SSPA

Southern Sparsely Populated Areas

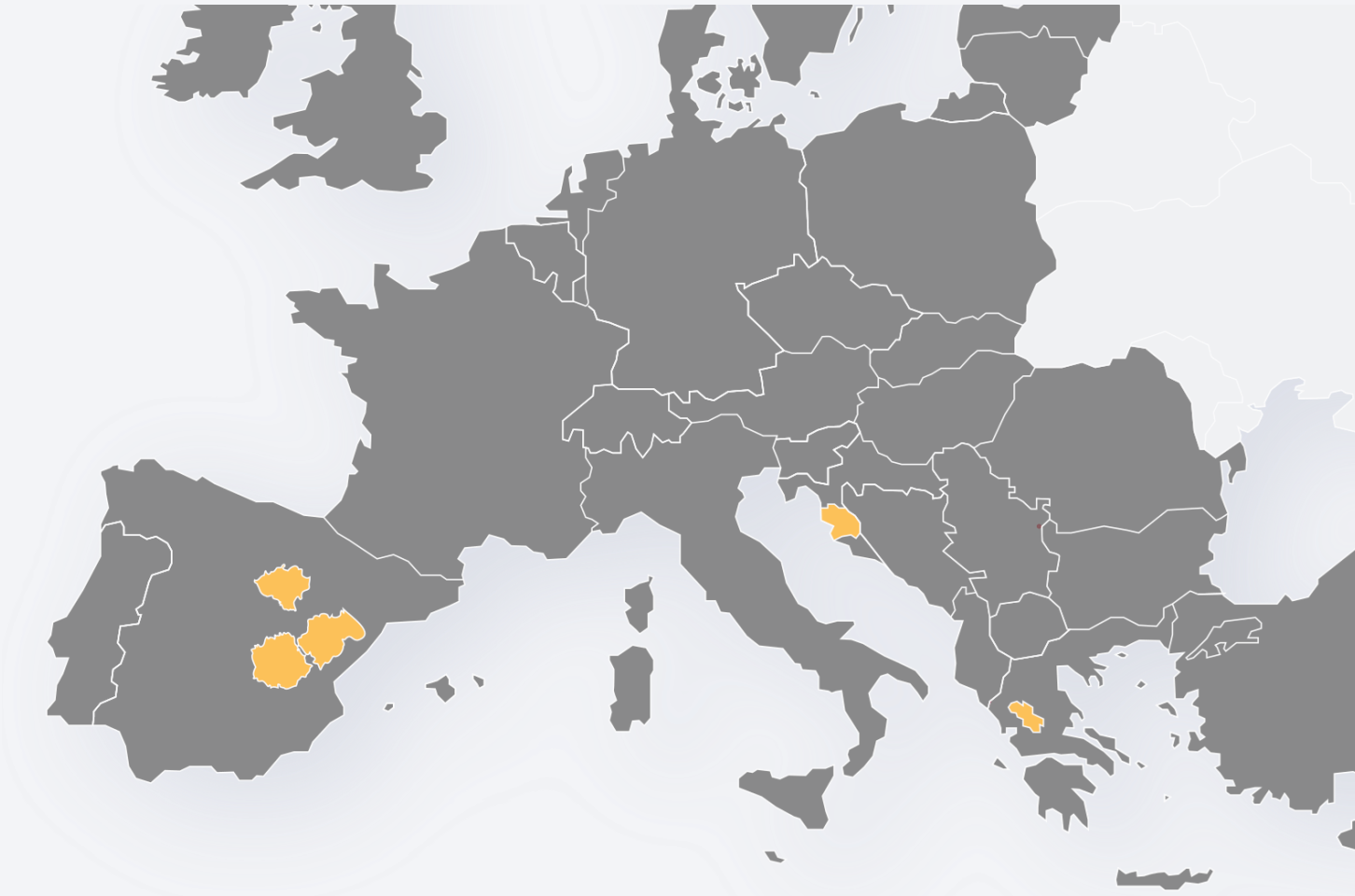
CEOE CEPYME CUENCA

Confederación de Empresarios de Cuenca

FOES

FEDERACIÓN DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES SORIANAS

CEOE Teruel



DOCUMENTO DE POSICIÓN SOBRE TRABAJADORES EXTRANJEROS

Índice

Resumen estadístico de la movilidad laboral y la demografía en las provincias SSPA 1

