INFORME EJECUTIVO: CICLO DE WEBINARS REDEL

Tendencias del Mercado de Trabajo, Empleo Verde y Transiciones Laborales

Organiza: Red de Entidades de Desarrollo Local (REDEL) | Ciclo Septiembre 2025: Tendencias del Mercado de Trabajo

Entidades participantes: Observatorio de las Ocupaciones (SEPE), Barcelona Activa (Ayuntamiento de Barcelona) y Organización Internacional del Trabajo (OIT - Oficina de España).

Documento técnico de análisis estratégico elaborado sin marcas temporales, estructurado con directrices para agencias de empleo y desarrollo local.

---

1. SÍNTESIS EJECUTIVA GLOBAL DEL CICLO

Durante el mes de septiembre de 2025, la Red de Entidades de Desarrollo Local (REDEL) celebró en su aula virtual un ciclo especializado de conferencias orientado a desgranar la evolución, transformaciones y desafíos del mercado laboral en España y en el contexto internacional. El ciclo articuló una mirada multidimensional combinando el rigor estadístico del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), la experiencia operativa metropolitana de Barcelona Activa y el marco normativo y prospectivo global de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Las tres sesiones coincidieron en un diagnóstico compartido: el mercado de trabajo experimenta transformaciones profundas impulsadas por la doble transición ecológica y digital, la irrupción de la inteligencia artificial y un envejecimiento demográfico sin precedentes. Paradójicamente, conviven cifras elevadas de desempleo con más de 150.000 vacantes sin cubrir por desajustes formativos y condiciones laborales poco atractivas. Ante esta realidad, el desarrollo local emerge como el espacio decisivo para articular itinerarios de 'reskilling' y 'upskilling', gestionar transiciones justas y conectar la oferta formativa con la demanda real del tejido productivo.

Webinar / Fecha	Entidad y Ponente(s)	Enfoque y Alcance	Herramientas e Instrumentos	Diagnóstico y Propuestas Clave
Webinar 1 (10/09/2025)	Observatorio de las Ocupaciones (SEPE) Ana María	Tendencias del mercado de trabajo en España 2025 (perspectiva estatal y provincial).	EPA, afiliación a la Seguridad Social, contratos registrados, plataforma Hypatia, catálogo de brecha de género y encuesta anual laboral.	Aumento récord de ocupación y reducción de temporalidad tras la reforma laboral; 10,2% de afiliados mayores de 60 años (urgencia de reposición); 150.000 vacantes de difícil cobertura; necesidad crítica de impulsar la FP Dual y competencias STEM/verdes.
Webinar 2 (17/09/2025)	Barcelona Activa (Ayto. Barcelona) María Ángeles & Carol Lorenzo	Impulso al empleo verde, nuevo Hub de Economía Circular y Catálogo Inteligente de Ocupaciones.	Plataforma Barcelona Activa Treball, web scraping (28.000 ofertas/mes), taxonomía ESCO, asistente virtual con IA y consorcio público-privado con Mondragon / TeamLabs.	El empleo verde genera 3 puestos por cada uno destruido; despliegue del Barcelona Circular Hub (3.400 m² en Bon Pastor); catálogo interactivo con más de 1.700 ocupaciones adaptado a la demanda real del mercado local barcelonés.
Webinar 3 (24/09/2025)	Organización Internacional del Trabajo (OIT) Sara (Consejera Técnica Oficina España)	El empleo en transición: tendencias globales, IA, impacto climático y transición demográfica.	Informe de Tendencias Mundiales del Empleo 2025, Observatorio OIT de Inteligencia Artificial, convenios de transición justa y normas sobre trabajo en plataformas.	Desaceleración del crecimiento mundial; la IA complementará más de lo que destruirá pero genera riesgos psicosociales severos (salud mental como 1ª causa de baja laboral); estrés térmico laboral; envejecimiento acelerado y rol esencial de la migración laboral ordenada.

