

# **El Futuro del Trabajo y las Políticas de Empleo en la Comunidad Valenciana.**

*Bases e Ideas para una Estrategia de Transición.*

**Informe para LABORA, Servicio Valenciano de Empleo y Formación.**

## **Autores:**

Will Stronge (codirector e investigador, Autonomy)

Kyle Lewis (codirector e investigador, Autonomy)

Mate Lawrence (investigador asociado Autonomy y director del centro de investigación Common Wealth)

Julian Siravo (jefe de investigación urbana, Autonomy)

## **Asesores:**

Helen Hester (profesora asociada de Medios y Comunicación, Universidad de West London)

Danielle Guizzo (profesora de Economía, Universidad de West of England)

Nick Srnicek (profesor de Economía Digital, King's College de Londres)

## **Revisión LABORA:**

Joan Sanchis (Asesor LABORA, economista y profesor asociado de la Universitat de València).

## **Nota:**

El informe recoge ideas y propuestas abiertas en proceso de elaboración, el objetivo de las cuales es principalmente la reflexión y la apertura del debate público. En este sentido, no constituyen compromisos específicos de LABORA y la responsabilidad de las mismas es única y exclusivamente de los autores.

Este informe ha sido elaborado originalmente en lengua inglesa, por lo tanto la traducción cuenta con ajustes de adaptación al contexto y es susceptible de incluir imprecisiones o diferencias de vocabulario respecto del texto original.

# **Contenidos**

## **Introducción**

- 1. La economía valenciana: Una perspectiva general.**
- 2. Objetivos de intervención pública.**
- 3. Estrategia.**
- 4. Propuestas.**
  - a. Transición de la jornada de trabajo.**
  - b. Nuevas infraestructuras fundacionales**
- 5. Referencias y datos.**

# Prólogo

Durante los últimos años, con la llegada del Gobierno del Botánico a la Generalitat Valenciana, desde el Servicio Valenciano de Ocupación (LABORA), hemos tratado de impulsar un amplio proceso de modernización y repensamiento integral de la institución y de las políticas activas de empleo en la Comunitat Valenciana.

En un primer momento, impulsamos una iniciativa de participación (#NouServef) dirigida a dialogar directamente con la ciudadanía y empresas sobre las necesidades y expectativas que estos tenían hacia nuestro servicio público. Fruto de este trabajo, se produjo un cambio de imagen, de marca, y la puesta en funcionamiento de un nuevo modelo de oficina, “Espai Labora”.

Al mismo tiempo que realizábamos este trabajo de carácter más interno, dirigido a transformar la institución, tomamos conciencia que había toda una serie de cambios estructurales que afectaban o afectarían al mercado de trabajo valenciano y que hacía falta que fueran abordados y debatidos.

Con este propósito, organizamos en junio del 2018 la jornada “Esperando los Robots”, que reunió a decenas de expertas y expertos para conversar sobre los retos y oportunidades que el futuro de trabajo podía ofrecer en la Comunitat Valenciana.

A través de estas jornadas, entramos en contacto con Autonomy, un joven grupo de investigación británico que había estado haciendo propuestas interesantes y atrevidas en el Reino Unido sobre la transformación del mercado de trabajo y el planteamiento de nuevas políticas de empleo de carácter transformador.

Así pues, dado que estábamos y estamos convencidos de que el futuro no es un destino sino una multiplicidad de opciones que tomamos y donde la política tiene mucho que decir, iniciamos un proceso de reflexión conjunta con Autonomy para generar nuevas ideas y propuestas para debatir sobre la necesidad de plantear nuevos objetivos para las políticas de empleo en la Comunitat Valenciana.

i

El documento que hoy tenéis en vuestras manos es precisamente esto, una batería de propuestas e ideas en proceso de elaboración que parten de una diagnosis de las tendencias globales que nos afectan o nos pueden afectar en el futuro más inmediato.

Queremos compartirlo con vosotros, de forma transparente, con el objetivo de que participéis activamente de este debate, porque pensar críticamente sobre el futuro, con optimismo, es hoy en día un acto casi revolucionario

**Enric Nomdedéu i Biosca**  
**Secretario Autonómico de Empleo**  
**Generalitat Valenciana**

# Introducción

Este informe pretende ofrecer un análisis prospectivo del futuro de la empleo en la Comunidad Valenciana. El punto de partida es la revisión de las tendencias y transformaciones globales que, probablemente, determinarán la dirección hacia la cual evolucionará la economía valenciana, y más concretamente, los diversos tipos de empresa que predominan y las consecuencias para el tejido productivo.

Por otro lado, este documento pretende ser también un documento de carácter estratégico. Basándonos en el análisis de los retos que tendrá que enfrentar la economía valenciana y el mercado laboral en los próximos años y décadas, proponemos un conjunto de ideas y propuestas que podrían incentivar avances hacia un nuevo modelo transformador que impulse iniciativas innovadoras y la cooperación entre los distintos agentes.

La estructura del informe es la siguiente: primero se ofrece una visión global de la economía valenciana, para lo cual se tiene en cuenta la composición de la economía, el PIB, la demografía de empleo, las desigualdades y el crecimiento de las empresas. Después, integramos este análisis con las observaciones de las tendencias generales percibidas en los diferentes territorios de la OCDE (y las globales) y que se prevé que tendrán también un impacto sobre la Comunidad Valenciana: estas incluyen la amenaza de la automatización, el envejecimiento de la población y la emergencia climática.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, planteamos cuatro objetivos para tratar de asegurar un modelo económico y laboral de más calidad (véase el apartado 2).

Estos son:

1. Promover el empleo digno.
2. Protegerse contra los ciclos estacionales y los impactos tecnológicos.
3. Prevenir las crisis de los cuidados.
4. Conectar la economía valenciana a las prácticas respetuosas con el medio ambiente.

Para conseguir estos propósitos, defendemos una estrategia de transición

articulada a partir de varias tácticas, lo cual comporta un incremento de los objetivos y las funciones de las políticas de empleo más allá de las prácticas actuales, para que se conviertan en catalizadoras de la dinamización territorial de la economía valenciana (véase el apartado 3).

En el último apartado (4), destacamos varias propuestas concretas que materializan las estrategias y los objetivos generales expuestos en las secciones anteriores. Estas propuestas pertenecen, en parte, a lo que hemos denominado nueva estrategia fundacional para las políticas económicas y de promoción del empleo. Otras propuestas en este sentido incluyen transformar la cultura empresarial y avanzar hacia una reducción de la jornada laboral y una nueva ética del trabajo sostenible.

Este documento se desarrolla sobre el trabajo realizado durante estos últimos años por el Gobierno del Botánico, y el Servicio Valenciano de Empleo y Formación, LABORA, pero también mira más allá de estas primeras medidas para lograr una reforma más profunda y necesaria.

# 1. La economía valenciana: Una perspectiva general.

Esta sección revisa el estado de la economía valenciana en la actualidad, las fortalezas y las debilidades que presenta, así como los retos y oportunidades que las futuras tendencias económicas y demográficas pueden presentar.

## **Panorama general: PIB y renta *per cápita*.**

La Comunidad Valenciana fue duramente castigada por la crisis financiera del 2008 y las consecuencias que se derivaron de esta. El auge inmobiliario se paró de forma repentina, el desempleo subió vertiginosamente hasta el 30 % y la economía se vio sometida a un intenso desgaste. Estos hechos reflejaban en buena medida una tendencia persistente y estructural de la economía valenciana: la volatilidad del ciclo económico, más acusada que al conjunto del Estado. El PIB cayó un 14% desde el máximo anterior a la crisis, frente al 10% de la media española, a pesar de que ha aumentado un 14% desde el mínimo anterior a la crisis, más que la media española.

En consecuencia, la Comunidad Valenciana ha disfrutado de un crecimiento sólido del PIB durante los últimos cinco años, por encima de la media española, y ha registrado un crecimiento por encima del 3 % en cinco años consecutivos. La economía logró un producto interior bruto (PIB) de 104.600 millones de euros en 2016<sup>1</sup>, cifra que representaba el 9,4% del PIB español, hecho que la convierte en una de las economías territoriales más importantes de España.

Aun así, aunque es una parte esencial de la economía española, el PIB *per cápita* está por debajo de la media nacional (21.201 € enfrente de 24.039 €) y por debajo de la media de los 28 de la UE (29.144 €). De manera similar, cuando calculamos el PIB *por cápita* en los estándares de poder adquisitivo, la Comunidad Valenciana está por debajo del nivel nacional (26.700) y la media de los 28 de la UE<sup>2</sup> (29.200). Los salarios en el territorio valenciano son un 15 % más bajos que la media de Cataluña y un 21 % más bajos que la media de Madrid.

---

<sup>1</sup> Fuente: Eurostat.

<sup>2</sup> Fuente: Eurostat.

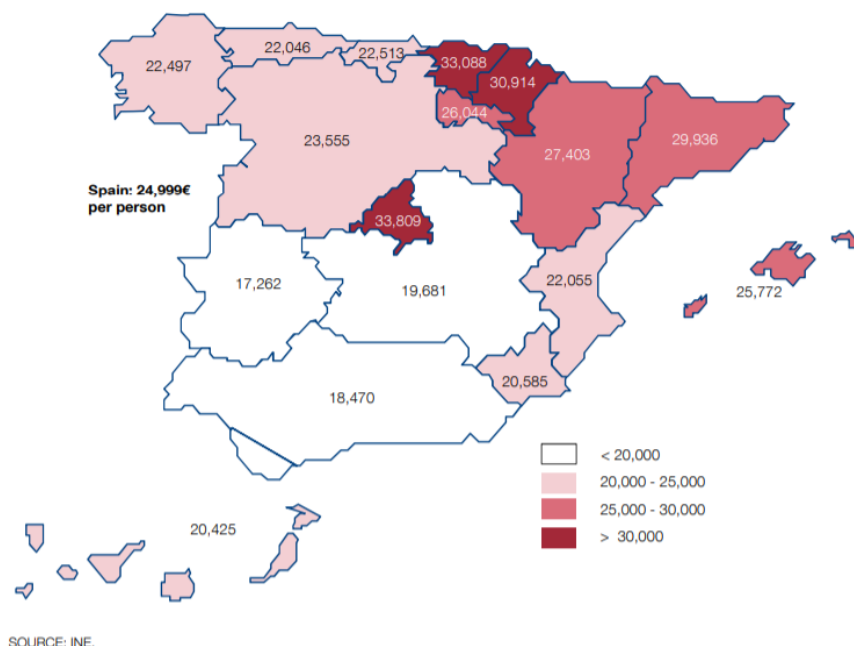


Figura 1: PIB per cápita en España según Comunidades Autónomas.

Fuente: Artola, C. *et al.*, (2018). 'Monitoring the Spanish Economy from a Regional Perspective: Main Elements of Analysis'.

