

DICTAMEN SOBRE LA ESTRATEGIA PARA EL EMPLEO DE BARCELONA 2016-2019

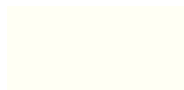


Dictamen

# Sobre la Estrategia para el Empleo de Barcelona

2016-2019

DICTAMEN SOBRE LA ESTRATEGIA PARA EL EMPLEO DE BARCELONA 2016-2019



Este dictamen fue aprobado por la **Comisión Ejecutiva del Consejo Económico y Social de Barcelona** el 7 de octubre de 2016

Presidente en funciones: **Vicenç Tarrats**  
Vicepresidentes: **Agustí Bonavia** y **Juan José Casado**  
**Yésika Aguilar** y **Mireia Recio**  
Secretario general: **José A. Fernández**

Coordinación: **Pascual Bayarri**  
Documentación: **Francesc Maneja** y **Gemma Roquet**  
Apoyo administrativo: **Teresa Navarro** y **Alma Reza**

Dirección editorial: **José A. Fernández**  
Diseño y maquetación: **Carles Bartolomé**



DICTAMEN SOBRE LA ESTRATEGIA PARA EL EMPLEO DE BARCELONA 2016-2019

De acuerdo con las competencias atribuidas al **Consejo Económico y Social de Barcelona en la Carta Municipal de Barcelona**, en el Título VIII, artículo 142.2 y en el artículo 2 de los Estatutos: “El Consejo Económico y Social de Barcelona, en ejercicio de sus funciones, elabora estudios, dictámenes y propuestas sobre materias económicas y sociales a solicitud de los órganos de gobierno municipal o por iniciativa propia. En todo caso, le corresponde emitir informes /.../ sobre los proyectos locales de planificación de la formación profesional y de las políticas activas de empleo, de las grandes actuaciones y proyectos de transformación de la ciudad, así como de los convenios y acuerdos con otras instituciones sobre promoción social, económica y territorial, y sobre la creación de mecanismos especiales para su gestión”.

El **CESB** de acuerdo con su Reglamento de funcionamiento y con la aprobación de la Comisión Ejecutiva al amparo el artículo 9.A, emite el siguiente

## Dictamen

### Antecedentes

En la reunión de la Comisión Ejecutiva del 23 de septiembre de 2016 se debatió el texto Estrategia para el empleo de Barcelona 2016-2019 del Ayuntamiento de Barcelona.

Los textos puestos a disposición de la Comisión Ejecutiva del CESB son los siguientes:

#### **Estrategia para el empleo de Barcelona 2016-2019**

En la reunión de la Comisión Ejecutiva celebrada el día 7 de octubre de 2016 se aprobó el texto definitivo del dictamen sobre la Estrategia para el Empleo de Barcelona.

DICTAMEN SOBRE LA ESTRATEGIA PARA EL EMPLEO DE BARCELONA 2016-2019

## Introducción

Tal y como se constata en el análisis del **CESB** en el informe *El trabajo en Barcelona 2015* y en la *Memoria Socioeconómica de Barcelona 2015*, el mercado laboral de la ciudad tiene características que lo distinguen del resto de territorios. El tejido productivo posee un fuerte componente industrial y de servicios avanzados, las tasas de emprendimiento son elevadas, existen redes y centros de apoyo especializados y se observa una elevada tasa de internacionalización de las empresas y un alto porcentaje de actividades de I+D+i. En cuanto a la formación de las personas, año tras año se reduce la población que, como máximo, ha cursado hasta primaria, hasta alcanzar los menores porcentajes de la RMB, Cataluña y España, y las personas con titulación superior forman el grupo mayoritario de la población activa, ocupada y contratada, con un peso muy superior al del resto de territorios. Otro aspecto positivo a destacar es la participación de las mujeres en el mundo del trabajo, ya que según la EPA constituyen el grupo mayoritario de la población activa y ocupada, y en la contratación anual registrada. Al mismo tiempo, presentan los niveles de formación más elevados.

A pesar de esta realidad y de la mejora de determinados aspectos del mercado laboral en la ciudad en los últimos dos años -incremento de la contratación, de la afiliación a la Seguridad Social y del empleo según la EPA-, persiste un importante número de personas desocupadas, así como una tendencia a la cronificación del paro de larga duración. La crisis económica ha provocado una pérdida significativa de puestos de trabajo, un incremento del desempleo y una reducción de la población activa, haciendo del paro uno de los principales problemas de la ciudadanía de Barcelona. En este contexto, y para responder a esta problemática, el Ayuntamiento de Barcelona presentó en septiembre de 2016 la *Estrategia para el empleo de Barcelona 2016-2019*.

El CESB alertaba en el informe *El trabajo en Barcelona 2015* y en la *Memoria Socioeconómica de Barcelona 2015* que el mercado laboral de la ciudad, a pesar de las mejoras, mantenía una serie de desequilibrios que se deben corregir, una situación que el documento municipal *Estrategia para el empleo* confirma en el diagnóstico de la situación del mercado laboral en la ciudad.

El principal problema es, lógicamente, el desempleo, ya que, a pesar de las bajadas interanuales de los últimos dos años, en agosto de 2016, Barcelona tenía 80.344 personas paradas registradas, cifra que supera en más de 26.000 la del mismo mes de 2007, último año antes de la crisis. La tasa de paro se situó en el 13,4% de la población activa en el segundo trimestre de 2016, un valor que duplica el del mismo periodo de 2008 y supera la media europea en 4,2 puntos, aunque se ha reducido con claridad a partir de 2013 y se mantiene inferior a las de Cataluña y España.