2. WEBINAR 1: TENDENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA 2025 (SEPE)

Ponente: Ana María (Jefa de Área del Observatorio de las Ocupaciones, Servicios Centrales del SEPE)



Misión y Herramientas del Observatorio de las Ocupaciones:

El Observatorio de las Ocupaciones del SEPE cuenta con presencia en servicios centrales y unidades técnicas en las 52 direcciones provinciales. Su labor radica en generar inteligencia de mercado para orientar la toma de decisiones en intermediación laboral, orientación profesional y planificación formativa. Entre sus productos destacan los informes anuales estatales y provinciales, estudios sobre colectivos prioritarios (jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, personas con discapacidad e inmigrantes), análisis de más de 220 perfiles CNO a partir de ofertas en internet, estudios sectoriales, catálogos semestrales de brecha de género y la plataforma interactiva Hypatia (que acoge la revista Cuadernos de Mercado de Trabajo y barómetros de expertos).

Panorámica Cuantitativa del Mercado Laboral Español:

- Crecimiento del Empleo y Estabilidad Contractual: Se constata un incremento sostenido de la población activa y ocupada, superando los récords históricos de afiliación a la Seguridad Social, acompañado de un descenso paulatino del desempleo y de la tasa de paro. La reforma laboral ha transformado la estructura de contratación: la tasa de temporalidad se ha

reducido drásticamente desde niveles históricos del 29% hasta situarse en torno al 12%-12,5%, con cerca del 78% de afiliados con contrato indefinido y un 67% a jornada completa.

- Polarización Territorial: La actividad económica y la afiliación muestran un comportamiento asimétrico en la geografía española: las tasas más elevadas se concentran en el eje este (Cataluña, Comunidad Valenciana, Baleares), Madrid y el sur (Andalucía), mientras que el noroeste y áreas del interior presentan ritmos de creación más moderados.
- Terciarización de la Estructura Productiva: Más del 75% del empleo se concentra en el sector servicios, seguido de la industria (13%), la construcción (cerca del 7% con crecimiento reciente del 3%) y la agricultura, que muestra un retroceso estructural continuado debido a la mecanización y tecnificación del campo.

Factores Condicionantes, Empleo de Reposición y Desajustes de Vacantes:

- Factores Favorables: Dinamismo del PIB (crecimiento del 3,2%), moderación de la inflación, descenso de tipos de interés, auge del turismo internacional (más de 55 millones de viajeros extranjeros registrados hasta julio), despliegue de los 12 PERTEs estratégicos (vehículo eléctrico, agroalimentario, economía circular, hidrógeno, salud de vanguardia, cuidados y digitalización del agua) y la aportación neta de los trabajadores migrantes.
- Factores Desfavorables: Incertidumbres geopolíticas globales, presiones arancelarias exteriores, baja productividad relativa frente a la media comunitaria, paro de larga duración y persistencia del subempleo a tiempo parcial involuntario.
- La Alarma del Empleo de Reposición: Más del 10,19% de los trabajadores afiliados en España supera los 60 años (más de 2 millones de personas a las puertas de la jubilación). Esta proporción es especialmente crítica en sectores como empleadas de hogar (21%), trabajadores autónomos (17%) y sector agrario (13%), lo que exige planificar relevos generacionales inmediatos en administración pública, mantenimiento y textil.
- Paradoja del Desajuste entre Oferta y Demanda: Pese a las cifras de paro, existen más de 150.000 vacantes de difícil cobertura (según datos del INE y el informe específico del SEPE). Afectan tanto a perfiles STEM y expertos en inteligencia artificial como a puestos en hostelería, transporte por carretera, construcción, sanidad, agricultura y cuidados. Las causas radican en falta de experiencia o cualificación técnica, pero también en el rechazo de candidatos ante condiciones laborales y retributivas poco atractivas.

