	Estudio de prospección sobre oportunidades de inserción laboral para colectivos desfavorecidos

FASE 4 IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA FAVORECER LA INTEGRACIÓN SOCIAL			
TAREA	**TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN**	**FUENTES DE INFORMACIÓN**	**INFORMACIÓN A OBTENER**
Identificar programas existentes orientados a la inserción laboral	Documental		Programas operativos existentes

FASE 5 CONCLUSIONES – PROPUESTAS DE ACCIONES		
TAREA	**FUENTES DE INFORMACIÓN**	**INFORMACIÓN A OBTENER**
Proponer actuaciones que favorezcan la empleabilidad de las personas demandantes en los perfiles requeridos		

ESTUDIO

0. INTRODUCCIÓN

El ***Tratado de Maastricht*** (1992) en su Artículo 2 establece: "el desarrollo equilibrado y sostenible se conseguirá sólo a través del fortalecimiento de la cohesión económica y social."

La **UE** ha integrado los **objetivos** que deben alcanzarse en **2020** en cinco áreas principales:

- Empleo: el 75 por 100 (hoy 69%) de la población de entre 20 y 64 años deberá estar inmersa en el mercado de trabajo.
- Innovación: el 3 por 100 del PIB de la UE se destinará a financiar proyectos de investigación y el desarrollo (en particular mejorando las condiciones para la inversión en I+D por parte del sector privado y desarrollando un nuevo indicador que haga un seguimiento de la innovación).
- Cambio climático: con estas medidas la UE debe cumplir de cara a 2020 con sus compromisos de recortar las emisiones de CO2 en un 20 por 100, mejorar la eficiencia energética en otro 20 por 100 y que el 20 por 100 de la energía que consuma proceda de fuentes renovables.
- Educación: propone reducir el abandono escolar hasta llegar al 10 por 100 y aumentar el porcentaje de personas con estudios universitarios en un 40 por 100 en la población entre 30 y 34 años.
- Reducir la pobreza y/o exclusión social.
- Reducir el número de personas que viven por debajo del umbral estatal de pobreza en un 25%, liberando de la pobreza a 20 millones de personas.

Los líderes mundiales se unieron en 2015 para acordar unos objetivos globales que **terminen con la pobreza**, **protejan el planeta y aseguren prosperidad para todos**.

De ahí, salió una **Agenda de Desarrollo Sostenible hasta 2030 para transformar nuestro mundo**, que implica a todo tipo de actores para el cambio**:** gobiernos, empresas, sociedad civil y personas individuales. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Mundiales, son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.

Estos 17 Objetivos se basan en los logros de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, aunque incluyen nuevas esferas como el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible y la paz y la justicia, entre otras prioridades.

Los ODS conllevan un espíritu de colaboración y pragmatismo para elegir las mejores opciones con el fin de mejorar la vida, de manera sostenible, para las generaciones futuras. Los ODS son una agenda inclusiva. Abordan las causas fundamentales de la pobreza y nos unen para lograr un cambio positivo en beneficio de las personas y el planeta.

"Erradicar la pobreza está en el corazón de la Agenda 2030, y también lo está el compromiso de no dejar a nadie atrás", dijo el Administrador del PNUD, Achim Steiner. "La Agenda ofrece una oportunidad única para poner al mundo camino a un desarrollo más próspero y sostenible

¿Cuáles son los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible a alcanzar en 15 años?

Cada ODS establece una serie de metas a cumplir para llegar al objetivo.

1. **Acabar con la pobreza**
2. **Hambre cero**
3. **Salud y bienestar**
4. **Educación de calidad**
5. **Igualdad de género**
6. Agua limpia y saneamiento
7. Energía asequible y no contaminante
8. **Trabajo decente y crecimiento económico**
9. **Industria, innovación e infraestructura**
10. **Reducción de las desigualdades**
11. **Ciudades y comunidades sostenibles**
12. **Producción y consumo responsable**s
13. Acción por el clima
14. Vida submarina
15. **Vida de ecosistemas terrestres**
16. **Paz, justicia e instituciones solidarias**
17. **Alianzas para lograr los objetivos**

En Euskadi, en línea con los planteamientos europeos, se está trabajando en el desarrollo de un enfoque multidimensional de los procesos de inclusión y exclusión.

En esta línea, se está trabajando actualmente en la *Estrategia Vasca De Empleo 2020,* el *Programa Marco Por El Empleo y La Reactivación Económica* y el actual *Plan Estratégico De Empleo 2017-2020***,** en fase de ejecución y seguimiento. Este último Plan estratégico de empleo concreta las directrices de la Estrategia Vasca de Empleo 2020 con una perspectiva amplia del empleo que articula aspectos de las dimensiones de trabajo, educación y promoción económica, y estableciendo 11 líneas concretas de actuación, centradas en la prevención y el abordaje de las situaciones de exclusión social, desde la perspectiva del empleo. El Plan Vasco de Empleo comenzó realizando un diagnóstico de las principales problemáticas ligadas a la pobreza y la exclusión social en el Euskadi, de las cuales las siguientes estaban ligadas a problemas de empleabilidad:

- Se intensifican los procesos estructurales de exclusión laboral.
- Crece la temporalidad y se extienden los contratos parciales o de muy corta duración, con tasas de pobreza en el empleo y de bajos salarios.
- Acusadas diferencias interterritoriales en los indicadores de pobreza, desigualdad y desempleo.
- Tasas de pobreza especialmente elevadas en los hogares encabezados por mujeres, y mayor precariedad del empleo femenino.
- Mayor riesgo de pobreza y exclusión de las personas con discapacidad, que se vincula en general a tasas de empleo sensiblemente más bajas.
- Escaso peso de las prestaciones asistenciales de ámbito estatal y mantenimiento del gasto en políticas activas de empleo.

En julio de 2018 se ha presentado el informe de seguimiento del Plan Vasco de Empleo, así como la Evaluación de la puesta en marcha y primera fase de implementación de la Estrategia Vasca de Empleo 2020.

El diagnóstico del IV Plan Vasco de Inclusión Activa, inicialmente estableció sus principios de actuación sobre los siguientes elementos conceptuales, normativos y/u organizativos:

- La concepción multidimensional de los procesos de exclusión e inclusión
- La garantía del doble derecho
- La diferencia entre pobreza y exclusión social
- El método de la inclusión activa
- El plan liderado por Empleo y Asuntos Sociales pero cuya responsabilidad es de todos los sistemas
- El acceso universal y la normalidad en la atención a las personas

Tras la evaluación que acaba de llevar a cabo, se ha determinado la necesidad de articulación en base a tres ejes principales:

- Medidas relacionadas con políticas de garantía de ingresos y de inclusión laboral.
- Medidas sectoriales a desarrollar en el ámbito de los servicios sociales, la salud, la vivienda, la educación u otros.
- Medidas relacionadas con la articulación interinstitucional de las políticas de inclusión, con especial atención al impulso político y el seguimiento del plan, la mejora de la coordinación intersectorial y el desarrollo de herramientas técnicas y profesionales que permitan generar un modelo común y compartido de intervención.

Y todo esto teniendo en consideración que la Ley de Garantía de Ingresos e Inclusión reconoce el doble derecho de las personas (derecho a las prestaciones y derecho a la inclusión socio-laboral).

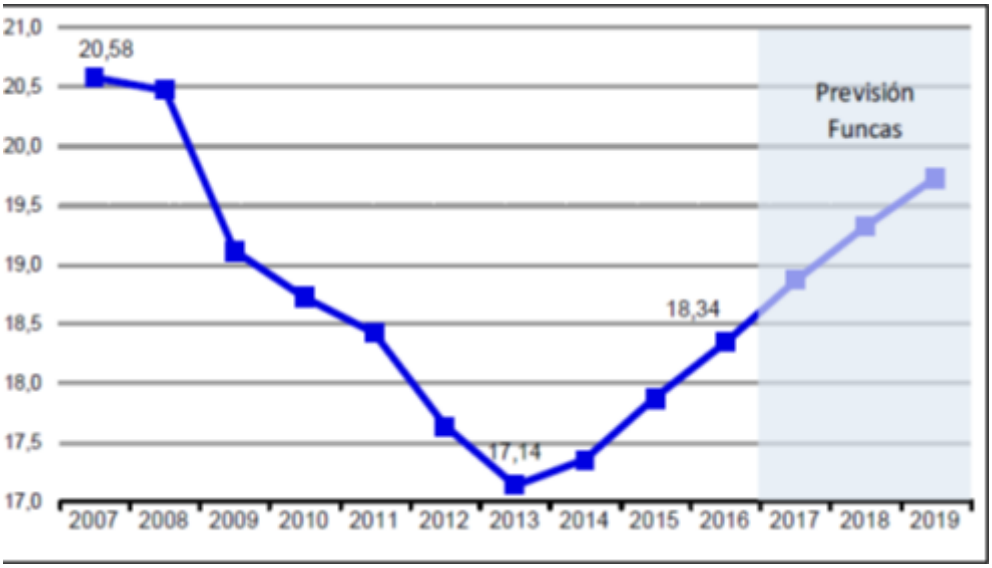
En lo que concierne al **Territorio Histórico de Gipuzkoa**, son diversas las reflexiones que se están llevando a cabo sobre a la estrategia a abordar en cuanto a la activación del empleo y las necesidades de las personas en situación de exclusión.

Entre dichas reflexiones podemos encontrar la llevada a cabo por las Juntas Generales de Gipuzkoa, que recogen en su ponencia sobre **"*Desarrollo económico: impulso a la economía y el empleo*"** un análisis exhaustivo de la realidad económica actual. Entre las líneas estratégicas establecidas a partir de las conclusiones de dicho documento, destacan la relevancia de los servicios públicos y sociales, y la importancia de las personas y los colectivos que necesitan un apoyo especial para su activación e incorporación al empleo e inclusión social. Hacen especial énfasis en colectivos como los menores de 30 años y las mujeres, las personas que han agotado las prestaciones por desempleo, etc. Y plantean la necesidad de medidas activas y preventivas con la realización de itinerarios de inserción individualizados para la búsqueda activa de empleo.

1. CARACTERIZACIÓN DEL DESEMPLEO EN GIPUZKOA

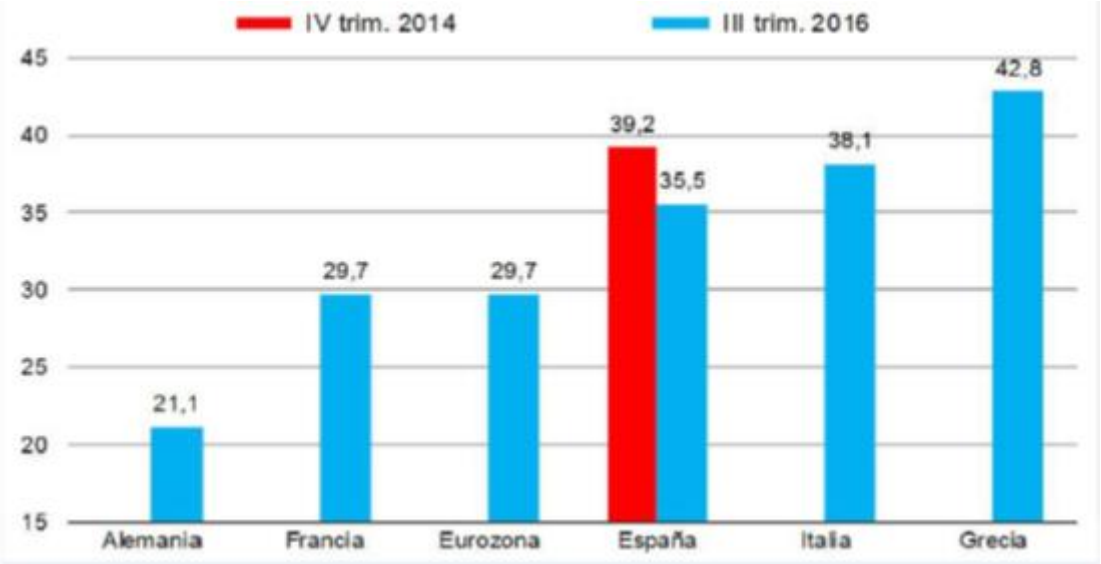
1.1. Situación mundial

Después de la crisis que comenzó en 2008, y que tocó fondo en 2013, el empleo se está recuperando a nivel internacional:



(Ocupados en millones de personas)

Pero persisten importantes bolsas de paro e inactividad, sobre todo en jóvenes, mujeres y personas con bajo nivel educativo.



(% de personas entre 20 y 64 años que están en paro o son inactivos)

Ello conlleva mayor desigualdad.

1. *% de personas con ingresos inferiores al 60% de la mediana*

	2007-08	2012-14
Francia	37,6%	40,1%
Alemania	35,1%	36,1%
Italia	34,3%	37,8%
Japón	36,1%	36,6%
España	33,3%	43%
Reino Unido	33,6%	34,3%
EEUU	31,7%	35,1%

(fuente: OCDE)

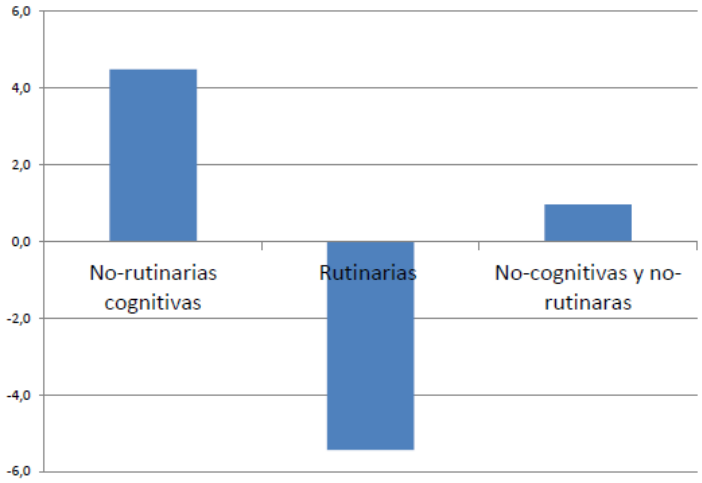
El empleo está entrando en la era digital, lo que implica:

- Una nueva manera de producir, mediante cadenas de valor, y transformación de la empresa.
- Nuevas formas de empleo (autónomos dependientes, crowed-working; etc.)
- Extensión de la inteligencia artificial.

Por ahora, sin impacto sobre el volumen de empleo.

La era digital igualmente está revolucionando el tipo de trabajo a desarrollar. Según estimaciones realizadas por la OIT, desde principios de este siglo ha disminuido el empleo en actividades rutinarias, habiendo aumentado las "no rutinarias y cognitivas.

2. *Crecimiento en el empleo por ocupación en % sobre el total entre 2000 y 2013*



Fuente: OIT

Previo a realizar un análisis de la situación en Gipuzkoa, convendría realizar unas reflexiones previas:

Según el Banco Mundial,

- En los próximos 10 años 1.000 millones de personas entrarán al mercado de trabajo
- Y para 2030 se perderán 2.000 millones de empleos.

Según la OCDE: + Tecnología = 80% caída de trabajo + mundo más inestable

El futuro del trabajo: tendencias relevantes.

- **Evolución del contexto mundial**. En los países desarrollados crece la desigualdad y la clase media sufre los efectos de la automatización, la deslocalización y los desequilibrios en el mercado del trabajo.

- **Las claves de competitividad se están modificando**. Las ventajas competitivas no van a venir determinas por tener recursos difíciles de imitar sino por las "capacidades dinámicas" de las organizaciones.

- **La automatización**. No es una opción sino un requerimiento de competitividad.

- **La persona como factor diferencial**. El trabajo se refugiará en actividades a las que no llegan las máquinas, trabajos complejos donde contar con los mejores marca más la

diferencia y donde entran en juego otras capacidades: creatividad, iniciativa, habilidades interpersonales, etc.

- **Polarización del mundo del trabajo**. Convivencia de dos colectivos: personas de alta cualificación que podrán elegir dónde trabajar, junto a personas con empleos precarios, bolsas de desempleo, etc.

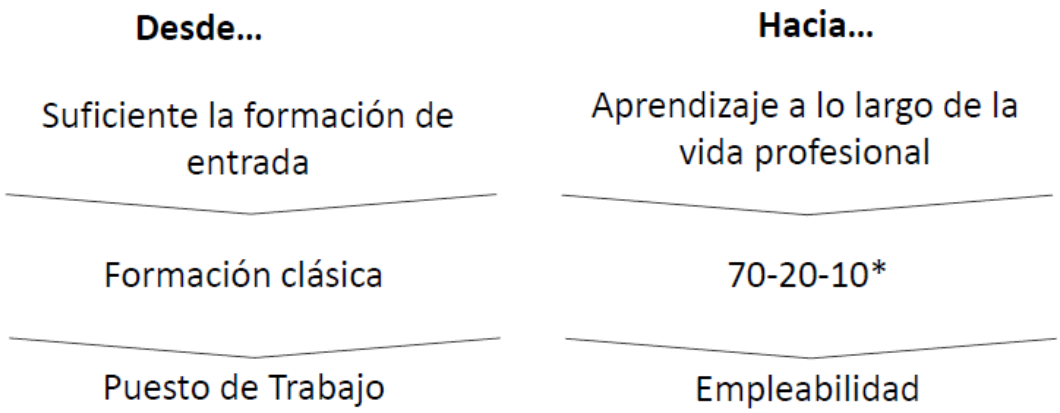
- **Del empleo a la empleabilidad**. Para un profesional lo más importante no es si posee capacidades concretas sino ciertos atributos que le permitan reinventarse y evolucionar ante cambios del entorno difíciles de prever.

Como consecuencia de esta evolución, habrá que tener presente:

- VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO: Puestos de trabajo y tasa de desempleo (2030 y 2050), análisis de las tecnologías con mayor impacto sobre el empleo y estimación de las ocupaciones afectadas.
- IDENTIFICACIÓN DE FACTORES Y ESTRATEGIAS QUE IMPACTARÁN POSITIVAMENTE SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO: Factores correctores, nuevas formas de entender el trabajo o nuevas industrias y formas de relación que podrían afectar positivamente al mercado laboral del futuro, estrategias y políticas que se deberían impulsar y poner en marcha para facilitar el empleo.
- EL FUTURO DEL TRABAJO Y LA COHESIÓN SOCIAL: Brecha entre ricos y pobres y garantía de un ingreso mínimo de las políticas sociales y otras políticas (sociales y económicas), factores o escenarios a considerar.

Nos debemos preguntar: **¿Cómo deben responder las empresas ante el nuevo reto global?**

- Apuesta por la Industria 4.0.
- Re-cualificar a los/as trabajadores/as actuales.
- Adoptar nuevas formas de organización y trabajo.
- Planificación Estratégica de Personas.
- Evitar la obsolescencia profesional: Del empleo a la empleabilidad.



(*): 70% práctica en el puesto de trabajo, 20% transferencia de compañeros/expertos, 10% cursos estructurados

Retos y preguntas de futuro:

¿Somos conscientes de los cambios estructurales que impactan en el empleo, ahora y en el futuro? (personas, organizaciones, administración, agentes educativos, etc.)

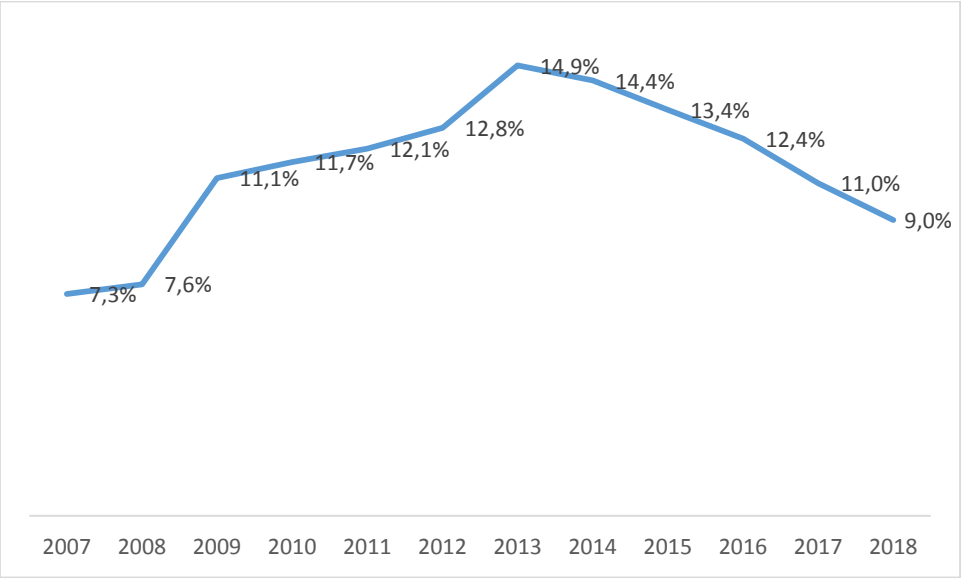
- ¿Cómo logramos que nuestras personas cuiden su empleabilidad de forma proactiva?
- ¿Vamos a ser capaces de re-cualificar a nuestras personas con la velocidad requerida?
- Desde el punto de vista de la empresa ¿entendemos la empleabilidad como ámbito en el que invertir dentro del marco del compromiso con la sociedad?

1.2. La situación en Gipuzkoa

Como primer aspecto a tener en cuenta a la hora de indicar la situación del Territorio Histórico de Gipuzkoa en cuanto a empleabilidad, se encuentra la tasa de paro.

Si analizamos el periodo 2007 – 2018, según datos de Lanbide a 30 de julio, la tasa de paro ha subido del 7,3% al 9,0% actual.

3. Tasa de paro Gipuzkoa



En julio de 2018 (según datos de Lanbide) dicha tasa para nuestro territorio es del 9,0%, lo cual supone una bajada de un 7,66% con respecto al año anterior, y una diferencia de 2,3 puntos respecto a los datos de Euskadi para la misma fecha.

1.2.1. Riesgo de exclusión social

Junto con los datos de la tasa de paro convendría analizar otros indicadores que permitan identificar posibles situaciones de exclusión social:

a. **Renta de Garantía de Ingresos.** Los expediente activos de RGI a junio de 2018 en Gipuzkoa son 13.575 frente a 14.047 en enero de 2018. Del total a junio, un 57,28% son mujeres. Un 11,24% de los perceptores tienen estudios universitarios o de Formación Profesional.
b. Importante presencia de situaciones de **pobreza, privación o exclusión social** pese a que las tasas de pobreza o desigualdad siguen siendo en Gipuzkoa inferiores a las que

se registran en otros Territorios de la CAPV y en otras CC.AA., e incluso inferiores a las de muchos de los países de nuestro entorno.

4. *Población en riesgo de pobreza o exclusión (Tasa AROPE)*

	2012	2014	2016
Gipuzkoa	22,7	19,5	16,9
Euskadi	17,7	15,6	15,9
España	27,2	29,2	27,9
EU28	24,7	24,4	23,7

(Fuente: Tasa AROPE y datos aportados por la DFG en la jornada de "Empleabilidad y cohesión social del Territorio en el horizonte 2020", organizada por los Departamentos de Políticas Sociales y Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial).

Dicha tabla refleja unos niveles de desigualdad en el Territorio de Gipuzkoa inferiores a los de la media de Europa.

c. Los niveles de pobreza grave afectarían al 3,7% de las personas residentes en Gipuzkoa.
d. Un 8,3% de la población guipuzcoana se encuentra en situación de exclusión moderada, y un 5,1% en exclusión severa, pero con situaciones muy desiguales según los grupos de población (Fuente: Encuesta de Pobreza y Exclusión Social de Gipuzkoa).

Por último, debemos tener en cuenta algunos datos recogidos en el IV Plan de Inclusión del Gobierno Vasco:

- Se ha dado una cronificación del desempleo de larga y muy larga duración, pasando las personas en dicha situación, de ser un 1,2% de la población activa en 2014 a al 4,5% en 2017 (datos de la EPA)
- Se ha dado un incremento de la temporalidad en los contratos, los contratos a tiempo parcial, tasas de pobreza en el empleo y bajos salarios.
  Se ha dado un incremento de las personas contratadas a tiempo parcial pasando de ser el 13% en 2017 al 17% en 2018. Según la EPDS el 45% de las situaciones de pobreza de la CAPV se vincularía a personas con algún tipo de vinculación con el mercado laboral. Se ha dado una reducción neta de la renta personal de un 6% desde el inicio de la crisis.
- Se mantiene la desventaja de la población inmigrante en cuanto a su situación de empleo. Además de las problemáticas que afectan al resto de la población, se da una acentuación de su situación por su propia condición de inmigrantes.
- Mayor precariedad del empleo femenino. La tasa de desempleo femenino es un 25% superior y con unas importantes diferencias retributivas, con una ganancia media anual de 75% frente a la masculina.
- Mayor riesgo de pobreza y exclusión de las personas con discapacidad, vinculado a tasas de empleo algo más bajas.

1.2.2. Diagnóstico del colectivo de personas desempleadas en Gipuzkoa

A continuación se incluye un análisis del perfil de personas en riesgo o en situación de exclusión, elaborado por Prospektiker.

PERFIL ACADÉMICO DE LAS PERSONAS EN DESEMPLEO POR COMARCA

Se analiza a continuación el nivel de cualificación máximo alcanzado por las personas desempleadas de acuerdo a la información recogida en Garapen, para cada una de las comarcas analizadas. Como se observa en las siguientes tablas, el nivel de cualificación es bastante bajo, acorde con la tendencia identificada en las páginas anteriores de este capítulo.

TOTAL PERSONAS PARADAS:

5. Distribución de las personas paradas según nivel de cualificación alcanzado.

Total personas paradas	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	Gipuzkoa
Sin alfabetizar	12	33	17	45	20	7	10	**144**
Estudios primarios incompletos	305	470	228	1.315	316	245	220	**3.099**
Estudios primarios completos	1.022	592	490	1.676	427	212	477	**4.896**
ESO	1.710	1.650	1.070	7.108	1.259	1.132	1.345	**15.274**
FP (Medio y Superior)	832	660	464	3.179	459	405	526	**6.525**
Estudios universitarios	430	336	260	2.204	313	201	401	**4.145**
TOTAL	**4.311**	**3.741**	**2.529**	**15.527**	**2.794**	**2.202**	**2.979**	**34.083**

Fuente: Prospektiker - Garapen, 2018.

El **24%** de las personas paradas guipuzcoanas **no está alfabetizada o tiene únicamente estudios primarios**, siendo del 31,1% en el caso de la comarca del Bidasoa. Si a este colectivo se le suman las personas que han alcanzado la **Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO)**, la cifra alcanza el **69%** en Gipuzkoa; siendo del 73,4% en el caso de Debabarrena.

