

VARIABLES BÁSICAS DEL MERCADO DE TRABAJO

En el año 2017, en España el empleo creció un 2,6%, una décima menos que en 2016. La tasa de empleo del 48,7% (47,1% en la Comunidad) todavía se sitúa lejos de los niveles anteriores a la crisis, pero muestra una recuperación desde el mínimo observado en 2013, del 44,4% (en nuestra Comunidad esta tasa fue del 43,0% y también supuso el mínimo). Por su parte, la tasa de empleo de la población de entre 16 a 64 años fue en Castilla y León del 64,0% y en España del 62,1%.

Por provincias, observamos que donde más se incrementó el empleo en 2017 fue en Soria (aumento del 9,9%), incrementándose asimismo en todas las provincias con la excepción de Valladolid y Burgos, que redujeron su empleo en un 0,8% y un 4%, respectivamente. Recordemos que el incremento del empleo en España fue del 2,6% y del 0,7% en nuestra Comunidad.

En 2017 la afiliación en España registró una subida de 608.500 personas más (3,5%), una cifra similar a las registradas en los años inmediatamente anteriores a la crisis, haciendo un total de 18,1 millones de afiliaciones; en nuestra Comunidad el incremento (del 1,9%) fue inferior al de la media nacional, con 16.400 personas afiliadas hasta alcanzar las 890.200.

Respecto al paro registrado, en Castilla y León el descenso interanual fue de 18.512 (-10,1%) y por tanto superior al registrado a nivel nacional del 9,3%, dejando la cifra de paro registrado en 165.667 personas. Los datos de paro bajaron en todas las provincias de la Comunidad, aunque los descensos más pronunciados en términos porcentuales se registraron en Soria, León y Segovia (en torno al 13%). Palencia, con un descenso del 7,8%, fue la provincia con evolución más moderada en términos relativos.

El desempleo ha alcanzado niveles mínimos históricos en países como Alemania, Holanda, Estados Unidos, Corea, Japón o México, con tasas por debajo incluso del 4%. España fue el país de la UE en el que más se redujo la tasa de desempleo respecto al año anterior (en 2,4 puntos porcentuales) pero sigue entre los países con más desempleo (el segundo de la UE, sólo por detrás de Grecia), con una tasa de paro del 17,2% en 2017.

En el año 2017 la tasa de creación de empleo en Castilla y León ha sido insuficiente, muy inferior a la registrada en los dos años anteriores y cuatro veces menor que a nivel nacional. Por lo tanto, en el CES consideramos que, aun habiéndose generado empleo en el último año, queda mucho por hacer en la recuperación del empleo perdido durante la crisis, tanto en cantidad (en nuestra Comunidad no se ha recuperado en estos últimos cuatro años de crecimiento ni un tercio del empleo que se destruyó, en España casi la mitad) como en calidad, pues en los cuatro últimos años el 72% del empleo asalariado creado es temporal (57% en España). A la eventualidad del empleo hay que añadir la parcialidad que es en Castilla y León de casi el 17% (en el año 2012 era del 12%) y que en el 92% de los casos es voluntaria y, por lo tanto, no deseada. Por lo tanto, desde el CES resaltamos la importancia de que el nuevo empleo creado sea de calidad, lo que estimamos imprescindible para el crecimiento económico y la cohesión social en nuestra Comunidad.

La tasa de desempleo continúa siendo muy inferior a las medias europeas y esto no se debe a que la tasa de actividad sea menor que las homólogas europeas (al contrario, es superior) sino a que tenemos tasas de paro muy elevadas o, dicho de otra forma, no se debe a falta de voluntad de trabajar sino a falta de oportunidades de empleo. Es por ello que, desde este Consejo consideramos que el avance positivo en las variables básicas del mercado de trabajo ha de continuar con la línea marcada por cada uno de los acuerdos de Diálogo Social firmados en la Comunidad, que es el empleo de calidad como única herramienta para el crecimiento económico y la cohesión social de Castilla y León.