CONCLUSIONES Y PAUTAS DE ACTUACIÓN (WEBINAR 1)

Recomendaciones Estratégicas para las Políticas Activas de Empleo:

- *Potenciar la Formación Profesional: Impulsar los ciclos de Grado Medio y extender la modalidad Dual como vía prioritaria para mitigar la escasez de mano de obra cualificada.*
- *Despliegue de Microcredenciales: Articular programas modulares de corta duración adaptados a las necesidades reales de pymes y micropymes, fomentando el aprendizaje a lo largo de toda la vida.*
- *Enfoque de Competencias Híbridas: Equilibrar la capacitación digital y ecológica con las competencias transversales (comunicación, trabajo en equipo, adaptabilidad y resolución de problemas).*
- *Integración Laboral Ordenada: Reconocer el papel estructural de la población trabajadora extranjera para dar cobertura a sectores esenciales donde no existe relevo generacional nacional.*

Enlace a la grabación

3. WEBINAR 2: IMPULSO DEL EMPLEO VERDE Y CATÁLOGO DE OCUPACIONES (BARCELONA ACTIVA)

Ponentes: María Ángeles (Área de Empleo) y Carol Lorenzo (Responsable de Orientación y Herramientas Digitales, Barcelona Activa)



Estrategia Municipal de Impulso al Empleo Verde:

Barcelona Activa, agencia de desarrollo económico del Ayuntamiento de Barcelona que atiende anualmente a más de 50.000 personas y acompaña a 7.000 empresas, concibe la transición ecológica no como un sector aislado, sino como una macrotendencia económica transformadora. Enmarcada en los horizontes europeos de descarbonización 2030 y 2050, las proyecciones indican que por cada empleo destruido en sectores contaminantes se crearán tres puestos en actividades verdes. La agencia despliega un catálogo integral de servicios enfocado en cerrar la brecha de competencias ecológicas detectada por foros internacionales como el Foro Económico Mundial.

Programas Operativos de Capacitación y Empleo Experiencial:

- Reskilling Sectorial de Corta Duración: Programación de más de 700 plazas formativas quirúrgicas impartidas por centros de referencia en energía solar, gestión hídrica, rehabilitación sostenible, movilidad limpia y economía circular.
- Diversificación de Género en Oficios Verdes: Itinerarios específicos para capacitar a mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados, como mandos intermedios y conductoras de vehículos pesados en el Departamento Municipal de Limpieza y Residuos.
- Proyectos Singulares y Formación Juvenil: Talleres de oficios como 'Barcelona per la Natura' (educación ambiental, trabajos forestales y diseño floral con contratos remunerados de prácticas y empleo) y programas intensivos de cualificación en renovables para jóvenes y personas migrantes.
- Planes de Contratación Pública Verde: De las 500-600 contrataciones anuales en planes municipales de empleo, cerca de la mitad (250-270 plazas) se vinculan a la agenda medioambiental de la ciudad (Pla Endreça, Pla Clima y rehabilitación urbana).

Nuevo Hub de Economía Circular: Barcelona Circular Hub:

Proyecto estratégico de colaboración público-privada ubicado en una nave industrial rehabilitada de 3.400 m² en el polígono del Bon Pastor (distrito del Besòs). Promovido por el Ayuntamiento junto a Mondragon Unibertsitatea y TeamLabs, se articula en cuatro líneas de actividad: incubación y aceleración de startups circulares, mejora de la competitividad y simbiosis industrial para el tejido productivo del polígono, generación de talento especializado en tecnologías limpias y conexión con la comunidad local dentro de la estrategia Barcelona Impulsa 2035.

Catálogo Inteligente de Ocupaciones: Innovación Digital con Inteligencia Artificial:

Alojado en el portal Barcelona Activa Treball, este recurso sustituye al antiguo catálogo estático de 800 perfiles por una plataforma dinámica con más de 1.700 ocupaciones detalladas, diseñada como un servicio de orientación profesional accesible para ciudadanía y profesionales de la orientación:

- Base Estándar Europea (ESCO): Garantiza actualización bianual exhaustiva, homologación internacional y comparabilidad entre roles laborales.
- Capas de Inteligencia Local (Big Data): Enriquecimiento de la taxonomía europea mediante el rastreo mensual ('web scraping') de más de 2.100 portales y 28.000 ofertas de empleo en Barcelona, extrayendo las cinco competencias técnicas, las competencias digitales críticas y las 'soft skills' más demandadas para cada puesto.
- Métricas de Mercado en Tiempo Real: Contratación oficial (volumen, tasa de indefinidos, distribución por sexo y edad), volumen de vacantes activas, nivel de experiencia previa requerido, sectores contratantes y mapa comarcal de calor de la demanda.
- Asistente Virtual Conversacional con IA: Interfaz de lenguaje natural entrenada exclusivamente sobre la base de datos validada de la agencia (evitando alucinaciones), diseñada con principios éticos de inclusión (sin recopilación de datos personales, advertencia explícita de interacción algorítmica y canal alternativo de atención humana directa).