6. Distribución de las personas paradas según nivel de cualificación alcanzado.

Total parados	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	GIPUZKOA
Sin alfabetizar o estudios primarios incompletos	7,4%	**13,5%**	9,7%	8,8%	**12,0%**	**11,4%**	7,7%	**9,5%**
Estudios primarios completos	**23,7%**	15,8%	**19,4%**	10,8%	15,3%	9,6%	16,0%	**14,4%**
ESO	39,7%	44,1%	42,3%	45,8%	45,1%	51,4%	45,1%	**44,8%**
FP (Medio y Superior)	19,3%	17,6%	18,3%	20,5%	16,4%	18,4%	17,7%	**19,1%**
Estudios universitarios	10,0%	9,0%	10,3%	14,2%	11,2%	9,1%	13,5%	**12,2%**
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	**100%**

Fuente: Prospektiker - Garapen, 2018.

TOTAL PARADOS HOMBRES Y MUJERES: Se observan diferencias en cuanto al nivel de cualificación alcanzado en el caso de hombres y mujeres, ya que de forma generalizada, en el caso de las mujeres, es superior. Así, el 35% de las mujeres paradas tiene una titulación de FP o

universitaria (el 38% en el caso de Donostialdea), mientras que en el caso de los hombres, esta cifra se sitúa en el 27% (21% en el caso de Debabarrena).

7. Distribución de las personas paradas hombres y mujeres según nivel de cualificación alcanzado.

Parados Hombres	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	GIPUZKOA
Sin alfabetizar o estudios primarios incompletos	9,2%	**14,2%**	9,0%	9,1%	**12,7%**	**12,8%**	8,1%	**10,1%**
Estudios primarios completos	**25,5%**	17,2%	18,5%	11,4%	17,0%	9,4%	17,4%	**15,1%**
ESO	40,5%	47,8%	44,2%	49,3%	48,5%	56,7%	50,5%	**48,2%**
FP (Medio y Superior)	17,2%	14,2%	19,6%	18,3%	12,9%	14,4%	15,3%	**16,9%**
Estudios universitarios	7,6%	6,6%	8,6%	11,8%	9,0%	6,7%	8,7%	**9,7%**
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	**100%**

Parados Mujeres	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	GIPUZKOA
Sin alfabetizar o estudios primarios incompletos	6,1%	**12,9%**	10,2%	8,5%	**11,6%**	10,5%	7,5%	**9,1%**
Estudios primarios completos	**22,6%**	14,9%	**20,0%**	10,3%	14,2%	9,8%	15,1%	**13,9%**
ESO	39,1%	41,5%	40,9%	43,0%	42,8%	47,9%	41,5%	**42,4%**
FP (Medio y Superior)	20,7%	20,1%	17,4%	22,1%	18,8%	21,0%	19,2%	**20,7%**
Estudios universitarios	11,5%	10,6%	11,5%	16,0%	12,6%	10,7%	16,7%	**13,9%**
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	**100%**

PERSONAS PARADAS MENORES DE 25 AÑOS: En el caso de las personas paradas menores de 25 años, el nivel de cualificación es incluso menor en comparación al total de personas paradas. El 40% se encuentra sin alfabetizar o sólo alcanza los estudios primarios (el 61% en el caso de Bidasoa). Así, únicamente el 20% se encuentra en posesión de un título de FP o universitario (el 14% en el caso de Bidasoa).

PARADOS HOMBRES Y MUJERES MENORES DE 25 AÑOS: En esta caso, el nivel de cualificación alcanzado es similar en el caso de hombres y mujeres; el 19% de los hombres y el 22% de las mujeres tienen una titulación de FP o universitaria. Existen diferencias entre Comarcas:

- Hombres con titulación de FP o universitaria: 11% en Bidasoa y 32% en Debagoiena.
- Mujeres con titulación de FP o universitaria: 16% en Tolosaldea y 25% en Goierri.

PARADOS HOMBRES Y MUJERES MENORES DE 25 AÑOS

8. Distribución de las personas paradas hombres y mujeres menores de 25 años según nivel de cualificación alcanzado.

Parados hombres menores de 25 años	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	GIPUZKOA
Sin alfabetizar o estudios primarios incompletos	13,1%	**20,0%**	8,9%	16,8%	14,3%	**25,8%**	3,0%	**15,3%**
Estudios primarios completos	**46,0%**	15,2%	21,1%	20,6%	17,9%	10,6%	18,2%	**22,4%**
ESO	29,9%	48,6%	37,8%	45,2%	44,6%	45,5%	56,1%	**43,5%**
FP (Medio y Superior)	8,0%	11,4%	22,2%	11,6%	11,6%	7,6%	15,2%	**12,0%**
Estudios universitarios	2,9%	4,8%	10,0%	5,8%	11,6%	10,6%	7,6%	**6,7%**
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	**100%**

Parados mujeres menores de 25 años	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	GIPUZKOA
Sin alfabetizar o estudios primarios incompletos	15,9%	**21,3%**	16,7%	16,5%	17,6%	**26,3%**	12,8%	**17,6%**
Estudios primarios completos	**46,5%**	23,0%	**35,9%**	16,8%	21,8%	6,3%	16,3%	**23,0%**
ESO	20,4%	38,5%	25,6%	42,3%	35,3%	51,3%	47,7%	**37,7%**
FP (Medio y Superior)	8,3%	11,5%	5,1%	11,1%	7,6%	6,3%	11,6%	**9,6%**
Estudios universitarios	8,9%	5,7%	16,7%	13,2%	17,6%	10,0%	11,6%	**12,1%**
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	**100%**

PERSONAS PARADAS DE ENTRE 25 Y 44 AÑOS: El **25% no está alfabetizada o ha alcanzado únicamente estudios primarios**, siendo el **62% este segmento si además se le suman las personas que han alcanzado la ESO**. Se observa un nivel de cualificación menor en la comarca de Debabarrena.

9. Distribución de las personas paradas de entre 25 y 44 años según nivel de cualificación alcanzado.

Total parados de 25 a 44 años	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	GIPUZKOA
Sin alfabetizar o estudios primarios incompletos	8,5%	**15,7%**	11,2%	9,5%	**13,6%**	**12,9%**	9,7%	**10,8%**
Estudios primarios completos	**21,4%**	17,2%	14,4%	10,3%	15,7%	9,7%	**19,0%**	**14,0%**
ESO	35,4%	35,5%	36,5%	37,9%	35,7%	42,2%	32,9%	**36,8%**
FP (Medio y Superior)	21,0%	19,0%	23,4%	22,8%	20,3%	21,4%	19,7%	**21,6%**
Estudios universitarios	13,7%	12,7%	14,6%	19,5%	14,8%	13,8%	18,7%	**16,8%**
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	**100%**

PARADOS HOMBRES Y MUJERES DE ENTRE 25 Y 44 AÑOS: Existentes importantes diferencias entre el nivel máximo alcanzado por hombres y mujeres; el 43% de las mujeres posee un título de FP o título universitario (46% en Donostialdea), mientras que en el caso de los hombres se reduce al 32% (24% en Debabarrena).

PARADOS HOMBRES Y MUJERES DE ENTRE 25 Y 44 AÑOS:

10. *Distribución* de las personas paradas hombres y mujeres de entre 25 y 44 años según nivel de cualificación alcanzado*.*

Parados hombres de 25 a 44 años	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	GIPUZKOA
Sin alfabetizar o estudios primarios incompletos	11,2%	**15,8%**	9,5%	9,5%	12,8%	**13,9%**	9,2%	**10,9%**
Estudios primarios completos	**20,9%**	17,9%	13,2%	10,4%	18,0%	10,9%	**20,4%**	**14,2%**
ESO	40,0%	42,4%	43,0%	43,4%	42,6%	50,4%	41,7%	**43,1%**
FP (Medio y Superior)	18,1%	16,0%	22,7%	21,2%	15,6%	16,9%	17,8%	**19,3%**
Estudios universitarios	9,7%	7,9%	11,5%	15,5%	10,9%	7,9%	11,0%	**12,4%**
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	**100%**

Parados mujeres de 25 a 44 años	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	GIPUZKOA
Sin alfabetizar o estudios primarios incompletos	6,8%	**15,6%**	12,3%	9,6%	**14,0%**	12,2%	10,0%	**10,7%**
Estudios primarios completos	**21,7%**	16,6%	15,2%	10,2%	14,5%	9,0%	**18,1%**	**13,9%**
ESO	32,5%	30,8%	31,8%	33,9%	31,8%	37,1%	27,6%	**32,6%**
FP (Medio y Superior)	22,8%	21,0%	23,8%	23,9%	22,9%	24,1%	20,9%	**23,1%**
Estudios universitarios	16,3%	15,9%	16,9%	22,4%	16,9%	17,5%	23,4%	**19,8%**
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	**100%**

PERSONAS PARADAS DE 45 AÑOS O MÁS: El **21% no está alfabetizada o ha alcanzado únicamente estudios primarios**; si a este segmento se le suman las personas que han alcanzado la ESO, esta cifra se incrementa al **73%.** En el caso de Goierri, esta cifra alcanza el 80%.

11. *Distribución de las personas paradas de 45 años o más según nivel de cualificación alcanzado.*

Total parados de 45 y más años	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	GIPUZKOA
Sin alfabetizar o estudios primarios incompletos	5,4%	**10,5%**	8,1%	7,3%	9,7%	8,3%	5,6%	**7,6%**
Estudios primarios completos	**22,6%**	14,2%	**22,4%**	10,3%	13,9%	9,7%	12,9%	**13,7%**
ESO	45,2%	52,0%	48,4%	52,3%	55,9%	59,8%	56,8%	**52,2%**
FP (Medio y Superior)	19,4%	17,2%	14,7%	19,6%	13,6%	17,3%	16,1%	**18,1%**
Estudios universitarios	7,4%	6,1%	6,4%	10,4%	6,8%	4,9%	8,5%	**8,5%**
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	**100%**

PARADOS HOMBRES Y MUJERES DE 45 AÑOS O MÁS: En este último caso, las diferencias entre hombres y mujeres no son tan significativas; el 24% de los hombres posee algún título de FP o título universitario (18% en Tolosalde y Goierri), mientras que en el caso de las mujeres es del 29% (33% en Tolosaldea).

PARADOS HOMBRES Y MUJERES DE 45 AÑOS O MÁS:

12. *Distribución de las personas paradas hombres y mujeres de entre 25 y 44 años según nivel de cualificación alcanzado*

Parados hombres de 25 a 44 años	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	GIPUZKOA
Sin alfabetizar o estudios primarios incompletos	11,2%	**15,8%**	9,5%	9,5%	12,8%	**13,9%**	9,2%	**10,9%**
Estudios primarios completos	**20,9%**	17,9%	13,2%	10,4%	18,0%	10,9%	**20,4%**	**14,2%**
ESO	40,0%	42,4%	43,0%	43,4%	42,6%	50,4%	41,7%	**43,1%**
FP (Medio y Superior)	18,1%	16,0%	22,7%	21,2%	15,6%	16,9%	17,8%	**19,3%**
Estudios universitarios	9,7%	7,9%	11,5%	15,5%	10,9%	7,9%	11,0%	**12,4%**
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	**100%**

Parados mujeres de 25 a 44 años	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	GIPUZKOA
Sin alfabetizar o estudios primarios incompletos	6,8%	**15,6%**	12,3%	9,6%	**14,0%**	12,2%	10,0%	**10,7%**
Estudios primarios completos	**21,7%**	16,6%	15,2%	10,2%	14,5%	9,0%	**18,1%**	**13,9%**
ESO	32,5%	30,8%	31,8%	33,9%	31,8%	37,1%	27,6%	**32,6%**
FP (Medio y Superior)	22,8%	21,0%	23,8%	23,9%	22,9%	24,1%	20,9%	**23,1%**
Estudios universitarios	16,3%	15,9%	16,9%	22,4%	16,9%	17,5%	23,4%	**19,8%**
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	**100%**

1.2.3. Diagnóstico por comarcas

Una vez analizada la situación socio económica de Gipuzkoa, convendría analizar la tasa de desempleo de cada una de las comarcas.

13. Tasa desempleo comarcas. Mayo 2018

Comarca	Tasa desempleo mayo 2018	Variación mayo 17 – mayo 18
Oarsoaldea	9,37%	-15,21%
Urola Kosta	7,09%	-11,88%
Tolosaldea	9,37%	-11,08%
Goierri	7,93%	-11,04%
Urola Erdia	8,59%	-10,71%
Urola Garaia	9,10%	-10,7%
Deba Barrena	10,93%	-10,02%
Bidasoa	10,99%	-9,62%
Donostia Oeste	9,17%	-9,14%
Donostia	9,36%	-7,46%
Debagoiena	8,38%	-5,78%
Gipuzkoa	9,29%	-9,75%

Fuente: Lanbide

La tasa de desempleo media de Gipuzkoa es del 9,29% en mayo del 2018. Sólo dos comarcas (Bidasoa y Urumea – Oria) están por encima (un punto respecto a media del territorio). Urola Kosta y Goierri son las comarcas donde la tasa de desempleo es menor, por debajo del 8%.

ANÁLISIS POR COMARCAS. PERFIL DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS

Con los datos proporcionado por Lanbide a marzo de 2018, procedemos a analizar los principales datos del desempleo en cada una de las comarcas de Gipuzkoa.

→ BIDASOA

- ✓ El 60,26% del total son mujeres.
- ✓ El 48,5% de las personas desempleadas tienen 45 o más años.
- ✓ El 43,5% o están si alfabetizar, o sólo poseen estudios primarios o certificado escolar
- ✓ El 15,5% son técnicos y de profesiones científicas. El 12,3% corresponde a personal no cualificado

→ **OARSOALDEA**

- ✓ De las 3.833 personas desempleadas, el 56,5% son mujeres.
- ✓ El 46,5%% de las personas desempleadas tienen 45 o más años, y el 37,8% entre 30 y 44 años
- ✓ El 41,8% o están si alfabetizar, o sólo poseen estudios primarios o certificado escolar, y el 23,5% realizaron FP o grado medio.
- ✓ El 34,4% se ocupaba en el sector servicios

→ **DONOSTIA**

- ✓ El 55,6% del total son mujeres.
- ✓ El 51,9% de las personas desempleadas tienen 45 o más años.
- ✓ El 29,6% o están si alfabetizar, o sólo poseen estudios primarios o certificado escolar. El 19,5% tiene la ESO, y el 23,4% cursó FP o grado medio.
- ✓ El 21,6% de las personas desempleadas se dedica a profesiones técnico científicas, y el 26,8% al sector servicios

→ **DONOSTI OESTE**

- ✓ De las 3.310 personas desempleadas, el 58,9% son mujeres.
- ✓ El 47,6%% de las personas desempleadas tienen 45 o más años, y el 36,5% entre 30 y 44 años
- ✓ El 39,3% o están si alfabetizar, o sólo poseen estudios primarios o certificado escolar, y el 23,7% realizaron FP o grado medio.
- ✓ El 29,8% se ocupaba en el sector servicios

→ **UROLA KOSTA**

- ✓ Con 1.640 personas desempleadas y una tasa de 7,6%, el 60,3% son mujeres.
- ✓ El 45%% de las personas desempleadas tienen 45 o más años, y el 39,6% entre 30 y 44 años
- ✓ El 33,5% o están si alfabetizar, o sólo poseen estudios primarios o certificado escolar, y el 26% realizaron FP o grado medio. Un 19,9% sólo obtuvo la ESO
- ✓ El 30% se ocupaba en el sector servicios

→ **UROLA ERDIA**

- ✓ De las 1.339 personas desempleadas, el 59% son mujeres.
- ✓ El 43,6%% de las personas desempleadas tienen 45 o más años, y el 38,3% entre 30 y 44 años
- ✓ El 46,32% o están si alfabetizar, o sólo poseen estudios primarios o certificado escolar, y el 20,5% realizaron FP o grado medio.
- ✓ El 25,4% se ocupaba en el sector servicios y un 18,5% en actividades no cualificadas.

→ **UROLA GARAIA**

- ✓ De las 1.129 personas desempleadas en marzo de 2018, el 58,5% son mujeres.
- ✓ El 41,8%% de las personas desempleadas tienen 45 o más años, y el 36,1% entre 30 y 44 años

- ✓ El 41,1% o están si alfabetizar, o sólo poseen estudios primarios o certificado escolar, y el 23% realizaron FP o grado medio. Un 20,7% alcanzó la ESO.

→ DEBABARRENA

- ✓ En marzo de 2018 hay 2.989 personas desempleadas, de las cuales el 58,2% son mujeres.
- ✓ El 46,13% de las personas desempleadas tienen 45 o más años.
- ✓ El 46,7% o están si alfabetizar, o sólo poseen estudios primarios o certificado escolar
- ✓ El 18,6% es personal sin cualificar

→ DEBAGOIENA

- ✓ En marzo de 2018 se contabilizan 2.529 personas desempleadas, de las que el 57,15% son mujeres.
- ✓ El 48,6% de las personas desempleadas tienen 45 o más años.
- ✓ El 45,32% o están si alfabetizar, o sólo poseen estudios primarios o certificado escolar
- ✓ El 26,6% es personal sin cualificar. El 25% pertenece al sector servicios.

→ GOIERRI

- ✓ Con una tasa de paro del 8,2%, y 1.665 personas desempleadas, el 61,5% son mujeres.
- ✓ El 42,5% de las personas desempleadas tienen 45 o más años, y el 36,7% entre 30 y 44 años
- ✓ El 47,3% o están si alfabetizar, o sólo poseen estudios primarios o certificado escolar
- ✓ El 30% estaban ocupados en el sector servicios, y el 14,5% era personal no cualificado

→ TOLOSALDEA

- ✓ De 2.202 personas desempleadas en marzo de 2018, el 60,4% del total son mujeres.
- ✓ El 47,5% de las personas desempleadas tienen 45 o más años.
- ✓ El 43,9% o están si alfabetizar, o sólo poseen estudios primarios o certificado escolar; el 23% FP o un grado medio.
- ✓ El 30% estaba ocupada en el sector servicios.
- ✓ El 28,6%% se ocupaba en el sector servicios y un 16,2% en actividades no cualificadas, y un 16,3% en actividades técnico - científicas

A continuación se realiza un análisis de **algunos de los problemas que afectan a la cohesión social** y a la aparición de personas en riesgo de exclusión social **en algunas de las comarcas.**

PERFIL PERSONAS PERCEPTORAS DE LA RENTA DE GARANTÍA DE INGRESO (RGI)

Si bien otras personas desempleadas en Gipuzkoa que no perciben la RGI pueden estar en riesgo o situación de exclusión, para finalizar el análisis por comarcas es importante analizar ***el perfil de personas perceptoras de la Renta de Garantía de Ingreso (RGI***). El análisis que se incluye a continuación, elaborado por Proepektiker, se basa en la información obtenida a través de Lanbide, a fecha de marzo de 2018. Este análisis no incluye a las personas perceptoras pensionistas ni a las personas consideradas excluidas del mercado laboral por sus circunstancias personales (de acuerdo a la clasificación realizada por Lanbide).

GÉNERO: El 53% del total de personas perceptoras de RGI son mujeres. No obstante, por comarcas únicamente en los casos de Bidasoa y Donostialdea supera el porcentaje de mujeres al de los hombres.

14. Distribución de las personas perceptoras según Género

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Bidasoa	335	458	**793**
Debabarrena	549	453	**1.002**
Debagoiena	357	310	**667**
Donostialdea	1.734	2.319	**4.053**
Goierri	319	313	**632**
Tolosaldea	285	266	**551**
Urola Kosta	368	363	**731**
TOTAL	**3.947**	**4.482**	**8.429**

	Hombres	Mujeres
Bidasoa	42,24%	57,76%
Debabarrena	54,79%	45,21%
Debagoiena	53,52%	46,48%
Donostialdea	42,78%	57,22%
Goierri	50,47%	49,53%
Tolosaldea	51,72%	48,28%
Urola Kosta	50,34%	49,66%
TOTAL	**46,83%**	**53,17%**

INTERVALO DE EDAD: El 63,5% de las personas perceptoras tiene entre 35 y 54 años de edad. Por comarcas los resultados son similares, alcanzando el 66% en el caso de Bidasoa y reduciéndose al 61% en el caso de Tolosaldea.

15. Distribución de las personas perceptoras según intervalo de edad

TOTAL	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	TOTAL	GIPUZKOA
16 a 24	23	13	11	94	19	17	8	185	2,19%
25 a 34	147	240	138	806	145	125	172	1.773	21,03%
35 a 44	291	374	238	1.376	235	204	288	3.006	35,66%
45 a 54	236	267	193	1.173	165	133	181	2.348	27,86%
55 a 64	93	104	86	591	65	70	80	1.089	12,92%
65 a 74	3	3	1	11	2	1	2	23	0,27%
75 a 84	0	1	0	2	1	1	0	5	0,06%
TOTAL	**793**	**1.002**	**667**	**4.053**	**632**	**551**	**731**	**8.429**	100%

16. Distribución de las personas perceptoras según intervalo de edad, en porcentajes

TOTAL	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	GIPUZKOA
16 a 24	2,90%	1,30%	1,65%	2,32%	3,01%	3,09%	1,09%	2,19%
25 a 34	18,54%	23,95%	20,69%	19,89%	22,94%	22,69%	23,53%	21,03%
35 a 44	**36,70%**	**37,33%**	**35,68%**	**33,95%**	**37,18%**	**37,02%**	**39,40%**	**35,66%**
45 a 54	29,76%	26,65%	28,94%	28,94%	26,11%	24,14%	24,76%	27,86%
55 a 64	11,73%	10,38%	12,89%	14,58%	10,28%	12,70%	10,94%	12,92%
65 a 74	0,38%	0,30%	0,15%	0,27%	0,32%	0,18%	0,27%	0,27%
75 a 84	0,00%	0,10%	0,00%	0,05%	0,16%	0,18%	0,00%	0,06%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

NIVEL FORMATIVO EN DEMANDA DE EMPLEO: En cuanto al nivel formativo, se observa cómo el nivel de cualificación máximo alcanzado es bastante bajo en todos los casos. En torno el 45% del total no cuenta con título de graduado escolar y el 22% únicamente ha alcanzado el graduado escolar.

17. Distribución de las personas perceptoras según nivel de estudios alcanzado

	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	TOTAL	Gipuzkoa
Sin clasificar	3	37	46	77	10	29	27	**229**	**2,72%**
Sin estudios	1	6	4	18	7	2	3	**41**	**0,49%**
Primarios incompletos	60	148	78	395	93	45	87	**906**	**10,75%**
Primarios completos	135	162	97	410	91	61	144	**1.100**	**13,05%**
Secundaria sin título de graduado escolar	181	202	138	769	177	181	130	**1.778**	**21,09%**
Secundaria con título de graduado escolar	180	199	131	973	136	99	162	**1.880**	**22,30%**
Bachillerato	80	104	55	487	43	45	54	**868**	**10,30%**
FP (Medio y Superior)	114	113	85	660	53	66	80	**1.171**	**13,89%**
Estudios universitarios	39	31	33	264	22	23	44	**456**	**5,41%**
TOTAL	**793**	**1.002**	**667**	**4.053**	**632**	**551**	**731**	**8.429**	**100%**

18. Distribución de las personas perceptoras según nivel de estudios alcanzado, agrupando los niveles más bajos

	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	TOTAL	Gipuzkoa
Sin título de graduado escolar	377	518	317	1.592	368	289	364	**3.825**	**45,38%**
Con título de graduado escolar	180	199	131	973	136	99	162	**1.880**	**22,30%**
Bachillerato	80	104	55	487	43	45	54	**868**	**10,30%**
FP (Medio y Superior)	114	113	85	660	53	66	80	**1.171**	**13,89%**
Estudios universitarios	39	31	33	264	22	23	44	**456**	**5,41%**
Sin clasificar	3	37	46	77	10	29	27	**229**	**2,72%**
TOTAL	**793**	**1.002**	**667**	**4.053**	**632**	**551**	**731**	**8.429**	**100%**

NIVEL FORMATIVO EN DEMANDA DE EMPLEO: Por comarcas, destaca que en el caso del Goierri el porcentaje de personas que no cuentan con título de graduado escolar alcanza el 58%, mientras que esta cifra se reduce al 39% en el caso de Donostialdea. Asimismo, únicamente el 8% de las personas perceptoras del Goierri cuentan con alguna titulación de FP, siendo el 16% en el caso de Donostialdea.

19. Distribución de las personas perceptoras según nivel de estudios alcanzado, en porcentajes

	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	GIPUZKOA
Sin clasificar	0,38%	3,69%	6,90%	1,90%	1,58%	5,26%	3,69%	**2,72%**
Sin estudios	0,13%	0,60%	0,60%	0,44%	1,11%	0,36%	0,41%	**0,49%**
Primarios incompletos	7,57%	14,77%	11,69%	9,75%	14,72%	8,17%	11,90%	**10,75%**
Primarios completos	17,02%	16,17%	14,54%	10,12%	14,40%	11,07%	19,70%	**13,05%**
Secundaria sin título de graduado escolar	22,82%	20,16%	20,69%	18,97%	28,01%	32,85%	17,78%	**21,09%**
Secundaria con título de graduado escolar	22,70%	19,86%	19,64%	24,01%	21,52%	17,97%	22,16%	**22,30%**
Bachillerato	10,09%	10,38%	8,25%	12,02%	6,80%	8,17%	7,39%	**10,30%**
FP (Medio y Superior)	14,38%	11,28%	12,74%	16,28%	8,39%	11,98%	10,94%	**13,89%**
Estudios universitarios	4,92%	3,09%	4,95%	6,51%	3,48%	4,17%	6,02%	**5,41%**
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	Gipuzkoa
Sin título de graduado escolar	47,54%	51,70%	47,53%	39,28%	58,23%	52,45%	49,79%	**45,38%**
Con título de graduado escolar	22,70%	19,86%	19,64%	24,01%	21,52%	17,97%	22,16%	**22,30%**
Bachillerato	10,09%	10,38%	8,25%	12,02%	6,80%	8,17%	7,39%	**10,30%**
FP (Medio y Superior)	14,38%	11,28%	12,74%	16,28%	8,39%	11,98%	10,94%	**13,89%**
Estudios universitarios	4,92%	3,09%	4,95%	6,51%	3,48%	4,17%	6,02%	**5,41%**
Sin clasificar	0,38%	3,69%	6,90%	1,90%	1,58%	5,26%	3,69%	**2,72%**
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

ZONA GEOGRÁFICA DE NACIMIENTO: En torno al 54% de las personas perceptoras en Gipuzkoa son extranjeras. Estos porcentajes se incrementan en el caso de Debabarrena, Debagoiena o Urola Kosta.