Con carácter general, el Consejo considera necesario un marco que haga posible la generación de puestos de trabajo estables y de adecuadas bases de cotización que apuntalen y aseguren el futuro de nuestro sistema público de pensiones. Y es que desde el CES venimos argumentando que la plena recuperación económica y laboral debe basarse en el conocimiento y en la productividad y no en un modelo de ajuste de costes laborales, por lo que es opinión de este Consejo que nuestro país y nuestra Comunidad necesitan una revolución industrial digital de alto valor añadido, que configure una estructura de salarios con un poder adquisitivo suficiente para que la demanda interna tenga un efecto capaz de remodelar nuestro esquema productivo, configurando un modelo tractor de población y empleo, y para ello es necesario que los poderes públicos establezcan una hoja de ruta más ambiciosa, y capaz de adaptarse con mayor rapidez a los cambios.

EL FUTURO DEL TRABAJO

El 21 de agosto de 2017 se puso en marcha la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, creada en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) integrada por veintiocho personas expertas para ocuparse de cómo debiera organizarse un mundo del trabajo en rápida transformación para que responda a los valores de la justicia social. Esta comisión publicó un informe el 4 de diciembre de 2017, en el que se expone una panorámica de las grandes tendencias que están transformando el mundo del trabajo, así como de los principales problemas discutidos en el marco de los diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo. En este informe se destacan aspectos que merecen respuestas urgentes por los poderes públicos y las fuerzas sociales, tales como: un nivel de desempleo elevado, que sigue aumentando por el incremento de la fuerza de trabajo mundial que no es absorbida por el crecimiento del empleo, con especial preocupación por la situación de jóvenes y mujeres, siendo cuestión no menos relevante, la de preocuparse no sólo sobre la cantidad del empleo creado sino también sobre su calidad; la necesidad de abordar la adopción de medidas para evitar el empleo de mala calidad; la diversificación de las formas de empleo, es decir que el empleo clásico, estable y a tiempo completo, está dejando paso acelerado a otras formas de empleo, como son el trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporal involuntario, el trabajo en la economía de plataformas, de gran inseguridad laboral, volatilidad de los ingresos, acceso limitado a los regímenes de protección social o la formación y promoción profesional; y la elevada desigualdad de ingresos, habiéndose experimentado en casi todas las regiones del mundo (y Castilla y León no es ajena a este hecho), un descenso en la participación del ingreso del trabajo, al contrario de lo que ha ocurrido con los ingresos provenientes del capital.

Además se exponen cuáles son las grandes tendencias e implicaciones para el futuro del trabajo: en primer lugar la globalización, que abarca la internacionalización de la producción, las finanzas, el comercio y la migración, destacando el importante estancamiento del comercio en los últimos años, con previsiones de empeorar si se confirma el proteccionismo comercial estadounidense, con especial impacto sobre el empleo a escala mundial, transmitida por las cadenas mundiales de suministro; en segundo lugar, la tecnología, destacando su impacto transformador sobre la naturaleza del trabajo, mucho más que en etapas históricas anteriores, que afecta en gran medida a las competencias y habilidades personales, y que provoca una polarización entre los niveles altos y bajos de cualificación profesional de las personas trabajadoras, con un impacto igualmente importante sobre el crecimiento de las diferencias

salariales; en tercer lugar la demografía (cuestión de especial importancia en nuestra Comunidad con un elevado envejecimiento), poniendo de manifiesto el impacto del incremento de personas de edad avanzada en los países desarrollados, con el consiguiente envejecimiento de la población y el incremento de la tasa de dependencia, y la disminución de la fuerza laboral, aunque sin olvidar el potencial de creación de empleo en sectores vinculados a las personas de edad, como son entre otros los de salud y los de cuidados de larga duración; en cuarto lugar, la importancia del cambio climático a efectos laborales, insistiéndose en la importancia de reducir las emisiones y lograr una transición hacia una economía más sostenible y que aborde los problemas de degradación del suelo, las migraciones forzadas, la contaminación de la atmósfera y de los acuíferos, y la pérdida de la diversidad.