La mencionada reducción del paro no está afectando de la misma manera a los diferentes grupos de población, ni a los barrios de Barcelona, dado que mientras algunos colectivos logran salir de esta situación, otros tienen muchas dificultades para encontrar trabajo, especialmente las personas mayores de 45 años, las mujeres, las personas paradas de larga duración y las que no perciben ninguna prestación.

A pesar de la importante reducción del desempleo de larga duración en 2015, la población de este grupo sigue siendo la más numerosa. En diciembre de 2015 afectaba al 42% de las personas paradas registradas en la ciudad, porcentaje que la EPA hacía subir al 56%.

Si nos centramos en el colectivo que lleva más de dos años en paro (desempleo de muy larga duración), en Barcelona había más de 21.000 personas en esta situación en julio de 2016, el 27% del paro total registrado en la ciudad. Esta situación afecta especialmente a las mujeres, a los mayores de 54 años y, por sectores, a los trabajadores industriales.

Por otra parte, en diciembre de 2015 el 26,5% de las personas desocupadas de la ciudad tenían más de 54 años. No podemos olvidar que, según la OCDE, España es el país que encabeza el ranking de personas mayores de 55 años sin trabajo.

También existen diferencias importantes en la incidencia del paro por distritos y barrios. En julio de 2016, el porcentaje de personas desempleadas respecto a la población en edad de trabajar de Nou Barris, el distrito con la tasa más elevada, multiplicaba por 2,5 la de Sarrià-Sant Gervasi, el distrito con el menor porcentaje. De los barrios con mayor porcentaje de personas sin trabajo sobre población en edad de trabajar, ocho pertenecen a Nou Barris, el distrito con más desempleo. En cambio, de los 10 barrios con menor porcentaje de personas desempleadas sobre la población potencialmente activa, cinco pertenecen a distrito de Sarrià-Sant Gervasi.

No es este el único aspecto a mejorar, ya que, a pesar de la reciente evolución positiva de algunos indicadores, el mercado de trabajo de Barcelona continúa planteando retos en materia de calidad de la ocupación, tal y como lo reflejan el peso de los contratos temporales, la corta duración de numerosos contratos, la tendencia a la reducción salarial y, con ella, una pérdida del poder adquisitivo que tiene repercusiones negativas sobre la demanda interna, y la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Otro resultado de la crisis ha sido la mencionada reducción salarial, sobre todo a partir de 2011, esta situación ha provocado que los ingresos medios en Cataluña y España hayan sido inferiores a la media de los países de la UE-15 e, incluso, a la de la UE-28. Entre 2010 y 2013 el incremento de los ingresos medios netos en los países de la UE-28 fue del 3,5%, en la UE-15 del 2,9% y en España disminuyeron el 7,6%. En 2010 los ingresos en la UE-15 superaban un 20% los españoles, en 2013 la diferencia era del 34%. Lejos de producirse una convergencia, las diferencias han aumentado.



También se ha incrementado la desigualdad salarial entre hombres y mujeres y entre las personas con niveles salariales altos y las de niveles bajos. Las franjas salariales elevadas han incrementado los ingresos, las más bajas se han reducido. El resultado final es un nivel salarial más bajo para buena parte de la población asalariada.

La desigualdad salarial es especialmente significativa cuando hablamos de la brecha salarial por género. En 2014 las mujeres asalariadas residentes en Barcelona percibieron un salario medio de 24.618 euros, un 25,1% inferior al de los hombres, mientras que para el conjunto de la ocupación localizada en Barcelona la diferencia fue del 28,1%.

A pesar de que las brechas salariales en Cataluña y España fueron ligeramente superiores a las de la población barcelonesa, Barcelona se sitúa, en este indicador, lejos de la media de la Unión Europea que registraba el 16,1%. La brecha salarial entre hombres y mujeres residentes en la ciudad se produce en todas las franjas de edad, en todos los niveles educativos, nacionalidades y grupos profesionales, en casi la totalidad de sectores y en todo tipo de contratos y jornadas, con independencia de su peso relativo en cada uno de estos ámbitos.

La larga duración de la crisis, traducida, en numerosos casos, en largos periodos de desempleo incide negativamente en las perspectivas y en el estado anímico de las personas que desean incorporarse al mercado de trabajo, abandonando la formación y/o la búsqueda de trabajo. Constituyen el grupo de personas desanimadas que ni trabajan ni estudian ni desean hacerlo. Es un problema que, con diferentes intensidades, se manifiesta en todos los países de nuestro entorno y del que varias instituciones se han hecho eco.

En los últimos años se observa un incremento de la temporalidad en los contratos registrados, ya que los indefinidos han pasado de representar el 16,3% del total en 2008 al 13,3% en 2015, también se observa una disminución de la duración entre los temporales: en 2015 el 39,7% de los contratos firmados en Barcelona tenían una duración igual o inferior a un mes y el 56,6% igual o inferior a 6 meses. Al margen de la temporalidad, hay que destacar el incremento de las jornadas a tiempo parcial, un tipo de contratación que afecta especialmente a las mujeres: en 2015, el 71,1% de las personas ocupadas a jornada parcial en Barcelona eran mujeres.