20. Distribución de las personas perceptoras según zona geográfica de nacimiento

	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	TOTAL	Gipuzkoa
Sin Clasificar	0	0	0	1	0	0	0	**1**	**0,01%**
Apátrida	0	0	1	1	0	2	1	**5**	**0,06%**
Unión Europea	27	18	13	168	43	31	27	**327**	**3,88%**
Resto Europa	6	6	1	108	6	9	9	**145**	**1,72%**
Magreb	138	308	169	495	113	144	205	**1.572**	**18,65%**
Africa Subsahariana	84	134	102	244	85	83	94	**826**	**9,80%**
Asia	34	47	39	97	54	6	21	**298**	**3,54%**
América del Norte	0	0	0	2	0	0	0	**2**	**0,02%**
América del Sur	128	157	102	780	62	59	120	**1.408**	**16,70%**
Estado español	376	332	239	2.157	269	217	254	**3.844**	**45,60%**
Oceania	0	0	1	0	0	0	0	**1**	**0,01%**
TOTAL	**793**	**1.002**	**667**	**4.053**	**632**	**551**	**731**	**8.429**	

ZONA GEOGRÁFICA DE NACIMIENTO: El origen de las personas varía considerablemente según la comarca. En el caso de Debabarrena y Urola Kosta destaca especialmente el peso de las personas procedentes del Magreb, mientras que en el caso de Donostialdea, las personas procedentes de América del Sur tienen mayor peso.

21. Distribución de las personas perceptoras según zona geográfica de nacimiento, en porcentajes

	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	GIPUZKOA
Sin Clasificar	0,00%	0,00%	0,00%	0,02%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,01%**
Apátrida	0,00%	0,00%	0,15%	0,02%	0,00%	0,36%	0,14%	**0,06%**
Unión Europea	3,40%	1,80%	1,95%	**4,15%**	**6,80%**	**5,63%**	3,69%	**3,88%**
Resto Europa	0,76%	0,60%	0,15%	**2,66%**	0,95%	1,63%	1,23%	**1,72%**
Magreb	17,40%	**30,74%**	**25,34%**	12,21%	17,88%	**26,13%**	**28,04%**	**18,65%**
Africa Subsahariana	10,59%	13,37%	**15,29%**	6,02%	**13,45%**	**15,06%**	12,86%	**9,80%**
Asia	**4,29%**	**4,69%**	**5,85%**	2,39%	**8,54%**	1,09%	2,87%	**3,54%**
América del Norte	0,00%	0,00%	0,00%	0,05%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,02%**
América del Sur	16,14%	15,67%	15,29%	**19,25%**	9,81%	10,71%	16,42%	**16,70%**
Estado español	**47,41%**	**33,13%**	**35,83%**	**53,22%**	**42,56%**	**39,38%**	**34,75%**	**45,60%**
Oceania	0,00%	0,00%	0,15%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,01%**
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

A continuación se incluyen **las principales características de las personas perceptoras de la RGI por comarca.**

→ **BIDASOA**

- ✓ El **57,8%** del total son **mujeres**.
- ✓ El rango de edad de entre **35 y 44 años** es el que mayor peso tiene (un 36,7%). Existen diferencias entre hombre y mujeres, ya que las mujeres tienen menor edad.
    - **El 26,4% de las mujeres** tiene entre **16 y 34 años**, mientras que en el caso de los hombres esta cifra se reduce al 14,6%.
- ✓ **Cerca de la mitad (el 47,54%)** no tiene título de graduado escolar. No obstante, el 14% tiene algún título de FP y el 5% ha alcanzado estudios universitarios. No se observan diferencias entre hombres y mujeres.
- ✓ El **52,6% de las personas** que perciben la RGI **son extranjeras**. El **Magreb** es el principal origen (un 17,4%), seguido de América del Sur y África Subsahariana (un 16,1% y 10,6% respectivamente).
- ✓ El **60% de los hombres son extranjeros** y el **47%** de las **mujeres son extranjeras**.
    - El **31,3% de los hombres** provienen del **Magreb** y el 7,7% de África Subsahariana.
    - El **22,5% de las mujeres** provienen de **América del Sur** y el 12,2% de África Subsahariana.

→ **DEBABARRENA**

- ✓ El **54,8%** del total son **hombres**, y el **45,2% mujeres**.
- ✓ El rango de edad de entre **35 y 44 años** es el que mayor peso tiene (un **37,3%**). Le sigue el rango entre **45 y 54 años** (**26,7%**).
    - No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.
- ✓ **Más de la mitad (el 51,7%)** no tiene título de graduado escolar. En el caso de los hombres esta cifra alcanza el 55,7% y en el caso de las mujeres se reduce al 46,8%.
    - El **11,2%** tiene estudios de **FP**, siendo del 16,8% en el caso de las mujeres.
- ✓ El **66,9% de las personas** que perciben la RGI **son extranjeras**; el 74,3% en el caso de los hombres. Destaca especialmente el peso de las personas procedentes del **Magreb** (el **23,9%** del total). El 13,3% procede de América del Sur.
    - El **41,9% de los hombres** provienen del **Magreb**.
    - El **27,4% de las mujeres** provienen de **América del Sur**.

→ **DEBAGOIENA**

- ✓ El **53,5%** del total son **hombres**.
- ✓ El rango de edad de entre **35 y 44 años** es el que mayor peso tiene (un **35,7%**), al igual de lo que ocurre en el resto de comarcas. Las principales diferencias entre hombres y mujeres se refieren a que las mujeres tienen menor edad; el 26% de las mujeres tiene entre 16 y 34 años, mientras que en el caso de los hombres esta cifra se reduce al 18%.
- ✓ **El 47,5%** no tiene título de graduado escolar.

- El **17,1%** de las mujeres tiene estudios de **FP**, siendo del 9% en el caso de las mujeres.

✓ El **64,2% de las personas** que perciben la RGI **son extranjeras**. El Magreb es el principal origen (25,3%), seguido de América del Sur y África Subsahariana, ambos con un 15,3% respectivamente.

✓ El **70% de los hombres son extranjeros,** y el **57,4%** en el caso de las **mujeres**.

- El **33,1% de los hombres** provienen del **Magreb**.
- El **24,8% de las mujeres** provienen de **América del Sur**.

→ DONOSTIALDEA

✓ El **57,2%** del total son **mujeres**.

✓ El rango de edad de entre **35 y 44 años** es el que mayor peso tiene (un **34%**), seguido muy cerca por el rango de **45-54 años (29%)**. No se identifican grandes diferencias entre hombres y mujeres.

✓ Donostialdea es la comarca con menor % de personas sin título de graduado escolar, en comparación al resto, si bien **alcanza un 39%.** En el caso de las mujeres es del 37%.

- El **16,3%** tiene estudios de **FP**, el **12%** estudios de **Bachiller** y el **6,5% estudios universitarios**.

✓ El **46,8% de las personas** que perciben la RGI **son extranjeras**; siendo el 19,3% del total de personas receptoras procedentes de América del Sur.

- El **22,3% de los hombres** proviene del **Magreb**.
- El **27,3% de las mujeres** proviene de **América del Sur**.

→ GOIERRI

✓ La distribución entre hombres (**50,5%**) y mujeres (**49,5%**) es muy similar.

✓ El rango de edad de entre **35 y 44 años** es el que mayor peso tiene (un 37,2%). No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

✓ **La gran mayoría (el 58,2%)** no tiene el título de graduado escolar; en el caso de los hombres esta cifra alcanza el 64%.

- Únicamente el **8,4%** tiene estudios de **FP**.

✓ El **57,4% de las personas** que perciben la RGI **son extranjeras**. El **Magreb** es el principal origen (un 17,9%), seguido del África Subsahariana (un 13,5%).

✓ El **69,3% de los hombres** son **extranjeros,** mientras que en el caso de las **mujeres** esta cifra desciende al **55,4%.**

- El **28,5% de los hombres** proviene del **Magreb**.
- El **16,9% de las mujeres** proviene de **América del Sur**.

→ TOLOSALDEA

✓ El **51,7%** del total son **hombres**.

✓ El rango de edad de entre **35 y 44 años** es el que mayor peso tiene (un **37%**), al igual de lo que ocurre en el resto de Comarcas. Destaca como el 30,5% de las mujeres tiene entre 16 y 34 años, mientras que este porcentaje se reduce al 21,4% en el caso de los hombres.

- ✓ **El 52,5%** no tiene el graduado escolar, siendo este porcentaje del 57,5% en el caso de los hombres.
    - El **12%** tiene estudios de **FP** y el **8,2%** tiene estudios de **Bachiller**.
- ✓ El **60,6% de las personas** que perciben la RGI **son extranjeras**. El **Magreb** es el principal origen (un 26,1%), seguido del África Subsahariana (15,06%).
- ✓ El **67,4% de los hombres** son **extranjeros,** mientras que en el caso de las **mujeres** esta cifra desciende al **53,4%.**
    - El **38,6% de los hombres** proviene del **Magreb**.
    - El **15,79% de las mujeres** proviene de **América del Sur**; les siguen muy de cerca las mujeres provenientes de África Subsahariana (14,3%) y Magreb (12,8%).

→ UROLA KOSTA

- ✓ La distribución entre hombres (**50,3%**) y mujeres (**49,7%**) es muy similar.
- ✓ El **39,4%** tiene entre **35 y 44 años**. La principal diferencia entre hombres y mujeres es que el segmento de mujeres de menor edad es mayor que el segmento de los hombres; el 29,5% tiene entre 16 y 34 años, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje se reduce al 19,8%.

- ✓ **El 49,8%** no ha logrado el título de graduado escolar, siendo este porcentaje del 53% en el caso de los hombres..
    - El **10,9%** tiene estudios de **FP** y el **6% estudios universitarios**.
- ✓ El **65,2% de las personas** que perciben la RGI **son extranjeras**. Destaca especialmente el peso de las personas procedentes del **Magreb** (el **28%** del total). El 16,4% procede de América del Sur.
- ✓ El **69,3% de los hombres son extranjeros**; el **61,2%** en el caso de las **mujeres**.
    - El **38% de los hombres** provienen del **Magreb** y el **16,6% del África Subsahariana**.
    - El **27,3% de las mujeres** provienen de **América del Sur** y el **17,9% del Magreb**.

Fuente: Prospektiker a partir de los datos de Lanbide, marzo 2018.

2. IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL EN GIPUZKOA

2.1. Escenarios de evolución en Europa y en Euskadi.

Según el documento "*Escenarios de evolución en Europa y proyecciones del Panorama de las Cualificaciones de la UE"* en los próximos años se podrían dar tres escenarios bien diferentes:

a) **El escenario "base"** apunta a una recuperación económica moderada que contribuye al aumento paulatino de la confianza.
b) **En el escenario "optimista",** la recuperación económica es más rápida debido a una mayor confianza y a la expansión de los préstamos que propician la inversión y el consumo. Una sólida recuperación económica fuera de Europa beneficia a todos los sectores.
c) **El escenario "pesimista**", por el contrario sitúa a Europa en un entorno de prolongado debilitamiento económico que lastra la confianza, la inseguridad laboral inciden negativamente en la inversión y el gasto de consumo. La recuperación económica mundial se produce a un ritmo

Estos tres escenarios tan dispares son consecuencia de la incertidumbre existente a día de hoy. Estos son ejemplos de algunas de las preguntas que hoy en día se realizan y realidades, y que pueden influir en que se dé alguno de los tres escenarios:

Emprendimiento: ¿Vamos a ser capaces de enseñar a la gente a encontrar mercados en todo el mundo para el trabajo por cuenta propia? ¿Cuántos podrían aprender a trabajar por cuenta propia, la búsqueda de mercados en todo el mundo en lugar de puestos de trabajo locales inexistentes?

- Los costes de creación de empresas son menores (YouTube, Uber).
- Economías informales con la impresión en 3D y los negocios basados en Internet se están expandiendo rápidamente.
- Con el Envejecimiento Sociedad, ciertos colectivos podrían encontrar mercados en Internet, trabajando después de "la edad de jubilación".
- La tecnología también está creando oportunidades para personas con menor cualificación: tele-turismo, la compra / venta de sistemas como eBay, asistentes tele-personales.

A nivel de Euskadi, según el estudio realizado por Prospektiker "*El Futuro del Mercado Laboral en Euskadi*", y presentado en la jornada *Empleabilidad y cohesión social del Territorio en el horizonte 2020*", organizada por los Departamentos de Política Social y Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial los escenarios posibles serían:

- **Pesimista:** Aproximadamente la mitad coinciden con la hipótesis de que un mayor desarrollo tecnológico, puede destruir empleo en el futuro.
- **Optimista:** Oportunidades que la demanda de sustitución generará en nuestro entorno y el impacto positivo sobre el empleo del incremento de la productividad generada por un avance tecnológico o las actuales apuestas económicas y educacionales-formativas
- **Neutral:** El empleo total aumenta ligeramente hasta una franja de 900.000-950.000 personas ocupadas y el desempleo se reduce ligeramente hasta el 13%-10%, en buena parte debido a la reducción de la población activa.

Escenario Euskadi	Pesimista	Neutral	Optimista
Empleo 2030	<= 900.000	900.000 – 950.000	>=1.000.000
Desempleo 2030	>= 14,7%	10% - 13%	5%-8%

Impacto de las tecnologías en el empleo

a) Las tres principales tecnologías que afectarán al futuro del trabajo: Robótica, la Inteligencia Artificial y la Integración y sinergias entre estas tecnología.

TECNOLOGÍAS	DELPHI EUSKADI	DELPHI GLOBAL
ROBÓTICA	1	1
INTELIGENCIA ARTIFICIAL	2	3
INTEGRACIÓN ENTRE TECNOLOGÍAS	3	2
COMERCIO ELECTRÓNICO	4	5
VEHÍCULOS AUTÓNOMOS	5	
INTERNET DE LAS COSAS	6	6
3D/ 4D	7	4
MOBILE/ CLOUD	8	7
DRONES	9	
NANO-TECNOLOGÍA	10	8
REALIDAD AUMENTADA	11	9
BIOLOGÍA SINTÉTICA	12	10

b) **En un 2º grupo destacan** Comercio electrónico, Vehículos autónomos, Impresión 3D/4D, móvil-cloud .

c) **El impacto más bajo en Euskadi de las siguientes tecnologías:** Drones, Nanotecnología, Realidad aumentada y Biología Sintética,

El impacto es mayor cuanto menor es el nivel de cualificación. Sustitución del trabajo por el desarrollo tecnológico y desplazamientos de trabajadores con cualificación media a trabajos de cualificación inferior (operadores, ocupaciones elementales y personal de apoyo administrativo), dependiendo de las estrategias de educación. Euskadi tiene potencial para crecer en perfiles medios de técnicos.

OCUPACIONES POR ORDEN DE IMPORTANCIA DONDE HABRÁ UN IMPACTO NEGATIVO	
PERSONAL DE APOYO ADMINISTRATIVO	1
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MÁQUINAS Y ENSAMBLADORES	2
OCUPACIONES ELEMENTALES	3
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	4
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	5
AGRICULTORES Y TRABAJADORES CUALIFICADOS AGROPECUARIOS, FORESTALES Y PESQUEROS	6
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO	7
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MÁQUINAS Y ENSAMBLADORES	8
OCUPACIONES POR ORDEN DE IMPORTANCIA DONDE HABRÁ UN IMPACTO POSITIVO	
PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	1
DIRECTORES Y GERENTES	2

El desarrollo tecnológico no va a generar tanta destrucción de puestos de trabajo, sino que significará que habrá competencias que ya no se demanden o valoren. No es tanto que las personas puedan ser sustituidas por la tecnología, pero sí que lo serán determinadas funciones y tareas, con lo cual habrá una transformación de sus funciones actuales. Las tecnologías van a provocar una sustitución de ciertos puestos de trabajo, pero siempre van a ser necesarias las personas especializadas.

Factores con mayor impacto positivo sobre el empleo en Euskadi serían:

1ª los factores que impactarían más positivamente: El replanteamiento del significado de la educación y el aprendizaje (creatividad, pensamiento crítico, relaciones humanas, valores) y la aceleración de la creatividad humana son los factores que impactarían más positivamente sobre el empleo.

FACTORES	DELPHI EUSKADI	DELPHI GLOBAL
REPLANTEAMIENTO DEL SIGNIFICADO DE LA EDUCACIÓN Y EL APRENDIZAJE	1º	–
ACELERACIÓN EN TODO EL MUNDO DE LA CREATIVIDAD HUMANA	2º	5º
EL CRECIMIENTO DE NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO EN EL OCIO, LA RECREACIÓN Y LAS INDUSTRIAS DE ATENCIÓN A LA SALUD	3º	3º
AUTOEMPLEO, PROMOCIÓN E INCENTIVOS AL TRABAJO POR CUENTA PROPIA, SISTEMAS DE APOYO Y DE CAPACITACIÓN HACIA ACTIVIDADES TIPO "DO IT YOURSELF"	4º	2º
SIMBIOSIS ENTRE EL SER HUMANO Y LA TECNOLOGÍA	5º	6º
NUEVOS CONCEPTOS ECONÓMICOS Y LABORALES	6º	1º
DESARROLLO DE LA ECONOMÍA COLABORATIVA, INNOVACIÓN SOCIAL Y TRABAJO COLABORATIVO	7º	–
DIFERENTE FORMA DE CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO: TRABAJO EMOCIONAL FRENTE A TRABAJO "NECESARIO"	8º	4º
OTROS (TECNOLOGÍAS, MOVIMIENTOS SOCIALES,...). ESPECIFICAR	9º	–
REVOLUCIÓN BIOLÓGICA (BIOLOGÍA SINTÉTICA Y OTRAS NUEVAS INDUSTRIAS RELACIONADAS CON LA BIOLOGÍA)	10º	7º
FACTORES DE RUPTURA /AUTOCORRECCIÓN DEL MERCADO: SE REDUCE EL CONSUMO POR EL DESEMPLEO Y ESTO A SU VEZ REDUCE LA INCORPORACIÓN DE LA ROBÓTICA	11º	8º

2º lugar: el crecimiento de nuevos puestos de trabajo en el ocio, la recreación y las industrias de atención a la salud y el autoempleo, promoción e incentivos al trabajo por cuenta propia, sistemas de apoyo y de capacitación hacia actividades tipo "do it yourself.

Entre los factores que impactarían menos positivamente, estarían la simbiosis entre el ser humano y la tecnología, la revolución biológica y, en último lugar, los factores de ruptura/autocorrección del mercado.

Por otra parte El Observatorio de prospectiva del empleo y tendencias ocupacionales en Euskadi (Lanbide – Future Lan), ha identificado las siguientes oportunidades de empleo para el año 2030 en Euskadi:

- Comercio y reparación de vehículos
- Actividades sanitarias y de servicios sociales.
- Transporte y Almacenamiento
- Industria manufacturera
- Actividades profesionales, científicas y técnicas
- Actividades administrativas y servicios auxiliares.
- Hostelería.

Lanbide
Euskal Enplegu Zerbitzua
Servicio Vasco de Empleo

FUTURELan

Observatorio de prospectiva del empleo y tendencias ocupacionales en Euskadi

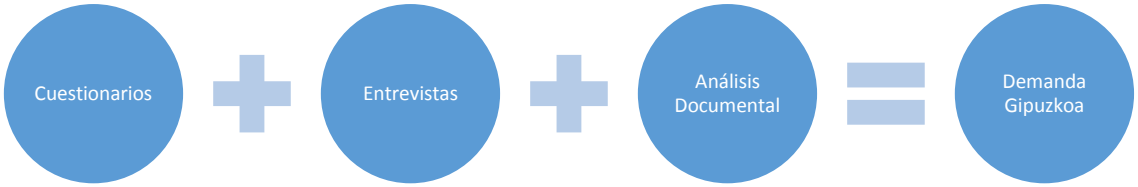
	2015	2030	VARIACIÓN 2015-2030	NECESIDADES DE REMPLAZO 2017-2030	OPORTUNIDADES NETAS DE EMPLEO
A.- AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	13.631	6.753	-6.878	1.658	-5.220
B.- INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	414	392	-22	236	214
C.- INDUSTRIA MANUFACTURERA	183.377	155.944	-27.433	61.811	34.378
D.- SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR Y AC	7.344	6.940	-404	2.994	2.590
F.- CONSTRUCCIÓN	54.548	55.792	1.244	18.405	19.649
G.- COMERCIO; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	123.607	146.268	22.661	47.529	70.190
H.- TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	39.485	61.400	21.915	19.424	41.339
I.- HOSTELERÍA	54.225	63.670	9.445	17.742	27.187
J.- INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	20.323	25.717	5.394	8.073	13.467
K.- ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	24.133	35.510	11.377	9.268	20.645
M.- ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	57.875	73.239	15.364	22.842	38.206
N.- ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXLIARES	51.523	65.203	13.680	23.049	36.729
O.- ADMINISTRACIÓN PÚBLICA; SEGURIDAD SOCIAL	56.811	64.140	7.329	30.323	37.652
P.- EDUCACIÓN	65.446	73.886	8.440	27.903	36.343
Q.- ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	82.526	94.951	12.425	37.077	49.502
S.- OTROS SERVICIOS	24.409	30.889	6.480	8.610	15.090
T.- ACTIVIDADES DE LOS HOGARES	29.707	37.597	7.890	11.809	19.699
TOTAL	889.384	998.291	108.907	348.752	457.660

En concreto, según estimaciones realizadas por Lanbide, se espera que para el año 2030 haya un déficit de 35.169 personas operadoras de instalaciones industriales de maquinaria y 31.527 dependientes /as de comercio y asimilados.

2.2. Caracterización de la demanda en Gipuzkoa.

Para estimar y caracterizar las necesidades de personal en Gipuzkoa se han utilizado tres fuentes:

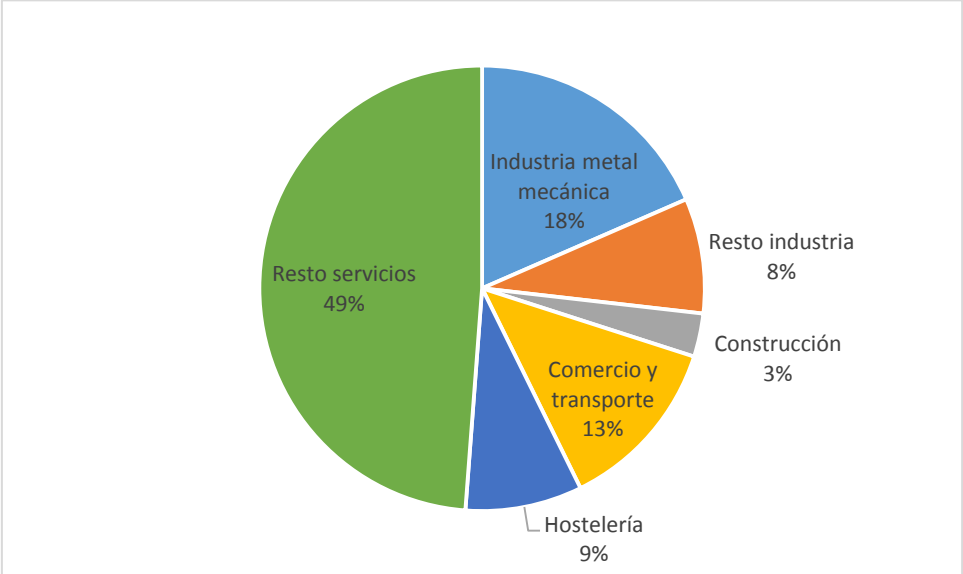
a. Cuestionarios a empresas
b. Entrevistas personales
c. Análisis documental



Previo a realizar un análisis sectorial, conviene reflejar algunos datos de tendencias para el año 2018 recogidos en diferentes estudios previos.

Alguno de estos estudios prevé un incremento del empleo fundamentalmente en los siguientes sectores:

22. Crecimiento empleo esperado 2018



El principal sector en creación de empleo será Servicios. Principalmente se dirigirán a Educación, Sanidad y Servicios Sociales (empleo blanco) y empleo verde.

En segundo lugar estará la industria, fundamentalmente metal-mecánica.

Respecto a las **categorías profesionales de las nuevas incorporaciones**, en el conjunto de la economía de Gipuzkoa, se espera que la mitad de los puestos a cubrir sean de Personal Técnico y Operarios cualificados. El Personal comercial suma un 22%.

Por sectores, destaca en la industria el Personal Técnico de producción (32%), los Operarios Cualificados (19%), el Personal técnico–científico (16%), y el personal comercial (12%). En servicios destacan los operarios calificados (32%), el personal comercial (26%), y el Personal Técnico de Producción (17%)

Para finalizar el análisis documental conviene reflejar la opinión de las empresas respecto a la "**Edad preferida para las nuevas contrataciones**":

Indiferente	**10,9%**
Menos de 35 años	**68%**
De 35 a 45 años	**20,4%**
Mayores de 45 años	**0,7%**

Se observa una clara concentración en las personas menores de 45 años, como colectivo prioritario a la hora de contratar.

2.3. Caracterización sectorial.

Realizamos a continuación un análisis detallado de la situación de los siguientes sectores, en relación a la expectativa que las empresas identifican de cara a la evolución de la demanda de empleo:

- Sector industrial
- Empleo verde
- Empleo blanco
- Hostelería

2.3.1. Sector industrial.

Los resultados obtenidos son los siguientes:

a. <u>Predisposición contratación 2019</u>

El 72% de las empresas tiene intención de contratar nuevo personal el año que viene.