En base a este informe de la OIT en el CES pensamos que se deben adoptar medidas para que se produzca una transición justa prestando atención especial a las personas trabajadoras, ya que implicará sin duda desplazamientos entre unos sectores y otros, y cambios en las cualificaciones requeridas, tanto para las empresas como para las personas. Este futuro debe ser redirigido y orientado al servicio de las personas con el fin de conseguir una sociedad en la que los derechos sociales fundamentales tengan una máxima prioridad y en la que los beneficios derivados del desarrollo económico se repartan de manera equitativa.

LOS TRABAJOS DE LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

Otra gran iniciativa del año 2017 en el mundo laboral, junto con la de la OIT ha sido la abordada por el Parlamento Europeo para el análisis de la protección social de las personas trabajadoras en la economía de plataformas. Esta iniciativa reconoce la magnitud de la economía de plataformas y se centra en el trabajo remunerado bajo la mediación de plataformas en línea (entre un 1 y un 5 % de la población adulta ha obtenido en algún momento algún ingreso de esta forma). El auge de la economía de plataformas ha generado algunas oportunidades para las personas trabajadoras, pero puede incidir en la seguridad del empleo y en los ingresos, y en el subempleo, provocando una gran preocupación por la protección social de las personas trabajadoras. El promedio de una semana de trabajo en plataformas es de veintitrés horas, con frecuencia sumadas a otro empleo. El 25% de las personas trabajadoras de las plataformas son dependientes de esa relación laboral, y además su acceso a sistemas de protección social es muy bajo, ya que la corta duración del tiempo de trabajo o los bajos ingresos conllevan que no alcancen los umbrales de renta o de tiempo trabajado requeridos para tener acceso a la protección social.

Por ello, desde el CES consideramos que se debe abordar la normativa de las protecciones sociales de las personas trabajadoras en plataformas, ya que el trabajo en plataformas sigue creciendo. Las administraciones, a nuestro juicio, tienen un importante papel que jugar a la hora de garantizar resultados, evitando que se excluya a las personas trabajadoras de la economía de plataformas de las protecciones sociales básicas y que las empresas que participan en esta economía de plataformas lo hagan en igualdad de condiciones evitando la competencia desleal. Desde el punto de vista del CES es necesaria la implicación de los poderes públicos para superar las dificultades que existen a la hora de calcular tanto la dimensión de la economía de plataformas y el nivel de participación en trabajo remunerado dentro de esta economía, como la protección social que reciben las personas trabajadoras de dicha economía de plataformas y el cumplimiento de la normativa por parte de las empresas que participan en esta economía, para todo lo cual nos parece esencial la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ejerciendo la vigilancia correspondiente y exigiendo las responsabilidades pertinentes. Asimismo, consideramos que se deben tomar medidas para garantizar que las empresas que operan en plataformas proporcionen a las autoridades información adecuada y suficiente para conformar el desarrollo de políticas sobre la protección social.

Empleo en el sector público

El empleo de las Administraciones Públicas en porcentaje de la población total se sitúa en algo más del 6%, un nivel similar al de países como Italia, Portugal o Alemania, y por debajo de los países con mayor gestión pública en la provisión directa de bienes y servicios, como Suecia o Francia, y del promedio de los países de la Unión Europea (algo más del 8%). Esta posición relativa de inferioridad con respecto a la media europea se mantiene también si se atiende a las proporciones que supone el empleo público tanto sobre la población activa como sobre el empleo total de la economía. Lo mismo sucede si se mide el empleo público en relación al gasto público total (número de empleados públicos por millón de euros gastado).

En este sentido, desde el CES consideramos que es necesario continuar en la senda de la recuperación del empleo en el sector público, así como en la recuperación de los derechos laborales, para lo que la oferta de empleo público ha de ser suficiente y adecuada a las necesidades de los distintos órganos de la Administración y garantizar la estabilidad de las plantillas. Desde el CES consideramos necesaria la aprobación de ofertas de empleo público

con el fin de recuperar empleo neto en el conjunto de las Administraciones Públicas.