La ciudad de Valencia, el centro económico del territorio, tiene un PIB *por cápita* bastante inferior al de otras grandes ciudades españolas y está entre el 25 % de las áreas metropolitanas más empobrecidas de la OCDE.<sup>3</sup>

### Composición de la economía

Se estima que los servicios representan el 71 % del PIB regional, la industria aproximadamente el 19,8 %, la construcción el 6,7 % y la agricultura el 2,4 %. El 73,3 % del PIB español procede de los servicios, el 18,1 % de la industria, el 5,8 % de la construcción y el 2,9 % de la agricultura.<sup>4</sup> Se estima que el sector turístico representa un porcentaje superior a la media, con un 13% y 7,8 millones de turistas extranjeros que visitaron la región en 2016.

<sup>3</sup> OCDE (2018.<sup>a</sup>).

<sup>4</sup> Artola, C. *et al.*, (2018). 'Monitoring the Spanish Economy from a Regional Perspective: Main Elements of Analysis'.



ECONOMIC STRUCTURE OF SPANISH CCAA (2017)

TABLE 3

Percent	Agriculture (%) (1)	Industry (%) (2)	Construction (%) (3)	Market services (%) (4)	Non-market services (%) (a) (5)
Andalusia	6.6	12.8	6.5	51.9	22.3
Aragon	5.4	24.9	6.1	44.7	18.8
Asturias	1.6	22.5	6.8	49.5	19.6
Balearic Islands	0.5	7.2	6.2	70.5	15.6
Canary Islands	1.3	7.6	5.4	65.7	20.0
Cantabria	1.6	23.0	6.8	49.5	19.1
Castilla Leon	4.5	22.8	6.3	44.0	22.5
Castilla La Mancha	8.5	21.8	6.9	41.7	21.0
Catalonia	1.1	22.1	5.0	56.8	15.1
Valencian Community	2.4	19.8	6.7	53.5	17.5
Extremadura	8.9	14.5	7.4	41.5	27.7
Galicia	5.6	20.8	6.8	48.0	18.7
Madrid	0.1	10.8	4.5	68.8	15.8
Murcia	5.6	19.8	6.2	48.0	20.5
Navarre	3.5	32.8	5.4	41.0	17.3
Basque Country	5.6	19.8	6.2	48.0	20.5
La Rioja	6.1	28.7	6.0	42.1	17.1
<b>Spain</b>	<b>2.9</b>	<b>18.1</b>	<b>5.8</b>	<b>55.0</b>	<b>18.3</b>

SOURCE: INE.

a Including public administration and defense, education and public health.

Tabla 1: Composición sectorial en España según Comunidades Autónomas.

Font: Artola, C. *et al.*, (2018) 'Monitoring the Spanish Economy from a Regional Perspective: Main Elements of Analysis'.

La economía valenciana está muy integrada dentro de la economía europea e internacional. El 27 % del PIB valenciano está relacionado con las exportaciones, comparado con el 23 % de todo el país en conjunto. Las exportaciones han aumentado un 42 % desde 2011, comparado con un 18 % de España. Hay una fuerte y diversificada base exportadora, con 22.000 empresas que exportan múltiples bienes y servicios.<sup>5</sup>

A pesar del aumento de la economía de servicios, el sector industrial todavía representa una quinta parte del valor añadido bruto. La base industrial valenciana tiene varias características importantes:

- Si bien el clúster industrial valenciano dispone de un importante número de empresas, este está formado principalmente por pequeñas y medianas empresas.
- Tiene clústeres competitivos en el ámbito internacional y orientados a la exportación en el sector cerámico, el agroquímico, el alimentario, del calzado, de la automoción, el químico, el de materiales de construcción y el textil.

<sup>5</sup> Valencian Investment Desk (2019).

- La industria de la automoción es particularmente importante en cuanto a las exportaciones, puesto que representa un poco más de la cuarta parte de las exportaciones del territorio. La planta de Ford es una de las más eficientes de Europa.
- Las exportaciones están proyectadas internacionalmente. El peso relativo de las ventas a países emergentes (BRICS y Next-11) es superior al de las exportaciones españolas a estos destinos, con una creciente proporción de productos de media-alta tecnología.

A pesar de que el sector agrícola es reducido, es relativamente significativo. Representa el 14 % del total de las exportaciones agrícolas españolas, el tercer sector más importante de las regiones españolas, con cerca de 2.000 empresas en el sector agroalimentario de la Comunitat Valenciana.

El territorio valenciano también es el cuarto receptor de inversión extranjera con un 5 % del total nacional.<sup>6</sup>

En términos de inversión, según Eurostat, en 2015, el gasto regional en investigación y desarrollo (I+D) se sitúa en unos 1.010 millones de euros, cifra que representa el 1 % del producto interior bruto (PIB) regional. Esta cifra es inferior a la media española (1,22 %) y a la media de los 28 de la UE (2,04 %), a pesar de que estas cantidades han ido en aumento desde 2013. El gasto regional en I+D representa el 7,7 % del gasto total español en I+D.

### **Empleo y mercado de trabajo**

En el cuarto trimestre de 2018, había 2.062.000 personas ocupadas, 344.000 paradas en el territorio y 1,7 millones de personas económicamente inactivas. En el último trimestre de 2018, el 73 % de la población estaba ocupada en servicios, el 16,7 % en industria, el 6,8 % en construcción y el 3,3 % en la agricultura.<sup>7</sup>

Casi la mitad de las personas ocupadas trabajaban entre 35 y 44 horas; una cuarta parte, menos de 35 horas, y aproximadamente, el 10 % trabajaba más de 45 horas a la semana. El salario mensual mediano en euros en el tercer trimestre de 2018 fue de 1.508€: 1.677€ en la industria, 1.486€ en la construcción y 1.468€ en los servicios.

Las tasas de actividad de hombres y mujeres en el mercado laboral pueden variar drásticamente, con tasas de inactividad para las mujeres que llegan el 42 % en comparación con el 16 % de los hombres.<sup>8</sup> Estas diferencias pueden ser consecuencia del hecho que las mujeres asumen gran parte de las responsabilidades con los hijos dentro de la familia, lo cual las sitúa fuera del empleo formal. Según la OCDE, el impacto de tener hijos reduce la duración total de la carrera profesional de las mujeres en un tercio en España, y las mujeres tienen muchas más probabilidades de acceder a un empleo a tiempo parcial, que generalmente ofrece salarios más bajos y menos oportunidades de progresión profesional.<sup>9</sup>

<sup>6</sup> Artola, C. *et al.*, (2018) 'Monitoring the Spanish Economy from a Regional Perspective: Main Elements of Analysis'.

<sup>7</sup> Datos facilitados por Labora, Servicio Valenciano de Ocupación y Formación.

<sup>8</sup> Datos facilitados por Labora, Servicio Valenciano de Ocupación y Formación

<sup>9</sup> Fuente: OCDE (2018).

El desempleo llegó a un máximo del 28,1 % en 2013, pero desde entonces ha descendido al 18,2 % en 2017.<sup>10</sup> Sin embargo, la tasa de desempleo a la región en 2017 fue ligeramente superior a la tasa nacional (17,2 %) y significativamente superior a la media de los 28 países de la UE (7,6%).<sup>11</sup>

Los jóvenes se ven especialmente afectados por los niveles de desempleo (véase la tabla 1). Esta problemática no se da únicamente en la Comunitat Valenciana; el desempleo juvenil en España es de aproximadamente el 40%, enfrente de un 15,2% de la media de la UE, mientras que el 70% de los jóvenes trabajadores del país trabajan con un contrato temporal (frente a solo el 13,1 % de los trabajadores de entre 25 y 49 años).<sup>12</sup>

Las tasas de empleo entre los jóvenes y los mayores son particularmente bajas.

	<b>3.º Cuatrimestre de 2018</b>		
	Comunidad Valenciana		
	Total	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	49,8	56,3	43,5
<b>Entre 16 y 24 años</b>	23,1	24,9	21,2
<b>Entre 25 y 34 años</b>	71,1	76,8	65,3
<b>Entre 35 y 44 años</b>	79,5	85,3	73,7
<b>Entre 45 y 54 años</b>	74,9	82,8	66,8
<b>De 55 años o más</b>	22,5	28,1	17,7

**Tabla 1: Tasa de desempleo según edad y género en la Comunidad Valenciana.**

Fuente: Datos facilitados por Labora, Servicio Valenciano de Empleo y Formación.

## Desigualdad

España se enfrenta a una “situación crítica en términos de desigualdad de ingresos”, según el informe conjunto de empleo de 2019 de la Comisión Europea, que utiliza datos de 2017 y principio de 2018. El 20 % de los hogares más ricos del país recibió una parte de los ingresos 6,5 veces superior a la del 20 % más pobre, enfrente de una media de 5,1 veces en toda la UE, y casi el doble que los valores correspondientes a los hogares con mejores resultados.

La Comunitat Valenciana se encuentra en el punto más alto de la desigualdad regional, aunque no es la región que más atrás se queda. En 2015, el PIB *por cápita* de la UE era de 28.900€. Tomando la cifra de la UE igual a 100, el PIB *por cápita* español era de 90, y el PIB *por cápita* de la Comunitat Valenciana solo de 80, ante la media europea referenciada.<sup>13</sup>

Las regiones más ricas de España son Madrid y el País Vasco, con un PIB real *por cápita* superior a los 30.000 euros en 2017, seguidas de Navarra, La Rioja, Aragón y Cataluña, en las cuales el PIB *por cápita* es superior a 25.000 euros. La Comunitat Valenciana se encuentra en el tercer grupo de regiones con una renta de entre 20.000 y 25.000 euros *por cápita*, junto con

<sup>10</sup> Fuente: Eurostat.

<sup>11</sup> Fuente: Eurostat.

<sup>12</sup> Fuente: Comisión Europea (2019).

<sup>13</sup> Comunicados de prensa de Eurostat.

las regiones del noroeste y Murcia. Las regiones más pobres se encuentran al sur (Andalucía, Extremadura y Castilla-La Mancha) y tienen una renta media por persona inferior a los 20.000 euros.

Aun así, cabe señalar que las diferencias en términos de PIB *por cápita* en España se han mantenido estables después del año 2000, con unas desigualdades relativamente bajas en comparación con otros países de la OCDE.<sup>14</sup> De hecho, hay solo seis países de los 33 de la OCDE que tienen diferencias regionales más bajas.

## **Crecimiento empresarial**

En la Comunitat Valenciana, había 142.334 empresas de las 1.286.750 que había a escala estatal en 2014.<sup>15</sup> La Comunitat Valenciana es la cuarta región, por detrás de Madrid, Cataluña y Andalucía, en cuanto al aumento de la creación de nuevas empresas.<sup>16</sup>

La Comunitat Valenciana está clasificada como el cuarto lugar más fácil para iniciar un negocio en España según el Banco Mundial.<sup>17</sup> España ocupa el lugar 30 entre 190 economías en cuanto a la facilidad para iniciar negocios, según las últimas calificaciones anuales del Banco Mundial. El rango de España bajó de 28 en 2017 a 30 en 2018. La facilidad para iniciar negocios en España supuso una media de 41,55 puntos desde 2008 hasta 2018, llegó a un máximo histórico de 62 en 2009 y a un mínimo histórico de 28 en 2017.