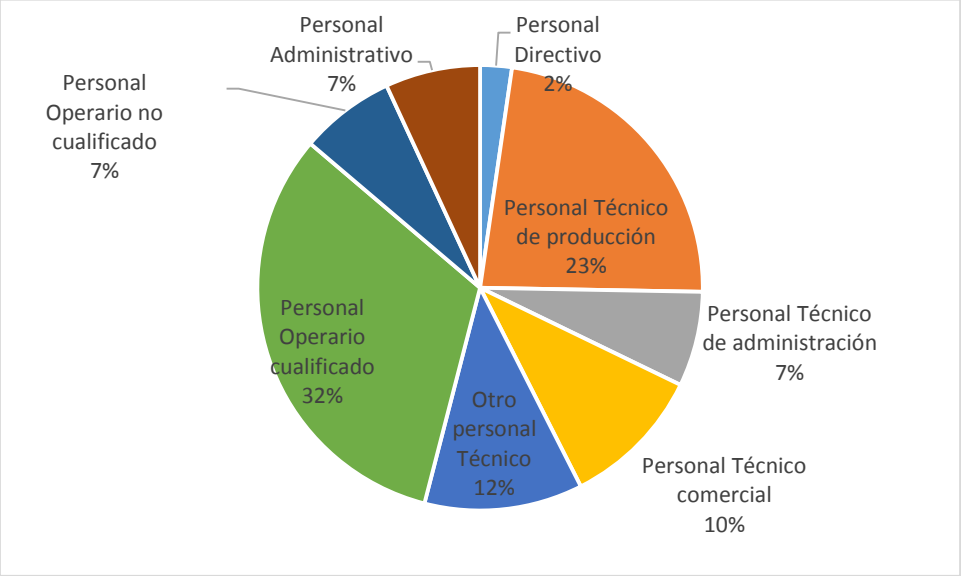
23. Predisposición contratación 2019

El principal motivo por el que las empresas tienen intención de incorporar a nuevas personas es por necesidades de mercado. El segundo motivo argumentado es por sustitución por jubilación.

b. Perfil de puesto demandado

El perfil profesional más demandado es el de Operario Cualificado (el 32% de todos los perfiles demandados), seguido del personal técnico de producción (23%)

24. Perfil puesto demandado

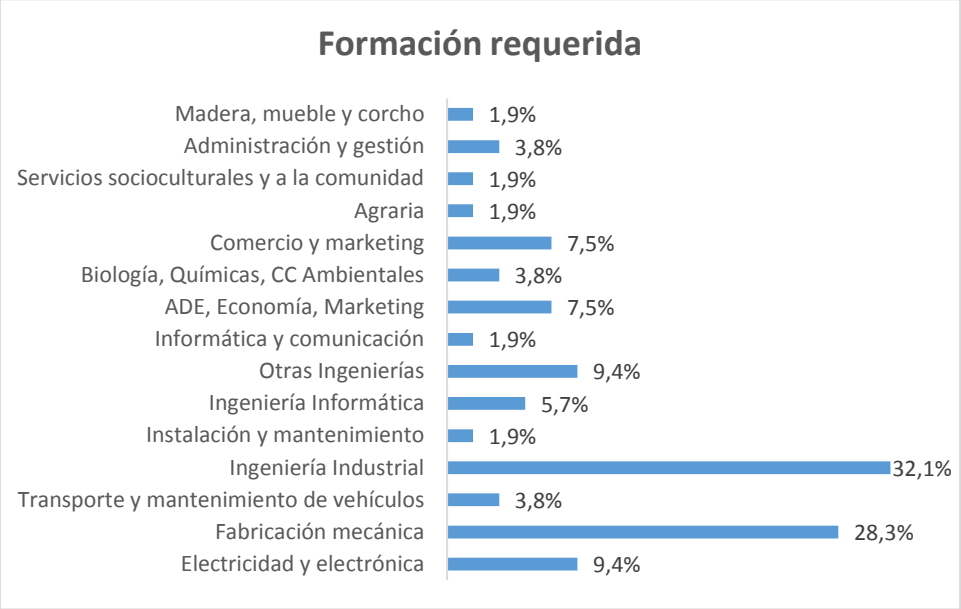


Las principales necesidades van orientadas a ***personal técnico orientada al ámbito de producción***

c. Formación requerida

El 32,1% de las empresas necesitará incorporar personas con una formación de la Ingeniería Industrial. Fabricación mecánica es la 2ª más demandada, con un 28,3%

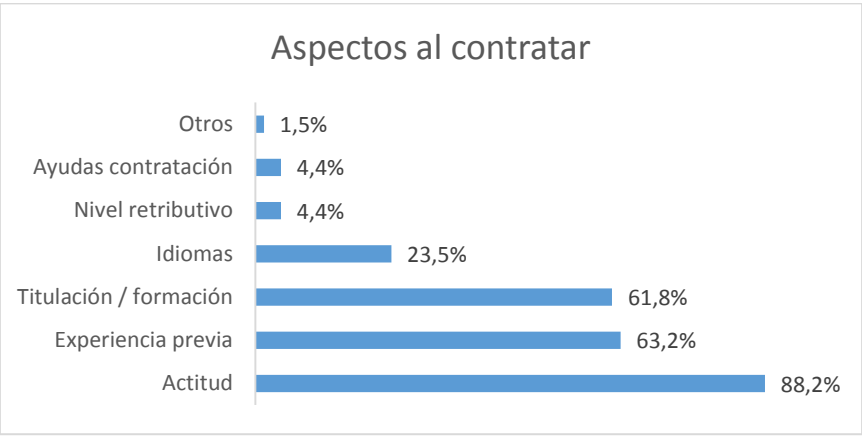
25. Formación requerida por industria



Como se aprecia en el gráfico, los conocimientos técnicos dirigidos al sector industrial son los más demandados.

d. Aspectos a tener en cuenta en la contratación

El 98% de las empresas han indicado qué aspectos tienen en cuenta a la hora de contratar, pudiendo identificar hasta un máximo de tres aspectos. Los resultados han sido:



- La actitud, con un 88,2% es el aspecto crítico a la hora de contratar.
- La experiencia previa, así como la titulación / formación se considera relevante para un poco más del 60% de las empresas.
- El conocimiento de idiomas es un aspecto que consideran importante casi una de cada cuatro empresas.

d.1. Competencias requeridas

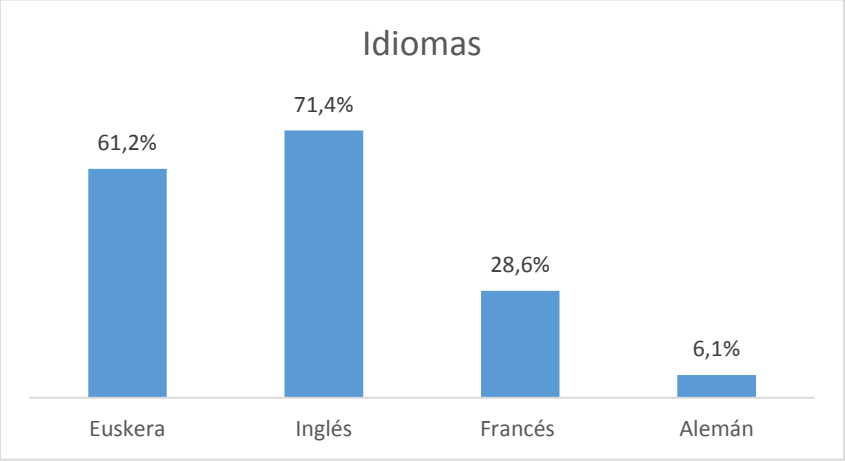
Preguntadas por cuáles son las competencias más requeridas a la hora de contratar, los resultados son los siguientes.

Competencias requeridas por industria

Iniciativa y trabajo en equipo son las dos competencias más demandadas, para más de un 85% de las empresas que responden a esta pregunta en el cuestionario.

d.2. Conocimientos de idiomas

Aunque sólo un 23% de las empresas habían priorizado los idiomas, posteriormente en el cuestionario contestan el 71% de las empresas. Los resultados obtenidos han sido los siguientes:

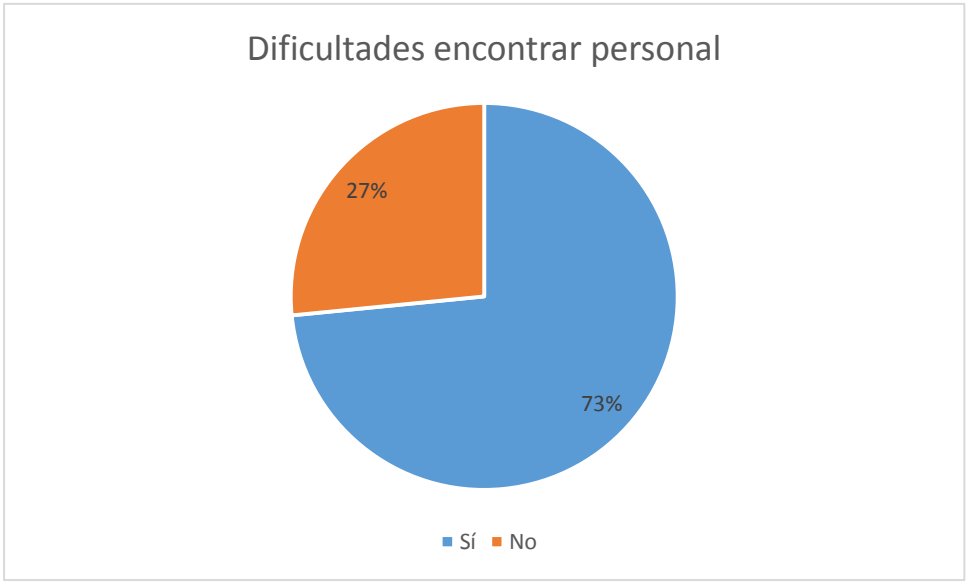


El inglés, por la importancia de la internacionalización de nuestras empresas, es demandado por el 71,4% de las mismas, seguido por el Euskera.

e. Dificultades para encontrar personal

El 73% de las empresas han respondido que van a tener dificultades en encontrar el perfil de personas que necesitan.

26. Dificultades contratación personal



Los principales motivos que señalan las empresas por las que no se va a encontrar persona son:

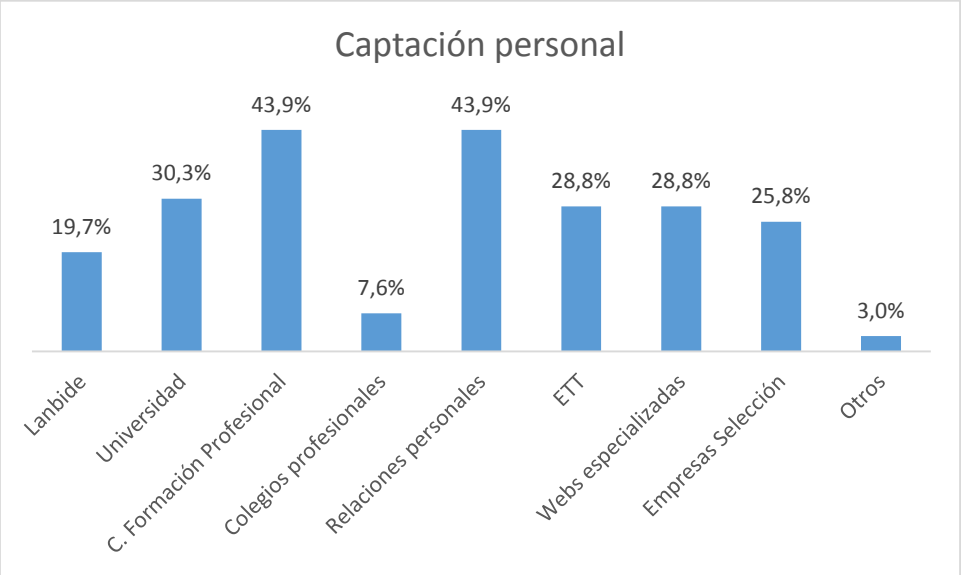
a) La demanda actual de personal trabajador es superior a la oferta

b) No se encuentra el personal con la formación / perfil necesario. Algunas de las carencias formativas son:
   - FP Mecatrónica
   - Artes gráficas
c) Las personas desempleadas tienen poca cualificación
d) Búsqueda de personas que residan en las proximidades
e) Desmotivación de las personas, pocas ganas de trabajar, sus expectativas salariales no se adecúan a los salarios del sector
f) Para los perfiles comerciales, dificultad de encontrar personas con experiencia y/o capacitación con disponibilidad para viajar

f. Sistema de captación de personal

Para finalizar el estudio del sector industrial, interesa conocer a través de qué medios las empresas identifican y seleccionan personal.

27. Canal captación personal industria



Los centros de formación profesional y las relaciones personales (ambos con un 43,9%) son los principales medios de captación de personal.

Posteriormente, y con un porcentaje muy similar, se encontrarían: Universidad, Webs especializadas como Infojobs o Linkedin, las Empresas de Trabajo Temporal y las empresas de selección.

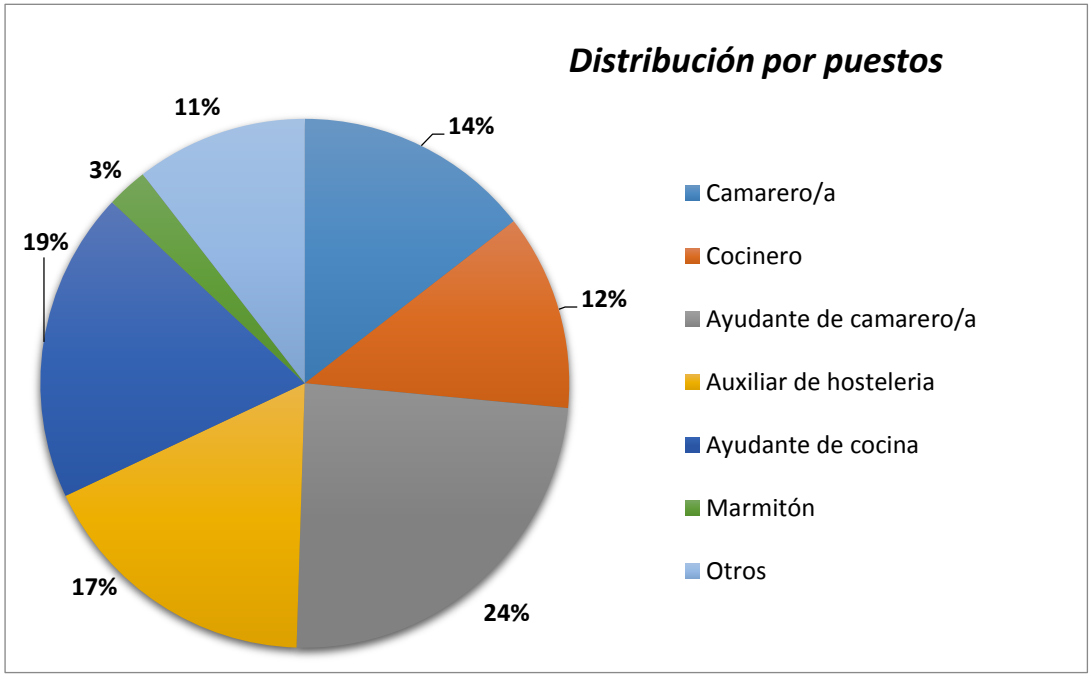
2.3.2. Hostelería

El sector de hostelería emplea en la actualidad a unas 20.000 personas; un alto porcentaje de las cuales están en el régimen de autónomos.

Es el sector que más empleo inmigrante tiene en Gipuzkoa, con una cifra estimada en torno al 25%. El sector considera que son la gran puerta de integración para las personas inmigrantes.

Según datos facilitados por la Asociación de Hostelería de Gipuzkoa los puestos más demandados durante el último año han sido el de ayudante de camarero/a, con un 24%, seguido del de ayudante de cocina con un 19%. Los puestos menos demandados son los de marmitón y otros como recepcionistas, repartidores o administrativos.

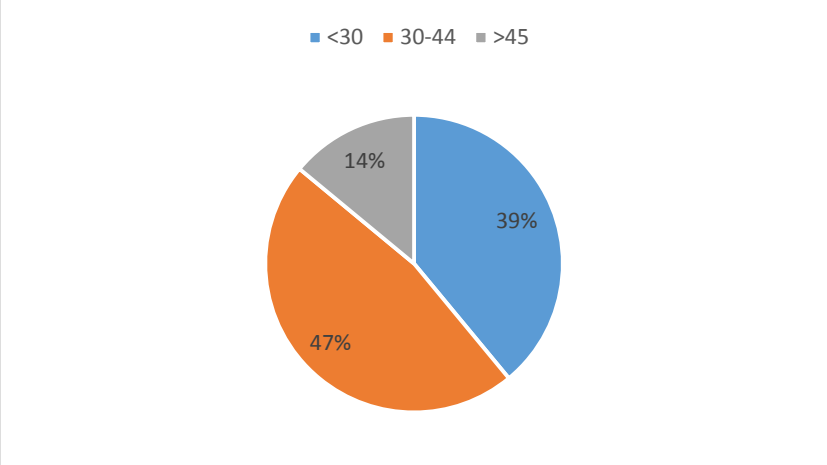
28. Demanda perfiles puesto hostelería



Entre las contrataciones intermediadas por la Asociación, la mayoría es para personas entre 30 y 45 años (47%), si bien cada vez adquiere más importancia el colectivo de menos de 30 años (39%).

El colectivo de mayores de 45 años, con un 14%, es el más "castigado" y por ello hay que fomentar, apoyar y animar a las empresas a su contratación.

29. Demanda por edades. Hostelería



El sector de Hostelería se encuentra con algunas **dificultades en lo referente al empleo**:

- No compromiso de la juventud. Los jóvenes están probando opciones distintas y no van tanto a integrarse. En muchos casos su incorporación al sector no lo ven como una opción a largo plazo sino como una salida temporal hasta que tienen otras opciones más ajustadas a su formación o expectativa profesional.
  El sector de distribución si identifica que algunas personas que se incorporan provienen de la hostelería y lo ven como opción "menos mala", aunque también para un tiempo limitado.
- Emprendimiento: El sector ha dejado de ser una salida para personas en desempleo que no veían posibilidades de trabajar en otros sectores. Ahora ya no sirve porque las barreras de entrada al sector por los altos alquileres y los requerimientos del sector, lo convierte en difícilmente asequible en la mayoría de los casos.
- Estacionalidad en el empleo. Ante el importante crecimiento que está experimentando el turismo en Gipuzkoa, en los meses de verano la previsión es que no se va a poder cubrir toda la demanda de personal existente.

Principales necesidades / demanda del sector

Las principales demandas del sector en relación con el empleo son las siguientes:

- Las dificultades de encontrar personal es general en el sector de la hostelería, pero sobre todo necesitan personal de barra y camareros.
- Comienzan a requerir personas mayores de 45 años, por el mayor compromiso de permanencia a medio y largo plazo que adquieren con el trabajo respecto a la juventud.
- En cuanto al perfil demandado, los aspectos más demandados están relacionados con competencias transversales (actitud) y la experiencia previa. Valoran más la experiencia previa que la formación especializada.
- Los idiomas más demandados son el euskera, fundamentalmente en determinadas zonas del interior del territorio. También otros idiomas, como el inglés y francés, en zonas turísticas.

2.3.3. Empleo blanco

En este estudio se han analizado las previsiones de empleo en el sector, sin incluir los servicios socio-sanitarios prestados a personas en residencias y centros de atención a personas mayores y dependientes.

Como consecuencia del envejecimiento de la población y de la incorporación de la mujer al mundo laboral l**as principales actividades englobadas en "empleo blanco"** son las referidas a:

- Cuidado de personas mayores / dependientes en el hogar
- Guarderías

En las entrevistas mantenidas en las empresas del sector, trasladan la necesidad de incorporar más personal, ya que cada vez el objetivo de las familias es mantener en mayor tiempo posible a las personas mayores y dependientes en su domicilio, facilitando el bienestar y mejorando la calidad de vida de todo el núcleo familiar

El sector considera que se va a generar empleo en los próximos años.

Las principales dificultades para potenciar la actividad del empleo blanco, según la información obtenida en las entrevistas han sido:

- Profesionalización del sector.
- **Competencia de la economía sumergida**.
- **Reticencias culturales** por parte de las familias de las personas dependientes a admitir personas de fuera de la familia.
- Alta presencia de mano de obra inmigrante en condiciones de irregularidad.

Por otra parte destacamos como factores determinantes para potenciar el crecimiento del empleo blanco:

- Fomento de la calidad del sector.
- Nueva ley de contratación púbica, que va a favorecer la incorporación de personas en riesgo y situación de exclusión social.
- Mejorar la imagen del sector y de la persona cuidadora profesional.
- Profesionalización del sector a través de la formación y la acreditación cualificada.

El **perfil requerido en los servicios de atención domiciliaria** está condicionado por la formación exigida para trabajar en el sector. A partir de estas exigencias, los aspectos más valorados a la hora de contratar están condicionados por las competencias actitudinales de las personas, especialmente "empatía", tanto en relación a las personas dependientes como a las familias, así como "capacidad de respuesta ante las personas".

Si bien hasta la fecha el trabajo en el sector de atención domiciliaria ha sido fundamentalmente femenino, cada vez se demanda más personal masculino, ya que muchos hombres demandan ser atendidos por cuidadores del mismo sexo, y por mayores facilidades de movilización de las personas.

No hay preferencias respecto a la edad de las personas trabajadoras.

Las demandas de empleo relacionadas con **escuelas infantiles** van a centrarse fundamentalmente en personas de cuidados de los bebés, niñas y niños, así como personal de limpieza y de cocina.

Una de las principales dificultades para el sector es el poco atractivo para niveles de cualificación medio - alto

Los canales más habituales de acceder al empleo blanco son a través de Lanbide, asociaciones especializadas en atención a los inmigrantes,…

2.3.4. Empleo verde

Al hablar de "empleo verde" se hace referencia tanto al empelo verde tradicional, como a los nuevos yacimientos de empleo que se podrían multiplicar si se impulsara un nuevo modelo económico sostenible.

Los principales sectores tradicionales de generación de empleo a nivel estatal en los últimos años han sido (por orden de importancia):

- Gestión y tratamiento de residuos (*)
- Energía renovables
- Tratamiento y depuración de aguas residuales.
- Sector Público
- Agricultura y ganaderías ecológicas.

Como consecuencia de la lucha contra el cambio climático, principalmente se están produciendo nuevos yacimientos de empleo en tecnologías de la información y la comunicación, la rehabilitación-edificación sostenible, el turismo sostenible, las actividades específicas relacionadas con la mitigación o adaptación al cambio climático, la movilidad y el transporte sostenible, la economía de la biodiversidad, los cultivos agro-energéticos, el sector del automóvil y la ecología industrial son muestra de ellos.

También, sectores como el de la agricultura y ganadería, la energía, la salud, la gestión de las áreas forestales, el tratamiento y depuración de aguas, los seguros y certificaciones, el turismo, el transporte, las telecomunicaciones y la sociedad de la información, las actividades industriales, o el sector financiero pueden verse afectados o, incluso, beneficiados en un contexto de adaptación al cambio climático.

(*) La Doctrina de la Unión Europea basa la gestión de los residuos en el concepto denominado "JERARQUÍA DE RESIDUOS", en la que se establece por este orden:

- La prevención, incluida la reutilización,
- La preparación para la reutilización.
- El reciclado
- Otros tipos de valorización
- La eliminación

Tendencia del empleo verde

A continuación conviene realizar una previsión de la tendencia del empleo verde en los principales sectores.

a. Gestión de residuos

Se trata de **una de las actividades más maduras** y cuya expansión ha venido determinada, por un lado, por el aumento de la generación de residuos en España, como consecuencia del aumento de la población y de las ratios de generación de residuos por persona y, por otro lado, por la entrada en vigor de un cuerpo normativo sólido.

No obstante, se están identificando nuevos nichos generadores de empleo, principalmente ligado a la "preparación para la reutilización".

b. **Sector de producción de energías renovables**.

Se trata de una actividad que no sólo no ha agotado su potencial de crecimiento, sino que se encuentra en los inicios de la fase de despegue, en parte por la posibilidad de utilización de diferentes recursos naturales: solar, eólica, marina, agro-energética

Ha de señalarse que el potencial de crecimiento de este sector depende de factores político-institucionales, económicos y sociales.

c. Tratamiento y Depuración de aguas residuales

Presenta un escenario similar al de la gestión y tratamiento de residuos. Se trata de un sector que se acerca a la fase de madurez y que ha evolucionado muy favorablemente en los últimos años. Aunque su crecimiento futuro está también garantizado por el déficit de tratamiento, aún existente su capacidad de creación de empleo está entrando en una fase de desaceleración.

Existen factores que favorecen un crecimiento moderado en el empleo en esta actividad: el potencial existente en materia de diseño y construcción de sistemas de reutilización de aguas, la construcción de nuevas estaciones de depuración de aguas residuales y la construcción y mantenimiento de depuradoras de aguas residuales industriales. Sin embargo, el potencial de generación de empleo en el medio y largo plazos es moderado, pues una vez construidas las instalaciones e infraestructuras necesarias, el requerimiento de puestos de trabajo es limitado, debido, en parte, a la mecanización y automatización de las tareas operativas en las plantas depuradoras.

d. Sector público

Desempeña también un importante papel en materia de generación de empleo verde. Estos puestos de trabajo responden a la necesidad de dar respuesta a las diversas y crecientes competencias estatales, autonómicas y locales en materia de medio ambiente.

e. Industria y servicios

El empleo ambiental en la industria y en los servicios se estima que representa el 3,5 – 4% del empleo verde. Resulta complementario al anterior en aquellas empresas que, debido a su tamaño o naturaleza, requieren un departamento o servicio de medio ambiente como parte de la organización.

f. El subsector de la I+D+i ambiental

Ha experimentado un crecimiento exponencial en los últimos años. En este caso, el impulso responde al crecimiento generalizado del empleo en actividades de I+D, debido al atraso relativo en materia investigadora respecto a otros países del entorno europeo.

g. Agricultura ecológica

Es un sector en el que se han realizado experiencias para la integración de personas con discapacidad psíquica, con buenos resultados.

Para su potenciación es necesario buscar espacios internos de **conexión intergeneracional** donde jóvenes y mayores puedan compartir conocimiento de tal manera que se garantice un relevo generacional que continúe y contribuya a mejorar el desarrollo empresarial y/o institucional.

Demanda del empleo verde en Gipuzkoa:

1. Se detectan oportunidades de empleo en el apartado de "preparación para la Reutilización", ya que el 80% de las cosas que se utilizan se emplea una sola vez
2. La Gestión de los residuos es una de las actividades principales de las Empresas de Inserción, ya que:
   - Es intensiva en mano de obra.
   - No precisa de gran cualificación
   - Permite generar mecanismos de mejora de la empleabilidad de personas en situación o riesgo de exclusión
3. Los perfiles profesionales que van a ser requeridos son:
   - Conductor
   - Peón de recogida
   - Peón agrícola
   - Peón montador
   - Peón forestal
   - Clasificadores
   - Almacenistas
   - Telefonistas
   - Personal técnico de Medio Ambiente y Salud Laboral

- Profesionales relacionados con la Reutilización: Carpintería, Costura, Tapicería …

4. La agricultura ecológica es una actividad con potencial de inserción, sin requerimientos especiales de cualificación. Se considera también de interés para iniciativas de autoempleo y emprendimiento colectivo.