Introducción 7

Datos demográficos de las 3 provincias que forman la Red SSPA 8

El mercado laboral en las provincias SSPA 12

Tasas de actividad, paro y empleo de las provincias SSPA..... 17

Número de trabajadores extranjeros de las provincias SSPA 22

Necesidades de contratación 26

Problemas reales en la contratación de trabajadores extracomunitarios según las distintas fórmulas legales 32

Problemas asociados a la contratación de extranjeros..... 37

Propuestas SSPA para mejorar la gestión y contratación de mano de obra extranjera 39

Experiencias de atracción de trabajadores en otros países 43

Anexo I: Legislación aplicable 46

Documento elaborado por la Red SSPA: CEOE CEPYME Cuenca, FOES y CEOE Teruel.

Enero 2025

Resumen estadístico de la movilidad laboral y la demografía en las provincias SSPA

1. Datos demográficos[1]

El decrecimiento vegetativo en las provincias de Cuenca, Soria y Teruel es una tendencia prolongada y acentuada en los últimos años. En 2023, los saldos negativos entre nacimientos y fallecimientos fueron los siguientes:

- Cuenca: se registró una pérdida de 1.117 personas, lo que representa un 0,56% de la población total.
- Soria: el saldo negativo fue de 587 personas, equivalente al 0,65% de la población total.
- Teruel: la provincia perdió 805 personas, lo que supone un 0,60% de la población total.

Sin embargo, este fenómeno no ha derivado en una reducción significativa de la población total, gracias al notable incremento en el número de residentes extranjeros, principalmente atraídos por la necesidad de cubrir vacantes laborales.

- Cuenca: en 2023, se registraron 2.485 nuevos residentes extranjeros, representando un 1,25% de la población total.
- Soria: hubo un aumento de 1.674 nuevos extranjeros, lo que equivale al 1,87% de la población.
- Teruel: contó con 1.386 nuevos residentes extranjeros, lo que representa un 1,03% de la población.

Este crecimiento en la población extranjera ha actuado como un contrapeso parcial al decrecimiento vegetativo, mitigando en cierta medida el impacto demográfico negativo en estas provincias.

Densidad de población

La densidad de población en estas provincias sigue siendo baja, destacando el carácter rural y disperso del territorio. Las tres provincias son las únicas con menos de 12,5 hab./km^2 y por ello son consideradas escasamente pobladas.

- Cuenca: 11,59 hab./km^2.
- Soria: 8,76 hab./km^2.
- Teruel: 9,15 hab./km^2.

Envejecimiento demográfico y desafíos generacionales

Las pirámides poblacionales (páginas 9 y 10) evidencian un marcado envejecimiento demográfico con un incremento sostenido en la población mayor de 55 años y una reducción en los grupos más jóvenes. Este desajuste generacional plantea importantes

[1] Fuente: Estadística de población continua (INE).

retos en términos de sostenibilidad laboral y económica, especialmente en un contexto de baja densidad de población.

Rol de la población extranjera

El aumento de la población extranjera en las tres provincias ha sido significativo, desempeñando un papel clave en el mantenimiento de la población total, según los datos de Población Continua del INE.

En Cuenca en la última década (desde 2013 a 2023) se ha experimentado un aumento de en torno al 6% de población extranjera, en Teruel el aumento ha sido del 3,5% mientras que en Soria supera el 12,7%.

El dato de población extranjera ha mostrado importantes fluctuaciones a lo largo de la última década, con una marcada disminución entre 2013 y 2017 en las tres provincias, seguida de un notable crecimiento desde 2017 hasta 2023. Comparando los datos de 2023 con los de 2017, el aumento en el número de residentes extranjeros es significativo, disparándose hasta 26,4% en Cuenca, al 36,3% en Soria y al 26,9% en Teruel. [2]

Otro aspecto destacado es que alrededor del 80% de los extranjeros en estas provincias están en edad laboral, lo que los convierte en un recurso crucial para sostener el mercado laboral y revitalizar la economía regional.