En general, la economía valenciana tiene puntos fuertes sobre los cuales puede fundamentarse. El fuerte crecimiento económico ha reducido el desempleo y ha mejorado el nivel de vida. La Comunitat dispone de un sector exportador fuerte e internacionalmente integrado, y un sector turístico próspero. También dispone de una excelente logística, infraestructura y una población con buena formación.

Sin embargo, todavía hay retos importantes que afrontar: la renta familiar continúa siendo demasiado baja; la economía es demasiado cíclica; el desempleo demasiado elevado, con una distribución deficiente de las horas de trabajo, y las diferencias de productividad con las regiones españolas con mejores resultados continúan siendo evidentes.

El reto es construir a partir de las fortalezas, al mismo tiempo que se enfrentan las debilidades, aunque la economía esté sometida también a grandes cambios tecnológicos y demográficos.

## **Automatización**

En España, se ha producido una polarización continua del empleo, aunque esta ha sido más limitada en España por la rigidez de las instituciones del mercado laboral en relación con otras economías de mercado liberales. Como resultado, se ha producido una expansión del empleo en servicios de baja calificación y de los trabajadores altamente cualificados, pero el crecimiento del empleo en trabajos de calificación mediana o baja ha sido relativamente escaso. Uno de los

---

<sup>14</sup> Font: OCDE (2018b).

<sup>15</sup> Font: OCDE (2018b).

<sup>16</sup> Valencian Investment Desk (2019).

<sup>17</sup> Consuele y Sánchez-Barrioluengo (2016).

principales impulsores de este cambio estructural en el empleo es la adopción tecnológica.<sup>18</sup> Teniendo en cuenta el potencial para automatizar las tareas y los puestos de trabajo en el futuro, una mala gestión de este fenómeno podría empeorar las desigualdades y comportar peores resultados para muchos.

Un análisis reciente de los empleos con altos índices potenciales de automatización en la OCDE entre las cinco principales industrias por porcentaje de empleo, sugiere que los diferentes sectores varían significativamente en cuanto al impacto probable de la automatización sobre la economía valenciana. El 45% de los empleos en la industria manufacturera, el 42% en la construcción y el 35% en el comercio al por mayor y al por menor están en riesgo de automatización. Por el contrario, solo el 26% de la sanidad y el trabajo social y el 8 % de los roles educativos están en riesgo.<sup>19</sup> Sin embargo, atendida la desproporcionada tasa de empleo en estos sectores, es probable que la Comunidad Valenciana se vea muy afectada por las olas de automatización en el futuro.

También hay diferencias importantes en cuanto a la tasa potencial de automatización por género y nivel educativo: el 28% de las mujeres ante el 39 % de los hombres, mientras que el 44 % de los trabajadores con un nivel educativo bajo y el 39% con un nivel educativo mediano se encontraban en puestos de trabajo con un alto potencial de automatización, en comparación con solo el 14 % de los trabajadores con un nivel educativo alto. Curiosamente, todos los grupos de edad están en riesgo, con un tercio de todos los grupos de edad en trabajos con un alto potencial de automatización.<sup>20</sup>

Este hecho indica que, atendiendo la composición de la economía valenciana, con un peso importante de los sectores de la industria y la construcción, con el tiempo, la automatización puede comportar la pérdida de muchos puestos de trabajo. Por supuesto, se pueden crear muchos nuevos puestos y los tipos de tareas de los trabajadores pueden cambiar de forma que mejore la calidad del trabajo que llevan a cabo. Sin embargo, las oleadas de automatización anteriores, incluidas las que han tenido lugar en la Comunitat Valenciana, demuestran que la adopción de tecnología continuará comportando un declive en los trabajos “rutinarios” que solo requieren una calificación mediana y un aumento de la demanda en los que requieren una calificación alta y baja. La polarización del mercado de trabajo plantea cambios tanto en las condiciones de vida, en los niveles de desigualdad y la calidad del trabajo como en el rendimiento económico de la productividad.

Para dar una indicación de la magnitud potencial de los salarios en riesgo, el valor de los salarios asociados con actividades técnicamente automatizables en las cinco economías más grandes de Europa —Francia, Alemania, Italia, España y el Reino Unido— es **de 1,9 billones de dólares**, y más de 60 millones de empleos. Evidentemente, la Comunidad Valenciana representa solo una parte reducida, pero, aun así, si una parte de los salarios se desplaza y fluye hacia los propietarios del capital, se puede producir un aumento de la desigualdad.<sup>21</sup>

El ritmo, la escala y los efectos distributivos de la automatización están prácticamente modelados por las políticas públicas; los impactos del cambio tecnológico están determinados

---

<sup>18</sup> Fuente: OCDE (2018b).

<sup>19</sup> PwC (2018).

<sup>20</sup> PwC (2018).

<sup>21</sup> McKinsey Global Institute (2017).

políticamente. Desde las políticas del mercado laboral hasta las tasas salariales, desde la facilidad y la eficacia para financiar la inversión hasta los modelos de propiedad inclusiva y las estrategias para reducir las horas de trabajo, las políticas públicas pueden garantizar que la automatización funcione para muchos, no solo para unos cuantos.

### **Cambio climático**

Tenemos menos de 12 años para reducir radicalmente las emisiones globales de carbono o nos arriesgamos a desencadenar una serie de peligrosos puntos de inflexión en los ecosistemas del planeta como consecuencia del aumento de las temperaturas.<sup>22</sup>

Las tablas siguientes muestran una indicación de la magnitud de los cambios necesarios en la actividad económica y social para aproximar España a unos límites seguros y respetuosos con el planeta, una medida de los límites biofísicos que las sociedades humanas deberían respetar para no profundizar más en la degradación del medio ambiente. Como muestra el análisis, se superan casi todos los límites actuales y, por lo tanto, hará falta una rápida transición a una economía post-carbónica.

<b>Indicador biofísico</b>	<b>España</b>	<b>Límites <i>per</i> <i>cápita</i></b>	<b>Unidad</b>
Emisiones de CO <sub>2</sub>	9,1	1,6	toneladas de CO <sub>2</sub> por año
Fósforo	6,1	0,9	kilogramos de P por año
Nitrógeno	59,2	8,9	kilogramos de N por año
Agua	774	574	metros cúbicos de H <sub>2</sub> O por año
eHANPP	2,8	2,6	toneladas de C por año
Huella ecológica	3,4	1,7	hectáreas globales (gha) por año
Huella material	25,7	7,2	toneladas por año

<sup>22</sup> IPCC, (2018) 'Global Warming of 1.5°'

Tabla 2: Resultados en sostenibilidad per cápita en España.

Font: A Good Life for All.

Hay grandes oportunidades para conseguir una sociedad más justa y saludable. La descarbonización de la economía valenciana supondría una inversión importante y comportará un crecimiento del empleo en la construcción y la rehabilitación, en el sector de las energías renovables, en los sistemas de transporte, en las economías de servicios ecológicos, en los modos de producción más localizados y en la financiación de actividades ecológicas, entre otras.

Pero si la Comunidad Valenciana y el mundo no apuestan por la descarbonización, los riesgos para la economía y la sociedad pueden ser graves. Para poner un ejemplo de los desafíos que nos esperan, análisis recientes sobre los efectos del calor en la Comunidad Valenciana indican que la subida de temperaturas que se espera producirá riesgos económicos importantes y para la salud, sobre todo para los más vulnerables, como por ejemplo la gente mayor o los trabajadores sobreexposados al calor.<sup>23</sup> Los cambios de temperatura también amenazan sectores clave como la agricultura o el turismo, dependiendo de la intensidad y la velocidad con que se produzcan.

Cualquier estrategia para el futuro del trabajo tiene que comportar como base una descarbonización rápida, un reto inmenso, pero que puede proporcionar potencialmente también muchos beneficios.

## **Envejecimiento**

El porcentaje de población de 60 años o más en España (22,2 %) es ligeramente superior al del conjunto de Europa (21,6 %), y la edad media en España (39,8 años) es casi igual a la de Europa (40,1 años). La población española envejece más rápidamente que la del conjunto de Europa. Entre la comunidad de mayores de 65 años, la población de 80 años o más es el grupo que crece más rápidamente.<sup>24</sup> En parte, esta circunstancia refleja la salud de la sociedad española, recientemente clasificada como la más sana del mundo, hecho que contribuye a la longevidad.<sup>25</sup>

No hay diferencias significativas ni en las tasas de natalidad ni en la esperanza de vida entre la Comunidad Valenciana y el resto del Estado. Sin embargo, tiene una de las tasas de movimiento interno más altas de España, una de las tasas más altas de migración externa y una alta proporción de población con nacionalidad extranjera.

Una sociedad envejecida conlleva una creciente demanda de los servicios de salud y de asistencia, además de un posible cambio en las modalidades de trabajo (tanto en la distribución de las horas semanales como para experimentar con un modelo más justo de las condiciones de trabajo a lo largo de la vida).

En conjunto, la automatización, el cambio climático y el envejecimiento de la sociedad plantearán retos complicados para la economía valenciana en términos de empleo, cambios

---

<sup>23</sup> Lehoczky, A., *teal*. (2017). 'The Urban Heat Island Effect in the City of Valencia'.

<sup>24</sup> Noguera, C. S., *et al.* (2014). 'Regional difference in population ageing in Spain'.

<sup>25</sup> Miller y Lu, (2019). 'These are the world's healthiest nations'.

sectoriales y desigualdad. Sin embargo, con una gestión adecuada, y con una estrategia de visión de futuro que tenga por objetivo amplificar el potencial y minimizar las desventajas de los fuertes cambios tecnológicos, demográficos y ambientales, las tendencias futuras supuestamente amenazantes, puede ser la base para una construir una economía más inclusiva, productiva y próspera.



## 2. Objetivos de intervención pública.

Basándonos en el análisis anterior, podemos identificar algunos objetivos estratégicos que sugerimos podrían guiar la acción de las políticas públicas de empleo valencianas durante los próximos años.

1. **Promover el trabajo digno.**
2. **Protegerse contra los ciclos estacionales y los impactos tecnológicos.**
3. **Prevenir la crisis de los cuidados.**
4. **Apostar por la sostenibilidad ecológica de la economía.**

### **Promover el trabajo digno**

Nuestra manera de entender “trabajo digno” es, en el mejor de los casos, ambigua y puede llegar a ser una excusa para reforzar el dogma que cualquier trabajo es mejor que no tener trabajo.

Para generar expectativas sobre aquello que el trabajo puede ofrecer, no solamente a los individuos sino también a la comunidad, es importante establecer políticas de empleo que refuerzen las relaciones entre estos dos ámbitos. En este contexto, “digno” se refiere a un trabajo más estable, con seguridad y con sentido para las personas, en industrias no cíclicas, pero también significa una reducción de la extensión de la jornada laboral. En las secciones siguientes, explicamos por qué y como podría tener lugar la transición que proponemos.

### **Protegerse contra los ciclos estacionales y los impactos tecnológicos**

La Comunidad Valenciana continúa soportando la carga de un alto nivel de desempleo y de paro juvenil, pero igual de problemático es la elevada presencia del empleo o el subempleo a tiempo parcial. A pesar de que el turismo ha sido el sector económico de referencia para muchas regiones del sur de Europa desde los años ochenta, la viabilidad que tiene a largo plazo como sustento del modelo económico sólido se encuentra, cada vez más, bajo escrutinio. Esto se debe, en parte, a la tendencia del mismo a generar puestos de trabajos precarios y estacionales, que responden a un modelo de baja calificación y bajos salarios.