3. CORRELACIÓN ENTRE DEMANDA DE EMPLEO Y PERSONAS EN EXCLUSIÓN SOCIAL

Del análisis de las personas en riesgo de exclusión, y el análisis de la demanda realizado, se pueden obtener las conclusiones citadas a continuación.

a. Caracterización de las personas en riesgo de exclusión

El **24%** de las personas paradas guipuzcoanas **no está alfabetizada o tiene únicamente estudios primarios**, siendo del 31,1% en el caso de la comarca del Bidasoa. Si a este colectivo se le suman las personas que han alcanzado la **Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO)**, la cifra alcanza el **69%** en Gipuzkoa; siendo del 73,4% en el caso de Debabarrena.

Total parados	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	GIPUZKOA
Sin alfabetizar o estudios primarios incompletos	7,4%	**13,5%**	9,7%	8,8%	**12,0%**	**11,4%**	7,7%	**9,5%**
Estudios primarios completos	**23,7%**	15,8%	**19,4%**	10,8%	15,3%	9,6%	16,0%	**14,4%**
ESO	39,7%	44,1%	42,3%	45,8%	45,1%	51,4%	45,1%	**44,8%**
FP (Medio y Superior)	19,3%	17,6%	18,3%	20,5%	16,4%	18,4%	17,7%	**19,1%**
Estudios universitarios	10,0%	9,0%	10,3%	14,2%	11,2%	9,1%	13,5%	**12,2%**
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	**100%**

PERSONAS PARADAS MENORES DE 25 AÑOS: En el caso de las personas paradas menores de 25 años, el nivel de cualificación es incluso menor en comparación al total de personas paradas. El 40% se encuentra sin alfabetizar o sólo alcanza los estudios primarios (el 61% en el caso de Bidasoa). Así, únicamente el 20% se encuentra en posesión de un título de FP o universitario (el 14% en el caso de Bidasoa).

PERSONAS PARADAS DE ENTRE 25 Y 44 AÑOS: El **25% no está alfabetizada o ha alcanzado únicamente estudios primarios**, siendo el **62% este segmento si además se le suman las personas que han alcanzado la ESO**. Se observa un nivel de cualificación menor en la comarca de Debabarrena.

PERSONAS PARADAS DE 45 AÑOS O MÁS: El **21% no está alfabetizada o ha alcanzado únicamente estudios primarios**; si a este segmento se le suman las personas que han alcanzado la ESO, esta cifra se incrementa al **73%.** En el caso de Goierri, esta cifra alcanza el 80%.

Total parados de 45 y más años	Bidasoa	Debabarrena	Debagoiena	Donostialdea	Goierri	Tolosaldea	Urola Kosta	GIPUZKOA
Sin alfabetizar o estudios primarios incompletos	5,4%	**10,5%**	8,1%	7,3%	9,7%	8,3%	5,6%	**7,6%**
Estudios primarios completos	**22,6%**	14,2%	**22,4%**	10,3%	13,9%	9,7%	12,9%	**13,7%**
ESO	45,2%	52,0%	48,4%	52,3%	55,9%	59,8%	56,8%	**52,2%**
FP (Medio y Superior)	19,4%	17,2%	14,7%	19,6%	13,6%	17,3%	16,1%	**18,1%**
Estudios universitarios	7,4%	6,1%	6,4%	10,4%	6,8%	4,9%	8,5%	**8,5%**
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	**100%**

En algunas comarcas, como Debabarrena el 67% de las personas desempleadas provienen del sector servicios, y el 24% de la industria.

Por último sería interesante analizar el perfil de las personas perceptoras de la renta de garantía de ingresos por comarca.

GÉNERO: El 53% del total de personas perceptoras de RGI son mujeres. No obstante, por comarcas, únicamente en los casos de Bidasoa y Donostialdea supera el porcentaje de mujeres al de los hombres.

INTERVALO DE EDAD: El 63,5% de las personas perceptoras tiene entre 35 y 54 años de edad. Por Comarcas los resultados son similares, alcanzando el 66% en el caso de Bidasoa, y reduciéndose al 61% en el caso de Tolosaldea.

NIVEL FORMATIVO EN DEMANDA DE EMPLEO: En cuanto al nivel formativo, se observa como el nivel de cualificación máximo alcanzado es bastante bajo en todos los casos. En torno el 45% del total no cuenta con título de graduado escolar y el 22% únicamente ha alcanzado el graduado escolar.

b. Demanda de empleo en Gipuzkoa

Según el análisis documental, a nivel sectorial, el principal sector en creación de empleo será Servicios. En segundo lugar estará el sector industrial, fundamentalmente a metal – mecánica.

Otro de los aspectos a tener en cuenta es el referido a “la edad preferida de contratación”.

Indiferente	10,9%
Menos de 35 años	68%
De 35 a 45 años	20,4%
Mayores de 45 años	0,7%

Teniendo en cuenta las características de las personas en riesgo de exclusión, existe una oportunidad de empleabilidad para las personas jóvenes, pero se precisará trabajar con el colectivo de mayores de 45 años, por la limitación manifestada como colectivo de cara a su contratación.

c. Conclusiones

1. La **formación–cualificación** es un elemento clave en la incorporación de las personas al mercado laboral.
2. El **sector industrial** sigue teniendo un peso importante en Gipuzkoa, estimándose que representará el 25,7% del nuevo empleo total previsto.
   Las personas desempleadas de entre 25 y 44 años son las que tienen un mayor nivel formativo, y buena parte de ellas experiencia previa, requisitos imprescindibles para el sector industrial.
   Así mismo, cabe mencionar que empresas como Gureak o KL KateaLegaia han incorporado con éxito a personas con diferentes grados de discapacidad en el ámbito industrial.
3. Se debería incentivar o poner en valor el papel que pueden desempeñar **las personas mayores de 45 años**. Como se desprende de la entrevista que se mantuvo con la Asociación de Hostelería de Gipuzkoa, en los últimos años se está observando una preferencia por este perfil de edad por su compromiso con el trabajo.
   Hay un perfil de personas mayores de 45 años (fundamentalmente varones), con experiencia y cualificación en el ámbito de producción que, con un reciclaje en nuevas tecnologías y herramientas del sector, podrían ser de interés para el sector industrial.
4. Como se ha evidenciado, la experiencia previa tiene un peso importante (más del 50%) en buena parte de las contrataciones. El impulso de la **formación dual** o de mecanismos que faciliten una primera incorporación de la juventud al puesto de trabajo es un itinerario por el que apostar.
   Este esquema de "formación dual" debería plantearse no sólo para las personas jóvenes, sino para personas desempleadas de larga duración, que necesiten un reciclaje en nuevos sectores o actividades profesionales.
5. El **empleo blanco,** si se pone en "valor", puede ser una alternativa interesante para personas en riesgo de exclusión, siendo un sector donde se va a generar empleo ya que cada vez se valora más el cuidado a las personas dependientes en el ámbito familiar.
6. Se prevé demanda de empleo en cuidados a niños así como personal de limpieza y cocina en guarderías y escuelas infantiles donde se requieren formaciones básicas.
7. La **Hostelería** ofrece posibilidades de interés para personas con niveles de formación medio y bajo.
8. Teniendo en cuenta el peso creciente de las personas inmigrantes en Gipuzkoa, las principales barreras que se encuentran de cara a su inserción laboral están relacionadas con niveles bajos de formación, así como con dificultades por el idioma.
   Las demandas de trabajo en el sector servicios están relacionadas en muchos casos con la atención al público; y este colectivo tiene mayores dificultades para cumplir con el perfil. Determinados perfiles de **empleo verde** o de la hostelería pueden ser un primer paso para su inclusión; sin olvidar la necesidad de capacitación.
9. Potencial de generación de empleo en la **agricultura ecológica**, tanto para personas de alta, media o baja cualificación, por los diferentes perfiles requeridos. Es un sector en el que las personas con discapacidad psíquica se han integrado a través de una experiencia piloto en Gipuzkoa que está resultando exitosa.
10. La **preparación y la reutilización** son ámbitos de generación de empleo donde personas con niveles básicos de formación tienen fácil acceso a la empleabilidad.

4. BUENAS PRÁCTICAS PARA FAVORECER LA INTEGRACIÓN

4.1. Introducción

Desde la **Unión Europea,** tal y como se recoge en las conclusiones del Consejo tituladas "La lucha contra la pobreza y la exclusión social: un enfoque integrado", (adoptadas por el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, en su sesión nº 3474 celebrada el 16 de junio de 2016), se considera que son necesarias soluciones y planteamientos innovadores de inclusión activa, que combinen el apoyo adecuado a los ingresos, el acceso a servicios de calidad y mercados laborales integradores, al tiempo que garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, para de este modo luchar contra la pobreza y la exclusión social de manera eficaz. Siendo este planteamiento aún más relevante en un contexto de restricciones en materia de sostenibilidad fiscal.

Las conclusiones buscan superar la fragmentación de la prestación del servicio o la discontinuidad entre los servicios de empleo y la asistencia social, además de la necesidad de individualizar la ayuda.

En el mismo documento se anima a los estados miembros a que conozcan el valor de aplicar un enfoque integrado y redoblen sus esfuerzos para prevenir y luchar contra la pobreza y la exclusión social y, de este modo, cumplir sus respectivos objetivos nacionales en materia de pobreza y exclusión social (siempre teniendo en consideración sus situaciones específicas).

Las **Recomendaciones específicas** por países del **Consejo** para España **en 2014** consideran que:

"[…] la coordinación limitada entre los servicios sociales y de empleo (incluidos los locales y regionales) y la carga administrativa para acceder a los regímenes que garantizan una renta mínima dificultan la transición fluida entre la asistencia social y la reincorporación al mercado laboral".

Además, el Consejo recomendó, entre otros,

"[…] reforzar los requisitos de búsqueda de empleo para la percepción de las prestaciones por desempleo. Mejorar la eficacia y la focalización de las políticas activas del mercado de trabajo,

[…] sobre todo para quienes tienen más dificultades para acceder al empleo. Reforzar la coordinación entre las políticas del mercado de trabajo y las de educación y formación.

Acelerar la modernización de los servicios públicos de empleo para que presten un asesoramiento personalizado eficaz, proporcionen formación adecuada y garanticen las iniciativas de cooperación entre los sectores público y privado en los servicios de colocación y supervisar la calidad de los servicios proporcionados.

Respecto a las medidas de inclusión social, el Consejo recomendó "[…] Reforzar la capacidad administrativa y la coordinación entre los servicios sociales y de empleo con el fin de brindar itinerarios integrados de apoyo a quieren se encuentren en situación de riesgo, e impulsar entre las administraciones públicas encargadas de los programas de renta mínima procedimientos racionalizados para facilitar las transiciones entre los sistemas de rentas mínimas y la incorporación al mercado de trabajo.

Más recientemente, en julio de 2015, el Consejo emitió nuevas recomendaciones para España2y en esta ocasión, evaluó "[…} la escasa coordinación entre los servicios sociales y los de empleo […] ha reducido la eficacia de los programas de prestaciones sociales".

y recomendó "Adoptar medidas para aumentar la calidad y eficacia de la ayuda en la búsqueda de empleo y el asesoramiento. Optimizar la renta mínima y la ayuda familiar".

4.2. Buenas prácticas en Euskadi.

1. **Ayuntamiento de Vitoria- Gasteiz. Planes EMPLEO TEMPORALES- ESTACIONALES**. Dirigido a:
    - Personas de 50-64 años:
    - Personas que accedan a los SSMM y hayan firmado un Convenio de Inserción (no necesariamente perceptoras de ayudas sociales)
    - Otros Personas "ya conocidas" por SSMM (con un diagnóstico claro) con Buenas condiciones físicas y psíquicas para trabajar; Motivación declarada hacia su participación en un programa formativo –laboral

Busca:

- Migración de políticas pasivas a políticas activas de empleo
- Empleo con Apoyo, con Formación posterior a Planes de Empleo: Departamento de Empleo, y Orientación para la incardinación en el mercado laboral ordinario: en empresas, auto-colocación,…

2. **Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz - CONTRATACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE Y SOSTENIBLE.**

El objetivo es Implantar en el Ayuntamiento en su conjunto, prácticas que favorezcan la integración social, la igualdad de mujeres y hombres, el Comercio Justo y el respeto al medio ambiente en la contratación municipal.

4.3. Buenas prácticas en Europa

Varias de las buenas prácticas que se presentan a continuación han sido financiadas por el Fondo Social Europeo.

1. Luxemburgo. La pequeña tienda que ofrece grandes oportunidades

El proyecto Kleederstuff II estaba dirigido a ex delincuentes, refugiados, beneficiarios del régimen de ingreso mínimo garantizado, personas con problemas de salud mental y otros que necesitan apoyo. El proyecto se ejecutó como una tienda minorista e involucró la recolección, clasificación, reparación y personalización de ropa de segunda mano para ser revendida a un precio modesto.

Kleederstuff II funcionaba como una compañía real, y se esperaba que los trabajadores siguieran las reglas de control de tiempo, absentismo, seguridad e higiene. Pero a los participantes también se les ofreció una gama de apoyo adicional, incluida la oportunidad de participar en viajes educativos, y obtener calificaciones en francés y matemáticas.

Las habilidades que los participantes aprendieron "en el trabajo" incluyeron planchado, reparación, lavandería, mantenimiento y ventas, así como habilidades más suaves como la confianza y el trabajo en equipo.

El proyecto funcionó durante dos años, con ocho personas y dos líderes de equipo trabajando en la tienda cada año.

Además de apoyar la integración a través de la interacción social y cultural, y ayudar a las personas a estar más motivadas y seguras de sí mismas, el proyecto también fue una empresa social útil. Las regiones donde se llevó a cabo el proyecto son algunas de las áreas más necesitadas de Luxemburgo, y la ropa se vendía a bajo precio a los locales que más la necesitaban.

2. Bélgica: Dabei

Dabei, con sede en Bélgica de habla alemana, ayuda a los desempleados a fortalecer sus habilidades prácticas y sociales a través de una selección de talleres dirigidos por profesionales experimentados.

En la "cocina de aprendices", los participantes desarrollan sus habilidades de cocina, planificación y servicio al cliente proporcionando un servicio de catering para el público.

El taller del "equipo de constructores" brinda a los participantes conocimientos básicos sobre el comercio de la construcción, y en el "taller artesanal", los participantes reciclan y renuevan muebles viejos y otros productos para venderlos en su propia tienda de segunda mano.

Más de 100 personas al año, incluido personal, voluntarios y participantes, están involucradas en el proyecto Dabei, que ha tenido mucho éxito. Más del 60% de los participantes se trasladan directamente al empleo, buscan más títulos o continúan con el aprendizaje luego de abandonar el proyecto.

Es importante destacar que Dabei se basa en su propio éxito al generar el 52% de sus ingresos a través de sus propias actividades. Significa que muchas más personas con oportunidades limitadas en el mercado de trabajo tendrán la oportunidad de acceder a los talleres, generando confianza, capacidad de recuperación y habilidades prácticas en un entorno social estable.

3. Finlandia. Ohjaamo: la "tienda de guía de ventanilla única"

Se ha desarrollado una nueva cadena de centros de asesoramiento en toda Finlandia, y ya está cambiando la forma en que los servicios en todo el país trabajan con los jóvenes. Los centros de Ohjaamo son "tiendas de orientación integral" para personas menores de 30 años. El centro de Ohjaamo en Helsinki está cofinanciado por cinco departamentos gubernamentales de la ciudad de Helsinki y los servicios públicos de empleo regionales de Uusimaa, desarrollado en base a experiencias de un FSE anterior. Con un proyecto financiado, Ohjaamo se enfoca en el empleo y la orientación profesional, pero también ofrece consejos sobre todo, desde finanzas hasta salud y relaciones.

Los centros emplean a alrededor de 30 especialistas, incluidos asesores de estudio, entrenadores de trabajo, coordinadores comerciales, trabajadores sociales y de atención de la salud, que ofrecen consejería grupal individualizada. Operan un servicio de entrega inmediata durante el día, así como la organización de eventos y actividades como "citas rápidas" con los empleadores y charlas inspiradoras de mentores profesionales.

El enfoque de "ventanilla única" ya ha demostrado ser muy exitoso. En los primeros 18 meses de operación, Ohjaamo Helsinki vio a más de 6,000 jóvenes a través de sus puertas, y para fines de 2016, casi 40 centros operaban en diferentes partes de Finlandia.

Ohjaamo no solo beneficia a los jóvenes que aconseja; para los profesionales involucrados, ha creado una nueva forma de trabajar. Debido a que los centros están dirigidos por los clientes, las agencias involucradas están compartiendo más datos, creando nuevas redes y coordinando sus servicios de una manera que beneficie a todos.

4. Grecia: trabajo público en el norte del mar Egeo

Los residentes desempleados de tres islas del norte del mar Egeo tuvieron la oportunidad de participar en planes de trabajo público y mejorar tanto su propia calidad de vida como la de las comunidades locales.

629 personas desempleadas con diversas habilidades participaron en el plan de trabajo público de Egeo Septentrional y recibieron un pago de 625 EUR mensuales durante 5 meses. Se dio prioridad a los desempleados de larga duración y a los que vivían en hogares sin una persona trabajadora. El plan les ayudó a sentir que tenían un propósito de nuevo, mientras que, al mismo tiempo, su trabajo tuvo un efecto muy positivo sobre el medio ambiente y las comunidades de las islas, cubriendo sus necesidades reales.

Como ejemplos, se renovaron parques y se llevaron a cabo actividades de reforestación, protección forestal, limpieza y operaciones de defensa contra inundaciones menores, y se ofrecieron servicios de atención social a grupos socialmente vulnerables.

Además, en el marco de la implementación del plan, se firmó un acuerdo de cooperación entre la organización sin fines de lucro "Iliaktida", el coordinador del proyecto, y las organizaciones del gobierno local. Esta asociación resultó en el desarrollo de redes que sentaron las bases para futuras colaboraciones.

5. Empresas sociales para una comunidad más verde

El municipio de Fyli es un área con dificultades particulares, ya que alberga el sitio de eliminación de desechos de casi toda la región de Ática. También se caracteriza por una alta tasa de desempleo de larga duración. ¿Cómo pueden estos dos problemas convertirse en una oportunidad para iniciativas de desarrollo y oportunidades de empleo?

El programa "Acciones locales para la inclusión social de grupos vulnerables en el municipio de Fyli" propuso una respuesta. El plan, implementado en colaboración con la municipalidad, brindaba apoyo a los desempleados de grupos sociales desfavorecidos (desempleados de larga duración de más de 45 años, personas en situación de pobreza, jefes de familias monoparentales) para que pudieran establecer sus propios negocios relacionados con actividades para regenerar espacios públicos.

Más específicamente, sobre la base de un estudio de las necesidades locales, se crearon 8 empresas cooperativas sociales para proyectos de construcción y paisajismo y la provisión de servicios de limpieza y gestión de espacios verdes.

80 desempleados participaron en el plan, 62 de los cuales ingresaron al mercado laboral. Los beneficiarios siguieron programas de educación y capacitación relacionados con los objetivos de las nuevas empresas y recibieron asesoramiento.

6. Alemania. Contando con mujeres

En Avanta Steps en Munich, las mujeres desempleadas de larga duración asisten a cursos de capacitación cuyo objetivo es que vuelvan al trabajo. La clave del éxito: un programa flexible, así como una pasantía obligatoria especialmente para las personas que han estado desempleadas por largo tiempo. 30-50% de los participantes tienen antecedentes migratorios.

En varios módulos certificados por IHK del curso de capacitación vocacional "Office Management Clerk" los participantes aprenden las habilidades necesarias, incluyendo, entre otras, técnicas de escritura, procesamiento de texto, recursos humanos y contabilidad, habilidades secretariales, administración de oficinas y tecnología de comunicaciones. El curso

también incluye la licencia europea de manejo de computadoras (ECDL), capacitación en cómo hacer aplicaciones y calificaciones adicionales en habilidades sociales y trabajo de proyectos.

Los participantes aprenden a trabajar de forma autónoma y en grupos, y los primeros exámenes se hacen pronto para que los participantes puedan ganar confianza en sí mismos desde el principio. La experiencia práctica se obtiene a través de pasantías con diferentes empresas en Munich y alrededores.

La capacitación para la solicitud de empleo y el apoyo de seguimiento durante seis meses después del final de la capacitación ayudan aún más a los participantes en su camino hacia una nueva carrera. Hasta el 30% de los participantes debería encontrar un trabajo permanente después de la calificación.

7. Austria. Hacer que las personas desfavorecidas estén en condiciones de trabajar

Debido a su falta de educación básica y capacitación, los austriacos y migrantes poco calificados, tanto mujeres como hombres, tienen dificultades para ingresar al mercado de trabajo.

La educación adicional con un enfoque en educación básica y aprendizaje de idiomas tuvo como objetivo fortalecer las habilidades relevantes para el mercado de trabajo de personas entre 18 y 50 años. Esto incluyó refrescar y mejorar las competencias de lectura, escritura, aritmética y tecnología de la información. Se examinaron las calificaciones profesionales superiores de forma individual en grupos pequeños. Los participantes fueron apoyados en su desarrollo personal y trabajaron en sus fortalezas en función de sus recursos.

Los participantes seleccionados fueron entrenados para funcionar como enlaces entre austriacos y migrantes.

También se analizaron los problemas de salud, buscando aumentar el bienestar de los participantes, una base para tomar parte en el mercado laboral, y mejorar su calidad de vida.

Como parte de un programa de tutoría, siete ex participantes hicieron una presentación sobre su viaje de desarrollo.

Muchos participantes han integrado el mercado laboral austríaco con empleos a tiempo completo, entre otros, en las áreas de limpieza, informática y diferentes áreas de comercio.

8. "EPIC" para solicitantes de empleo migrantes en Irlanda

Los inmigrantes que viven en Dublín, Irlanda, han sido ayudados a trabajar a través de un programa que también sirve para mejorar su independencia financiera y su integración social.

Desde 2008, EPIC ofrece capacitación previa al empleo, oportunidades de colocación laboral y servicios de asesoramiento personalizados. El programa, que atiende a unos 250 participantes cada año, cubre una necesidad importante ya que la población migrante de Dublín sufre una tasa de desempleo más alta que el resto de la población.

Los clientes de EPIC que tienen las habilidades lingüísticas y el estatus legal adecuados están inscritos en un curso de capacitación grupal de seis semanas que apunta a perfeccionar sus habilidades para buscar trabajo. El curso cubre la escritura de CV y cartas de presentación, la preparación de entrevistas, la motivación personal y la capacidad de recuperación. Los participantes también reciben información cultural y práctica sobre cómo vivir y trabajar en Irlanda.

Junto con la capacitación grupal, todos los clientes de EPIC trabajan de forma personalizada con asesores profesionales que continúan brindando apoyo hasta que se encuentre trabajo o una oportunidad de capacitación adecuada.

Además, EPIC colabora estrechamente con las principales empresas irlandesas, que ofrecen recursos adicionales que incluyen formación en TI, coaching en redes sociales y la posibilidad de participar en entrevistas "simuladas".

Desde que comenzó EPIC, ha ayudado a más del 75% de los participantes (1.728 personas) a obtener un empleo o una opción de capacitación que fortalecerá su capacidad para encontrar trabajo a largo plazo.

9. **Italia. DOTE LAVORO**

La región de Lombardía apuesta por un modelo de gestión de la formación orientado a resultados, la centralidad de la persona, la libertad de elección y la subsidiariedad. Para alcanzar esto se ha tratado de crear un paquete de servicios personalizado denominado Dote Lavoro.

Desde Dote Lavoro se pretende personalizar y poner a la persona en el centro de las intervenciones en materia de empleabilidad, por ello, las personas desempleadas reciben apoyo y supervisión especializada (no una genérica de los servicios de empleo) con el objetivo de acceder al trabajo, reciclarse o acceder al autoempleo.

El procedimiento que desarrolla el programa Dote Lavoro es el siguiente: en primer lugar se inserta a las personas beneficiarias del programa en cuatro categorías diferenciadas según un examen inicial de sus posibilidades de acceso al mercado laboral. A la hora de abordar esta categorización se tienen en cuenta diferentes variables como la edad, sexo, el nivel de instrucción, intereses y potencialidades. Según esta clasificación a cada persona beneficiaria se le reconoce una ayuda, dependiendo de la dificultad para acceder al mercado de trabajo. A cada categoría le corresponde a una asignación económica acorde con sus necesidades. A partir de ese momento la persona y su supervisor establecen una serie de metas a alcanzar que le tienen que dar acceso al mercado laboral. Con el valor de esa dotación la persona puede elegir aquellos servicios necesarios y funcionales (como por ejemplo una formación) que le permitan alcanzar las metas preestablecidas, siempre con el consentimiento de la supervisión especializada.

Las metas son consensuadas, por ello, la persona usuaria puede invertir dinero en aquellas acciones formativas que respondan a sus intereses pero que sean realistas y prácticas y que tengan en cuenta las demandas de trabajo dentro del mercado laboral.

Los objetivos previstos en el programa "Dote Lavoro" son:

- Personalizar las ayudas, diferenciando la intensidad de la ayuda de la que pueden beneficiarse las personas usuarias del programa teniendo en cuenta distintos factores que dificultan el acceso al empleo.
- Orientar los servicios de empleo al logro de resultados concretos y cuantificables.
- Empoderar a los operadores acreditados para que ofrezcan mejores resultados a la hora de dar acceso al empleo a sus personas beneficiarias. Esto se realiza a través de la evaluación de las acciones desarrolladas, y de la posterior dotación de recursos en base a las mismas.
- Apoyar la activación de redes de colaboración entre los operadores y otros actores dentro del mercado de trabajo, así como estimular la búsqueda de soluciones propias por parte de cada uno de ellos

10. Francia. MOZAïK RH

En Francia, las personas jóvenes graduadas que viven en los barrios y suburbios desfavorecidos sufren un alto nivel de desempleo (el doble que la población no procedente de estas áreas con calificaciones comparables). El problema se debe, por un lado, a la discriminación en los procesos de selección, y por otro, a que las empresas utilizan canales de reclutamiento o se dirigen a entornos a los que no pueden acceder las personas de origen modesto graduadas.

Mozaïk RH tiene como objetivo trabajar con las diferentes empresas con el fin de cambiar las costumbres en los procesos de selección. Así la capacidad y el conocimiento tienen que ser el único criterio para seleccionar a los candidatos y no la visión que un reclutador tiene en una comunidad o un barrio. Además, desde Mozaïk RH se entiende que la diversidad social y cultural en las empresas es un valor añadido que estimula la competitividad y el bagaje profesional colectivo de las empresas.