2. Mercado laboral

Las provincias de Cuenca, Soria y Teruel enfrentan una creciente presión en el mercado laboral debido al envejecimiento de la población activa y la falta de relevo generacional. Estas dinámicas plantean importantes desafíos para la sostenibilidad económica y social de estos territorios.

Jubilaciones en los próximos 10 años

Se estima que un alto porcentaje de autónomos y trabajadores se jubilará en la próxima década, lo que podría traducirse en el cierre de más de 14.200 negocios en las tres provincias:

- Cuenca: 6.616 autónomos (36,3%)[3].
- Soria: 3.057 autónomos (41,3%)[4].
- Teruel: 4.581 autónomos (36,5%)[5].

Asimismo, se prevé que en la próxima década se jubilen un gran porcentaje de los trabajadores por cuenta ajena de las tres provincias[6]:

- 17.800 trabajadores en Cuenca (18%).

[2] Fuente: Datos de Población continua (INE).
[3] Fuente: Datos de la Tesorería de la Seguridad Social de Cuenca.
[4] Fuente: D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, explotación de microdatos.
[5] Fuente: Instituto Aragonés de Estadística (IAEST), microdatos.
[6] Fuente: Trabajadores activos por edad (INE).

- 12.000 trabajadores en Soria (26%).
- 19.200 trabajadores en Teruel (29%).

Este volumen de jubilaciones ejercerá una enorme presión en la próxima década sobre el mercado laboral. Lo que evidencia la necesidad de aumentar las políticas de atracción y retención de mano de obra en estos momentos.

Relevo generacional y juventud

El relevo generacional en estas provincias presenta serios desafíos derivados de la limitada presencia de población joven, lo que compromete la sostenibilidad futura del tejido económico y social. Actualmente, en Cuenca se contabilizan 10.913 jóvenes de entre 10 y 15 años, en Soria 4.842, y en Teruel 7.879[7]. No obstante, aunque su incorporación al mercado laboral es una necesidad apremiante, esta no será inmediata, ya que estos jóvenes aún deben completar su proceso formativo. Este requisito implica un periodo de espera de varios años antes de que puedan integrarse plenamente al ámbito laboral.

Movilidad laboral y pérdida de jóvenes

El análisis de la movilidad laboral en 2023 muestra una alarmante pérdida de jóvenes trabajadores hacia otras provincias según los datos de Movilidad en el mercado de trabajo, AEAT:

- Pérdida de asalariados menores de 26 años: 340 personas (188 en Cuenca, 76 en Soria y 76 en Teruel).
- Pérdida de asalariados entre 26 y 35 años: 794 personas (437 en Cuenca, 98 en Soria y 259 en Teruel).
- Ganancia de asalariados de 35 a 55 años: 64 personas (11 en Cuenca, 35 en Soria y 18 en Teruel).
- Ganancia de asalariados mayores de 55 años: 88 personas (53 en Cuenca, 24 en Soria y 11 en Teruel).