Finalmente, se ha de destacar que Barcelona continúa perdiendo población activa. Por una parte, encontramos el fenómeno de la reemigración, es decir, personas de otros lugares que se habían establecido en Barcelona y que al quedarse sin empleo han marchado; por otra, se reduce la población activa nacional, especialmente entre la más joven. La falta de ofertas profesionales ha hecho que, sobre todo, la juventud haya optado por marchar tal y como señalábamos en el informe Población barcelonesa residente en el extranjero.

Es necesario reflexionar profundamente sobre este hecho, dado que con los datos disponibles se vislumbra una tendencia al envejecimiento demográfico y laboral que se debería revertir. Disminuye la población menor de 25 años e, incluso, la de 25 a 54, y se incrementa la mayor de 55 años. También se constata un incremento del porcentaje de personas pensionistas y una disminución de la ratio de activas y ocupadas sobre las mayores de 65 años. La tasa de reposición es extremadamente baja, lo que puede incidir negativamente en la competitividad de la economía.

Por lo tanto, durante la crisis ha disminuido el poder adquisitivo de los salarios, aumentó el desempleo y la brecha salarial entre hombres y mujeres y entre generaciones y, al mismo tiempo, aumentaba la población que no percibía ningún tipo de prestación. Junto a las repercusiones de esta situación sobre la calidad de vida de las personas debemos advertir que la cohesión social es un elemento que las empresas tienen en cuenta a la hora de valorar un territorio para instalarse y operar con regularidad, así como la adopción de medidas y políticas que garanticen la máxima seguridad jurídica de la normativa laboral para conseguir la confianza empresarial a la hora de contratar. Cohesión, seguridad y competencias profesionales forman una triada imprescindible para atraer y crear nuevas empresas.

## Contenido

La *Estrategia para el Empleo de Barcelona 2016-2019* es un plan municipal que tiene como eje vertebrador la concertación con los agentes económicos y sociales. En este sentido, el Ayuntamiento de Barcelona presenta una amplia trayectoria de concertación con los agentes socioeconómicos en materia de empleo, políticas activas de ocupación y de desarrollo económico, con cuatro pactos locales por el empleo con los agentes sociales (1997-2000, 2001-2004, 2004-2007 y 2008-2011) y una estrategia de crecimiento económico con los agentes empresariales, sociales y del conocimiento (medidas *Barcelona Growth 2012-2015*).

Entre ellos, por su dimensión y alcance, destaca el *Pacto por el empleo. Barcelona 2008-2011*, firmado con los sindicatos y patronales más representativas y, por primera vez, con la Generalitat de Cataluña. Este pacto presentaba importantes avances como la incorporación de mecanismos de revisión, la existencia de planes de trabajo anuales acordados con seguimiento periódico y mecanismos de gobernanza ágiles y operativos. Fue un instrumento que implicó a los agentes locales y también, por primera vez, a la Generalitat, lo que impulsó una nueva manera de trabajar entre las administraciones que culminó en el convenio 2010-2011, financiado por el SOC, para desarrollar políticas activas de ocupación en la ciudad de Barcelona. Este convenio permitió garantizar, en una coyuntura de grave crisis económica, un escenario de estabilidad de dos años en la prestación de servicios a las personas usuarias.

En este sentido, el **CESB** siempre ha mantenido que la colaboración entre administraciones y agentes sociales debe ser la base de cualquier estrategia para el empleo, y la única manera de conseguir políticas activas eficientes y socialmente inclusivas.

## Objetivos y líneas de actuación

En el documento, el actual gobierno municipal manifiesta que detecta carencia de espacios y de mecanismos de diagnóstico y el consenso de estrategias y propuestas de acción en el terreno del fomento del empleo, tanto en el Ayuntamiento como entre instituciones (administraciones, agentes sociales, entidades y empresas). Por lo tanto, considera necesario elaborar una estrategia consensuada y compartida con los agentes que pueden incidir sobre el fomento del empleo en la ciudad, y combatir el paro y la precariedad laboral. Esta estrategia tiene como objetivos:

- Elaborar un diagnóstico detallado y compartido de la situación de partida.
- Implicar a los diferentes agentes con incidencia sobre el fomento y la calidad del empleo en el proceso, promoviendo un marco de concertación para definir las estrategias locales de empleo. Este marco deberá coordinar, de manera estable y dinámica, a administraciones, agentes sociales, entidades y empresas.

-Promover mayor coordinación entre las áreas y distritos municipales, sensibilizando a las áreas de las potencialidades que tienen en sus actuaciones cotidianas para fomentar el empleo de calidad.

Para conseguir estos objetivos, la *Estrategia para el empleo de Barcelona* presentada por el Ayuntamiento propone las siguientes líneas prioritarias de intervención:

**1. Promover mayor articulación y concertación de las políticas de fomento del empleo de la ciudad garantizando, de manera transversal, mayor perspectiva de género y atención a la diversidad.**

Se pretende establecer un acuerdo político de ciudad y, si fuera posible, metropolitano, que concierte y articule una estrategia para el empleo, con la participación y complicidad de los agentes económicos y sociales claves en el fomento del empleo.

El acuerdo deberá incorporar la perspectiva de género en todas sus actuaciones, prestando especial atención a la lucha contra la brecha salarial de género que refleja la discriminación y las desigualdades del mercado laboral hacia las mujeres. Asimismo, se deberá avanzar en el reconocimiento del trabajo no remunerado, el realizado en el hogar y el del cuidado de las personas, desarrollado mayoritariamente por mujeres. También se pretende incorporar la perspectiva de la diversidad a esta estrategia, a fin de luchar contra la discriminación de colectivos de personas LGTBI, inmigrantes, discapacitadas y/o con enfermedades mentales.