En 2011 la tasa de reposición, es decir el porcentaje de personal empleado público de nuevo ingreso que pueda incorporarse en una administración pública en función de las bajas, se redujo al 10% con carácter general, pero esta medida provocó que, desde entonces año a año, las administraciones tuvieran que suplir numerosas plazas de fijos, que se daban de baja, por eventuales, aumentando así la tasa de temporalidad. Sindicatos y Ministerio de Hacienda firmaron en 2017 un acuerdo plurianual para convertir en tres años en fijos a 250.000 interinos; es decir, un 37% de los 667.010 que hay en la Administración. De este total, 129.700 corresponden a Sanidad, 98.807 a Educación y 8.564 a Justicia. El Consejo quiere destacar que desde que se firmó este acuerdo, el número de empleos temporales en las administraciones ha aumentado, las convocatorias se dilatan en el tiempo y el CES considera que es imprescindible una mayor implicación para mejorar las condiciones de estas personas trabajadoras ya que tampoco en nuestra Comunidad se están realizando avances significativos a este respecto.

Personas Trabajadoras Autónomas

La principal novedad en el campo del empleo autónomo ha sido la aprobación de la Ley 6/2017 de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, cuyas principales características son la desvinculación de la cuota de las personas trabajadoras autónomas societarias que ya no se vinculará a la subida del SMI, sino que se determinará en los Presupuestos del Estado. Además, las personas trabajadoras autónomas se podrán dar de alta hasta 3 veces cada año. Para las mujeres trabajadoras autónomas, se incluye una exención del 100% de la cuota durante doce meses por cuidado de menores o dependientes; y para aquellas autónomas que se incorporen al empleo tras la maternidad se establece una tarifa plana de 50 euros durante un año tras su incorporación después de dos años de cese. Se amplía hasta un año la tarifa plana de 50 euros permitiéndose reemprender el negocio con esa tarifa tras dos años de haber interrumpido la actividad (antes había que esperar cinco años). En cuanto a las bases de cotización se permite cambiar la base hasta cuatro veces al año (anteriormente dos) para adecuarla a los ingresos de la actividad. En el CES pensamos que son positivos todos aquellos cambios legislativos que fomenten el empleo a cuenta propia orientando las inversiones a la I+D+i y a la digitalización de procesos, para ser más competitivos y que fomenten la protección de las personas trabajadoras autónomas.

Economía Social

Los valores comunes de la economía social, como la primacía de las personas y el objeto social sobre el capital, la gobernanza democrática y/o participativa, la reinversión de la mayoría de los beneficios para asegurar la sostenibilidad a largo plazo de la empresa, o la prestación de servicios a sus miembros y a las comunidades locales, contribuyen activamente a la cohesión social y, por tanto, a un crecimiento innovador, inteligente, sostenible e integrador. Desde el punto de vista del CES las cooperativas aportan un gran valor social y tienen un relevante papel en el empoderamiento de los grupos más vulnerables, destacando las mujeres, las personas jóvenes y las personas con discapacidad, generando además ingresos económicos sostenibles, así como procesos de innovación social exitosos.

El Consejo de Ministros aprobó en diciembre la primera Estrategia Nacional de Economía Social 2017-2020, que se vertebra en torno a once ejes y cuyo objetivo es consolidar y promocionar el modelo empresarial de la economía social para que el sector lidere la innovación frente a los cambios emergentes. Cuenta con 65 medidas para impulsar al sector y prioriza la creación de un empleo inclusivo, estable y de calidad, con medidas que inciden en el emprendimiento colectivo. El sector, según las asociaciones más representativas, representa un 12,5% del empleo y un 10% del PIB, que ha mostrado gran capacidad en la recuperación dado que, mientras el conjunto del tejido empresarial ha recuperado el 59% del empleo perdido durante la crisis, las cooperativas han recuperado ya el 92%. Uno de los elementos más novedosos de esta Estrategia es la habilitación del Registro Telemático de Cooperativas de Ámbito Estatal, con el fin de eliminar trabas administrativas y agilizar la relación entre los ciudadanos y el Registro de Cooperativas, junto a medidas para facilitar el relevo generacional, apoyando la transformación de empresas mercantiles ordinarias en entidades de la economía social. Otra de las novedades en este sentido es la creación de un certificado de profesionalidad específico para la "Puesta en marcha y gestión de entidades de la economía social" dentro del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Todas estas medidas son valoradas positivamente por este Consejo.