Por lo tanto, un objetivo clave para la Generalitat tiene que ser la adopción de una estrategia alternativa a medio y largo plazo que fortalezca y haga crecer la economía valenciana durante todo el

año. En este sentido, argumentamos cómo y por qué esto implica también renunciar, si se quiere priorizar el empleo decente, a la atracción de la inversión en ciertas industrias y centrarse en aquello que denominamos “nuevos cimientos / fundamentos” de la economía. Los servicios de apoyo al empleo y a la formación tendrán que ejercer un papel central en este sentido.

La administración pública valenciana también tendría de tratar de mitigar el desempleo tecnológico y/o la polarización del empleo que puede resultar del aumento de la inversión en capital fijo. Teniendo en cuenta el contexto actual, la introducción de tecnologías que permitan ahorrar mano de obra puede agravar las desigualdades existentes. El potencial tecnológico avanza de forma rápida, pero el despliegue y la difusión de estos dispositivos está en última instancia determinado políticamente. Existe por tanto una oportunidad de convertir las tecnologías de automatización en herramientas para construir un futuro mejor y no sólo entenderlas como una amenaza potencial para el empleo.

### **Prevenir la crisis de los cuidados**

La población de España está envejeciendo más rápidamente que la del conjunto de Europa. Dado que la esperanza de vida en gran parte del mundo occidental se ha incrementado y las personas tienden a trabajar cada vez más lejos de sus familiares, la atención a nuestra población de avanzada edad será cada vez más un imperativo social y económico. Para prevenir esta crisis, recomendamos implementar un enfoque que se base a entender el trabajo asistencial como una parte fundamental de nuestro futuro económico, para lo cual es necesario situar el trabajo asistencial en el centro del apoyo al empleo.

En este sentido, señalamos algunas propuestas y estrategias para ampliar las infraestructuras asistenciales existentes, en colaboración activa con los servicios de fomento del empleo. Todo ello puede proporcionar los instrumentos, la formación, los espacios, la visibilidad y el reconocimiento necesarios para dar una respuesta digna y humana a los retos asistenciales del siglo XXI.

### **Apostar por la sostenibilidad ecológica**

El cambio climático ya no es una amenaza sino una realidad. Con solo 12 años para reducir las emisiones de carbono, la Comunidad Valenciana (y el conjunto de Europa) tiene que basar su futuro en una estrategia económica sostenible.

Defendemos una estrategia en varios frentes que incluye la reducción de las horas de trabajo en toda la economía, la inversión en energías renovables y la priorización de la producción local y la financiación sostenible.

### 3. Estrategia.

Para conseguir los objetivos presentados en el apartado anterior, defendemos una estrategia de transición que afronte los problemas desde un conjunto de tácticas diversas pero coherentes en su conjunto.

#### **Una estrategia “fundacional”**

Nuestra hipótesis es que el futuro de la economía valenciana estará muy relacionado con la evolución de las pequeñas y medianas empresas (PYME), así como con la capacidad para responder ante los cambios demográficos que comportará la demanda de trabajo asistencial. Si se actúa para fortalecer las PIME y el trabajo asistencial, que potencian también el crecimiento del empleo, se ayudará a prevenir los problemas de estacionalidad y se generaran las condiciones necesarias para la creciente (pero ya alta) demanda de trabajo asistencial que se prevé en los próximos años.

El marco general de esta estrategia es aquello “fundacional”, los cimientos de la economía.<sup>26</sup>

Las estrategias económicas fundacionales se contraponen a el enfoque dominante de la innovación, que, generalmente, da prioridad a las industrias de alta tecnología glamurosas y/o a los “servicios empresariales intensivos en conocimiento” (KIBS en inglés) en un intento para impulsar el PIB. Estas industrias no suelen contratar muchos trabajadores, a pesar de las esperanzas que los responsables de la elaboración de políticas hayan depositado (véase el recuadro 1).

En cambio, las estrategias fundacionales empiezan con aquello esencial y refuerzan después aquellos elementos de carácter funcional (véase el recuadro 2).

En el conjunto de la Unión Europea, estos sectores presentan una reducida dimensión en cuanto al empleo (a pesar de las aspiraciones de los programas estatales de formación). En 2017, los servicios manufactureros de alta tecnología en la Comunitat Valenciana representaron solo el 0,3 % de todo el empleo.<sup>27</sup>

Tal como se concibió originalmente, la economía fundacional se encuentra constituida por los bienes, los servicios y los servicios públicos que están estrechamente vinculados a la ciudadanía y al funcionamiento esencial de las economías modernas:

#### *Cimientos materiales*

Tuberías, cables, redes, infraestructura física para los servicios/recursos

#### *Cimientos para la provisión de servicios básicos*

---

<sup>26</sup> Foundational Economy Collective. *Foundational Economy* (Manchester: Manchester University Press, 2018).

<sup>27</sup> Font: Eurostat.

Servicios universales, Estado del Bienestar, educación, sanidad, etc.

Los análisis de los niveles de empleo han demostrado que, en todos los países europeos, estas prácticas fundacionales constituyen una parte importante de las economías nacionales. En el Reino Unido, se estima que el papel del empleo material o de provisión de servicios básicos constituye el 43,8 % del empleo total, mientras que en Alemania e Italia constituye el 41,3 % y el 36,9 %, respectivamente.<sup>28</sup>

## **Ampliar el alcance de las políticas de empleo**

¿Qué significa la estrategia “fundacional” para los servicios de apoyo y fomento del empleo y para la estrategia global de política económica?

En el pasado, el apoyo a la creación de empleo en las economías avanzadas ha comportado, casi de una forma unánime, programas de formación, intermediación laboral, ayudas a la contratación y concesión de subvenciones específicas. En este escenario, el recurso a los servicios públicos de empleo, atendiendo a la evidencia, es a menudo el último recurso al cual tienen que recurrir los empresarios (y los demandantes de empleo) para relacionarse los unos con los otros.

Para hacer frente a los futuros retos económicos, sugerimos que una mayor efectividad en las acciones de apoyo al empleo implicaría ampliar y transformar las funciones del Servicio Valenciano de Empleo y Formación, LABORA, con el objetivo de contribuir a construir unos cimientos más sólidos para la economía valenciana.

Para desarrollar y ampliar el concepto de aquello fundacional, abrimos el debate acerca de otros nuevos servicios y elementos de infraestructura relevantes que podrían ser relevantes para el futuro del empleo en la Comunitat Valenciana. Identificamos tres redes de apoyo que podrían servir para desarrollar nuevas oportunidades “fundacionales” desde la administración pública valenciana:

1. Una red de espacios de trabajo abiertos.
2. Una infraestructura para desarrollar el trabajo asistencial.
3. Una red logística y de comercio en línea para las PYME.

Estas nuevas bases pueden permitir:

- Apoyar al crecimiento y desarrollo de las PYME y los emprendedores, de forma que se promueva la creación de trabajo digno y no cíclico.
- Proporcionar una unión necesaria entre la demanda del trabajo asistencial, los espacios de asistencia y la logística adecuada para encontrar el empleo que requiere una población envejecida en los próximos años.
- Facilitar unos vínculos más sólidos, entre las pequeñas empresas y el Servicio Valenciano de Empleo y Formación, de forma que se fortalezca el alcance de las políticas de empleo.

---

<sup>28</sup> Foundational Economy (2018), p. 24-5.

Cada una de estas tres infraestructuras comporta varios puntos y lugares de contacto entre los representantes de LABORA, las empresas privadas y los solicitantes de trabajo, lo cual permitiría ofrecer un servicio más integrado que podría recopilar mejores datos sobre las necesidades de las empresas, la necesidad asistencial y las ofertas de trabajo.

Con esta estrategia ampliada de apoyo al empleo, el objetivo es que los empresarios recurran a los servicios públicos de empleo de forma prioritaria, como una opción de calidad. Así mismo, fortaleciendo las relaciones entre LABORA y los sectores productivos, se asegurará una mayor disponibilidad de ofertas de puestos de trabajo y un mayor grado de correspondencia con las necesidades de las personas y de las empresas.

En cuanto a las tres nuevas infraestructuras “fundacionales”, los espacios, la financiación y la logística son clave. Estos están detallados en el apartado 4.

### **Hacia una política temporal**

A medida que la cuarta revolución industrial se desencadena en las próximas décadas, es urgente entender el tiempo como un recurso valioso.

El tiempo de trabajo adquiere una nueva importancia a medida que ciertos sectores de la industria son más susceptibles a incorporar nuevas tecnologías que pueden ayudar a ahorrar mano de obra. Este reto presenta a los gobiernos la oportunidad de apostar por una reducción de las horas de trabajo con pérdidas salariales potencialmente mínimas o nulas.

Este hecho ayudaría a conseguir el objetivo de garantizar un trabajo digno para una parte muy significativa de los trabajadores y trabajadoras (más tiempo libre tiende a disminuir el estrés general y a reducir las ausencias por enfermedad).

Más allá de las industrias con mayor riesgo de automatización (en términos relativos), la reducción de la jornada laboral en varios sectores tiene que ser una política pública que se desarrolle en el medio y largo plazo. Hay varias maneras de enfocar la acción en este sentido, según el propósito de la intervención.

La reducción de la jornada laboral también contribuiría al hecho que la economía valenciana se orientara hacia la sostenibilidad medioambiental, puesto que se reducirían los viajes de ida y vuelta en transportes intensivos en carbono (si la reducción se produce en términos diarios o mediante el teletrabajo).

Las investigaciones han mostrado que jornadas laborales más largas contribuyen a un consumo más intensivo de energía, favorecen los gastos superfluos y los estilos de vida no sostenibles.<sup>29</sup>

En el estudio posiblemente más exhaustivo hasta la fecha, los investigadores analizaron datos de 29 países de la OCDE, entre estos, España, y concluyeron que los países con horarios de trabajo

---

<sup>29</sup> Devetter François Xavier i Rousseau Sandrine (2011). ‘Working hours and sustainable development’.

más cortos tienden a tener huellas ecológicas, improntas de carbono y emisiones de dióxido de carbono significativamente más bajas. No es tanto el tipo de producción, sino, más bien, son los comportamientos de consumo y los desplazamientos los que impulsan esta correlación.<sup>30</sup>

### Colaboración interdepartamental.

La aplicación de estas estrategias abre una oportunidad, y quizás una necesidad, para que diferentes departamentos de la Generalitat Valenciana trabajen más estrechamente para conseguir enfrentar el futuro con garantías.

La Conselleria de Economía Sostenible (a través de Labora e IVACE) y la Conselleria de Políticas Inclusivas podrían crear una red de refuerzo mutuo que incluyera nuevos servicios, infraestructuras y apoyo para las personas en situación de desempleo.