CONCLUSIONES Y MODELOS DE INNOVACIÓN (WEBINAR 2)

Lecciones de Innovación en Servicios Locales de Empleo:

- *El Empleo Verde como Eje Transversal: Integrar las competencias medioambientales en los planes ordinarios de formación ocupacional y en la contratación pública municipal.*
- *Alianzas Público-Privadas para Polos Estratégicos: Reutilizar patrimonio industrial en desuso mediante alianzas universitarias y empresariales que vertebren distritos vulnerables.*
- *Inteligencia de Datos al Servicio de la Orientación: Combinar taxonomías oficiales estandarizadas con analítica masiva de ofertas locales y asistentes accesibles basados en IA.*

Enlace a la grabación

4. WEBINAR 3: EL EMPLEO EN TRANSICIÓN: RETOS Y OPORTUNIDADES (OIT)

Ponente: Sara (Consejera Técnica de la Oficina de la OIT para España)



Misión Institucional de la OIT y Marco de Trabajo Decente:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), agencia especializada de Naciones Unidas fundada con estructura tripartita (gobiernos, organizaciones sindicales y patronales de 187 Estados miembros), tiene por misión promover el trabajo decente en su sentido holístico: remuneración justa, seguridad y salud laboral, protección social universal y diálogo social. España es el país del mundo con mayor número de convenios internacionales del trabajo ratificados. En la actualidad, la OIT negocia una nueva norma internacional sobre las condiciones laborales en la economía de plataformas (futuro Convenio 192, previsto para 2027).

Tendencias Mundiales del Empleo y Desaceleración Económica:

A partir de su Informe de Tendencias Mundiales del Empleo 2025 (revisado tras las tensiones comerciales y aranceles internacionales), la OIT constata una ralentización del crecimiento económico global (rebajado del 3,2% al 2,8%), con un impacto directo en la creación neta de puestos de trabajo (reducción de 60 a 53 millones de empleos a nivel mundial). Se observa un estancamiento en la tasa global de desempleo y un desempleo juvenil persistente (12,6%). Adicionalmente, la

participación de los salarios en el PIB mundial cayó al 52,4%, lo que supuso una pérdida media de poder adquisitivo de unos 290 dólares por trabajador en la última década. Persiste además una sobrecualificación creciente: menos de la mitad de los trabajadores (47,7%) ocupa un puesto acorde a su titulación, habiendo aumentado la subocupación formativa hasta el 18,9%.

Inteligencia Artificial, Salud Mental y Nuevos Riesgos Psicosociales:

- Complementariedad frente a Sustitución: Estudios de la OIT sobre 436 ocupaciones revelan que sólo un 13% de los empleos tiene un alto potencial de automatización total. La IA actuará predominantemente como una tecnología complementaria que aumentará la productividad de tareas existentes, si bien las tareas administrativas y puestos desempeñados mayoritariamente por mujeres presentan una mayor exposición relativa (3,7% en mujeres frente a 1,4% en hombres).
- Alarma en Salud Mental y Algoritmos: La monitorización intensiva mediante algoritmos, la exigencia continua de productividad y la pérdida de desconexión digital han disparado los riesgos psicosociales. El 15% de los trabajadores manifiesta problemas de salud mental. En España, los trastornos psiquiátricos y emocionales se han convertido en la principal causa de bajas por incapacidad temporal (IT), mientras que a nivel global el suicidio representa ya la primera causa de muerte no natural en edad laboral.
- Brecha Digital de Competencias: En Europa, únicamente el 54% de la ciudadanía cuenta con competencias digitales básicas o superiores, y de los 9 millones de especialistas TIC existentes (5% de la fuerza laboral europea), sólo un 19% son mujeres.