La citada Estrategia cuenta con once ejes: entre los que destacamos el eje de apoyo al empleo y al emprendimiento en el ámbito de la economía social, de impulso a la consolidación de las empresas de la economía social y su crecimiento, de impulso de la economía digital en

estas entidades, de la participación institucional de la economía social, o el de igualdad de género. No obstante, el CES quiere destacar que el desarrollo de todas las medidas recogidas en los distintos ejes de actuación queda condicionada a las disponibilidades presupuestarias para cada ejercicio, lo que supone un hándicap por las previsibles dificultades políticas para la aprobación de los presupuestos de cada año. Los límites presupuestarios se ponen también de manifiesto al recogerse que los compromisos regulados no podrán suponer aumento neto de los gastos de personal al servicio de la Administración.

Además, a finales de 2017 se aprobó el Proyecto de Ley de modificación de la Ley de Cooperativas de Castilla y León, eliminando trabas residuales de la legislación previa e introduciendo novedades que puedan facilitar la gestión e impulsar el desarrollo de las empresas cooperativas. Desde el punto de vista del Consejo es necesario el desarrollo de medidas específicas adicionales, ya que la lógica del mercado financiero no está concebida para apoyar el desarrollo de este tipo de empresas. Por ello, solo puede hacerse realidad si el acceso a la financiación se integra en un ecosistema financiero adaptado y totalmente integrado. Es por ello por lo que este Consejo considera que uno de los medios para fomentar el desarrollo de las empresas de la economía social puede ser el fortalecimiento de las sociedades de garantía recíproca como una fórmula alternativa para conseguir financiación.

Por otra parte, el Consejo estima que es posible la generación de riqueza en zonas rurales y deprimidas mediante la creación y apoyo de iniciativas empresariales económicamente viables y sostenibles a medio y largo plazo. Para lo que es necesario promover y apoyar las capacidades emprendedoras, de formación y de gestión empresarial de colectivos en exclusión social y para la población en general, generando plataformas de concertación a nivel regional, así como crear instrumentos de financiación a través de cooperativas de crédito para garantizar el acceso a financiación.

Las diferentes modalidades que se engloban en el término economía social, en momentos de crisis se han desarrollado en formas expansivas o regresivas, según las variables económicas. La situación de desempleo con la crisis ha producido en las personas trabajadoras la necesidad de incorporarse a estos modelos, en algunos casos, más por necesidad que por convencimiento; ello ha provocado una modificación de los antiguos modelos dando lugar a una dispar naturaleza de algunas de estas modalidades que no son en sí mismas modelos sociales, produciendo una realidad alterada de las normas a cumplir. Por ello, el Consejo

también considera necesario que hay que seguir haciendo esfuerzos por ordenar esta realidad y en algunos casos poner límites a las cooperativas de personas autónomas que puedan adquirir carácter fraudulento; empresas que actúan como intermediarias para permitir trabajos por cuenta propia que en realidad corresponden relaciones laborales por cuenta ajena, con un gran impacto negativo en los derechos de las personas trabajadoras así como en las cotizaciones a la Seguridad Social, impulsando la inspección con más medios para la detección de socios simulados.

Intermediación en el Mercado de Trabajo

Para el CES, el fortalecimiento del mercado de trabajo requiere una intensa cooperación entre los agentes implicados en la intermediación laboral, la orientación y la formación, con un papel destacado por parte de la entidad pública de referencia, el Servicio Público de Empleo, ya que su papel organizador e integrador es clave para el éxito de las políticas de empleo y la gestión de las transiciones profesionales. Todo ello con el fin de contribuir a promover la productividad y la empleabilidad a través de una oferta adecuada de conocimientos, cualificaciones y competencias, pero también de conocimiento e información de las oportunidades laborales vacantes. Es necesario también un mayor esfuerzo en el acompañamiento en la inserción, que incentive a las empresas a la utilización de todos los recursos públicos para la cobertura de sus ofertas y de sus necesidades de formación.