Otras actuaciones previstas serían elaborar un mapa con todos los dispositivos y recursos que operan en la ciudad de Barcelona vinculados al fomento del empleo; la creación de un espacio colaborativo y/o red, para intercambiar y generar conocimientos, metodologías y prácticas relativas al empleo, en los que participen Barcelona Activa, las áreas y distritos municipales y los operadores públicos y privados que inciden en los temas de empleo de la ciudad, y aprovechar la oportunidad de la nueva ley del SOC para avanzar en la integración de actuaciones y descentralización de las políticas, analizando la viabilidad de un consorcio SOC-BASA y la creación de un grupo de trabajo para abordar la intermediación laboral (definición de una cartera de servicios, metodologías e itinerarios, historial compartido, trazabilidad, etc.) para homogeneizar e integrar el trabajo con las personas desempleadas de la ciudad.

Por último, se propone definir anualmente un Plan de actuación para el empleo que identifique las medidas, concretando objetivos e indicadores y abordar la trazabilidad y el seguimiento y evaluación de las acciones realizadas.

**2. Incrementar acciones para mejorar la ocupación para todas las personas.**

Se articulan actuaciones para dotar a la ciudad de instrumentos de mejora de los problemas detectados en el mercado laboral de la ciudad. Estas actuaciones se agrupan en:

### **Intermediació laboral**

En este apartado se propone:

Ampliar y mejorar el acceso y la prestación de los servicios de intermediación, priorizando los colectivos más desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión.

Reforzar el servicio de prospección de empresas para definir los perfiles profesionales y la descripción de los puestos de trabajo susceptibles de generar empleos.

Crear una aplicación informática unificada de intermediación ágil, sencilla y eficaz que recoja la información relevante de las personas, de su itinerario, historial, y que pueda ser compartida por los agentes y operadores que intervienen en temas de empleo. Analizar la compatibilidad/integración con otras como Galileo (SOC) o XALOC (Diputación de Barcelona).

Priorizar las acciones y recursos dirigidos a colectivos en situación de vulnerabilidad o precariedad laboral: mujeres, personas mayores de 45 años desempleadas de larga duración y personas sin papeles. Definir perfiles diferenciados en los colectivos de baja empleabilidad y cualificación, teniendo en cuenta a los que desean ocuparse (necesidad de mejoras competenciales, ajuste a las demandas del mercado de trabajo, etc.) y a los que son reacios (operan en la economía sumergida, están cronificados, etc.), a fin de realizar las acciones más eficientes y eficaces.

Constituir Barcelona como ámbito de concertación territorial con la perspectiva de convertirla en un consorcio con el SOC.

### **Modelo de oficina local de ocupación**

Se quiere estudiar la oportunidad de definir un modelo de oficina local de empleo y una red de oficinas locales de empleo, como mínimo una por distrito, con un catálogo general de servicios común y con servicios y acciones específicas para cada distrito. Se empezaría por poner en marcha experiencias piloto en dos o tres distritos prioritarios.

Para realizar este proyecto, se prevé primero la coordinación y servicios compartidos entre los diferentes actores que trabajan en temas de empleo (SOC, Barcelona Activa, entidades del tercer sector, empresas y Ayuntamiento), y después definir el catálogo de servicios a prestar, la estructura, funciones y recursos óptimos de la oficina.

### **Proyectos integrales**

Otra actuación prioritaria es diseñar nuevos proyectos integrales orientados a los territorios y/o colectivos que incorporen, de forma prioritaria, la potenciación del empleo de personas de colectivos vulnerables. Fomentar proyectos integrales que combinen dispositivos (detección de necesidades, orientación, formación, empleo ...) por sectores de actividad (eficiencia energética, cultura, deportes, logística, economía verde ...) o colectivos (jóvenes, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, etc.), identificando los grupos de incidencia prioritarios. Se prestará especial atención al impulso de proyectos de economía social y cooperativa.

### **Formación ocupacional**

En este apartado se propone:

Impulsar la formación ocupacional, la formación dual, la acreditación de competencias, etc., para garantizar, con otros agentes públicos (Consortio de educación, Fundación Barcelona FP, etc.) el acceso a la formación para el empleo a todas las personas, priorizando a las de los colectivos más desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión.

Articular una red de FP en Barcelona con el Consortio de educación, la Fundación Barcelona FP, los agentes económicos y sociales, los proveedores de formación y las entidades representantes del tejido empresarial (gremios, asociaciones de comerciantes, etc.) para identificar las necesidades de las empresas y de las personas de Barcelona, hacer un mapa de los recursos formativos disponibles, profundizar en la FP dual y en la formación en alternancia y compartir metodologías y establecer mecanismos de coordinación.

Potenciar las acciones que permitan acreditaciones o carnés profesionales intensificando la colaboración con centros proveedores de estas certificaciones.

Incrementar las acciones de alfabetización digital para los colectivos más afectados por la brecha digital.

Incrementar programas municipales de formación propios (complementarios a los del SOC) que, por su duración (cortos) y adaptabilidad (a demandas concretas), puedan impartirse a colectivos y empresas con necesidades específicas.