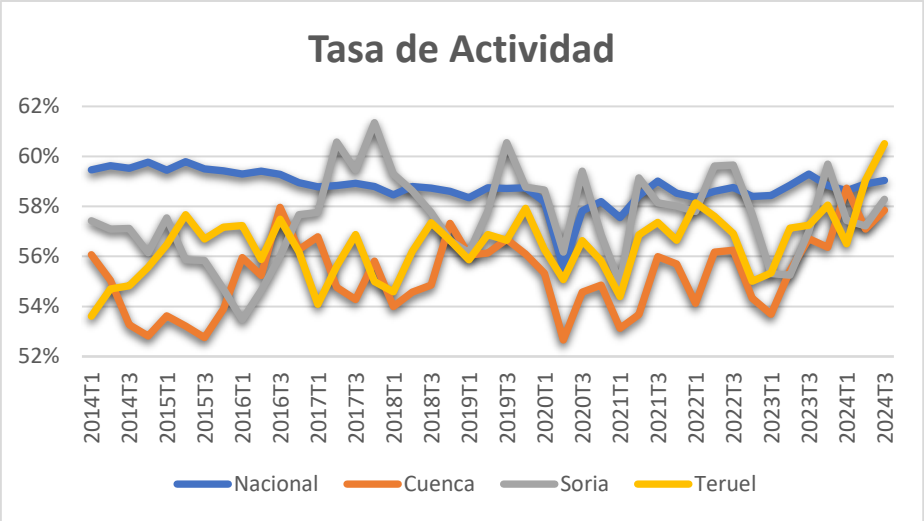
Aunque las provincias SSPA atraen población más asentada y mayor de 35 años, la fuga de jóvenes menores de 35 años compromete gravemente el relevo generacional, la sostenibilidad del mercado laboral y la creación de futuras familias que podrían dinamizar la región.

3. Tasas de actividad, paro y empleo

Tasa de Actividad

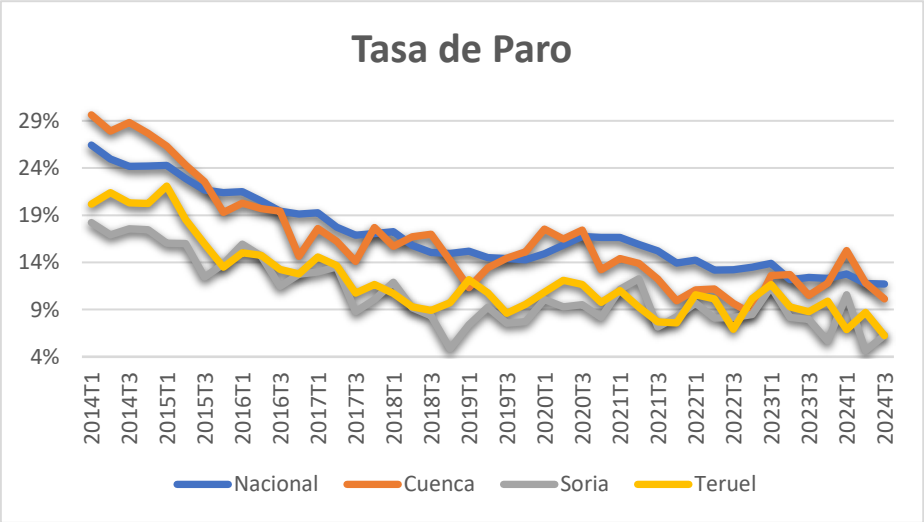
A lo largo de la última década, la tasa de actividad nacional ha superado regularmente a las tres provincias SSPA, excepto en ciertos periodos en los que Soria llegó a situarse por encima de la media estatal. En los últimos trimestres de 2023 y 2024, se observa que las tasas de actividad de las tres provincias han convergido, igualándose con la media nacional o incluso superándola en algunos momentos.

[7] Fuente: Datos de Población continua (INE).