Con una población que envejece, y por tanto propicia a elevar su demanda de los ya frecuentemente saturados servicios de asistencia social, el sistema se enfrentará a una demanda cada vez más alta de trabajo en el ámbito de los cuidados, así como a mayores necesidades de formación e instalaciones necesarias para el desarrollo de sus actividades. En este escenario los servicios públicos de empleo tendrían que colaborar estrechamente con las políticas de inclusión para hacer frente a este desafío.



For the graph → Servicio Público de Empleo  
Conselleria Políticas Inclusivas  
Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE).

Figura 2: Será necesaria una mayor integración entre los departamentos para garantizar el futuro de la economía valenciana, impulsar el trabajo digno, hacer frente a la crisis asistencial y avanzar hacia la sostenibilidad ambiental.

<sup>30</sup> Knight, K.; Rosa, E. A.; Schor, J. B. (2012). 'Reducing Growth to Achieve Environmental Sustainability: The Role of Work Hours'.

## 4. Propuestas de Acción.

La estrategia que hemos presentado en el apartado anterior se puede abordar de distintas formas durante los próximos años. A continuación, identificamos las opciones que están dentro de las competencias de las políticas públicas de empleo y también proponemos nuevas funciones más amplias que se podrían adoptar.

### **Transición de la jornada de trabajo**

El objetivo general de estas sugerencias es establecer una serie de políticas prácticas de reducción del tiempo de trabajo que refuerzan y apoyan a la transición de la economía valenciana hacia una disminución generalizada de la jornada laboral en el periodo estimado de una década. Las políticas son diversas, pero se refuerzan mutuamente. La transición a una economía de jornadas laborales más cortas tiene que reconocer la pluralidad de las formas de trabajar y de culturas laborales existentes. Esto impide adoptar un enfoque único, universalmente válido, que a menudo podría tomar forma de regulación pública desde arriba hacia abajo.

#### **Testar primero la reducción horaria en el sector público**

El sector público tiene que liderar la adopción de prácticas de reducción de la jornada de trabajo semanal. Por lo tanto, sugerimos utilizar el sector público como plataforma para estudiar prácticas de semanas de trabajo más cortas. Esto no solamente convertiría el sector público en una referencia para mostrar los beneficios de la reducción del tiempo de trabajo, sino que también ayudaría a promover el empleo dentro de este sector. Los ensayos contarían con el apoyo de un “Equipo de Transición del Trabajo” especializado y de creación nueva, que se encargaría de la supervisión reglamentaria para garantizar que las pruebas se adaptaran a las diferentes necesidades de las empresas e instituciones públicas y del personal que trabaja en el sector. Una semana laboral más corta en el sector público aumentaría potencialmente el bienestar del personal, la satisfacción en el trabajo y la productividad, al mismo tiempo que incentivaría la demanda de empleo público.

#### **Diseñar una infraestructura logística y de software que registre y ayude las empresas a implementar las jornadas de trabajo más cortas**

El software y la aplicación de apoyo se tendrían que diseñar con los principios y valores básicos relacionados con la reducción del tiempo de trabajo de los empleados, sin contemplar disminución alguna en su retribución salarial. Estos mecanismos serían liderados e implementados por el Equipo de Transición del Trabajo, que incluiría analistas y profesionales asignados para fomentar la reducción del tiempo de trabajo en toda la Comunitat Valenciana. La información obtenida a través de estas aplicaciones proporcionaría un banco de datos para ayudar a mejorar las buenas prácticas y

desarrollar técnicas a medida capaces de adaptarse mejor a las diferentes culturas de trabajo en las empresas valencianas. El equipo técnico especializado podría también ayudar a facilitar el bienestar de los trabajadores impulsando medidas de acuerdo con criterios específicos (por ejemplo, autonomía, igualdad, salud mental y física). Estas acciones podrían ayudar a cambiar el propio concepto del trabajo, que pasaría de centrarse en el análisis cuantitativo (cifras de empleo, productividad y PIB) a centrarse más en el funcionamiento cualitativo de la economía (bienestar, salud y oferta de empleo digno y con sentido para la ciudadanía).

### **Una iniciativa de “Buena Empresa”**

Iniciar una campaña pública para promover que las empresas reduzcan las horas semanales e incrementen los salarios por hora. Esta medida seguiría las directrices del “Acuerdo de Re-Empleo” propugnado en su momento por el presidente americano F.D Roosevelt; un paquete de medidas organizado en tres líneas de actuación con el objetivo de reducir la semana laboral, subir los salarios y reconocer el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente.<sup>31</sup>

La Secretaría Autonómica de Trabajo o bien el Servicio Valenciano de Empleo, Labora, podría liderar la campaña en forma de premio a las mejores prácticas de “Buena Empresa” para las empresas que hayan conseguido reducir la jornada laboral del personal (sin reducir el salario). Otro premio “de oro” podría concederse a los empresarios y empresarias que hayan conseguido reducir la semana laboral del personal y hayan además contratado nuevos trabajadores y trabajadoras. El buen empleo se convertiría, de este modo, en sinónimo de horas de trabajo reducidas.

Este premio se colocaría a los mostradores de las tiendas y en los sitios web, con la finalidad de animar a los consumidores a comprar en las empresas que aplican el sistema, o en aquellas que utilizan proveedores concretos que participan en la iniciativa. Se publicaría un boletín mensual con los nombres de las empresas inscritas, que se convertiría en un elemento habitual junto con el comunicado de prensa mensual sobre la evolución del empleo o como parte de este. Además, las empresas que adopten esta práctica podrían ser recompensadas con una reducción de los impuestos aplicables o de subvenciones para la contratación de personal adicional (véase la sección siguiente).

### **Utilizar las subvenciones actuales y diseñar nuevas para apoyar a las empresas**

Las subvenciones que otorga la Administración Central y la Unión Europea podrían utilizarse para ayudar a las empresas a aplicar la iniciativa de reducción del tiempo de trabajo. Estas podrían sustituir las actuales subvenciones que se ofrecen a los empresarios para la contratación de nuevos trabajadores (que hasta ahora han tenido un bajo nivel de uso). También se podrían vincular estas a través del premio a la “Buena Empresa”.

Además, se podría estructurar un nuevo programa de subvenciones directas orientadas a ayudar a las empresas en su proceso de transición, cubriendo parcialmente o totalmente la diferencia del

---

<sup>31</sup> Harper, A. and Stronge, W. ed. ‘The Shorter Working Week’, 2019, pàg. 58.



coste salarial por hora, con el objetivo de mantener el salario y el número de ocupados en las empresas.

En este sentido, los subsidios podrían cubrir el 100% de la diferencia en el coste salarial por hora producto de la reducción durante el primer año, el 50% durante el segundo año y el 25% durante el tercer año.

Por ejemplo:

Una empresa con 40 horas laborales por semana por trabajador puede tener un salario mediano de 1.500 €, o 9,30 € por hora.

La transición a 32 horas por semana manteniendo el salario de 1.500 € supondría incrementar el salario por hora a 11,71 €.

La diferencia de salario por hora sería de 2,41 €, y, por lo tanto, el Gobierno tendría que dar una subvención de 308,48 € al mes.

Uno de los objetivos principales de este esquema de subvenciones es promover la contratación de trabajadores para compensar las horas de trabajo perdidas, de forma que se incremente también la tasa de empleo.

## Nuevas infraestructuras fundacionales

Cómo hemos mencionado antes, la intervención de las políticas públicas de empleo no debería limitarse exclusivamente a otorgar subvenciones e incentivos fiscales; sino que el apoyo a los sectores productivos, a las formas de trabajo emergentes y a los emprendedores, tiene que ser (también) de carácter espacial e infraestructural, de forma que se generen nuevos servicios y espacios fuera de las lógicas de mercado. En esto consiste la adopción de un nuevo enfoque “fundacional”.

Con tres áreas de intervención muy específicas –el trabajo digitalizado, la asistencia de cuidados a los mayores y las pequeñas empresas de manufactura y diseño–, el capítulo siguiente trata de esbozar la forma que este apoyo podría adoptar.

Las soluciones que se proponen en cuanto a nuevos espacios de trabajo, redes logísticas y servicios de proximidad, tienen el objetivo de absorber tareas, riesgos y gastos. El objetivo es producir una nueva infraestructura pública, no mercantilizada, y basada en el patrimonio común, capaz de apoyar a la innovación, la ocupación de calidad y las prácticas sostenibles. Con una lógica de compartir y sumar, los recursos de la infraestructura de apoyo propuesta constituyen un patrimonio común arraigado de forma territorial. En este caso, las aspiraciones de “crecimiento” se dirigen, principalmente, a aumentar la visibilidad y capacidad de las redes, activos y las habilidades locales.

Esta infraestructura de proximidad para el trabajo y la innovación basada en el territorio se convierte en el lugar en el cual se pueden promover y experimentar nuevas formas de empleo social y de sostenibilidad ambiental, como las que implican una semana laboral más corta o los incentivos para elegir opciones logísticas y de transporte ecológicas.

Para la financiación y la gestión, las infraestructuras propuestas recurren a partenariados públicos, privados y cívicos. Las instituciones autonómicas se asociarían con empresas cooperativas y organizaciones sin ánimo de lucro, o podrían ayudar a establecer nuevas. Por ejemplo, Labora podría participar activamente, y sin gestionar ni poseer estas iniciativas, tendría presencia física y capacidad de coordinación en los tres modelos de infraestructura que se proponen en este capítulo. Así, Labora podría experimentar en contextos de trabajo activo y recopilar datos sobre las necesidades de los individuos y del tejido productivo en el ámbito local.

# 1. CREACIÓN Y GESTIÓN DE SOLUCIONES INNOVADORAS DE ESPACIOS DE TRABAJO ABIERTOS A BAJO COSTE

Se propone el fomento al establecimiento de soluciones innovadoras de nuevos espacios de trabajo, que permitan a las pequeñas empresas y a las emergentes asumir riesgos, innovar y expandirse.

Para conseguirlo, las diferentes instituciones públicas de ámbito local y autonómico tendrían que trabajar activamente con los propietarios de los terrenos, los organismos sectoriales y las posibles fuentes de financiación para establecer iniciativas de colaboración empresarial o pública en el territorio que impulsen y gestionan una red de espacios de trabajo abiertos.

Con el objetivo explícito de desarrollar las capacidades de la economía local, retener el valor en las comunidades y fomentar la demanda local de mano de obra, las empresas o instituciones públicas participantes adquirirían y gestionarían espacios de trabajo abiertos en los lugares en los cuales se detectan potencialidades o necesidades en este ámbito. Así, se ofrecería una gama de contratos de alquiler y tipologías de espacios adaptados a las necesidades de las personas emprendedoras, autónomas o empresas emergentes.

Este partenariado podría solicitar también inversiones otras instituciones interesadas en el desarrollo de las capacidades económicas territoriales, con el fin de estimular la creación de empleo en perfiles y/o sectores específicos.

## **Activar las empresas en el territorio**

Para cumplir este propósito es fundamental que las empresas del ámbito territorial más próximo participen en las primeras fases de conformación de estos nuevos proyectos, y que sean capaces de aportar financiación suficiente y conocimiento técnico para garantizar su viabilidad.