**3. La ocupación, centro de la política municipal: transversalizar la prioridad de la ocupación en las áreas municipales.**

#### **Sectores o proyectos municipales generadores de ocupación**

Identificar sectores o proyectos generadores de empleo en el municipio. Implementar proyectos integrales e integrados, con participación de operadores municipales y agentes públicos y privado, para favorecerlos.

Elaborar un marco normativo que sitúe el empleo como tema prioritario en la agenda política del actual gobierno municipal y que defina su articulación y desarrollo.

#### **El Ayuntamiento como prestador de servicios**

Aprovechar el ayuntamiento como prestador de servicios (remunicipalizar, proveer gestión directa, incorporar cláusulas sociales, etc.) para maximizar el potencial de empleo de estas actividades económicas.

Revisar los criterios que rigen las cláusulas sociales con las empresas y entidades proveedoras de bienes y servicios y articular mecanismos que aseguren su cumplimiento en todas las áreas y distritos municipales. Hacer una nueva regulación de estas, espacios de coordinación y de seguimiento de su implantación y sistemas de información para monitorizar el proceso.

Aplicar criterios de calidad de la ocupación respecto a la recepción de ofertas de trabajo en consonancia con el establecimiento de un salario mínimo de ciudad (o salario de referencia). En esta línea, se pondrá énfasis en la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Crear un sello de calidad ocupacional, de forma que el Ayuntamiento reconozca la responsabilidad social y la generación de empleo de calidad en las empresas proveedoras con las que trabaja. Extensible al resto de empresas del municipio.

#### **4. Acercar los servicios al territorio y a las necesidades de las personas**

##### **Necesidades/oportunidades y potencial de ocupación**

Crear mecanismos de coordinación y de colaboración en cada distrito con los correspondientes agentes clave (operadores públicos y privados, empresas, redes y entidades) para detectar las oportunidades y potenciales de creación de empleo en el cada territorio.

##### **Catálogo de servicios en los distritos**

Crear un catálogo de servicios comunes para la ciudad (información, orientación y acompañamiento activo en la búsqueda de trabajo) complementado con servicios y acciones específicas en cada territorio según sus características y necesidades (proyectos integrales, formación en competencias básicas, acciones de alfabetización digital, espacios de coworking, talleres para colectivos específicos, etc.).

##### **Gobernanza de agentes**

Articular la coordinació dels diferents agents dels districtes (i dels diferents districtes) per tots els dispositius i operadors vinculats al foment de l'ocupació en tots els seus aspectes i àmbits d'incidència que actualment intervenen en el territori.

##### **Estructura organizativa**

La estructura organizativa y la gobernanza que se propone para la elaboración, desarrollo y seguimiento de la Estrategia para el empleo de Barcelona es la siguiente:

###### **1. Comisión rectora (CREOB)**

Estará presidida por la alcaldesa. Se propone que esté integrada por el ayuntamiento de Barcelona y los agentes clave para el desarrollo de la Estrategia. Sus funciones serían coordinación, planificación estratégica de las líneas de trabajo, participación y consulta política de la Estrategia, seguimiento y aprobación anual del balance de la Estrategia y del Plan anual de actuación conjunto, así como hacer su evaluación.

###### **2. Comisió permanente**

Se propone que esté integrada por representantes de las entidades participantes. Se reuniría cuatro veces al año, una por trimestre. Sus funciones serían ejercer la dirección estratégica de implementación de la estrategia, hacer el seguimiento y planificar las políticas de empleo de la ciudad, definir indicadores para evaluar los programas,

velar por el correcto desarrollo técnico del proyecto, diseñar y organizar los actos de difusión y de sensibilización ciudadana, aprobar los proyectos y propuestas de acciones diseñadas y presentar el balance de actividades anuales realizadas.

### **3. Comisión bilateral Ayuntamiento-SOC**

Se propone crear una comisión de trabajo entre el Ayuntamiento de Barcelona y el Servicio de Ocupación de Cataluña para avanzar en la concertación de las políticas activas de empleo de Barcelona.

Sus funciones serían el diagnóstico de las características del mercado de trabajo de Barcelona y de sus distritos, consensuar el plan de desarrollo de las políticas activas de empleo mediante un plan de acción conjunto para el empleo y avanzar en la consolidación del modelo de trabajo compartido buscando formas de organización e intervención eficaces (analizar la viabilidad de un posible consorcio, contratos-programa, etc.).

### **4. Comisión interdepartamental para la ocupación (CIO)**

En la Estrategia para el empleo en Barcelona, el ayuntamiento debe tener un papel clave, no sólo desde los ámbitos de promoción económica y del empleo, sino de manera transversal, entendiéndolo el conjunto de la administración local como motor de empleo de calidad.

Desde qué y cómo se compran productos y servicios, a quién y cómo se contratan servicios, con qué cláusulas, qué potencial de creación de empleo pueden tener los servicios actuales o los que se creen, qué perfiles profesionales se pueden generar y cómo desarrollar formación especializada con retorno social.

Por ello, se considera oportuno organizar una Comisión interdepartamental para el empleo integrada por las gerencias de áreas, empresas, institutos y otros entes instrumentales municipales, para compartir los proyectos que el ayuntamiento esté gestionando, trabajar conjuntamente las posibilidades que puedan tener en términos de empleo y formación y formular a la Comisión Permanente propuestas de acciones a partir de los proyectos municipales.