En el CES pensamos que para el Servicio Público de Empleo es importante la evaluación de las políticas activas del mercado de trabajo, ya que pueden ayudarle a decidir si deben seguir enfoques específicos tras la experimentación inicial y qué protocolos de actuación son las más exitosos. Para ello el Consejo estima la conveniencia de la realización de evaluaciones analíticas y estudios en los que se examinen y evalúen las políticas activas del mercado de trabajo y su ejecución. La cuantificación de actuaciones realizadas no es expresiva por sí sola de la eficacia de las mismas, por lo que hay que enfocar las evaluaciones en la medición del impacto de las cuestiones derivadas de la combinación de medidas activas y pasivas sobre los colectivos o proyectos que conforman los objetivos de las políticas de empleo.

Con el fin atender de la mejor forma posible a las demandas de las personas trabajadoras desempleadas, ocupadas y empresas, desde el Consejo consideramos que han de reforzarse tanto los recursos humanos y medios técnicos como las infraestructuras de las oficinas de

empleo, garantizando un servicio público de calidad.

Contratación Laboral

La contratación laboral, con 21,5 millones de contratos firmados de los que más de 19,5 millones son temporales, muestra una gran rotación en el empleo que tiene algunos efectos negativos como la inestabilidad y la precariedad, al margen de que se produzca un incremento en la contratación. Al hilo de estos datos es inexcusable referirse al marco de flexibilidad laboral como uno de los grandes puntos de preocupación en la evolución del mercado laboral en 2017. El Estatuto de los Trabajadores ha sufrido 52 reformas desde sus inicios en 1980. Las modificaciones siempre han tenido el objetivo de una mayor flexibilidad del mercado laboral para la mejora de la competitividad y potenciar la creación de empleo.

Las últimas reformas laborales no han conseguido los objetivos para los que fueron concebidas, más bien al contrario, han supuesto un retroceso en el modelo de relaciones laborales, aquellas deben ser confeccionadas, negociadas y acordadas con los agentes económicos y sociales, ya que la experiencia ha demostrado que solo aquellas que han sido elaboradas y establecidas con estas premisas han repercutido de forma positiva en el mercado laboral. Es por ello que, como venimos solicitando desde el CES en los últimos informes, consideramos necesaria una revisión profunda de las mismas con el objetivo de fortalecer la negociación colectiva, garantizando el equilibrio entre las partes y devolver a la negociación colectiva el papel central en la regulación de las condiciones de trabajo.

En España la temporalidad, al igual que el elevado nivel de desempleo, es otro de los puntos débiles de nuestro mercado laboral en las comparaciones laborales internacionales. Aquí los ciclos son más abruptos. Se crea empleo a una velocidad muy alta cuando la economía crece, que se destruye a un ritmo igual o superior cuando llegan las crisis. Con el paso del tiempo, desde que en 1984 se introdujera la contratación temporal, esta se ha convertido en un nuevo paradigma, el de la temporalidad, que ha devenido en estructural, a pesar de las intenciones de las reformas normativas. Una muestra evidente es que, el 31 de agosto de 2017, en un solo día, se dieron de baja de la Seguridad Social 313.141 personas, la mayor cifra de la historia y a que una cuarta parte de los contratos que se firman duran menos de siete días. A juicio del CES, este extraordinario movimiento de altas y bajas en la Seguridad Social puede esconder prácticas fraudulentas. Esta práctica, a juicio del CES, representa un problema

para los derechos de las personas trabajadoras.

La creciente tasa de parcialidad del mercado laboral no depende de una determinada modalidad de contratación. Las tres figuras contractuales más utilizadas, eventual por circunstancias de la producción, obra o servicio e interinidad, tienen una pujante tendencia a la parcialidad. Desde el CES recomendamos que se realice una reflexión legal por todas las partes implicadas y este nuevo condicionante de la contratación laboral pueda ser matizado tanto en la normativa laboral como en la negociación colectiva.