Los objetivos de la iniciativa tienen que ser múltiples. El más importante es ofrecer una combinación de espacios de trabajo abiertos integrados en los barrios y ciudades, que mejoren la calidad del espacio público disponible, al mismo tiempo que promueven la sostenibilidad económica y el logro de los diferentes objetivos planteados por la administración pública y por organismos como Labora o el IVACE.

Las empresas participantes serían las encargadas de gestionar los tipos de espacios de trabajo que se ofrecen y la utilización que se hace de ellos. Con el objetivo de promover la sostenibilidad, los valores éticos y sociales, las empresas o instituciones públicas participantes podrían financiar de manera cruzada el precio de los contratos de arrendamiento de espacios, garantizando de este modo que los proyectos e iniciativas que tengan un alto valor social pero un retorno económico más bajo, puedan, al menos inicialmente, no ser expulsados de la estructura de trabajo compartido.

Los tipos de espacios de trabajo que se ofrezcan tendrían que ser suficientemente flexibles para responder a las necesidades específicas de cada territorio. A tal efecto, es esencial que los espacios estén planificados de una forma conjunta con las empresas locales, ciudadanía e instituciones de carácter local.

Este nuevo servicio puede permitir que las pequeñas empresas y los trabajadores autónomos y/o emprendedores, sean capaces de reducir costes, asumir riesgos y aumentar su capacidad de cooperar e innovar. Para conseguir estos objetivos, habría que combinar el ofrecimiento de usos de alquiler para empresas comercialmente más establecidas, que sean capaces de sostener su alquiler de una forma más prolongada, como forma también de facilitar el subsidio parcial de aquellas empresas o iniciativas nuevas que requieran de un apoyo inicial.

### **Definir el papel de los espacios abiertos de trabajo**

El término “espacio de trabajo abierto”, que fue utilizado por primera vez por la Autoridad del Gran Londres en el Reino Unido en 2015, describe una serie de espacios de trabajo flexibles en los cuales las pequeñas empresas y los autónomos comparten los recursos y los diferentes espacios internos. Estos espacios, que pueden incluir viveros de empresas, aceleradoras, estudios creativos y talleres, permiten a los usuarios reducir los riesgos asociados con los arrendamientos a largo plazo y la propiedad de los recursos. Las condiciones de acceso y arrendamiento flexibles, junto con la oportunidad de compartir material y conocimiento especializado, permiten que los negocios sean más flexibles y adaptables, al mismo tiempo que facilitan la conexión con un ecosistema de agentes con una mentalidad parecida que pueden ofrecer apoyo técnico y asesoramiento.

A pesar de que los efectos positivos de los espacios de trabajo abiertos en la creación de empleo y valores culturales están extensamente documentados, la mayoría de los espacios de trabajo compartidos, viveros y lugares similares luchan para ser rentables. En los casos en que las estrategias de financiación cruzada y las tarifas a usuarios no sean suficientes para cubrir los gastos, habría que habilitar líneas de financiación directa que pudieran aligerar esta carga financiera hasta que los espacios consigan ser autosuficientes.

La flexibilidad que permite un espacio de trabajo abierto se podría también utilizar para cubrir adecuadamente las necesidades sociales de las personas y familias que trabajan. Así pues, estas soluciones se tendrían que integrar con servicios de atención a la infancia, con el objetivo de mejorar la conciliación familiar y mejorar la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

### **Integrar los servicios de LABORA**

La flexibilidad y las facilidades propias de un espacio de trabajo abierto también se podrían aprovechar para alojar servicios de LABORA vinculados a la asesoría en el emprendimiento y la creación de empresas o a las oportunidades de formación, de forma que se vinculen los usuarios con los posibles financiadores y los posibles demandantes de empleo con los empresarios. Se trataría de aprovechar estos centros dinámicos como oportunidades para mejorar la economía y las condiciones de trabajo en el territorio.

Es importante que la provisión de estos nuevos espacios de trabajo abierto no se concentre solo en trabajos de oficina o servicios de innovación digital, hecho que podría comportar que estos espacios se conviertan en agentes que contribuyan a la gentrificación y el desplazamiento del comercio local, lo cual se tendría que evitar. En este sentido, para establecer la tipología de servicio de cada espacio de trabajo, las empresas e instituciones participantes tendrían que tratar de potenciar al máximo los recursos locales y responder a las necesidades detectadas, por ejemplo a través del programa Avalem Territori de Labora.

## TIPOLOGÍAS DE ESPACIOS DE TRABAJO

### *Espacio de trabajo abierto con escritorios (cotrabajo)*

Estas instalaciones tendrían que combinar espacios de trabajo con diferentes contratos de arrendamiento y disposiciones del espacio, desde áreas dinámicas de hot-desking hasta pequeñas oficinas para proyectos cortos y nuevas empresas. El objetivo principal de los acuerdos de arrendamiento tendría que ser reducir el riesgo y permitir que las empresas y las personas puedan evolucionar en el espacio a medida que cambian sus necesidades.

### *Fabricación conjunta específico de un sector*

Con esto, se pretende combinar las capacidades específicas de un área local. Por ejemplo, un taller compartido centrado en el diseño textil y la moda ofrecería una serie de lugares de costura, acceso a costosos equipos de tejido y bordado, un contacto fácil con los proveedores, los servicios de entrega especializados, un estudio fotográfico, etc.

### *Estudios creativos con equipos compartidos*

Estos dispondrían de estudios cerrados para particulares o empresas involucradas en la industria creativa. Además de estudios privados, los artistas, los diseñadores y los fabricantes a pequeña escala pueden compartir estudios fotográficos, imprentas, instalaciones de impresión, recepción y envío.

### *Unidades industriales*

La estrategia para la fabricación tendría que permitir el desarrollo de las formas de producción “localmente descentralizadas”, que forman cadenas de mano de obra y producción a partir de un conjunto de agentes y capacidades locales. A pesar de que tendrían un espacio que pueden considerar propio, aquí las empresas comparten un conjunto de recursos (almacenes, equipos especializados, etc.) que les permiten reducir los costes y ser más ágiles en las decisiones (sin estar ligados a la maquinaria o a zonas específicas).

## 2. TRABAJO ASISTENCIAL: ESTABLECER CENTROS DE CUIDADOS Y DE ASISTENCIA CONTINUA

Los servicios sociales y de inclusión podrían asociarse con las instituciones encargadas de desarrollar las políticas de empleo para financiar e iniciar un nuevo proyecto conjunto de servicio público a la ciudadanía, que atienda las necesidades cotidianas de las personas implicadas en tareas de cuidados continuos a largo plazo, principalmente a las personas mayores y sus cuidadores o cuidadoras, así como los trabajadores y trabajadoras sanitarios del ámbito. El objetivo tendría que ser desarrollar una infraestructura capilar capaz de dar respuesta al aumento de demanda de servicios de asistencia domiciliaría prevista para los próximos años.

Para establecer estos centros, se podría utilizar la fórmula del “concierto social”, desarrollada de acuerdo con la Directiva Europea 2014/24/UE, que contempla la posibilidad de asociarse con cooperativas de asistencia local, dirigidas por trabajadores y trabajadoras, y otras organizaciones sin ánimo de lucro que trabajan en el ámbito de los cuidados. A pesar de que la presencia de personal y los servicios de LABORA y de los servicios sociales son esenciales, la propiedad y la gestión de estas nuevas estructuras de asistencia podrían también estar en manos de cooperativas de asistencia local y/u organizaciones sin ánimo de lucro.

Para hacer posible esta iniciativa, las distintas instituciones podrían aprovechar la experiencia habitualmente adquirida por los servicios sociales en la colaboración permanente con organizaciones sin ánimo de lucro y colectivos similares, para ampliar y mejorar las formas de empleo y la formación de las personas trabajadoras. Al mismo tiempo, se podría impulsar la formación de nuevas sociedades cooperativas de asistencia con el fin de que estas puedan ser también un vehículo para el desarrollo personal y profesional en un sector que crece.

Los centros tendrían que proporcionar también un primer punto de contacto porque las personas mayores y los responsables de su bienestar buscan asesoramiento y orientación<sup>32</sup> sobre las diferentes formas de apoyo, ayudas o formación. Esta instalación descentralizada, intermedia, puede también contribuir a reducir la presión sobre los centros de cura intensiva (hospitales y centros de salud) tanto a corto plazo, reduciendo la cantidad de visitas innecesarias, como a largo plazo, promoviendo la prevención, las buenas prácticas y la vida sana. Los centros tienen que ser también espacios inclusivos, capaces de atraer personas potencialmente aisladas y con diferentes dificultades, que no disponen de acceso a la prestación de servicios

Las cooperativas y las organizaciones sin ánimo de lucro que quisieran crear un centro de asistencia, con un marco regulador cuidadosamente establecido por los Servicios Sociales y por los Servicios Públicos de Empleo, tendrían que poder obtener financiación a tipos de interés reducidos (puesto que las tendencias demográficas y las proyecciones hacen que la asistencia sea una fuente de inversión estable), y utilizar activos públicos como garantía<sup>33</sup> para reducir el riesgo y atraer inversiones. Esta es la fórmula que permite a las cooperativas de vivienda suizas como “Mehr Als Wohnen” o “Kalkbreite” de Zúrich reunir suficiente capital para proyectos ambiciosos que combinan los diferentes usos. A pesar de que la misión social de estas cooperativas puede implicar un

---

<sup>32</sup> Un ejemplo de este primer “punto de contacto” es la infraestructura localizada de los *consultorios médicos de la familia* implementados por el gobierno cubano. Esta red de planificación de la atención médica comunitaria, en la cual los médicos de familia viven en los vecindarios en los cuales ejercen, funciona en todo el país y se centra en la prevención y las pruebas médicas frecuentes.

<sup>33</sup> Véase las cooperativas de vivienda suizas como Mehr Als Wohnen.

margen de beneficio limitado, la estabilidad de la vivienda como activo y el apoyo del gobierno a las cooperativas, las pueden convertir en opciones atractivas para los inversores. Las tendencias y proyecciones demográficas indican que la asistencia a las personas de edad avanzada llegará a representar un servicio tan vital y una inversión tan segura como la vivienda lo ha estado en el pasado.

Así pues, los nuevos centros tendrían que combinar funciones propias de un centro de día tradicional, con un conjunto de servicios y espacios que respondan a las necesidades de los cuidadores individuales, profesionales y de las cooperativas. A pesar de que los espacios aspiran a atender todas las personas involucradas en tareas de cuidados en el territorio, las estructuras y los servicios tendrían que estar diseñados en primera instancia para satisfacer las necesidades organizativas de las empresas de asistencia y cooperativas dirigidas por los propios trabajadores.

## **Integrar LABORA**

LABORA podría utilizar los centros para desarrollar un servicio presencial abierto a cuidadores y a beneficiarios, que ofrezca asesoramiento sobre las condiciones de trabajo, el acceso a la asistencia social, las oportunidades de empleo y los programas de formación. Estos podrían adoptar la forma de una oficina de asesoramiento, temporal o permanente, situada en los mismos centros de atención. No se limitarían a ser oficinas de empleo satélites, sino que podrían ofrecer asesoramiento sobre las condiciones de trabajo a los trabajadores precarios y a los migrantes que se ocupan de los cuidados de otras personas. Estos despachos u oficinas proporcionarían a LABORA y a los Servicios de Inclusión Social un punto de contacto para dialogar con los actores en el campo, así como para dar sentido al complejo conjunto de relaciones de asistencia en una área determinada.