### **5. Mesa de distritos por la ocupación**

La proximidad al territorio es un eje clave de la actuación municipal y específicamente de esta Estrategia. Por este motivo, se reunirá periódicamente la Mesa de distritos, integrada por las concejalías y las gerencias de los distritos y Barcelona Activa, para analizar las características y necesidades de cada territorio y de sus personas en clave de empleo y actividad económica y para compartir las actuaciones que el ayuntamiento y otras entidades desarrollan en el territorio para incrementar la complementariedad, desarrollar y adaptar las estrategias para responder de la manera más adecuada y proponiendo acciones para las necesidades de cada territorio, buscando la forma más adecuada de provisión de los servicios.



## **6. Grupos de trabajo**

Se propone establecer grupos de trabajo en función de las necesidades de la Estrategia, para profundizar y aportar, a la Comisión Técnica, nuevas medidas y/o estrategias de intervención en ámbitos temáticos o colectivos. En ellos se propondrá implicar a entidades o instituciones (por ejemplo, universidades, Consejo de la FP Barcelona, Fundación Barcelona FP, Asociación 22@, Consorcio de Turismo Barcelona...) que, por su naturaleza y conocimiento, puedan contribuir positivamente el logro de los objetivos compartidos en la Estrategia. En particular se consideran necesarios, los siguientes:

*Derechos sociales-BASA*

*Contratación pública-BASA*

*Consortio educación-BASA*

*Vivienda-BASA*

*Juventud-BASA*

*Eficiencia energética (polígonos, viviendas, edificios municipales)*

*Movilidad sostenible (ámbitos laborales, también municipales)*

*Cohesión e igualdad social*

*Turismo*

## **7. Secretaría técnica**

Todas las secretarías técnicas de esta estructura de gobernanza se gestionarían desde la Dirección operativa de programas transversales, de la Dirección ejecutiva de estrategias de fomento del empleo de Barcelona Activa.

## Valoracions i propostes

### De caràcter general

El **Consejo Económico y Social de Barcelona** valora positivamente los objetivos de la Estrategia para el empleo, tanto en lo relativo al impulso de actividades que puedan generar empleo como para conseguir empleo de calidad.

Consideramos, y así lo hemos manifestado en diferente documentos, que Barcelona tiene una población bien preparada para aprovechar y estimular las potencialidades de la ciudad para convertirse en motor de desarrollo económico y social. Hay que impulsar la creación y atracción de empresas innovadoras para aprovechar el nivel formativo de la población activa de Barcelona y, al mismo tiempo, dar respuesta a las expectativas profesionales de las personas que la componen. En esta línea es fundamental reforzar el desarrollo de la I+D y de las actividades en las que Barcelona es un referente internacional y, paralelamente, abrir puertas para la formación y crecimiento de nuevas actividades con las que dar respuesta a los retos de futuro, a las expectativas y a las potencialidades de su población. Todo ello sin descuidar a los sectores industriales tradicionales y maduros que continúan siendo fundamentales para mantener el tejido productivo de la ciudad.

Para atraer y retener talento y actividades intensivas en conocimiento, consideramos que se ha de impulsar el debate sobre la definición y alcance del denominado salario de ciudad y/o metropolitano, valorando las competencias de las diferentes administraciones y sobre todo sus efectos.

El envejecimiento de la población activa de Barcelona es una tendencia preocupante. Al margen de las causas demográficas debemos destacar dos: la emigración de la población joven, fenómeno sobre el que el **CESB** advirtió de su alcance en el informe *Emigración y población barcelonesa residente en el extranjero*; y el aumento de población desanimada, es decir, la que ni estudia ni trabaja ni tiene intención de hacerlo. Consideramos que se ha de hacer frente a esta tendencia y debatir qué políticas activas de empleo serían necesarias para facilitar el retorno de las personas que deseen hacerlo, y poner en marcha acciones formativas y socioculturales para recuperar la cultura del trabajo entre la población desanimada, para reinsertarla en el mundo laboral. Dar la vuelta a esta situación es imprescindible para cambiar las expectativas de las personas que han perdido la confianza de encontrar un puesto de trabajo y para las que desearían volver. No podemos ignorar que en el caso de la juventud estamos hablando de la generación mejor formada, lo que constituye la materia prima de las actividades basadas en el uso intensivo del conocimiento que a la vez son la clave del desarrollo social y económico y, por lo tanto, de la competitividad de nuestro tejido productivo.

En Barcelona, la juventud prolonga los años de estudio retrasando su entrada en el mundo laboral. Asociar mayor formación a mejores condiciones laborales y asegurar oportunidades que se correspondan con el nivel formativo de todas esas personas es clave para rejuvenecer la población ocupada y para aprovechar sus conocimientos para incrementar la productividad y la competitividad de nuestra economía.

Algunas de las estrategias que el **CESB** considera necesarias para facilitar la transición al mundo laboral son la formación dual, incentivar la adquisición de experiencias profesionales y programas especializados para colectivos específicos como el de personas con discapacidad. Finalmente, es necesario otorgar valor añadido a la formación de la juventud a la hora de contratarla en aspectos como salarios, conciliación y promoción profesional, entre otros. Por lo tanto, consideramos que se ha de profundizar en las estrategias recomendadas por organismos internacionales como la OIT y la Comisión Europea de estímulos a la contratación juvenil y de impulso de los contratos que combinan trabajo y formación.