Dentro de los datos sobre contratación laboral llama la atención nuevamente en el año 2017 el elevado aumento de la modalidad de contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, que consideramos en el CES que, en la práctica, se utiliza en muchos casos como un contrato temporal, por lo que queremos reincidir en que la contratación estable habría de canalizarse, a nuestro juicio, a través del contrato indefinido ordinario.

Inmigración y mercado de trabajo

De los 2.248 municipios de Castilla y León, en 914 la población extranjera supera el 3% de la población total, según datos del INE. En el CES pensamos que, en una Comunidad con una elevada despoblación y un elevado envejecimiento, especialmente en el medio rural, la población extranjera pueden ser la esperanza demográfica de la Comunidad y la que puede garantizar el mantenimiento de los servicios educativos y sanitarios en este medio. Pero, a juicio del CES el aumento y el rejuvenecimiento de la población y en la revitalización del medio rural, no es posible si las personas procedentes de otros países sufren más desempleo que las personas autóctonas (como hemos visto en el análisis de datos estadísticos de este mismo Informe) y si además el tipo de empleo que llevan a cabo se realiza en peores condiciones laborales, en sectores desregulados y con alta temporalidad se facilita la exclusión social y la discriminación laboral de estas personas. Por ello en el CES pensamos que es necesario que se lleve a cabo una adecuada integración de las personas extranjeras en el mercado laboral regional. Además, en el CES consideramos necesario que se favorezca la diversificación ocupacional a través de la recualificación y la formación para el empleo facilitando, entre otras cosas, la homologación, convalidación y equivalencia de títulos extranjeros.

A menudo la situación administrativa irregular de las personas inmigrantes limita su búsqueda de empleo, siendo excluidos del mercado laboral y encontrándose sin opciones por tanto de acceder a regularizar su situación administrativa, por lo que sería necesario facilitar la renovación de autorizaciones de trabajo, evitando las dificultades que sufre este colectivo, que le hace difícil cumplir los requisitos de empleo o carece de los recursos económicos exigidos para renovar las autorizaciones, y promover actuaciones y medidas en pro de la integración que eviten la irregularidad sobrevenida.

Las personas extranjeras desempleadas se encuentran en una situación de doble vulnerabilidad, ya que están sometidas a la presión económica que les produce el no tener empleo y a la presión administrativa de no poder renovar su permiso de residencia, lo que, unido a que normalmente carecen de una red de protección familiar, hace que sean un grupo en riesgo de exclusión social. Por todo ello consideramos en el Consejo que es necesario potenciar políticas de formación y empleo para este colectivo y asimismo reforzar las labores de la Inspección de Trabajo para la detección del trabajo irregular que se produce cuando se quedan en una situación administrativa irregular, con el fin de evitar malas prácticas ante su situación de vulnerabilidad.

En el CES pensamos que es necesario que se establezcan medidas de gestión de la diversidad en los entornos laborales de la Comunidad, es decir, medidas para garantizar la igualdad en el acceso al empleo y a la formación, aplicar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, y medidas para una buena comunicación en el entorno laboral que favorezca la comprensión de las personas de las distintas nacionalidades. Asimismo, pensamos que es necesaria una educación en el respeto a la diversidad desde todas las etapas educativas y la sensibilización de la población con el fin de eliminar prejuicios y estereotipos y prevenir la aparición de situaciones de xenofobia o rechazo hacia los inmigrantes, así como los mensajes que utilizan la presencia de población extranjera como excusa para limitar sus derechos y/o recortar derechos del conjunto de la población.

Por todo ello desde el CES valoramos medidas como las contenidas en IV Acuerdo de Integración Social y Laboral de la Población Inmigrante y Emigrante de Castilla y León 2018-2021, y en el IV Plan Estratégico de Cohesión Social con las Personas Inmigrantes y la Convivencia Intercultural 2018-2021, firmados en el seno del Diálogo Social el 15 de febrero de 2018.