Para diseñar los servicios para los cuidadores, habría que tener en cuenta la exigencia física del trabajo asistencial, así como las horas discontinuas y el aislamiento que normalmente acompañan estas tareas. Además de los programas de formación y empleo, los centros tendrían que incluir zonas de descanso y de ocio. Estas podrían ofrecer camas para descansar entre turnos, duchas, cocinas y otras comodidades. Estos servicios tendrían que ser gratuitos para los trabajadores registrados y se podrían financiar directamente por las mismas empresas de asistencia que operan en la zona o por los poderes públicos.

Incluso cuando existan pérdidas, los servicios tienen que ser entendidos por el valor que tienen como servicios de primera necesidad y se tienen que diseñar para asegurar una amplia base de usuarios y necesidades. Con este objetivo, el registro tendría que ser lo más sencillo posible. Los servicios tendrían que dirigirse a diferentes categorías de trabajadores asistenciales, que podrían incluir:

Los trabajadores asistenciales contratados de forma privada por los beneficios de la prestación mensual de tipo Renta de Inclusión o prestaciones por dependencia, y similares (300-600€ mes).

Los trabajadores contratados por personas o familias privadas con rentas elevadas.

Enfermeros/eres, trabajadores sociales y personal sanitario que trabaja en el sector público y sin ánimo de lucro.

Cuidadores familiares que reciben la prestación por asistencia de 153 a 442 €.

El hecho de facilitar a los cuidadores familiares y no remunerados el acceso en espacios diseñados para profesionales del trabajo asistencial tiene el objetivo de dar un valor añadido y crear un vehículo de tránsito hacia un tipo de empleo remunerado y cada vez más valorado. Esto se puede conseguir con programas de formación y certificación de capacidades, pero también con el aprendizaje cooperativo formal e informal que se podría dar en estos nuevos tipos de espacios.

Para testar esta nueva propuesta y atraer inversiones, se podrían desplegar prototipos y proyectos piloto, que permitirían recoger datos sobre los agentes interesados y las necesidades de las posibles personas participantes.

### **3. ESTABLECER HUBS LOCALES DE CONCENTRACIÓN DE SERVICIOS PARA LAS PYME QUE COMPITEN EN LA ECONOMÍA DIGITAL.**

La Generalitat podría lanzar una serie de nuevas medidas de carácter “fundacional” para facilitar nuevas infraestructuras para pequeñas y medianas empresas que operan en la economía digital o de plataformas. Los servicios tendrían que incluir la logística de la distribución y la entrega, así como servicios asequibles de apoyo al comercio electrónico (marketing, traducción etc.). La combinación de servicios tiene por objetivo reducir los riesgos y los gastos para las PYME, al mismo tiempo que las ayuda a acceder y explorar nuevos mercados en línea, lo cual sirve de manera indirecta para expandir su demanda de trabajo en el territorio donde operan.

Los “Hubs”, distribuidos localmente por el territorio, acogerían estos servicios. Combinando un centro de consolidación micro-urbano, un último nodo logístico (last mile delivery) y los servicios de distribución y apoyo a las empresas, estos centros tendrían por objetivo reducir los costes para las PYME, así como el tiempo que los trabajadores dedican a llevar a cabo tareas no esenciales. Los centros podrían desarrollarse de manera colaborativa entre la Generalitat y empresas de logística preexistentes, garantizando siempre criterios éticos, trabajo digno y estructuras de propiedad democráticas.<sup>34</sup>

Aunque estén gestionados y coordinados a escala autonómica, cada “Hub” se tendría que convertir en una plataforma territorial para estimular el empleo de manera inclusiva, también colaborando activamente con los Servicios Públicos de Empleo y los Servicios Sociales.

LABORA tendría presencia propia permanente en estos “Hubs”. El objetivo principal sería el asesoramiento a la contratación de nuevos trabajadores y trabajadoras, la formación profesional y la recopilación de datos de diagnóstico de la producción y de las necesidades de recursos humanos en cada territorio.

Los “Hubs” podrían también articular programas de estímulo a la economía verde o a los sectores culturales y creativos, para apoyar de forma activa a las PYME y emprendedores involucrados en estos ámbitos. El apoyo consistiría en la disponibilidad de espacios, reducción de tarifas de distribución, envío o almacenamiento. Esto podría suponer un nuevo complemento a las medidas tradicionales de política económica pública, como la regulación, la información y los incentivos financieros.

---

<sup>34</sup> Por otro lado, a largo plazo, la Generalitat podría también acabar dirigiendo estos centros.



## **Pedido, distribución y almacenamiento**

El pedido, la distribución y el almacenamiento de las materias primas se organizarían de forma que ayudara a las PYMES locales a ser más ágiles y competitivas.

Una aplicación móvil podría permitir a las empresas o profesionales participantes inscribirse en plataformas cooperativas de compra, en las cuales se podrían conectar mutuamente para hacer pedidos más grandes y obtener mayor poder de negociación con los proveedores. El almacenamiento colectivo de mercancías reduciría la necesidad de espacios, lo cual permitiría a las empresas mantenerse ligeras y experimentar. Combinado con la tecnología de plataformas, el almacenamiento colectivo ofrece la oportunidad de reciclar e intercambiar materiales sin malgastar dinero ni recursos. Las aplicaciones y el almacenamiento tendrían que estar diseñados de manera que se fomenten las conexiones y colaboraciones entre los usuarios, de forma que la red de pequeños productores en una zona sea reforzada.

Los diversos productos y materiales requieren diferentes soluciones de almacenamiento, de forma que los espacios disponibles para las pequeñas empresas son a menudo inadecuados. La posibilidad de acceder a una amplia gama de soluciones de almacenamiento externo permite a las empresas experimentar sin estar ligadas a las restricciones que los imponen sus instalaciones.

Para generar el volumen de usuarios necesario para hacer viables estas estructuras, los servicios de entrega se podrían ofrecer gratuitamente a las PYME de la zona, con la posibilidad de cobrar a los mismos proveedores por el uso de los centros o facturando directamente las actividades que generan más emisiones de carbono.

## **Último tramo logístico**

Los “Hubs” crearían un nodo que proporciona el último tramo de las soluciones logísticas, de forma que puede acompañarse de programas de promoción de la logística a través de soluciones de movilidad sostenible, proporcionando almacenamiento y mantenimiento de las flotas de vehículos eléctricos y bicicletas.

La capacidad de los “Hubs” para centralizar y optimizar el tráfico que generan las distribuciones diarias en las empresas locales, de forma que se reduzcan la congestión y las emisiones, tiene que ser la base para justificar la financiación por parte de múltiples agentes y figuras impositivas. Una forma de financiación podría ser, por ejemplo, con un impuesto sobre todas las entregas privadas en línea.

## **Soluciones de embalaje y distribución para el comercio en línea**

Los centros tendrían que proporcionar a las PYME que trabajan en el comercio en línea servicios de embalaje y distribución asequibles. El objetivo tendría que ser agrupar los pedidos en volúmenes más grandes, lo cual significa que estas tareas se pueden llevar a cabo de manera más eficiente, barata y con un menor impacto para el medio ambiente.

El servicio lo podría proporcionar una empresa colaboradora de servicios logísticos y se podría convertir también en una oportunidad para desarrollar programas de apoyo al empleo local.

### **Marketing electrónico y apoyo en línea**

Además de las actividades relacionadas con la logística, los “Hubs” podrían proporcionar un conjunto de servicios individuales sencillos, eficaces y de bajo coste para la economía digital. Estos tendrían que representar una alternativa a la costosa externalización privada de la comercialización y posicionamiento web, que requieren el uso de tiempo y recursos.

Los servicios podrían incluir la traducción, el diseño web o ayuda para gestionar el comercio electrónico y las plataformas publicitarias.

La prestación de servicios para el comercio electrónico se tiene que llevar a cabo teniendo en cuenta la amplia diversidad de competencias de los trabajadores y la heterogeneidad de las PYMES valencianas, teniendo un cuidado especial para tratar de incluir aquellas con más dificultades de digitalización, adaptación y conexión exterior.

### **Eventos, espacios expositores y el papel de LABORA**

Los centros se tendrían que convertir en una oportunidad para conectar en persona y para crear un espacio de visibilidad para las empresas locales. Los pequeños negocios que comparten el “Hub” pueden trabajar juntos y forjar posibles colaboraciones, de forma que se fomente todavía más su crecimiento.

LABORA tendría que participar activamente como promotor, coordinador, y dando forma a la programación del espacio, tratando de hacer de este un punto de contacto con el territorio para relacionarse directamente con las empresas y las personas. Así mismo, se informaría y se daría visibilidad a todos los servicios ofrecidos por LABORA en cuánto intermediación, fomento del empleo y orientación laboral.

El diseño de los “Hubs” tendría que ser capaz de atraer y retener usuarios y visitantes, ofreciendo oportunidades para crear vínculos formales e informales. Esto requiere incorporar al diseño una dimensión humana y una relación con el entorno que contrasta con las funciones de suministro, almacenamiento y distribución que tendrían que alojar este tipo de centros. La previsión de este conflicto tiene que ser una de las principales tareas de la planificación y el diseño de esta iniciativa.

A pesar de que los servicios logísticos, de comercio electrónico y de ayuda a la consolidación de las empresas tendrían que conformar la espina dorsal de los “Hubs”, allá donde la demanda sea elevada podrían también almacenar maquinaria especializada, lo cual permitiría a las compañías pequeñas ahorrar costes y evitar así la necesidad de disponer de almacenamiento propio.

Los centros podrían incluir también una oficina de asesoramiento en materia de política industrial e internacionalización, con la participación de la IVACE o la Dirección General de Internacionalización, facilitando información para la expansión de negocios, así como de los incentivos a la formación y a la innovación.

## 5. Referencias y datos

A Good Life For All. University of Leeds. Disponible en: <https://goodlife.leeds.ac.uk/countries/#Spain> [consultat 24.5.2019].

Àrea de Govern Interior (2016). *Statistics Summary of the city of Valencia*. Disponible en: [www.valencia.es/ayuntamiento/webs/estadistica/Recull/RECULL2016\\_Ingles.pdf](http://www.valencia.es/ayuntamiento/webs/estadistica/Recull/RECULL2016_Ingles.pdf)

Artola, C. *et al.*, (2018). 'Monitoring the Spanish Economy from a Regional Perspective: Main Elements of Analysis', Banco de España. Disponible en: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadadas/Documentos/Ocasionales/18/Files/do1809e.pdf>

Banc Mundial. 'Subnational Economy Rankings – Spain'. Disponible en: <http://www.doingbusiness.org/en/rankings/spain>

CIDOB (2013). *The Pain in Spain: Increasing Inequality and Poverty*. Disponible en: [https://www.cidob.org/en/articulos/spain\\_in\\_focus/january\\_2013/the\\_pain\\_in\\_spain\\_increasing\\_inequality\\_and\\_poverty](https://www.cidob.org/en/articulos/spain_in_focus/january_2013/the_pain_in_spain_increasing_inequality_and_poverty)

Consoli D. i Sánchez-Barrioluengo M. (2016). 'Polarization and the growth of low-skill employment in Spanish Local Labor Markets'. Núm. 1628, *Papers in Evolutionary Economic Geography (PEEG)*. Universidad de Utrecht: Holanda. Disponible en: <https://econpapers.repec.org/paper/eguwpaper/1628.htm>

Devetter François-Xavier i Rousseau Sandrine (2011). 'Working hours and sustainable development', *Review of Social Economy*, 69 (3), 333-355.