Tasa de Paro

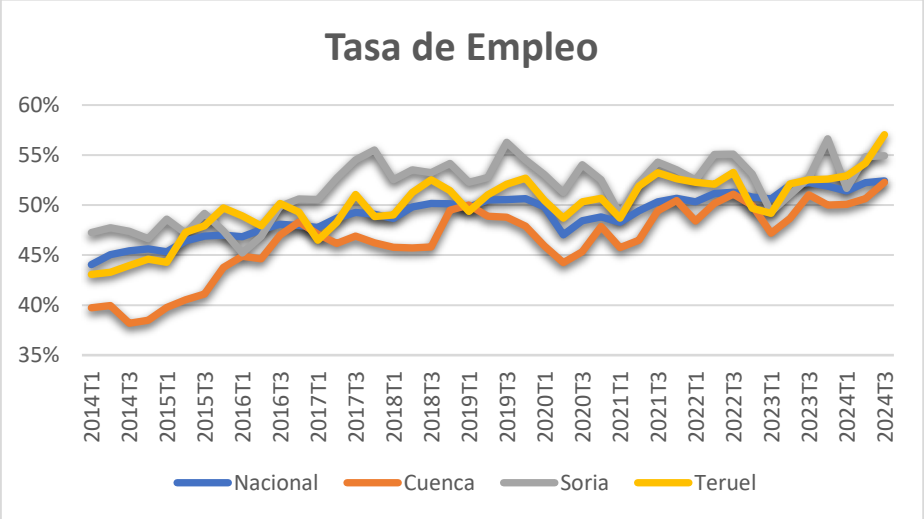
Durante la última década, las tasas de paro de Teruel y Soria han estado consistentemente por debajo de la media nacional, con una brecha significativa en varios periodos. En contraste, la tasa de paro de Cuenca ha tenido fluctuaciones, con periodos en los que superó la media nacional. No obstante, en los últimos trimestres, todas las provincias han reducido sus tasas de desempleo, alcanzando mínimos históricos. Este descenso es particularmente significativo en Soria y Teruel, que presentan tasas muy bajas, destacando cifras como el 4,15% en Soria y el 5,74% en Teruel, pudiendo considerarse como paro estructural.



Tasa de Empleo

Durante los últimos diez años, las tasas de empleo en Teruel y Soria han superado consistentemente la media nacional en la mayoría de los trimestres. Por el contrario, la tasa de empleo de Cuenca ha permanecido generalmente por debajo de este promedio durante el mismo periodo.

Sin embargo, en los trimestres más recientes, las tres provincias de la SSPA han registrado cifras destacadas, alcanzando algunos de los niveles más altos de empleo en España. En el tercer trimestre de 2024, mientras la media nacional se situó en el 52,42%, Cuenca alcanzó un 52,28%, Soria un 54,92% y Teruel llegó hasta un notable 57,04%.



4. Número de trabajadores extranjeros

El empleo de trabajadores extranjeros ha jugado un papel clave en el mercado laboral de Cuenca, Soria y Teruel.

Este colectivo ha experimentado un crecimiento constante desde 2014, con un crecimiento sostenido y picos significativos en los años recientes, especialmente en 2023 y 2024. Esto está claramente relacionado con las crecientes necesidades del mercado laboral local para compensar la escasez de población activa. El aumento ha sido especialmente notable en los trabajadores no pertenecientes a la Unión Europea.

El empleo de trabajadores extranjeros en las provincias SSPA

El empleo de trabajadores extranjeros ha sido un factor clave en el mercado laboral de Cuenca, Soria y Teruel. Estas provincias cuentan con un total de 27.881 trabajadores extranjeros[8], distribuidos de la siguiente manera:

- Cuenca: 13.408 trabajadores extranjeros.
- Soria: 5.559 trabajadores extranjeros.
- Teruel: 8.914 trabajadores extranjeros.

Desde hace una década, este colectivo ha experimentado un crecimiento significativo, con incrementos de 6.262 trabajadores extranjeros en Cuenca (87,6% de aumento), 2.712 en Soria (aumento del 95%) y 4.046 en Teruel (aumento del 83%).

Si analizamos la procedencia de los trabajadores extranjeros en activo de cada una de las tres provincias, observamos como la mayoría vienen de países de la UE, pero en los

[8] Datos de diciembre de 2024 de los afiliados extranjeros a la Seguridad Social (Estadísticas de la Seguridad Social)

últimos años se ha experimentado un gran crecimiento de países fuera de la UE como Marruecos o Colombia. Los datos de extranjeros en activo que nos ofrece la Secretaría de Estado de Migraciones (30 de diciembre de 2024) muestran los siguientes resultados: en Cuenca, el 35,92% de los trabajadores extranjeros son de origen rumano, seguidos a mayor distancia por los de nacionalidad marroquí (17,39%) y colombiana (8,03%). En Soria también son los rumanos los extranjeros en activo en mayor proporción con un 15,58%, mientras que los marroquíes (11,01%) y búlgaros (10,74%) son las dos siguientes nacionalidades. Por último, en Teruel, la mayoría de los trabajadores extranjeros son de origen rumano, con un 32,3%, seguidos por los marroquíes (25,66%) y, en tercer lugar, los colombianos, que representan un 7,09%.