En 2013 surge MozaÏk RH una consultora de selección de personal que se centra en las habilidades, conocimientos y potencialidades de los candidatos, promueve la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y fomenta la diversidad en las empresas. Mozaïk RH ofrece a sus socios comerciales el acceso a los candidatos que no hubieran tenido presente en un proceso de selección convencional, además proporcionan otros servicios como: la asesoría en cuanto a las habilidades y capacidades que tienen que tener los y las trabajadoras que las empresas demandan, o el seguimiento de las personas trabajadoras durante el período de integración. Actualmente MOZAÏK RH trabaja con empresas de la importancia de Orange, SNFC, BNP, Airbus…

Por último, también ofrece acciones formativas y talleres de sensibilización al personal de recursos humanos de las empresas con las que colaboran, en ellas se trata de mostrar las ventajas que ofrece la diversidad en las empresas, y cómo empezar a integrarlas en los procesos de selección.

Este planteamiento puede ser aplicable en Gipuzkoa a determinados colectivos desfavorecidos como mujeres, mayores de 45 años, con un nivel de cualificación medio – alto.

11. Suecia. MITT LIV

Mitt Liv, que significa: «Mi vida», trata de afrontar el doble reto al que se enfrentan las personas inmigrantes cuando llegan a Suecia. Por un lado se tienen que integrar en una nueva sociedad y por otro, han de conseguir trabajo. Para facilitar este tránsito Mitt Liv ha puesto en marcha una red de personas tutoras que acompañan a los recién llegados.

La mentorización es una de las tendencias en materia de orientación profesional. La llevada a cabo desde Mitt Liv incluye tutorías individuales en las que se tratan aspectos sociales, educativos y del entorno laboral. Posteriormente se tiene contacto con algunas empresas asociadas que apoyan en el proceso de inserción en el mercado laboral. Los mentores son seleccionados y reciben una formación que tiene un año de duración que les permite trabajar con las personas inmigrantes que se integran en Mitt Liv.

Una acción temprana de guía y preparación para la vida en Suecia puede resolver situaciones problemáticas que se pueden perpetuar en el tiempo y frena dinámicas como caer en guetos o construir redes de apoyo exclusivamente con personas del mismo origen socio cultural. Además, a través de esta labor, se fomenta la diversidad y la integración de las personas inmigrantes en el mercado laboral sueco, de esta forma el mercado laboral se asemeja en mayor medida a la sociedad real.

12. Austria: ANPASSUNGSFÄHIGKEIT VON ARBEITNEHMERINNEN & UNTERNEHMEN

Algunas de las empresas de los sectores de actividad con mayor relevancia de Salzburgo están participando en un proyecto para detectar cuáles van a ser sus necesidades de cualificación en los próximos años. A través de este proyecto, y ante el cambio de modelo económico que exige conocimientos y capacidades novedosas en diferentes ámbitos, se pretende que la fuerza de trabajo esté debidamente formada.

Para desarrollar esto, el proyecto Anpassungsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen & Unternehmen ha puesto en marcha una investigación para diagnosticar los requisitos de cualificación y los cambios en el entorno del mercado en los diferentes ámbitos de actividad de los sectores industriales de mayor importancia de la economía local, estos son: construcción y energía, ingeniería de los metales y médica, química, plásticos y nuevos materiales, ingeniería eléctrica, electrónica y de telecomunicaciones, logística y automoción, producción de alimentos.

Una vez recabada la información a través del trabajo de campo de la investigación se examina cada empresa participante de forma individual y se realiza un plan de formación específico para cada compañía. Este proyecto ofrece beneficios concretos para todo el tejido empresarial, por un lado, puede generar un mayor grado de competitividad en la empresa, y a nivel general, en la región. Por otro lado, las personas empleadas mejoran su empleabilidad en ámbitos demandados y con valor añadido dentro de su actividad en el mercado laboral.

4.4. Otras buenas prácticas

1. **Programa "serenos"**

Se ha desarrollado un proyecto piloto en Asturias con el objetivo de favorecer la Inserción socio-laboral de colectivos desfavorecidos, con especiales dificultades de acceso al mercado laboral, impulsado por ASTATA, la Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado y Economía Social.

La franquicia social que plantea ASATA es un modelo auto-sustentable basado en la venta de un producto en dos vertientes económicas, la pública y la privada. Este es además un modelo interesante y relativamente sencillo de replicar, que no cae en el modelo de intervención social asistencial sino que se aborda desde una óptica productiva y sostenible.

Serenos basa su actividad en la inserción social de colectivos desfavorecidos. Una de las máximas que rigen este proyecto empresarial es la de desarrollar actividades de alta rentabilidad social, repartiendo los dividendos entre la propia sociedad y prestando especial atención a las personas.

Serenos es también un servicio añadido a los ya existentes en materia de bienestar social. Incorpora al diseño de la ciudad nuevos conceptos para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, gracias a la presencia en las calles de estos "buenos vecinos", los serenos. Una figura que cada vez cobra más fuerza en las ciudades del mañana y que busca en todo momento hacer la ciudad agradable a cuantos la disfrutan, independientemente del momento del día o de la noche.

Un servicio de interés general y de calidad, que no sólo actúa sobre la seguridad, también conlleva una serie de beneficios tangibles sobre el empleo y la inserción laboral. De este proyecto son beneficiarios directos determinados colectivos con grandes dificultades a la hora de encontrar un empleo. Mujeres y personas mayores de 40 años son dos grupos que se benefician de la generación de este empleo. Destacar que, el proyecto de Serenos fue considerado como un nuevo yacimiento de empleo, a lo largo de estos años los datos de contratación en la ciudad de Gijón lo ratifican.

El Sereno ejerce su función en lugares públicos, velando por las personas y el mobiliario urbano. Su labor no consiste en la seguridad, si bien se puede observar que en el lugar donde desarrolla su tarea sí proporciona una mayor sensación de "seguridad pasiva".

La figura del sereno actual tiene por función básica la ayuda a cualquier persona que le requiera información, acompañamiento o auxilio. De igual forma, se presta servicio a todos los comerciantes que deseen sumarse al proyecto. En este caso se vela por el cuidado nocturno de sus establecimientos, como pueden ser el control de las luces, las puertas, o los escaparates.

2. **Cuidadores de Barrio**

Ha sido impulsado ASATA y en colaboración con el Consorcio Vigués y la Asociación de Vecinos del Casco Viejo.

Las personas destinatarias son aquellas con especiales dificultades de inserción socio-laboral de la ciudad de Vigo.

Objetivos

- El cometido principal de los cuidadores de barrio consistirá en prestar servicio a locales comerciales, asistencia a los dueños de establecimientos así como servicios al turismo y cuidado y mantenimiento del mobiliario urbano de la ciudad.

Así mismo en su vertiente social, ayudarán a salvar las barreras arquitectónicas a personas con algún tipo de discapacidad y darán apoyo a indigentes y transeúntes y prestará atención y detección rápida a casos de maltrato

3. **Fuenlabrada: PROYECTO MILMA Migrants Labour Integration Model Based on Acculturation Project**.

MILMA es un proyecto innovador y experimental que se desarrolla en Fuenlabrada en el marco del programa europeo UIA (Urban Innova te Actions). Se propone la inserción de personas en búsqueda activa de empleo del municipio a **través del trabajo colaborativo y el emprendimiento**. La iniciativa busca la participación activa de las empresas para que la formación y la actividad se ajuste a las condiciones reales del mercado.

MILMA es sobre todo una oportunidad para las personas desempleadas porque va a permitir poner en marcha una acción innovadora para formar a estas personas en sectores con alto potencial de empleabilidad. Y todo ello, además, profundizando en las políticas de inclusión en las que Fuenlabrada es desde hace años una referencia en toda Europa. Pero MILMA es también una oportunidad para las empresas ya que les permite actuar en la formación de trabajadores y trabajadoras con un alto valor añadido.

Para desarrollar el proyecto el Ayuntamiento de Fuenlabrada se ha acompañado de cinco socios: el Centro de Iniciativas para la Formación y el Empleo (dependiente del Ayuntamiento) la Fundación Santa María la Real, la Agrupación de Sociedades Laborales de Madrid (ASALMA), la ONG CESAL y el Centro de Cultura Islámica de Fuenlabrada .

El proyecto tiene una duración de 36 meses y un presupuesto de 4,5 millones de euros. La UE aporta casi 4 millones de euros a través de Urban Innovate Actions. Fuenlabrada es la tercera ciudad con más habitantes de la Comunidad de Madrid.

Conecta empresas con personas en búsqueda activa de empleo por medio de tutelajes profesionales del sector aplicando metodologías de “aprende haciendo” para el desarrollo de productos y servicios demandados por el mercado. Se desarrollan 7 BC Labs en sectores con alto potencial de empleabilidad:

- Producción verde.
- Creación urbana y reciclaje.
- Comunicación y producción multimedia.
- Internet de las cosas.

- Producción digital.
- Atención a personas dependientes.
- Catering y restauración.

Beneficios para las empresas participantes:

- Invierte en capital humano.
- Promoción de productos y servicios innovadores
- Alta proyección de la compañía gracias a la Marca Europa del proyecto.
- Reconocimiento social de la empresa.
- Beneficios desde el punto de vista de la Responsabilidad Social Corporativa.
- Posibilidad de ofrecer prácticas profesionales a personas formadas según las necesidades de su sector.
- Una bolsa de trabajadores y trabajadoras amplia y específicamente formados.

4. Barcelona: Itinerarios integrados de inserción laboral

Barcelona Activa es la agencia de desarrollo local de la capital catalana, encargada de fomentar la creación de empresas, el espíritu emprendedor y el empleo en todo el territorio municipal. Como parte de su cometido, puso en marcha el proyecto «itinerarios integrados de inserción laboral», financiado por FSE y dirigido a los grupos más desfavorecidos de solicitantes de empleo de la ciudad. El objetivo consistía en mejorar la cualificación de estas personas y aumentar sus posibilidades de conseguir empleo.

Un ejemplo de ello es la formación y orientación profesional que se ofrece a los solicitantes de empleo para trabajar en profesiones del sector asistencial y con personas con necesidades especiales. Otro ejemplo es la cualificación en hostelería y comercio minorista, dirigida a grupos que se enfrentan a obstáculos especiales para trabajar, como los mayores de 45 años o los jóvenes.

Por otro lado, los cursos de formación disponibles cubren un arco de capacidades que son importantes para el desarrollo socioeconómico de Barcelona, como nuevas tecnologías, cualificación medioambiental y formación en la diversidad. El proyecto ha contado con la participación de 900 personas y se ha traducido en más de 800 contratos laborales. Su éxito queda patente en el hecho de que, pese a las difíciles circunstancias económicas, a su conclusión más del 70% de los participantes habían encontrado trabajo.

5. Vives emplea

El programa Vives Emplea ofrece una serie de medidas para apoyar a aquellos que más luchan para escapar del desempleo, incluidas personas con bajo nivel educativo, familias monoparentales, inmigrantes, refugiados y personas con discapacidad.

Vives Emplea forma equipos de hasta 25 personas desempleadas. Cada equipo realiza un curso de formación y desarrollo de habilidades que tiene una duración de seis meses. Las personas progresan mediante una combinación de sesiones de aprendizaje en grupo y asesoramiento especializado. Asimismo, se ofrece ayuda con simulacros de entrevistas y asesoramiento de los expertos en recursos humanos.

El objetivo consiste en **identificar los puntos fuertes y débiles de cada persona mientras se fomenta la confianza y la motivación para la vida laboral**. Los participantes acaban los cursos con un plan de empleo adaptado y orientado a los objetivos. El personal de Vives Emplea

permanece a su disposición para ofrecer asesoramiento y apoyo mientras las personas buscan trabajo.

Desde su presentación en 2014, el programa ha formado 44 equipos y ha ayudado a más de 500 personas. Alrededor de un 54 % de los participantes han logrado encontrar trabajo. Un 29 % han iniciado estudios académicos que les proporcionarán más habilidades.

Un participante comentó: «El proyecto me ha enseñado a ser mejor persona. Si creo en mí mismo y quiero algo puedo proponérmelo y lograr todas mis metas».

6. ADSIS

Con apoyo del FSE, una ONG de Gran Canaria ayuda a salir de la exclusión social a vecinos de algunos de los distritos de Las Palmas de Gran Canarias, como La Vegueta, Cono Sur y Tarifa. El proyecto ofrece un enfoque integrado, en la integración en el mercado laboral de personas desempleadas que pertenecen a grupos en desventaja social.

Con la ayuda de un equipo cualificado de expertos, los itinerarios cubren tanto los aspectos prácticos como los motivacionales de una integración progresiva de los participantes en el mercado del trabajo.

En una primera fase, los participantes siguen uno de los dos programas formativos, "Peluquería e Imagen Personal" y "Atención Socio sanitaria en instituciones", ambos "certificados de profesionalidad". Estos itinerarios formativos han sido elegidos por tener tasas de integración laboral muy altas. En una segunda fase, los participantes reciben apoyo y orientación laboral para lograr un efectivo acceso al mercado de trabajo o para empezar su propia actividad como autónomos.

El proyecto es llevado a cabo por un equipo multidisciplinar y en estrecha colaboración con los Servicios Públicos de Empleo del Gobierno de Canarias.

7. Trabajo en equipo. Proyecto Lanzaderas

El proyecto utiliza el trabajo en equipo para ayudar a personas desempleadas en riesgo de exclusión a encontrar la confianza que necesitan para acceder al mercado laboral.

El proyecto Lanzaderas agrupa a gente de distintas edades y experiencias en equipos de veinte personas que funcionan como cooperativas. Además de recibir formación y orientación, los miembros del equipo participan en acciones innovadoras diseñadas para mejorar su empleabilidad, como sesiones de «citas rápidas» de trabajo y talleres en los que aprenden cómo vender una idea de negocio o acceder a financiación.

El énfasis en el trabajo en equipo, aparte de fomentar la autoestima, también busca generar actitudes positivas dentro de los grupos en relación con el empleo y la formación. El ambiente de colaboración da lugar a sinergias, a la vez que ayuda a sacar el máximo provecho del potencial de cada persona.

La selección de los participantes del proyecto se ha llevado a cabo mediante una entrevista personal y una prueba de aptitud. La participación es voluntaria, pero los elegidos deben demostrar un firme compromiso con el espíritu de equipo.

El proyecto Lanzadera dirigió cuatro equipos en la fase piloto. Alrededor del 60% de los participantes en dicha fase accedió al mercado laboral, mientras que el 40% retomó la educación. Además, una quinta parte de los integrantes del equipo de Lanzaderas parecen preparados para desarrollar planes de negocio viables.

8. Períodos de prácticas

Personas en situación de desempleo en Sevilla, España, están beneficiándose de una ayuda para integrarse en el mercado laboral a través de un programa que les ofrece períodos de prácticas en empresas locales.

El programa Experiencias Profesionales para el Empleo (EPES) está dirigido a personas de escasa cualificación y con poca o nula experiencia laboral previa en los sectores profesionales en los que desean trabajar. Las personas a las que va dirigida esta iniciativa son jóvenes menores de 30 años, desempleados de larga duración e inmigrantes.

El principal objetivo de EPES es ayudar a los desempleados a conocer mejor el entorno laboral y a hacerse una idea de los hábitos y valores que necesitarán para prosperar en un puesto de trabajo.

Los participantes pueden permanecer en el programa EPES entre dos y seis meses. Se les inscribe en talleres que se celebran cuatro días a la semana. Además, EPES colabora con empresas locales para encontrarles las prácticas de trabajo más adecuadas.

Las personas que participan en el programa reciben una ayuda económica de unos 400 euros al mes, financiados por el Ayuntamiento de Sevilla y el Fondo Social Europeo. El personal de EPES continúa apoyando y supervisando a cada uno de los participantes mientras realizan sus períodos de prácticas.

Las cifras disponibles muestran que en el programa EPES han participado 628 personas y 463 empresas. Y, lo que es más importante, 215 de los participantes (un 34%) acabaron obteniendo empleo gracias al programa.

9. Reconocimiento al empleo solidario

INSEREMPLEO, en colaboración con la Concejalía de Empleo del Ayuntamiento de Albacete y el proyecto Horizonte, ha puesto en marcha el premio “Reconocimiento al empleo solidario” con el fin de incentivar y conceder un reconocimiento público a aquellos/ as empleadores/ as que trabajan por la integración laboral de colectivos excluidos socialmente.

Está dirigido a personas empleadoras que intervengan en la inserción y contratación laboral de colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. Todos ellos,

cumpliendo con los requisitos y las obligaciones establecidas en la norma que lo regula, pueden obtener una serie de beneficios, tales como: difusión en la página Web de la Sección de Empleo y Formación del Ayuntamiento de Albacete; reconocimiento público al "Empleo Solidario" mediante la entrega de una figura conmemorativa; publicidad de su labor solidaria en las distintas publicaciones y revistas de las entidades empresariales; acreditación del reconocimiento al "Empleo Solidario" a través de un sello específico; acceso a la bolsa de trabajo creada con las personas que participan en proyectos y programas objeto de esta iniciativa; asesoramiento en la contratación; acompañamiento laboral por parte del personal técnico durante todo el proceso; subvención municipal a la contratación.

Los objetivos definidos en el programa son:

- Reconocer y valorar públicamente la labor de aquellos empleadores locales que contratan sin prejuicios, personas en exclusión o en riesgo de estarlo
- Incentivar la contratación laboral de estos colectivos
- Incentivar la firma de convenios con empresas para la realización de prácticas no laborales y formación en el puesto de trabajo
- Conseguir un "efecto multiplicador" mediante el acto público y la difusión en los medios de comunicación, generales y especializados, de esta labor, así como en la página web del Ayuntamiento

10. Itinerario de inserción entre las mujeres y los jóvenes

Este proyecto consiste en el diseño y ejecución de un itinerario de inserción entre las mujeres y los jóvenes. Con los datos que ellas y ellos mismos ofrecen, se detectan sus necesidades para ayudarles a crear su empresa o a buscar un puesto de trabajo por cuenta ajena.

Se ofrece un trato personal e individual que consiste en detectar las capacidades y los deseos de cada persona en cuanto a la inserción laboral y así poder asesorarles en la ayuda en la incorporación al mercado de trabajo.

La prioridad del programa ha sido diseñar instrumentos que permitan la integración laboral de las mujeres y de los jóvenes, así como concienciar e involucrar en el proyecto a los diferentes agentes económicos y sociales de la zona.

Los objetivos que se buscaban eran:

- Elevar la autoestima de las personas con larga duración en desempleo y asesoramiento para su ubicación en el mundo laboral.
- Elevar el nivel de formación y desarrollo profesional y personal de las personas que buscan empleo, y ayudando a su desarrollo profesional hasta su inserción laboral.
- Sensibilizar e informar a los empresarios de la zona de actuación sobre la igualdad de oportunidades de género en el mundo laboral.

- Involucrar y comprometer a los agentes económicos, técnicos, sociales e institucionales del territorio, en el desarrollo del proyecto.
- Aprovechar las prácticas que se deriven del proyecto, para conseguir un efecto demostrativo cuya metodología pueda ser adecuada a otras áreas, a través de la divulgación del desarrollo del programa, así como de sus resultados.

Los resultados que se han obtenido con el programa han sido:

- Se ha observado un éxito en la elevación de la autoestima de las personas que pensaban que su formación y capacidad no era el adecuado para poder competir por un puesto de trabajo.
- El grado de satisfacción de las personas que han formado parte del proyecto como beneficiarias.
- El nivel de formación y capacitación profesional de las personas que han sido beneficiarias del proyecto.
- El éxito en la incorporación al mundo laboral, por cuenta ajena y por cuenta propia.

11. Programa ERSISI: Refuerzo del Derecho a la Inclusión Social a través de la Integración de Servicios

El proyecto ERSISI lleva a cabo un experimento político social en un territorio concreto de la Comunidad Foral de Navarra (Alsasua y Tudela), orientado a la prestación de servicios sociales y de empleo integrados, con el objetivo de proporcionar ayuda individualizada de alta calidad a ciudadanos en riesgo de exclusión social.

El experimento comprende una reforma piloto del programa autonómico de renta mínima, además de un nuevo mecanismo para la planificación de políticas activas de empleo a través de socios locales compuestos por grupos de interés públicos, privados y de la sociedad civil.

El proyecto está alineado con las recomendaciones de Consejo Europeo.

Objetivos del proyecto

Los objetivos específicos del proyecto son:

- Diseñar y poner a prueba un nuevo modelo de atención/activación para la población desempleada vulnerable sobre la base de una intervención coordinada de servicios sociales y de empleo unidas a través de tramitadores de casos de calidad.
- Identificar y poner a prueba modificaciones a la legislación de la Renta de Inclusión Social para conseguir una gestión flexible, simplificada y eficiente.
- Desarrollar un nuevo sistema de planificación de Políticas Activas de Empleo basada en una alianza de los sectores público y privado que involucre a empresas, sindicatos y ONG además de las unidades técnicas del Gobierno correspondientes (a nivel nacional, autonómico y local).
- Definir las características más comunes de las personas beneficiarias de los servicios sociales que no llegan a obtener un empleo, y las causas que impiden que las vías de inclusión activas se completen con éxito.
- Obtener pruebas sólidas en el modelo que permitirá tomar decisiones políticas para ampliar los elementos que hayan demostrado su validez.
- Aprender las lecciones y extraer las conclusiones que puedan ser útiles a otras instituciones en España y en la Unión Europea.

5. ÁMBITOS DE REFLEXIÓN

En este último apartado recogemos una propuesta de ámbitos de reflexión que entendemos que deben tenerse en cuenta para poner en marcha posibles planes de acción concretos que den respuesta a los restos de Gipuzkoa para facilitar la inserción laboral de las personas en riesgo de exclusión.

Hay que tener presente que si bien la inserción laboral puede ser un elemento para la inclusión social, existen colectivos de personas para quienes esta inserción no es posible. En estos casos deberían articularse otro tipo de medidas para alcanzar una cohesión social, diseñadas a la medida de sus requerimientos.

Reflexiones:

1. Hay que tener presente que si bien la inserción laboral puede ser un elemento para la inclusión social, existen colectivos de personas para quienes esta inserción no es posible. En estos casos deberían articularse otro tipo de medidas para alcanzar una cohesión social, diseñadas a la medida de sus requerimientos.
2. Mejorar la planificación de los programas de inclusión social. Partir de una planificación de la cuantificación de los colectivos con los que se quiere trabajar y contar con todos los agentes que están interviniendo. Cuantificar todos los datos sobre el colectivo de personas en exclusión, trabajar desde la planificación para tener claro a dónde se quiere llegar para a partir de ahí definir cómo, qué, cuándo, etc.
3. Necesaria coordinación institucional.
    - Entre los servicios sociales y de empleo, así como los de educación, cuyo objetivo último sería ofrecer servicios integrados.
    - Entre las políticas de empleo y las de educación y formación.
    - Entre los sectores público y privado, en el diseño e implantación de itinerarios de inserción.
4. Creación de alianzas entre los sectores público y privado. Partenariado entre agentes y asociaciones públicas, privadas y tercer sector que intervienen en los procesos de activación socio-laboral.
5. Modernización de los servicios de empleo para que presten un asesoramiento personalizado.
6. Garantizar la cobertura de los programas a todo el territorio, no sólo a algunos municipios o comarcas de Gipuzkoa.
7. Promoción y apoyo a la creación de empresas de inserción o centros especiales de empleo centradas en aquellos ámbitos en los que surgen nuevas oportunidades de empleo para las personas menos cualificadas en riesgo de exclusión.
8. Contratación pública socialmente responsable y sostenible.
9. Dignificar ante la sociedad la imagen de sectores que no resulten atractivos, pero que puedan facilitar la empleabilidad (Ej. hostelería, atención domiciliaria…).
10. Establecer campañas de sensibilización para evitar la economía sumergida.
11. Sensibilizar a las empresas para que vean la utilidad y posibilidad de contratar a determinados grupos en riesgo de exclusión (Ej. mujeres, mayores de 45 años…).

12. Sensibilizar a las personas para asumir su propia responsabilidad de cara a la inserción laboral.
13. Potenciar los cheques formación, como herramienta que permita ofrecer acciones adaptadas a los requerimientos de cada persona (itinerarios personalizados, uso gradual).
14. Flexibilizar los recursos disponibles, teniendo en cuenta la necesaria adaptación que requieren determinados colectivos, como por ejemplo personas con discapacidad.
15. Fomentar la participación activa de las empresas en la formación de las personas desempleadas, para ajustar necesidades y aptitudes (Ej. Formación dual).
16. Diseño de los planes de formación adaptados a las necesidades de empresas o sectores.
17. Fomentar la participación activa de las empresas en la formación de las personas desempleadas, para ajustar necesidades y aptitudes (Ej. Formación dual).
18. Diseño de los planes de formación adaptados a las necesidades de empresas o sectores.

6. PROPUESTA PLANES DE ACCIÓN

6.1. ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Organizar campañas de comunicación desde DFG dirigidas a la sensibilización de las personas, las empresas y la sociedad en su conjunto. Las campañas deberían diseñarse atendiendo a objetivos específicos como:

- Lograr que las empresas dejen de tener reticencias a la contratación de personas de determinados colectivos en riesgo de exclusión como mayores de 45 años, mujeres…
- Dignificar ante la sociedad la imagen de sectores que resultan menos atractivos, pero que pueden facilitar la empleabilidad (Ej. hostelería, atención domiciliaria…).
- Evitar la economía sumergida.
- Concienciar a las personas sin formación sobre la importancia de la capacitación de cara a la inserción laboral.

6.2. CREACIÓN DE UNA VENTANILLA ÚNICA DE REFERENCIA PARA LAS PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

Se trata de crear un servicio coordinado entre las administraciones públicas, entidades privadas y empresas, desde el que las personas desempleadas tengan acceso a todos los servicios existentes.

En base a un modelo de trabajo en red con diferentes actores, la clave está en la coordinación institucional. Se trabajaría en la prestación integrada de servicios sociales y servicios de empleo donde entre todos los agentes que operan en el territorio, trabajen conjuntamente en la mejora de la empleabilidad y la inclusión socio-laboral de las personas, siendo liderados por la Diputación Foral de Gipuzkoa, en el marco del modelo de gobernanza de la misma.

A nivel de Diputación, entendemos que los Departamentos implicados serían Políticas Sociales, Promoción económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial, Medio ambiente y Obras Hidráulicas, Cultura, Turismo, Juventud y Deportes y Hacienda y Finanzas.

Proponemos elaborar un mapa de servicios para asegurar además que la oferta de servicios es homogénea en las diferentes comarcas.