Diez-Minguela A., Martínez-Galarraga J., Tirado D. (2018). *Regional Inequality in Spain 1860-2015*, Palgrave Macmillan.

Comisión Europea (2012). *Fiscal decentralisation in the EU - main characteristics and implications for fiscal outcomes*. Disponible en: [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/events/2012/2012-11-27-workshop/pdf/fiscal\\_decentralisation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/events/2012/2012-11-27-workshop/pdf/fiscal_decentralisation_en.pdf)

Comisión Europea (2018). *Regional inequalities in PISA: the case of Italy and Spain*. Disponible en: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/regional-inequalities-pisa-case-italy-and-spain>

Comisión Europea (2019). Joint Employment Report 2019, Brusel·les: Comisión Europea.

Comisión Europea (2019a). *Valencian Community*. Disponible en: <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regional-innovation-monitor/base-profile/valencian-community>

Eurostat (2017). *Newsrelease*. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7962764/1-30032017-AP-EN.pdf/4e9c09e5-c743-41a5-afc8-eb4aa89913f6>

Generalitat Valenciana i UNDP (2016). *The Region of Valencia and the local implementation of the SDGs: A region committed to Cooperation and the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Disponible en: <https://www.localizingthesdgs.org/library/202/The-Region-of-Valencia-and-the-local-implementation-of-the-SDGs-A-region-committed-to-Cooperation-and-the-2030-Agenda-for-Sustainable-Development.pdf>

Generalitat Valenciana (2017). *Investors Presentation*. Disponible en: [www.ivf.gva.es/documents/16413/17172/IVF+-+Investors+Presentation+-+May+2017.pdf/a2e4b706-a568-4c34-9c12-ee2b4b08f3d1](http://www.ivf.gva.es/documents/16413/17172/IVF+-+Investors+Presentation+-+May+2017.pdf/a2e4b706-a568-4c34-9c12-ee2b4b08f3d1)

Harper, A. & Stronge, W., ed., (2019). *The Shorter Working Week*. Hampshire: Autonomy. Disponible en: <http://autonomy.work/wp-content/uploads/2019/03/Shorter-working-week-docV6.pdf>

IPCC, (2018). 'Global Warming of 1.5°', Suiza: IPCC. Disponible en: [https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/sites/2/2018/07/SR15\\_SPM\\_version\\_stand\\_alone\\_LR.pdf](https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/sites/2/2018/07/SR15_SPM_version_stand_alone_LR.pdf)

Knight, K.; Rosa, E. A.; Schor, J. B. (2012). "Reducing Growth to Achieve Environmental Sustainability: The Role of Work Hours"; *Political Economy Research Institute Working Paper Series*, número 304; Universidad de Massachusetts: Amherst, MA, EUA.

Lehoczky, A., Sobrino, J. A., Skoković y Aguilar, E., (2017). 'The Urban Heat Island Effect in the City of Valencia: A Case Study for Hot Summer Days'. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2413-8851/1/1/9/htm>

McKinsey Global Institute (2017). *Harnessing automation for a future that works*. Londres: McKinsey Global Institute. Disponible en: <http://www.mckinsey.com/global-themes/digital-disruption/harnessing-automationfor-a-future-that-works>

Miller y Lu, (2019). 'These are the world's healthiest nations', *Bloomberg*, NY. Disponible en: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2019-02-24/spain-tops-italy-as--world-shealthiest-nation-while-u-s-slips>

Noguera, C. S., Mendez Martinez S. i Safarova, G. (2014). 'Regional difference in population ageing in Spain (the case of the Valencian Community)', European Population Conference. Disponible en: <https://epc2014.princeton.edu/papers/140432>

OECD (2018). *Employment Outlook 2018*. Disponible en: [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2018\\_empl\\_outlook-2018-en#page241](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2018_empl_outlook-2018-en#page241)

OECD (2018a). *Regions and Cities at a Glance 2018 – SPAIN*. Disponible en: <https://www.oecd.org/cfe/SPAIN-Regions-and-Cities-2018.pdf>

OECD (2018b). *OECD Economic Surveys: Spain 2018*. Disponible en: <https://www.oecd.org/eco/surveys/economic-survey-spain.htm>

PwC (2018). *Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation*, PwC: Londres. Disponible en: <https://www.pwc.co.uk/economic-services/assets/international-impact-of-automation-feb-2018.pdf>

UE (2019). *What Europe does for me: Autonomous Community of Valencia, Spain*. Disponible en: <https://what-europe-does-for-me.eu/en/portal/1/ES52>

Valencian Investment Desk (2019). Disponible en: <https://invest-cv.es/en/enpreneurial> [consultado el 20.06.2019].

Zarco I., Garcia C., Simon H. (2010). *Wage inequality in Spain: A regional perspective*, Institut d'Economia de Barcelona. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/45337915\\_Wage\\_inequality\\_in\\_Spain\\_A\\_regional\\_perspective](https://www.researchgate.net/publication/45337915_Wage_inequality_in_Spain_A_regional_perspective)

Zepeda E, Marmolejo F, Matthews D, Parellada M. (2006). *Supporting the Contribution of Higher Education Institutions to Regional Development Peer Review Report: Valencia, Spain*. Disponible en: [www.oecd.org/spain/37526515.pdf](http://www.oecd.org/spain/37526515.pdf)

### **Conjunto de datos examinados:**

Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Eurostat Science, Technology and Innovation: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/science-technology-innovation/data/database>

Datos suministrados por el Servicio Valenciano de Empleo (LABORA)

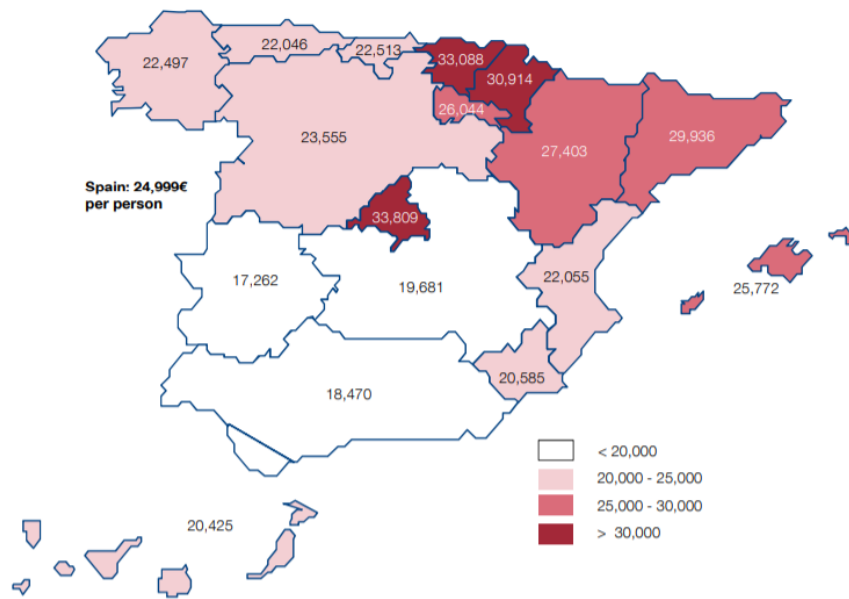
OECD Economic Survey of Spain: <http://www.oecd.org/eco/surveys/economic-survey-spain.htm>

INE (Instituto Nacional de Estadística): [https://www.ine.es/dyngs/inebase/en/categoria.htm?c=estadistica\\_p&cid=1254735570541](https://www.ine.es/dyngs/inebase/en/categoria.htm?c=estadistica_p&cid=1254735570541)

## TRADUCCIÓ IMATGES

SPANISH PER CAPITA GDP FROM A REGIONAL PERSPECTIVE (2017)

CHART 3



SOURCE: INE.

PIB ESPAÑA *PER CAPITA* EN EL ÀMBIT REGIONAL (2017) DIAGRAMA 3

España: 24.999 € *per càpita*

FUENTE: INE.

\* It is necessary to change the numeric values with dots for thousands. (ex: 30,000 per 30.000).

ECONOMIC STRUCTURE OF SPANISH CCAA (2017)

TABLE 3

Percent	Agriculture (%) (1)	Industry (%) (2)	Construction (%) (3)	Market services (%) (4)	Non-market services (%) (a) (5)
Andalusia	6.6	12.8	6.5	51.9	22.3
Aragon	5.4	24.9	6.1	44.7	18.8
Asturias	1.6	22.5	6.8	49.5	19.6
Balearic Islands	0.5	7.2	6.2	70.5	15.6
Canary Islands	1.3	7.6	5.4	65.7	20.0
Cantabria	1.6	23.0	6.8	49.5	19.1
Castilla Leon	4.5	22.8	6.3	44.0	22.5
Castilla La Mancha	8.5	21.8	6.9	41.7	21.0
Catalonia	1.1	22.1	5.0	56.8	15.1
Valencian Community	2.4	19.8	6.7	53.5	17.5
Extremadura	8.9	14.5	7.4	41.5	27.7
Galicia	5.6	20.8	6.8	48.0	18.7
Madrid	0.1	10.8	4.5	68.8	15.8
Murcia	5.6	19.8	6.2	48.0	20.5
Navarre	3.5	32.8	5.4	41.0	17.3
Basque Country	5.6	19.8	6.2	48.0	20.5
La Rioja	6.1	28.7	6.0	42.1	17.1
<b>Spain</b>	<b>2.9</b>	<b>18.1</b>	<b>5.8</b>	<b>55.0</b>	<b>18.3</b>

SOURCE: INE.

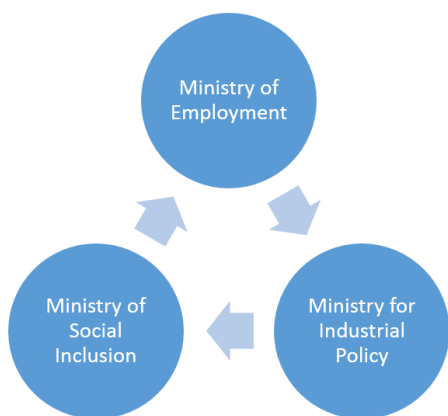
a Including public administration and defense, education and public health.

ESTRUCTURA ECONÓMICA DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2017)

TABLA 3

Fuente: INE

<sup>a</sup> Incluye las administraciones públicas y defensa, educación y sanidad pública.



Secretaria Autonómica de Empleo

Conselleria de Economia y Política Industrial

Conselleria de Políticas Inclusivas