Crecimiento de trabajadores de países no pertenecientes a la Unión Europea

El aumento más destacado se encuentra entre los trabajadores no pertenecientes a la Unión Europea. Desde 2014 este aumento de trabajadores ha mantenido una tendencia creciente.

- Cuenca: incremento de 5.079 trabajadores extracomunitarios. El 81,11% del aumento de trabajadores inmigrantes.
- Soria: incremento de 2.254 trabajadores. El 83,11% del aumento de los trabajadores extranjeros.
- Teruel: incremento de 3.532 trabajadores. El 87,30% del aumento de los trabajadores extranjeros.

Este fenómeno refleja los grandes procesos de atracción de migrantes de regiones como América Latina y África, impulsada por la demanda de empleo en sectores clave como la agricultura, la construcción y los servicios. Su contribución no solo refuerza la oferta laboral en sectores clave, sino que también promueve el dinamismo y la sostenibilidad de estas provincias en un contexto demográfico complejo.

5. Necesidades de contratación

En los próximos años, las provincias SSPA enfrentarán una creciente demanda de mano de obra para cubrir tanto las vacantes de trabajadores jubilados como la falta de relevo generacional. Los datos apuntan a una necesidad urgente de contratación, especialmente en sectores clave como la hostelería, agricultura, construcción, transporte e industria, donde la falta de personal cualificado y no cualificado podría comprometer el desarrollo económico local.

Existe una enorme necesidad de atraer talento joven y mantener la competitividad laboral. Se hace indispensable diseñar políticas que fomenten la atracción de talento, tanto local como extranjero, para asegurar la viabilidad económica y social de las provincias en el futuro cercano.

Introducción

El Documento de Posición sobre Trabajadores Extranjeros aborda los desafíos y oportunidades relacionados con la contratación de mano de obra extranjera en las provincias de Cuenca, Soria y Teruel, que forman parte de la Red SSPA. Estas áreas enfrentan problemas estructurales derivados de la despoblación, el envejecimiento de su población activa y una dinámica económica que requiere la incorporación de talento para garantizar su sostenibilidad.

En este contexto, la contratación de trabajadores extranjeros se perfila como una de las soluciones más viables para paliar este déficit de personal. Sin embargo, las actuales barreras legales, administrativas y operativas dificultan el acceso ágil y eficiente a este recurso. Las complejidades inherentes a los procedimientos de contratación, desde los requisitos legales hasta la concesión de permisos de trabajo, generan retrasos y trabas que impactan negativamente en la capacidad de las empresas para mantener su competitividad y crecer.

El documento analiza la situación actual demográfica y del mercado laboral en estas provincias, resaltando la evolución de sus tasas de actividad, empleo y paro, así como el impacto positivo del aumento de trabajadores extranjeros en los últimos años. Asimismo, identifica problemas reales en los procesos de tramitación y requisitos legales que dificultan la contratación efectiva de este colectivo.

Conscientes de esta problemática, desde la Red SSPA se proponen un conjunto de medidas encaminadas a mejorar y flexibilizar el proceso de contratación de trabajadores extranjeros en estas provincias. Este documento desarrolla diversas propuestas, incluyendo la implementación de proyectos piloto o Sandbox regulatorios, la modificación de aspectos clave de la legislación vigente, y la posibilidad de establecer mecanismos específicos, como permisos de trabajo delimitados geográficamente para las áreas SSPA. Estas iniciativas buscan facilitar el acceso a la mano de obra necesaria, a la vez que se fomenta un desarrollo sostenible y equilibrado en territorios caracterizados por su despoblación y sus desafíos socioeconómicos únicos.

Con este documento, se busca sensibilizar a las administraciones públicas y sociedad en general sobre la importancia de adoptar medidas efectivas para facilitar la atracción, incorporación y retención de trabajadores extranjeros en estas regiones, destacando su contribución como una solución viable y estratégica frente a los retos demográficos y laborales que enfrentan.