Transición Ecológica, Estrés Térmico y Sectores Clave:

La transición ecológica arroja un saldo neto netamente positivo: se estima la pérdida de un empleo por cada cuatro puestos creados. La economía circular generará entre 7 y 8 millones de empleos para 2030. En España destacan tres sectores clave: la automoción (noveno fabricante mundial, obligado a electrificar su cadena de valor preservando el empleo), la edificación (con 25 millones de viviendas, de las que la mitad exige rehabilitaciones energéticas para cumplir los objetivos europeos a 2030, 2040 y 2050) y la agricultura ecológica (con meta del 25% de superficie cultivada en 2030, altamente intensiva en empleo técnico).

En materia de salud laboral, el estrés térmico provocará una pérdida del 2,2% de horas de trabajo mundiales en 2030: temperaturas entre 24°C y 26°C reducen la productividad humana, y por encima

de 33°-34°C la capacidad laboral se desploma un 50%, lo que exige protocolos laborales de emergencia climática para trabajadores al aire libre.

Transición Demográfica, Cuidados y Migración Laboral:

Europa se consolida como el continente más envejecido: perderá un 10% de población activa hacia 2050. En el sur de Europa y España, dos de cada cinco personas superarán los 65 años en 2050 (alcanzando ya el 40% en 2030). Ello dinamizará la economía de los cuidados, que requerirá 299 millones de empleos en 82 países hacia 2035 (un 75% desarrollados por mujeres). La OIT defiende desterrar estereotipos edadistas (el 70% de las empresas fundadas por mayores de 50 años sobreviven más de tres años frente al 28% de menores de 30) y articular políticas de migración laboral regular, ordenada y justa para cubrir vacantes críticas (la población trabajadora extranjera representa ya el 15,7% de la ocupación en España frente al 12,9% en la UE).

PAUTAS DE TRANSICIÓN JUSTA (WEBINAR 3)

Directrices de la OIT para el Desarrollo Local:

- *Convenios de Transición Justa a Escala Territorial: Proteger no sólo los empleos directos de sectores en declive (térmicas, minería, automoción tradicional), sino la viabilidad de toda la comarca (comercios, escuelas y servicios asociados).*
- *Protección Integral de la Salud Mental: Incorporar los riesgos psicosociales y la desconexión digital en las estrategias de prevención laboral de las empresas locales.*
- *Protocolos de Emergencia Climática y Estrés Térmico: Adaptar jornadas y tareas en servicios municipales y obras ante olas de calor extremo.*
- *Dignificación de la Economía de los Cuidados: Mejorar retribuciones, estabilidad y acreditación profesional en un sector indispensable y altamente feminizado.*

Enlace a la grabación

5. HOJA DE RUTA TRANSVERSAL PARA AGENCIAS DE DESARROLLO LOCAL

Dimensión de Actuación	Pauta Recomendada para Agencias Locales	Riesgos Frecuentes a Evitar
Diagnóstico y Prospección de Mercado	Utilizar plataformas dinámicas basadas en 'big data' y taxonomías estandarizadas (ESCO/CNO) para conocer vacantes y competencias reales en el territorio.	Limitarse a estadísticas estáticas de paro registrado sin contrastar la demanda viva de las empresas locales.
Políticas de Formación y Talento	Diseñar programas de FP Dual Intensiva, itinerarios quirúrgicos de 'reskilling' verde/digital y microcredenciales modulares para trabajadores y pymes.	Ofrecer catálogos formativos genéricos desvinculados de los requerimientos de las vacantes territoriales.
Transición Verde y Circularidad	Vincular planes municipales de empleo con las agendas locales de clima, regeneración urbana y hubs de simbiosis industrial en polígonos.	Tratar el empleo verde como un nicho técnico aislado sin permear a los oficios tradicionales (construcción, jardinería, gestión de residuos).
Digitalización Ética e Inclusiva	Implementar herramientas conversacionales basadas en IA que faciliten la orientación autónoma, garantizando privacidad y acceso universal.	Imponer interfaces digitales complejas que profundicen la brecha digital en colectivos vulnerables o sustituyan la atención humana.
Transición Justa, Cuidados y Demografía	Articular pactos locales para el relevo generacional, dignificar las condiciones de la economía de los cuidados y formalizar la inclusión laboral migrante.	Ignorar la urgencia del reemplazo de afiliados mayores de 60 años y desatender la salud mental en las plantillas.