La idea es que cada persona pueda tener un “cheque de servicios” de los que disponer en función de sus necesidades. El modelo debe basarse en la orientación a resultados, situando a la persona en el centro del servicio, dándole libertad de elección pero comprometiéndose a su participación personal en su itinerario de inserción.

Para ello, sería necesario crear un paquete de servicios (itinerario de acción) que respondiera a las necesidades de cada persona desempleada, recibiendo apoyo y supervisión especializada según requiera acceder al trabajo, reciclarse o acceder al autoempleo.

El punto de partida sería la evaluación de las personas desempleadas en diferentes categorías (valoración del nivel de empleabilidad). A la hora de abordar esta categorización se tendrían en cuenta diferentes variables como la edad, género, nivel formativo, intereses y potencialidades.

Según esta clasificación, a cada persona beneficiaria se le asignaría un importe de ayuda (cheque de servicios), dependiendo de la dificultad para acceder al mercado de trabajo. En todo el proceso cada persona tendría asignada una persona de referencia, con la que se acordaría la meta a alcanzar.

El itinerario contemplaría:

- Orientación profesional:
- Formación: en función de la situación de partida de cada persona y de los requerimientos identificados por las empresas participantes en el proyecto
- Prácticas en empresa: con ayudas de bolsa de prácticas. La duración sería variable en función de las especialidades formativas desarrolladas
- Ayudas a la contratación por parte de las empresas (opción de formación dual)
- Apoyo para la creación de empresas: planes de viabilidad y asesoramiento para la creación de empresas
- Ayudas al autoempleo
- Asesoramiento para la consolidación empresarial

Para los casos de desempleados/as con personas a su cargo y teniendo en cuenta que esto limita en muchos casos su disponibilidad de tiempo de cara a participar en programas concretos, proponemos incorporar servicios de apoyo que permitan a estas personas adaptar sus horarios a los requerimientos tanto en relación a su capacitación como a la realización de prácticas o su contratación.

El proyecto podría plantearse como un piloto, bien por colectivo o bien por comarca, estableciendo siempre un objetivo de personas a las que dirigirlo y % estimado de inserción. De esta forma podría medirse el éxito del mismo en función de los resultados alcanzados.

Detallamos a continuación para cada uno de los sectores analizados, planes de acción específicos:

- Sector industrial.
- Hostelería y comercio.
- Empleo blanco.
- Empelo verde.

6.2.1. SECTOR INDUSTRIAL

El sector tiene potencial de contratación. Busca personas con niveles de capacitación altos (universitarios o F.P.). Planteamos posibles acciones para cada colectivo.

Mayores de 45 años con experiencia y formación previa

FORMACIÓN DUAL EN CONTENIDOS TÉCNICOS:
Como hemos indicado anteriormente, en relación a las empresas se trata de sensibilizarles sobre la oportunidad de contar con personas con la actitud requerida y no discriminarles por la edad.

El programa trabajaría con las personas desempleadas, capacitándoles para actualizar sus conocimientos a través de planes de formación diseñados específicamente para este colectivo junto con formación en competencias transversales que les permita reforzar su autoestima.

El programa comenzaría trabajando en la mejora de las competencias actitudinales, para reforzar en las personas su visión de su valía personal. Después se trabajaría de forma combinada la capacitación en aula con la aplicación práctica en la empresa, a través de contratos de formación dual o convenios de prácticas. De esta forma, además de permitir a las personas mejorar su nivel de cualificación, tendrían la posibilidad de darse a conocer en las empresas, facilitando su inserción laboral posterior.

Proponemos también incorporar programas de ayudas fiscales a la contratación de personas mayores de 45 años, que sirvan de incentivo a las empresas para el impulso de la contratación de personas de este colectivo.

Jóvenes con formación

PROGRAMA DE AYUDAS A LA CONTRATACIÓN

Se trata de incentivar la contratación de este colectivo a través de ayuda a las empresas. Las empresas interesadas en la contratación de beneficiarios del programa recibirán una ayuda a la contratación del 50% del coste, siempre que el contrato tenga una duración mínima de 6 meses.
Las condiciones laborales se regirán según el convenio que corresponda en cada empresa.

Las ayudas podrían solicitarse desde el momento de la contratación pero se aprobarían una vez demostrado que se ha cumplido con la duración mínima y que la persona a contrata cumple con los requisitos requeridos.

Estas ayudas deberían coordinarse con otras iniciativas existentes, especialmente en relación a programas de Garantía Juvenil.

Jóvenes sin formación

PROGRAMA DE ORIENTACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN A TRAVÉS DE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD
Diseño de planes de acción personalizados orientados a trabajar la concienciación de las personas jóvenes para posteriormente trabajar en su capacitación, especialmente en el ámbito de Fabricación Mecánica y Gestión de almacén.

La formación se complementaría con la realización de prácticas en empresas, para tener la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos, tener una primera experiencia en un entorno laboral y darse a conocer entre las empresas.

6.2.2. Hostelería y comercio

El sector demanda personas con experiencia previa y con actitud positiva hacia el trabajo.
Salvo en relación a puestos muy concretos, no se requiere un nivel de capacitación alto.

Proponemos trabajar en un programa que incluya, por una parte, la concienciación de las personas sobre las oportunidades que ofrece el sector, y una formación básica en ámbitos concretos como:

- Atención al cliente

- Camarero de barra y terraza
- Ayudante de cocina
- Ayudante de cocina en bares y cafeterías
- Idiomas
- Personal de caja y reposición
- Personal de venta de comercio

El programa incorporaría también ayudas fiscales a la contratación, al igual que lo planteado para el sector industrial.

6.2.3. Empleo blanco

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN
En asistencia domiciliaria a personas dependientes, los perfiles requeridos están condicionados por la formación exigida para trabajar en el sector. Una vez adquirida esta capacitación, en la contratación se valoran especialmente las competencias actitudinales.

En relación a la atención a la infancia, se requiere también formación especializada sociosanitaria, además de personal de limpieza y de cocina.

Proponemos poner en marcha un proyecto que incluya acciones de distinta naturaleza pero íntimamente interrelacionadas y dentro de un proceso. Estas acciones abarcarían los siguientes tipos de servicios:

I. Información y sensibilización
II. Orientación laboral
III. Asesoramiento personalizado
IV. Capacitación
V. Prácticas laborales
VI. Contratación

Proponemos trabajar a través de planes de acción que en un programa que incluya, por una parte, la capacitación en competencias transversales, y formaciones técnicas especializadas en:

- Atención socio-sanitaria a personas en el domicilio
- Cuidadores de niños y adolescentes
- Ayudante de cocina
- Limpieza

PROGRAMAS DE AUTOEMPLEO
El sector ofrece oportunidades para las personas interesadas en poner en marcha su propio proyecto de empresa. Además de los servicios de atención domiciliaria, podría incluir una atención integrada a la persona con tareas de acompañamiento para la realización de gestiones burocráticas, visitas médicas, servicios de catering a domicilio…

6.2.4. Empleo verde

El sector prevé un importante crecimiento, tanto en niveles altos de cualificación como de personal con formación básica. Dado el colectivo al que nos dirigimos de personas en riesgo de exclusión, nos centramos exclusivamente en los perfiles de baja cualificación.

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Proponemos trabajar en planes que acción que contemplen itinerarios personalizados de orientación laboral, sensibilización, formación y prácticas en empresas.

No se requieren altos niveles de cualificación, si bien la formación debería especializarse en los siguientes perfiles:

- Conductor
- Peón de recogida
- Peón agrícola
- Peón montador
- Peón forestal
- Clasificadores
- Almacenistas
- Profesionales relacionados con la Reutilización: Carpintería, Costura, Tapicería …
- Jardinería, operaciones básicas
- Albañilería, operaciones básicas

PROGRAMAS DE AUTOEMPLEO

En proyectos relacionados con la agricultura, el sector ofrece oportunidades para las personas interesadas en poner en marcha su propio proyecto de empresa, tanto a través de iniciativas de autoempleo como de emprendimiento colectivo.

Proponemos poner en marcha un proyecto piloto orientado a la puesta en marcha de iniciativas de autoempleo vinculadas a la agricultura ecológica. Partiríamos de identificar zonas rurales en las que, existiendo terreros propiedad de ayuntamientos, se puedan destinar estos a la capacitación de personas en desempleo interesadas en orientar su actividad profesional a la agricultura.

El proyecto trabajaría el desarrollo de competencias específicas relacionadas con la agricultura ecológica y gestión de empresas, además de competencias transversales para reforzar su autoestima, motivación y comunicación interpersonal.

Durante la formación se realizarían prácticas reales en los propios terrenos municipales, que podrían plantearse como explotaciones “cedidas” durante un determinado periodo de tiempo a partir del cual pasarían a ser gestionados por las empresas de nueva creación en alquiler a los municipios implicados.

Como última fase dentro del proyecto podría plantearse la continuidad de explotaciones familiares que no tienen continuidad dentro de las propias familias, siendo estas nuevas empresas una opción de lograr una cierta rentabilización y de relevo generacional.

6.3. INCLUIR CLÁUSULAS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

La inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública es una oportunidad que permite a la Administración dar un nuevo enfoque a la contratación pública. La entrada en vigor de **la Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público,** incluyendo cláusulas susceptibles de ser incorporadas en los pliegos de contratación pública, abre nuevas posibilidades. De esta forma, proponemos que el Departamento de Políticas Sociales sea pionero e innovador, fomentando la promoción de la contratación de empresas responsables, en materia de inserción socio laboral de personas y colectivos desfavorecidos.

Los datos que procesa el Observatorio de Contratación Pública establecen que la contratación pública representa aproximadamente el 18,5% del PIB de España. Este volumen de contratación se convierte en un instrumento de una extraordinaria fortaleza para influir en la forma de actuar de las entidades que quieren trabajar para las Administraciones públicas. La contratación pública ya no es un mero medio para que las administraciones se hagan con una serie de bienes y servicios, sino que se convierte también en una herramienta para que puedan trabajar en la consecución de otra serie de objetivos que le son propios, como son la inserción socio laboral de determinados colectivos, o la generación y mantenimiento de empleo de calidad.

- Se recogen múltiples posibilidades para la inclusión de cláusulas sociales (contratación de personas con discapacidad o con dificultades de inserción), laborales (favorecer la formación en el lugar de trabajo y la conciliación, reducir la siniestralidad laboral, garantizar la seguridad y la protección de la salud...) y medioambientales (exigencias relacionadas con el límite de emisiones, gestión eficiente del agua, reciclado de residuos, energías renovables, etiquetado ecológico...) en los criterios de adjudicación de los contratos o en las condiciones especiales de ejecución de los mismos.

- Incorpora de manera transversal y preceptiva en toda la contratación, criterios sociales y ambientales que guarden relación con el objeto, tanto en la adjudicación como en la ejecución de contratos públicos.

- Facilita el acceso a la contratación pública de las pequeñas y medianas empresas, así como de las empresas de economía social.

La contratación pública responsable no supone una declaración retórica de intenciones, sino que se estructura a través de un mandato expreso y transversal en la nueva Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público Así los artículos 1º y 28º de la Ley de Contratos del Sector Público recogen expresamente.

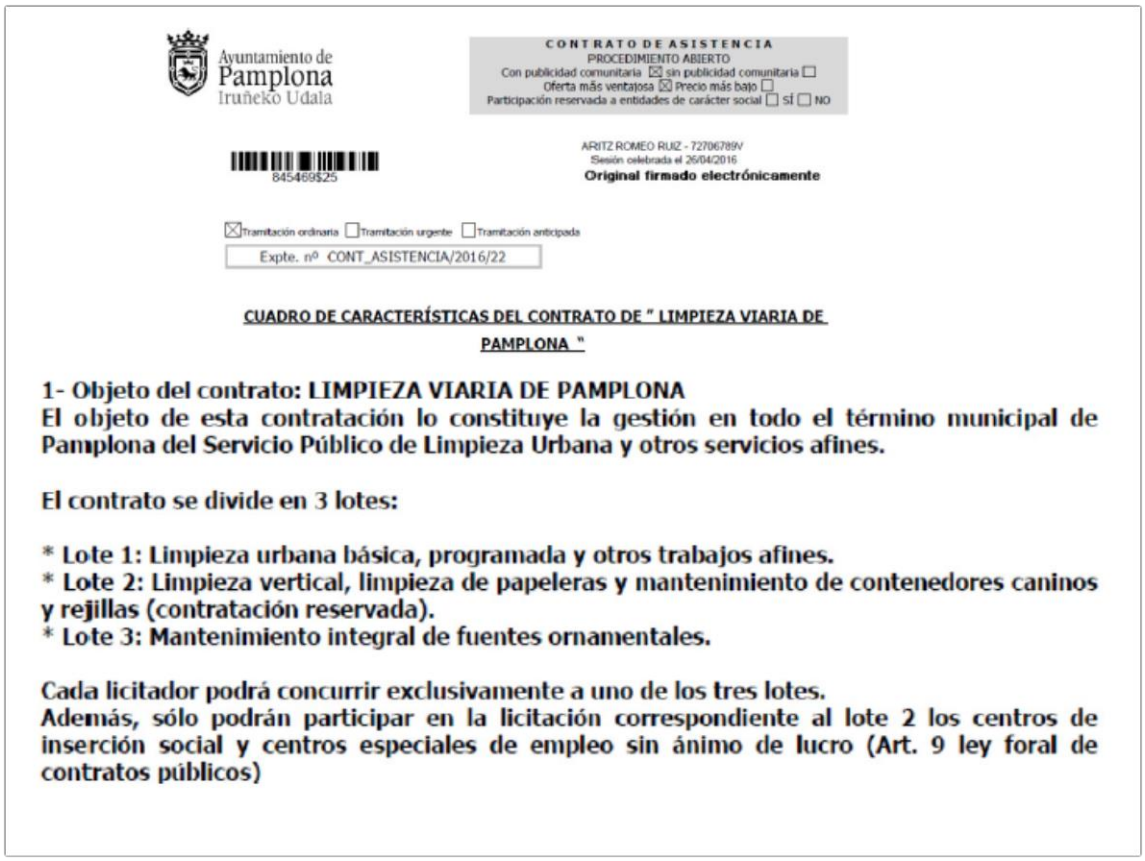
Analizamos a continuación aspectos concretos donde la Administración puede incluir cláusulas sociales.

1.- Los lotes

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, se refiere expresamente a la posibilidad de establecer lotes en su artículo 99:

La finalidad de establecer lotes (lotear un contrato) es evidente:
Evitar que la contratación pública se convierta en un oligopolio de grandes empresas, y facilitar el acceso a la adjudicación de contratos públicos de las pequeñas y medianas empresas, al igual que de los Centros Especiales de Empleo, las Empresas de Inserción, y el resto de las empresas de Economía Social. Se puede (y se debe) dividir en lotes cualquier contrato susceptible de fraccionamiento en diferentes unidades funcionales, cuantitativas o geográficas, o división en aquellas partes que puedan utilizarse, prestarse o ejecutarse por separado.

Y esta posibilidad de reservar lotes, abre vías muy interesantes para aplicar con una mayor facilidad y en un mayor número de licitaciones la figura de los contratos reservados, para promover el acceso a la contratación de la Economía Social, y para fomentar el acceso de las pequeñas y medianas empresas.
Ejemplo:



Ayuntamiento de Pamplona
Iruñeko Udala

CONTRATO DE ASISTENCIA
PROCEDIMIENTO ABIERTO
Con publicidad comunitaria ☒ sin publicidad comunitaria ☐
Oferta más ventajosa ☒ Precio más bajo ☐
Participación reservada a entidades de carácter social ☐ SÍ ☐ NO

845469$25

ARITZ ROMEO RUIZ - 72706789V
Sesión celebrada el 26/04/2016
Original firmado electrónicamente

☒Tramitación ordinaria ☐Tramitación urgente ☐Tramitación anticipada

Expte. nº CONT_ASISTENCIA/2016/22

CUADRO DE CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE " LIMPIEZA VIARIA DE PAMPLONA "

1- Objeto del contrato: LIMPIEZA VIARIA DE PAMPLONA
El objeto de esta contratación lo constituye la gestión en todo el término municipal de Pamplona del Servicio Público de Limpieza Urbana y otros servicios afines.

El contrato se divide en 3 lotes:

* Lote 1: Limpieza urbana básica, programada y otros trabajos afines.
* Lote 2: Limpieza vertical, limpieza de papeleras y mantenimiento de contenedores caninos y rejillas (contratación reservada).
* Lote 3: Mantenimiento integral de fuentes ornamentales.

Cada licitador podrá concurrir exclusivamente a uno de los tres lotes.
Además, sólo podrán participar en la licitación correspondiente al lote 2 los centros de inserción social y centros especiales de empleo sin ánimo de lucro (Art. 9 ley foral de contratos públicos)

2.-El objeto del contrato

La normativa señala que se pueden incorporar definiciones que abarquen innovaciones sociales o atender a necesidades sociales. Incluso indica en términos imperativos ("se definirán") que se debe hacer cuando sea posible ("en los que se estime que se puede"). Además, la vinculación de los criterios sociales con el objeto del contrato se reitera a lo largo del texto legal, de ahí su importancia.

Artículo 1.3. (Objeto y finalidad). "En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato".

Artículo 126.2. (Prescripciones técnicas). "2. Las prescripciones técnicas podrán referirse al proceso o método específico de producción o prestación de las obras, los suministros o los servicios requeridos, o a un proceso específico de otra fase de su ciclo de vida, según la definición establecida en el artículo 148, incluso cuando dichos factores no formen parte de la sustancia material de las obras, suministros o servicios, siempre que estén vinculados al objeto del contrato y guarden proporción con el valor y los objetivos de este".

Artículo 127. (Etiquetas). "2.a). Que los requisitos exigidos para la obtención de la etiqueta se refieran únicamente a criterios vinculados al objeto del contrato y sean adecuados para definir las características de las obras, los suministros o los servicios que constituyan dicho objeto".

Artículo 142.1. (Variantes). "Cuando en la adjudicación hayan de tenerse en cuenta criterios distintos del precio, el órgano de contratación podrá tomar en consideración las variantes que

ofrezcan los licitadores, siempre que las variantes se prevean en los pliegos. Se considerará que se cumple este requisito cuando se expresen los requisitos mínimos, modalidades, y características de estas, así como su necesaria vinculación con el objeto del contrato".

Artículo 145.2. (Criterios de Adjudicación). "Los criterios cualitativos que establezca el órgano de contratación para evaluar la mejor relación calidad-precio podrán incluir aspectos medioambientales o sociales, vinculados al objeto del contrato".

Artículo 147.1 (Criterios de desempate). "Dichos criterios de adjudicación específicos para el desempate deberán estar vinculados al objeto del contrato"

Artículo 202.1 (Condiciones especiales de ejecución de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden). "Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato, en el sentido del artículo 145…".

Se considera vinculada al objeto del contrato cualquier cuestión que esté relacionada con las prestaciones contractuales o con la plantilla que ejecuta el contrato, en cualquiera de sus aspectos, en cualquier etapa de su ciclo de vida incluso cuando no formen parte de su sustancia material, en el proceso específico de producción, o en lo referente a las formas de producción o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas.

La conclusión es obvia: no es necesario desde el punto de vista jurídico realizar una mención expresa a una o varias temáticas sociales en el objeto del contrato, o titular el contrato con referencias a la perspectiva de género o la inserción laboral, o la calidad en el empleo, o la Economía Social, ya que dichas cuestiones forman parte de la prestación contractual y la propia normativa nacional ha aclarado este tema, regulando que dichos criterios son plenamente admisibles, al hallarse vinculados de forma intrínseca al objeto del contrato

Ejemplos:

> ***Propuesta. OBJETO DEL CONTRATO***
> *A juicio y criterio del órgano de contratación resultará pertinente señalar en el propio objeto del contrato y en la descripción de las necesidades a satisfacer, determinadas referencias. Sirva como ejemplo:*
> *Contrato de …… incluyendo criterios de (...)*
> *1. Inserción socio-laboral de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social*
> *2. Calidad en el empleo.*
> *3. Igualdad entre mujeres y hombres.*
> *4. Etc…*

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES PARA EL CONTRATO DE SERVICIOS MEDIANTE PROCEDIMIENTO ABIERTO

I. ELEMENTOS DEL CONTRATO

1. OBJETO DEL CONTRATO / CODIFICACIÓN

Será objeto de este contrato el SERVICIO DE LIMPIEZA CON CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE, en lote único, según condiciones especificadas en el pliego de prescripciones técnicas que se adjunta al presente pliego.
Código CPV: 90911200-8.

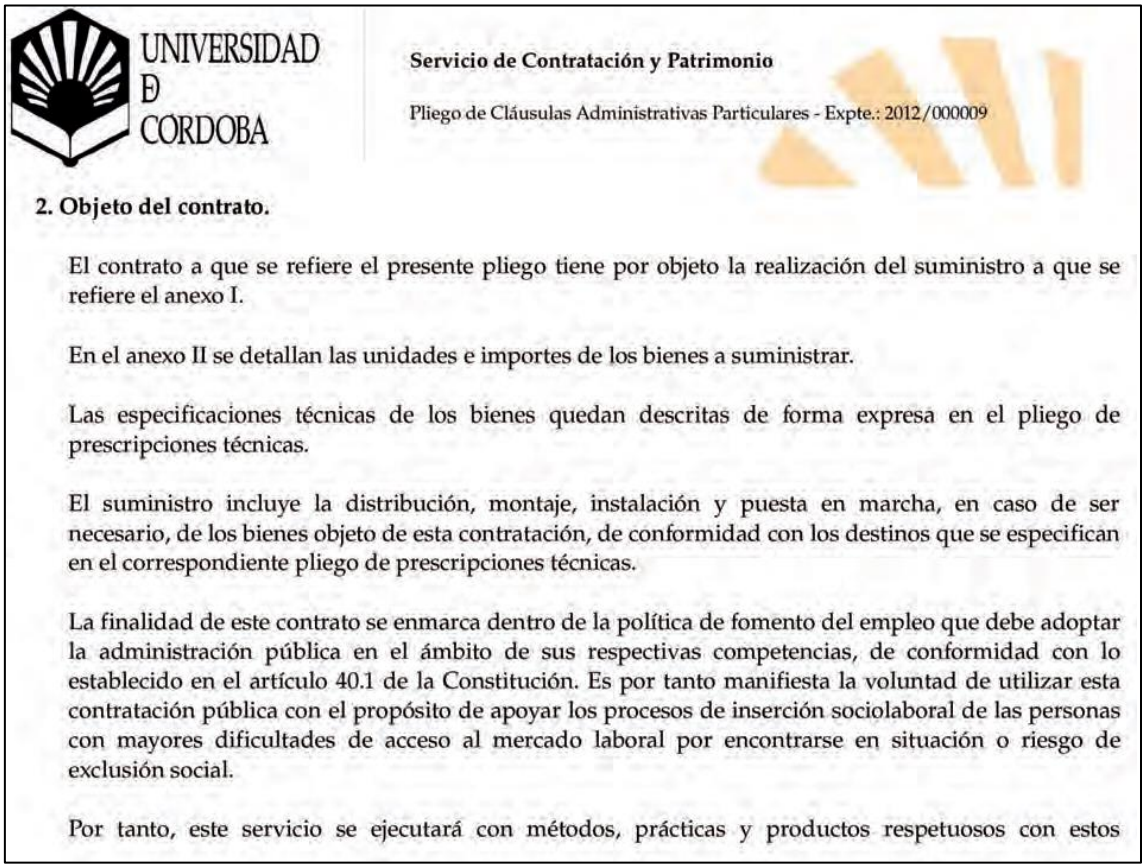
PLIEGO DE CLAÚSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES, QUE REGULAN LA CONTRATACIÓN, POR PROCEDIMIENTO ABIERTO, DEL SERVICIO DE GESTIÓN DEL PAPEL USADO CON INCLUSIÓN SOCIAL EN CENTROS EDUCATIVOS, CULTURALES, SOCIALES E INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

1.- OBJETO DEL CONTRATO.

El objeto del contrato es la realización del servicio de gestión del papel usado con inclusión social en centros educativos, culturales, sociales e instituciones públicas de la provincia de Castellón, con estricta sujeción a este pliego y al de prescripciones técnicas redactado por El jefe de la sección de medio ambiente, que a todos los efectos, forma parte integrante de éste.

El servicio consiste en la gestión con recogida, transporte, almacenaje y valorización con gestor autorizado del papel/cartón usado en los centros educativos, culturales, sociales e instituciones públicas de la provincia de Castellón, relacionados en el Anexo I, y en otros de posterior incorporación previa autorización de la Diputación, hasta un máximo de 400 centros.

Asimismo constituye objeto del contrato la inserción social de colectivos que se encuentran en riesgo de exclusión social, según lo establecido en la ley 1/2007, por la que se regulan las empresas de inserción social para fomentar la inclusión social en la Comunidad Valenciana y en la Ley 44/2007, Ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción social.



UNIVERSIDAD D CORDOBA

Servicio de Contratación y Patrimonio

Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares - Expte.: 2012/000009

2. Objeto del contrato.

El contrato a que se refiere el presente pliego tiene por objeto la realización del suministro a que se refiere el anexo I.

En el anexo II se detallan las unidades e importes de los bienes a suministrar.

Las especificaciones técnicas de los bienes quedan descritas de forma expresa en el pliego de prescripciones técnicas.

El suministro incluye la distribución, montaje, instalación y puesta en marcha, en caso de ser necesario, de los bienes objeto de esta contratación, de conformidad con los destinos que se especifican en el correspondiente pliego de prescripciones técnicas.

La finalidad de este contrato se enmarca dentro de la política de fomento del empleo que debe adoptar la administración pública en el ámbito de sus respectivas competencias, de conformidad con lo establecido en el artículo 40.1 de la Constitución. Es por tanto manifiesta la voluntad de utilizar esta contratación pública con el propósito de apoyar los procesos de inserción sociolaboral de las personas con mayores dificultades de acceso al mercado laboral por encontrarse en situación o riesgo de exclusión social.

Por tanto, este servicio se ejecutará con métodos, prácticas y productos respetuosos con estos

3. Contratos reservados a centros especiales de empleo y empresas de inserción

Los contratos reservados para Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción están regulados en la disposición adicional cuarta de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, que aporta algunas novedades

La disposición adicional cuarta sólo fija un porcentaje mínimo para la Administración del Estado, pero este precepto no se refiere a la administración pública local ni autonómica, por lo que cada entidad pública debe aprobar su propio porcentaje mínimo.

Las horquillas varían desde un 1% a un 3% (Comunidad Autónoma de Baleares), y hasta un 6% (Comunidad Foral de Navarra) sobre el total de contratos adjudicados el año anterior.