La heterogeneidad, diferentes características y perfiles de la población parada necesitan ser abordadas mediante acciones diseñadas para cada uno de los colectivos. La existencia de grandes grupos de población homogéneos con graves dificultades de inserción laboral es un síntoma que advierte del peligro de una fractura social y del riesgo de exclusión social de gran número de personas. Entre estos colectivos destacamos los formados por las personas paradas de larga duración, mujeres y jóvenes. Consideramos que para diseñar programas efectivos de inserción laboral es necesario un análisis cuidadoso sobre los perfiles profesionales y sociolaborales de las personas que integran cada uno de estos grupos y de sus necesidades, a fin de definir las políticas activas más adecuadas para cada uno de ellos. Se deberían diseñar planes de choque para garantizar un empleo a los colectivos más vulnerables, como el de las personas con cargas familiares y de hogares con todos sus miembros parados.

Es necesario avanzar en la corrección de los desequilibrios que presenta el mercado de trabajo como la intensa dualidad entre contratos fijos y temporales, la brecha salarial entre hombres y mujeres y el incremento de las diferencias entre los ingresos medios de los jóvenes y los del resto de población ocupada. Aunque la administración local no tiene competencias legislativas en este terreno, puede intervenir indirectamente mediante la aplicación de cláusulas sociales en los pliegos de contratación pública, vigilando que no supongan situaciones de alteración de la competencia. Creemos que esta es una vía a explorar y llevar a cabo.

En este sentido, el **CESB** propone impulsar procesos de reflexión respecto a los factores que originan las diferencias salariales entre hombres y mujeres (como la mayor afectación de la temporalidad y del trabajo a tiempo parcial), elementos que están provocando que el riesgo de pobreza sea un fenómeno que, cada vez más, afecta con

mayor intensidad a las mujeres. También debemos mencionar las implicaciones de futuro de esta situación: menores salarios y menos tiempo de trabajo se traducirán en pensiones de menor cuantía.

Por ello, el **CESB** valora positivamente la introducción de la variable género como eje vertebrador de esta estrategia. La creciente incorporación de las mujeres a la población activa, aunque se ha incrementado durante los años de crisis, no es algo nuevo sino el reflejo de una dinámica social y cultural que hay que reforzar. Incorporar el talento femenino es una necesidad para mejorar la competitividad del tejido productivo.

Otro grupo de población sobre el que hay que actuar es el de la población parada de larga duración. Nos encontramos ante una situación que genera un aumento de la población en riesgo de pobreza y de exclusión, y, por lo tanto, un riesgo de fractura social que se ha de evitar y ante el que las políticas públicas deben actuar en un doble sentido: paliar sus efectos y favorecer la creación de empleo.

También hay que analizar la actual situación de aumento de las diferencias de renta entre la población de los barrios con las familias más acomodadas y las de los que tienen menos recursos. Nos encontramos ante una situación de incremento de la pobreza que afecta no sólo a colectivos sino también a determinados territorios. Sería conveniente tener presente que las condiciones socioeconómicas son un factor determinante para la igualdad de oportunidades, a la vez que determinan buena parte de las expectativas de futuro. Hacer frente a los desequilibrios territoriales es fundamental para conseguir una ciudad cohesionada y atractiva para la actividad económica y la creación de empleo. Por ello, el **CESB** considera que las medidas para favorecer eficazmente el empleo en la ciudad deben tener una adecuada distribución territorial, a partir del análisis de la realidad existente.

Aún reconociendo la labor desarrollada por el ayuntamiento de Barcelona y la falta de competencias en esta materia, el **CESB** considera que se han de intensificar estos esfuerzos, priorizando los programas dirigidos a las personas con más dificultades para insertarse en el mercado de trabajo.

Valoramos positivamente la apuesta municipal para crear mecanismos de análisis de la situación y de las necesidades de los diferentes colectivos y agentes implicados en el empleo. Consideramos, en este sentido, que el conocimiento de las necesidades de las personas y de las empresas que tienen los agentes económicos y sociales es un activo fundamental para el desarrollo de las políticas activas de empleo que se deberían impulsar.

Mejorar los mecanismos de intermediación laboral, especialmente los públicos, es algo imprescindible para conseguir estrategias eficientes de empleo. Cualquier medida tendente a su impulso es valorada positivamente por el **CESB**.

Por todo ello es necesario iniciar con el agentes económicos, sociales e institucionales, un proceso permanente de diálogo, concertación y consenso sobre las políticas activas necesarias para conseguir incrementar el empleo de calidad. En este marco, el **CESB** valora positivamente recuperar el espíritu del Pacto local para el empleo como instrumento estable de participación y concertación, tal y como se enuncia en el proyecto municipal de Estrategia para el empleo.

### **De carácter específico**

#### **Sobre los espacios y mecanismos de diagnóstico**

En el apartado 02. Necesidades y objetivos del plan de actuación hay que recordar que frente a la afirmación *el actual gobierno detecta falta de espacios y mecanismos para el diagnóstico y el consenso de propuestas de estrategias y propuestas de acción en el terreno del fomento del empleo, tanto en el seno del Ayuntamiento como entre las instituciones...*, el **Consejo Económico y Social de Barcelona**, creado hace 25 años y reconocido en la Carta Municipal de Barcelona, es el órgano permanente de participación de los agentes económicos y sociales más representativos de Barcelona y en el que todos los grupos municipales están representados, emite con regularidad informes y dictámenes sobre el desempleo y la actividad económica en Barcelona, dado que esta es una de las funciones que tiene atribuidas. Hay que destacar que los informes emitidos sobre el paro contemplan su evolución general, y aspectos específicos: paro de larga duración, por barrios, femenino y juvenil. También debemos señalar que la **Memoria Socioeconómica de Barcelona** anual recoge los datos de empleo: contratación, afiliación, salarios,...

Estos documentos incorporan valoraciones y propuestas consensuadas sobre todos y cada uno de estos aspectos, por lo que consideramos que se ha de revisar la afirmación de *falta de espacios y mecanismos para el diagnóstico y el consenso*, dado que el diagnóstico es algo que está presente en todos los trabajos mencionados. Otra cosa es tener presente que el Ayuntamiento de Barcelona se había dotado de mecanismos e instrumentos de planificación como el *Pacto local del empleo* en el que participaban los agentes económicos y sociales y estos no han sido convocados los últimos años. Así pues, consideramos que se ha de matizar la afirmación realizada en el documento sometido a dictamen y reconocer la labor de análisis realizada por el **CESB** a lo largo de 25 años.

También consideramos que se deben tener en cuenta las aportaciones realizadas los últimos años por el Pacto Industrial de la Región Metropolitana, una asociación surgida de una propuesta del CESB en la que están representadas las administraciones públicas y las organizaciones empresariales y sindicales de la región. También propo-

nemos revisar e incorporar algunas aportaciones que sobre la ocupación, la actividad económica ha realizado el Plan estratégico metropolitano de Barcelona.

Valoramos positivamente que entre las tareas prioritarias de intervención se incluya la lucha contra el paro y la promoción del empleo de calidad, dado que son dos reivindicaciones permanentes del CESB, tal y como se puede comprobar en los documentos emitidos.

### **Sobre la estrategia metropolitana**

Igualmente valoramos positivamente la necesidad de avanzar en la concertación de una estrategia metropolitana tal y como recogíamos en el *Dictamen exploratorio sobre las repercusiones socioeconómicas del área metropolitana de Barcelona. 2008* y en el dictamen *Barcelona: la reinención como estrategia. 2009*, en el que se analizaba la necesidad de “pensar la ciudad para adaptarla a los nuevos modelos económicos”.

A pesar del tiempo transcurrido desde la emisión de ambos dictámenes creemos que hay que considerarlos e incorporarlos a la Estrategia para el empleo.

### **Sobre el modelo de oficina local de ocupación**

En cuanto a la propuesta de analizar la viabilidad, utilidad y posibilidad de crear un consorcio SOC-BASA creemos que este organismo debería contemplar la posibilidad de incluir a los agentes económicos y sociales más representativos, dada su experiencia y conocimiento de las necesidades de las personas y de las empresas, así como de la gestión de las políticas activas de empleo.

En cuanto esta propuesta, aunque valorándola positivamente, consideramos que debería tener en cuenta los trabajos realizados en 1995 para la creación de un consorcio para la promoción del empleo en Barcelona. Este consorcio según sus estatutos estaba constituido por el Ayuntamiento de Barcelona, FTN, CCOO y UGT de Cataluña, abierto a la ampliación de sus miembros con representantes de otras administraciones o entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro.

En el apartado de definir un modelo de oficina local de empleo y una red de oficinas locales se hace mención a la participación de diversas entidades y, una vez más, echamos en falta una referencia a las organizaciones que de los agentes económicos y sociales, lo que representa una pérdida de la experiencia de estas entidades que, además, son las únicas con competencias de negociación en el ámbito de las relaciones laborales.

Igualmente, en este punto, se deberá tener presente el debate y las conclusiones que surjan del debate en el marco del Consejo de Dirección del SOC sobre la concertación territorial prevista en el Art. 15 de la Ley 13/2015 de ordenación del sistema de empleo y del Servicio Público de Empleo de Cataluña.

### **Sobre la formación ocupacional**

El apartado dedicado a la formación profesional, vocacional y acreditaciones profesionales, aunque es valorado positivamente, consideramos que se deberían distinguir y clasificar ordenadamente los diferentes subsistemas para definir las interacciones entre cada uno de ellos a fin de conseguir una mayor eficiencia de los recursos disponibles.

### **Sobre los sectores generadores de ocupación**

En el apartado sobre la identificación de los sectores o proyectos municipales generadores de empleo, echamos en falta una mención expresa a las actividades vinculadas al uso intensivo del conocimiento y a las de I+D e innovación por su potencial como generadoras de empleos de calidad y por su capacidad para impulsar un cambio del modelo productivo y atraer nuevas actividades y talento.

### **Sobre la estructura organizativa**

En el capítulo sobre la estructura organizativa y de gobernanza del plan, en el apartado C se propone crear una comisión bilateral de trabajo entre el Ayuntamiento de Barcelona y el Servicio de Ocupación de Cataluña "con el objetivo de avanzar en la concertación de las políticas activas de empleo...". Consideramos que a pesar de que el acuerdo entre administraciones es positivo y deseable, en el ámbito de las políticas activas de empleo es necesario contar con la participación de los agentes económicos y sociales.

También proponemos incluir representantes de los servicios sociales en la Comisión interdepartamental para el empleo y en la Mesa de distritos para el empleo, dado que aportarían una información imprescindible sobre las personas de los colectivos más vulnerables.

Finalmente observamos que en el apartado de los grupos de trabajo no hay ninguna mención a la participación de los agentes económicos y sociales

DICTAMEN SOBRE LA ESTRATEGIA PARA EL EMPLEO DE BARCELONA 2016-2019