4.- Contratos reservados a entidades y empresas de Economía Social

La legislación comunitaria y nacional de contratos públicos ha asumido y regulado expresamente dos cuestiones que explican el fundamento y finalidad de los contratos reservados:

• Que no todas las empresas son iguales ni proporcionan idéntica calidad en el empleo, en la atención y contratación de las personas y colectivos desfavorecidos, o en aspectos clave de la Estrategia Europea 2020 como la cohesión social o el desarrollo local.

En consecuencia, la tipología jurídica de las empresas, sus sistemas de propiedad y participación, o sus objetivos sociales y fines fundacionales deben tenerse en cuenta en la adjudicación y ejecución de los contratos públicos. Es la razón de ser de los contratos reservados.

• Que en la adjudicación de contratos públicos no todos los sectores de actividad y objetos contractuales pueden ser considerados de igual modo. Así, se establecen sistemas especiales de adjudicación en el caso de contratos de servicios sociales, culturales y de salud (disposición adicional cuadragésima octava). Y del mismo modo, y como señala la disposición adicional cuadragésimo séptima, en los contratos de carácter social, sanitario o educativo: "*los órganos de contratación velarán en todas sus fases por la necesidad de garantizar la calidad, la continuidad, la accesibilidad, la asequibilidad, la disponibilidad y la exhaustividad de los servicios; las necesidades específicas de las distintas categorías de usuarios, incluidos los grupos desfavorecidos y vulnerables; la implicación de los usuarios de los servicios; y la innovación en la prestación del servicio*".

Ejemplo. Ayuntamiento de Benavente. El anuncio de licitación indica que se trata de un contrato reservado y se alude a la disposición adicional que regula la contratación reservada.

DIPUTACIÓN DE ZAMORA

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZAMORA

N.º 100 - LUNES 4 DE SEPTIEMBRE DE 2017 Pág. 49

III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

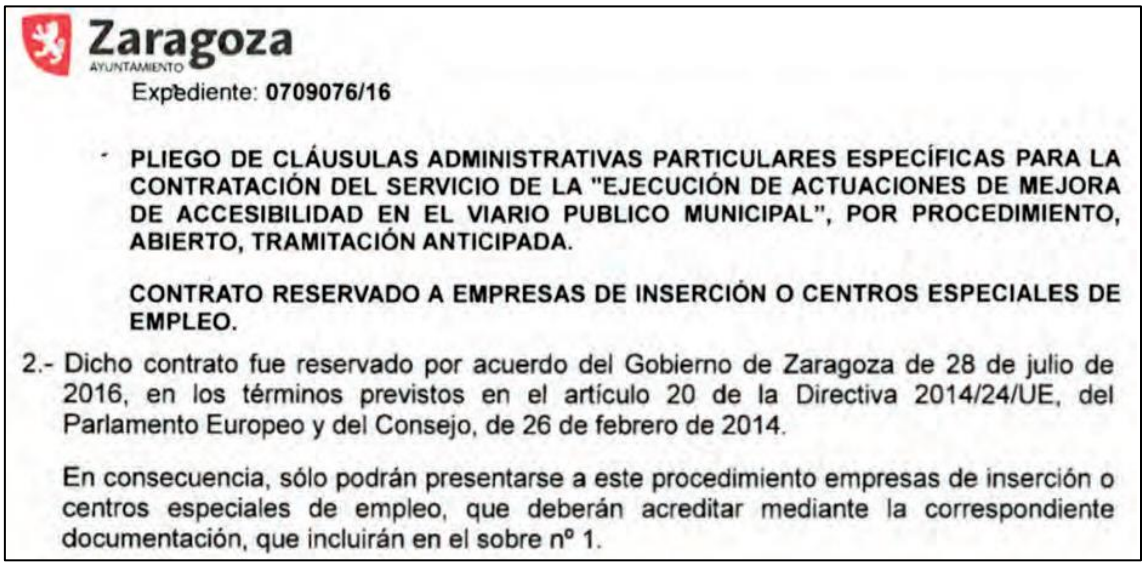
BENAVENTE

Anuncio de licitación

Anuncio del Ayuntamiento de Benavente por el que se convoca por procedimiento abierto, con tramitación ordinaria y varios criterios de adjudicación, para la contratación de la prestación del servicio de "Recogida y gestión de textiles y ropa usada en el municipio de Benavente", reservado a empresas de inserción social de las reguladas en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, en virtud de lo establecido en la Disposición Adicional quinta del RDL 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público y el acuerdo de Pleno publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de 4 de agosto de 2017.

Puesto que se restringe el derecho a participar en la licitación a determinadas entidades, en consecuencia, el apartado relativo a la "capacidad de obrar", o "capacidad para contratar", o en la "acreditación de la personalidad jurídica" deberá establecer la exigencia de que solamente podrán participar las tipologías de entidades para las que se establece la reserva de contrato.

Ejemplo. Ayuntamiento de Zaragoza. En el pliego se señala que solo se podrán presentar Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción, y que deberán acreditar su personalidad.



Zaragoza

AYUNTAMIENTO

Expediente: **0709076/16**

- **PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES ESPECÍFICAS PARA LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE LA "EJECUCIÓN DE ACTUACIONES DE MEJORA DE ACCESIBILIDAD EN EL VIARIO PUBLICO MUNICIPAL", POR PROCEDIMIENTO, ABIERTO, TRAMITACIÓN ANTICIPADA.**

  CONTRATO RESERVADO A EMPRESAS DE INSERCIÓN O CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

2.- Dicho contrato fue reservado por acuerdo del Gobierno de Zaragoza de 28 de julio de 2016, en los términos previstos en el artículo 20 de la Directiva 2014/24/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014.

En consecuencia, sólo podrán presentarse a este procedimiento empresas de inserción o centros especiales de empleo, que deberán acreditar mediante la correspondiente documentación, que incluirán en el sobre nº 1.

5.-Los lotes reservados

Cabe la posibilidad de reservar lotes:

Ejemplos:

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

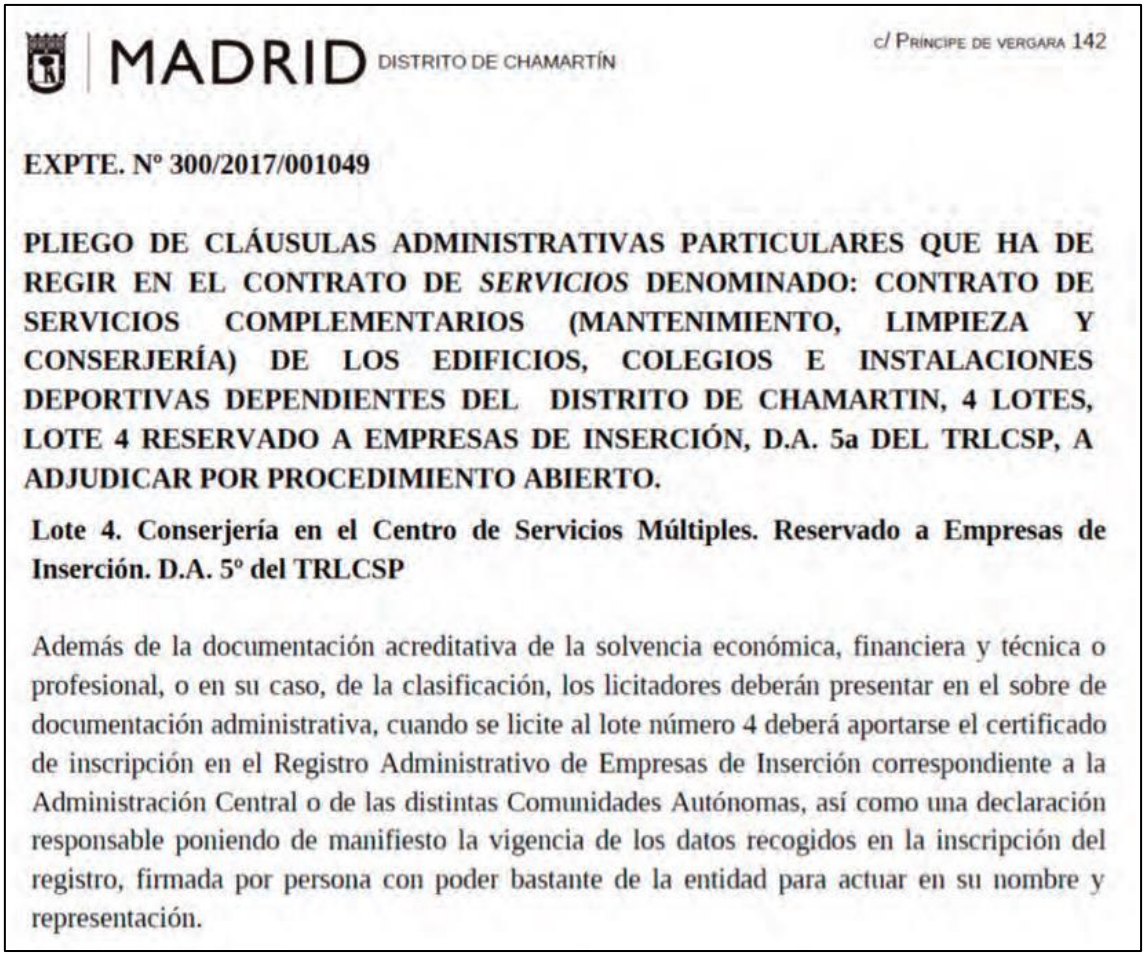
Núm. 280 Sábado 19 de noviembre de 2016 Sec. V-A. Pág. 72151

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

58876 *Anuncio de la Consejería de Hacienda y Sector Público relativo a la licitación del contrato de servicio de limpieza de diversos edificios administrativos de la Administración del Principado de Asturias. Lote 3 reservado a centros Especiales de Empleo y a Empresas de inserción.*



MADRID DISTRITO DE CHAMARTÍN

C/ PRINCIPE DE VERGARA 142

EXPTE. Nº 300/2017/001049

PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES QUE HA DE REGIR EN EL CONTRATO DE *SERVICIOS* DENOMINADO: CONTRATO DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS (MANTENIMIENTO, LIMPIEZA Y CONSERJERÍA) DE LOS EDIFICIOS, COLEGIOS E INSTALACIONES DEPORTIVAS DEPENDIENTES DEL DISTRITO DE CHAMARTIN, 4 LOTES, LOTE 4 RESERVADO A EMPRESAS DE INSERCIÓN, D.A. 5a DEL TRLCSP, A ADJUDICAR POR PROCEDIMIENTO ABIERTO.

Lote 4. Conserjería en el Centro de Servicios Múltiples. Reservado a Empresas de Inserción. D.A. 5º del TRLCSP

Además de la documentación acreditativa de la solvencia económica, financiera y técnica o profesional, o en su caso, de la clasificación, los licitadores deberán presentar en el sobre de documentación administrativa, cuando se licite al lote número 4 deberá aportarse el certificado de inscripción en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción correspondiente a la Administración Central o de las distintas Comunidades Autónomas, así como una declaración responsable poniendo de manifiesto la vigencia de los datos recogidos en la inscripción del registro, firmada por persona con poder bastante de la entidad para actuar en su nombre y representación.

6- La reserva en ejecución

Algunas Administraciones Públicas como el Ayuntamiento de Madrid o la Comunidad Foral de Navarra, han establecido y aplicado la denominada "Reserva en Ejecución", que en puridad jurídica, no se trata de un contrato reservado sino de una condición especial de ejecución del contrato, a través de la cual se obliga a la empresa adjudicataria a subcontratar un porcentaje del presupuesto de licitación con Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción, o empresas y entidades de Economía Social.

Aunque conceptualmente no se trate de un contrato reservado, sí que es cierto que el resultado es el mismo, se complementa a la perfección con la figura del contrato reservado, y resulta legítimo que una administración pública compute a los efectos de su cálculo del porcentaje de contratos reservados, aquellos importes que han sido subcontratados con dichas entidades a través de estas cláusulas específicas.

Ejemplo del Ayuntamiento de Pamplona que promueve la "reserva en ejecución":

"Se establece como condición de ejecución del contrato que los trabajos de derribo, desescombro y limpieza final de las presentes obras sean ejecutados por Centros Especiales de Empleo sin ánimo de lucro, Centros de Inserción Sociolaboral o empresas en que la mayoría de los trabajadores afectados sean personas discapacitadas o en situación de exclusión social que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias y/o carencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales. El licitador en su oferta deberá señalar una o varias de las aludidas entidades con las que subcontratará estos trabajos y el importe económico (antes de la baja) que se contratará con estos colectivos. Este importe será vinculante. En otro caso será requerido para ello otorgándosele un plazo de 5 días naturales a tal fin. De no presentar esta documentación en dicho plazo será excluido de la licitación. (Sobre Nº 1) La factura correspondiente a la certificación final deberá acompañar copia del contrato u otra justificación admisible en Derecho que acredite la contratación de los trabajos con alguna de las entidades señaladas en su oferta por el importe nunca inferior al indicado en la misma y con la baja ya aplicada. Dada la especial trascendencia de esta condición especial de ejecución tendente a mejorar la incorporación al trabajo de las personas mencionadas, en caso de ser desatendida de cualquier modo se impondrá una penalidad correspondiente al 5% del valor estimado del contrato. El Ayuntamiento podrá solicitar cuantos otros datos convenga al correcto seguimiento del mantenimiento y creación de empleo, debiendo el contratista suministrarlo de forma inmediata."

7. La subcontratación en los contratos reservados

El artículo 215 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público establece que el contratista podrá concertar con terceros la realización parcial de la prestación con sujeción a lo que dispongan los pliegos. Por lo tanto, los pliegos deben señalar la posibilidad y los límites a la subcontratación. Además (art. 125.3ª) LCSP), si así se prevé en los pliegos, los licitadores deberán indicar en su oferta el importe y la parte del contrato que tengan previsto subcontratar, así como el nombre o el perfil empresarial de los subcontratistas a los que se vaya a encomendar su realización. Por último (art. 125.2.b) LCSP), el contratista deberá comunicar por escrito tras la adjudicación del contrato y en todo caso antes de su inicio, al órgano de contratación qué partes va a subcontratar, la identidad, datos de contacto y representante del subcontratista, así como la justificación de la aptitud técnica y humana del subcontratista.

Puede darse el caso de un contrato reservado que se adjudica a un Centro Especial de Empleo y éste a su vez subcontrata la casi totalidad del presupuesto con una empresa ordinaria, desvirtuando así por completo la finalidad social de los contratos reservados, puesto que en último término dicha prestación no es ejecutada por personas con discapacidad, o en situación o riesgo de exclusión social, ni genera empleo para estos colectivos. Para evitarlo, proponemos

la incorporación en los pliegos de dos sencillas referencias a la subcontratación en el caso de los contratos reservados:

PROPUESTA
• No existirá ningún límite a la subcontratación, cuando las empresas subcontratistas también sean Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción.
• Se limitará la subcontratación a un máximo del 20% del precio de adjudicación con empresas que no sean Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción.

Al respecto, debemos aludir a la distinción entre la reserva de mercado y el contrato reservado propiamente dicho. La reserva de mercado consiste en la fijación del porcentaje mínimo obligatorio sobre el total de contratos que todas las administraciones públicas deberán adjudicar en exclusiva a Centros Especiales de Empleo y Empresas de inserción. Mientras que el contrato reservado supone la materialización de dicha reserva, calificando una licitación o adjudicación concreta y determinada como reservada, limitando de este modo la participación en la misma a dichas entidades.

En consecuencia, una administración pública puede fijar su porcentaje en el 1% o en el 25%, pues no sólo las palabras sino también los boletines oficiales se los lleva el viento. En verdad, lo realmente importante es su concreción efectiva, es decir, la cifra anual realmente adjudicada a través de contratos reservados, y para ello la disposición adicional cuarta en su primer apartado establece un mandato de capital importancia: "*se fijarán las condiciones mínimas para garantizar el cumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior*".

Ejemplo: Gobierno de Navarra. Página web específica para la reserva de contratos:

https://gcpublica.navarra.es/publica01/SNEContratos/Paginas/default.aspx

8.-Adecuar oferta y demanda

Es posible realizar consultas preliminares de mercado, y así realizar aportaciones tales como inclusiones de cláusulas sociales, como ha ocurrido en Pamplona.

Pamplona recibe más de cuarenta aportaciones al borrador del contrato de limpieza viaria

Trabajadores y sindicatos proponen cláusulas sociales y de garantía del empleo en un contrato que saldrá a licitación por 9,43 millones para 5 años

Pamplona, 13 de abril

El Ayuntamiento de Pamplona ha recibido más de cuarenta aportaciones de empresas y trabajadores para el futuro contrato del servicio de limpieza viaria, tras el anuncio previo publicado en el mes de marzo en el Portal de Contratación de Navarra. Se trataba de esa forma de recoger las propuestas de entidades y personas interesadas en esa contratación.

Este miércoles la Comisión de Urbanismo ha conocido las aportaciones recibidas para un contrato que se pretende licitar en las próximas semanas y que entrará en vigor en octubre.

Ese anuncio previo pretendía llevar a cabo una consulta preliminar para definir en mayor medida el objeto del contrato, corregir o mejorar las previsiones del mismo, introducir mejoras sociales y ambientales en su contenido, y favorecer el conocimiento previo del contenido de una contratación compleja para hacerla más transparente. Han realizado aportaciones los propios trabajadores del servicio de limpieza, los sindicatos con la introducción de cláusulas sociales, la empresa actual concesionaria del servicio proponiendo mejoras o los centros especiales de empleo con distintas sugerencias.

Adecuar oferta y demanda: ¿A qué se dedican las Els y los CEEs?

https://gcpublica.navarra.es/publica01/SNEContratos/Paginas/default.aspx

9.- Criterios de adjudicación

Se adjunta una propuesta de aplicación práctica de criterios de adjudicación de carácter social susceptibles de ser incorporados con plenas garantías a los pliegos de contratación, elaborada por **CEPES** Confederación Empresarial española de economía Social.

10.- Condiciones de ejecución

La posibilidad y legalidad de incorporar condiciones especiales de ejecución de los contratos de tipo social, ético y medioambiental queda fuera de toda discusión

Como una de las novedades de la nueva regulación, cabe advertir que **es obligatorio señalar al menos una condición especial de ejecución.**

Por lo tanto, al igual se sucede con los contratos reservados para Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción, nos hallamos ante una aplicación de la contratación responsable de carácter obligatoria para todas las administraciones públicas, y que materializa el precepto señalado en el artículo primero de la Ley de Contratos Públicos: "*En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales".*

Por ejemplo **CEPES p**ropone, cláusulas como las que recogemos en el anexo denominado CONDICIONES DE EJECUCIÓN.

Y el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz el siguiente:

INSTRUCCIÓN PARA LA CONTRATACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE Y SOSTENIBLE DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ

5.1.1.2. Creación de empleo para personas con dificultades de acceso al mercado laboral

Con sujeción a los criterios señalados anteriormente, y en relación a la creación de empleo para personas con dificultades de acceso al mercado laboral, el Pliego de cláusulas administrativas particulares exigirá a la empresa adjudicataria el compromiso de emplear, sobre el total de la plantilla que ejecute el contrato al menos un 20% de personas desempleadas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo[5].

Esta obligación (contratar al menos un 20% de personas desempleadas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo) podrá ser cumplida mediante la subcontratación con Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción, y/o Entidades sociales solidarias sin Ánimo de Lucro, en aquellos casos donde se justifique la dificultad de hacerlo tal y como se requiere en el pliego.

ANEXO

Anexo 1: Perfiles demandados referidos a empleo verde

A continuación se incluyen unas tablas de los perfiles de puestos más demandados en el sector del empleo verde.

Así mismo, se incluyen los de "Servicios ambientales a empresas", por el perfil de la empresa de Gipuzkoa (predominio de pymes), que puede generar mayor demanda de empleo.

Puestos trabajo aguas residuales

Puesto	Requisitos Cualificación
Operador de estación depuradora de aguas residuales (EDAR)	Estudios primarios o Sin estudios. Con menor frecuencia FP Grado Medio. ESPECIALIDAD: CF Mecánica o CF Electricidad aunque lo más frecuente son peones no especializados.
Operador de centro de control de estación depuradora de aguas residuales (EDAR)	NIVEL DE CUALIFICACIÓN REQUERIDO: FP grado superior. Con menor frecuencia titulación universitaria media. ESPECIALIDAD: CF Mecánica, CF Electricidad, CF Sistemas de regulación y control automático, CF Electromecánica, CF Electrónica.
Responsable o encargado de estación depuradora de aguas residuales/ técnico de planta de tratamiento de aguas residuales	FP grado superior; FP grado medio, También titulación universitaria media y/o superior. ESPECIALIDAD: CF Electricidad; CF Mecánica y CF Química. Ingenierías Técnicas (Industrial o Químicas) y Licenciaturas (Biología, Química, Ciencias Ambientales o Farmacia).
Director de planta de estación depuradora de aguas residuales/ jefe/a de planta	Titulación universitaria superior. ESPECIALIDAD: Ingenierías (Industrial, Química y Caminos), Licenciatura (Biología, Químicas, Farmacia y Ciencias Ambientales).

Perfiles gestión y tratamiento de los residuos

Puesto	Requisitos Cualificación
Peón de recogida de residuos urbanos	Sin estudios; Estudios primarios.
Profesionales de reutilización	Sin estudios (Formación básica carpintería, costura, tapicería…).
Clasificador	Sin estudios.
Almacenista	Formación básica de gestor de almacén.
Conductor de recogida de residuos urbanos	Estudios Primarios. Carnet C2.
Responsable de recogida de residuos urbanos // Responsable/ encargado de planta de compostaje/ vertedero/técnico en tratamiento de residuos	Titulación universitaria media y/o superior; FP grado superior. ESPECIALIDAD: Ingenierías o Ing. Técnicas (Agrónomos, Industrial, Caminos) y Licenciaturas (Biología, Química, Ciencias Ambientales).
Director de departamento de recogida de residuos urbanos // Director de planta de compostaje/ vertedero	Titulación universitaria media y/o superior; FP grado superior. ESPECIALIDAD: Ingenierías o Ing. Técnicas (Agrónomos, Industrial, Caminos) y Grados universitarios (Biología, Química, Ciencias Ambientales).
Operador de Ecoparque (punto limpio) // Operador de planta de compostaje/ vertedero en general	Sin estudios o Estudios primarios.
Encargado de recogida de residuos urbanos	FP grado superior. Con menor frecuencia estudios primarios. ESPECIALIDAD: CF Mecánica.
Operador de planta de valorización energético, en general	FP grado superior; FP grado medio, Bachiller; Estudios primarios. ESPECIALIDAD: CF Mecánica; CF Electricidad; CF Química, CF Mantenimiento y Servicios a la Producción.
Maquinista en planta de valorización energética	CF Mecánica Seguridad y salud en el trabajo; Funcionamiento de una planta incineradora; Manejo de grúa; Mantenimiento básico de la maquinaria.

Energías renovables

Puesto	Requisitos Cualificación
Instalador de sistemas eólicos	FP grado superior; FP grado medio. ESPECIALIDAD: CF Mantenimiento y Servicios a la Producción; CF Electricidad y electrónica; CF Mecánica; CP Instalador de sistemas fotovoltaicos y eólicos de pequeña potencia.
Operador de parque eólico	FP grado superior; FP grado medio. ESPECIALIDAD: CF Mantenimiento y Servicios a la Producción; CF Electricidad y electrónica; CF Mecánica; CP Instalador de sistemas fotovoltaicos y eólicos de pequeña potencia.
Responsable de parque eólico/ técnico de sistemas eólicos	Ingeniería superior; Ingeniería técnica. ESPECIALIDAD: Ingenierías (Industrial Caminos, Canales y Puertos y Agrónomos) y Grados universitarios. (Ciencias Ambientales, Biología).
Instalador de sistemas solares térmicos	Ingeniería o licenciatura; Ingeniería técnica o diplomatura. ESPECIALIDAD: Ingenierías (Industrial).
Instalador de sistemas solares térmicos	Ingeniería; FP grado superior; FP grado medio. ESPECIALIDAD: CF Mantenimiento y servicios a la producción; CF Desarrollo de proyectos de instalaciones de fluido, térmicas y de manutención; CF Montaje y mantenimiento de instalaciones de frío, climatización y producción de calor; CP Instalador de sistemas fotovoltaicos y eólicos de pequeña potencia.

Servicios Ambientales a empresas y otras entidades

Puesto	Requisitos Cualificación
Técnico especialista en medio ambiente en general	Ingenierías; Grados universitarios; FP grado superior. ESPECIALIDAD: Ingenierías (Montes; Químico; Caminos, Canales y Puertos; Industrial, Técnico Industrial, Obras Públicas) y Licenciaturas (Biología, Geología, Física, Geografía, Ciencias Ambientales, Ciencias del Mar, Derecho, Economía, Sociología, Química, Arquitectura).
Técnico especialista en residuos	Ingenierías; Grados universitarios. ESPECIALIDAD: Ingenierías (Caminos, Industriales; Licenciaturas (Geología; Ciencias Ambientales, Química, Biología, Derecho).
Técnico especialista en energías renovables	Ingenierías; Grados universitarios. ESPECIALIDAD: Ingenierías (Industrial, Telecomunicaciones, Técnico industrial) y Licenciaturas (Física, Ciencias ambientales).
Técnico especialista en tratamiento de aguas	Ingenierías; Grados universitarios. ESPECIALIDAD: Ingenierías (Agrónomos; Caminos, Canales y Puertos, Industriales, Químicos), Licenciaturas (Ciencias Ambientales; Geología, Ciencias del Mar, Derecho, Química, Biología
Técnico especialista en movilidad sostenible	Ingenierías; Grados universitarios. ESPECIALIDAD: Arquitectura, Ingenierías (Caminos, canales y Puertos) y Licenciaturas (Geografía, Ciencias Ambientales).
Auditor de Medio Ambiente	Ingenierías; Grados universitarios. ESPECIALIDAD: Ingenierías (Técnica Industrial; Industrial), Licenciaturas (Ciencias Ambientales; Biología, Ciencias del mar, Químico).

Agricultura

Es un sector que va a generar nuevos empleos de niveles diferenciados

Puestos - Funciones	
Auditoría/control, certificaciones, asistencia consultoría investigación……	Licenciados Ingenieros/Técnicos especializados Agricultura, Agroalimentación, química, textil y desarrollo sostenible.
Peón	Módulos formativos
Inserción: con tutoría personas con dificultades de inserción: personas con capacidades diferentes	

Por las características de la actividad se requiere de personas comprometidas con estas actividades, con una visión de proyecto de vida profesional.