Datos demográficos de las 3 provincias que forman la Red SSPA

La evolución demográfica de las provincias de Cuenca, Soria y Teruel en la última década pone de manifiesto las dificultades que enfrentan estos territorios en términos de pérdida de población y densidad demográfica extremadamente baja. Entre 2014 y 2024, las tres provincias han experimentado un descenso significativo en su población, con reducciones de 9.377 habitantes en Cuenca, 2.134 en Soria y 4.020 en Teruel.

Sin embargo, en los últimos cinco años (2019-2024) se observa un ligero repunte demográfico, con aumentos de población de 1.037 personas en Cuenca, 1.232 en Soria y 1.425 en Teruel. A pesar de esta recuperación parcial, las cifras actuales siguen siendo preocupantes, con una densidad de población que se sitúa en 11,59 hab./km² en Cuenca, 8,76 hab./km² en Soria y 9,15 hab./km² en Teruel, lo que las coloca entre las regiones más despobladas de España y de Europa.

Estos datos reflejan un desafío estructural que afecta a la sostenibilidad económica y social de las provincias. La baja densidad poblacional, combinada con un envejecimiento demográfico progresivo, subraya la necesidad de implementar políticas eficaces para frenar la despoblación, atraer nuevos habitantes y revitalizar estas áreas clave.

	Población					Dens. Pobl.	Variación	
	2024	2023	2022	2019	2014	2024	2014-2024	2019-2024
Cuenca	198.654	198.436	196.640	197.617	208.031	11,59	-9.377	1.037
Soria	90.240	89.528	88.330	89.008	92.374	8,76	-2.134	1.232
Teruel	135.450	135.046	134.132	134.025	139.470	9,15	-4.020	1.425

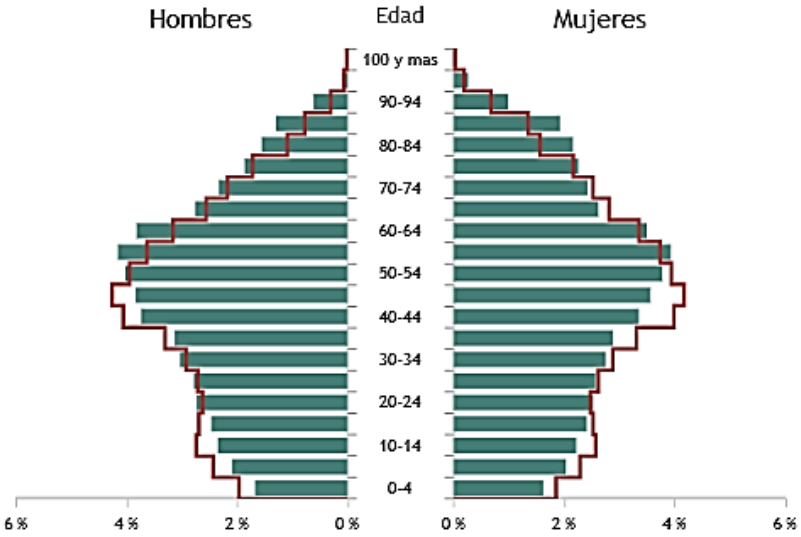
Fuente: Estadística de población continua, INE.
*Los datos de población son los referentes al 1 de enero de cada año.

La pirámide de población de las provincias SSPA revela una estructura demográfica marcadamente envejecida en comparación con la media nacional. La edad media de la población en estas provincias es significativamente superior a la de España en su conjunto, con una representación desproporcionada de los grupos de edad mayores de 55 años. Este segmento no solo supera con creces la media nacional, sino que también domina en comparación con los grupos más jóvenes, lo que acentúa el desequilibrio demográfico.

En la base de la pirámide, los nacimientos son notablemente menores que en la media nacional, lo que refleja una baja tasa de natalidad persistente en estas provincias. Esto, combinado con la menor proporción de población joven, pone de manifiesto las dificultades para garantizar un relevo generacional adecuado.

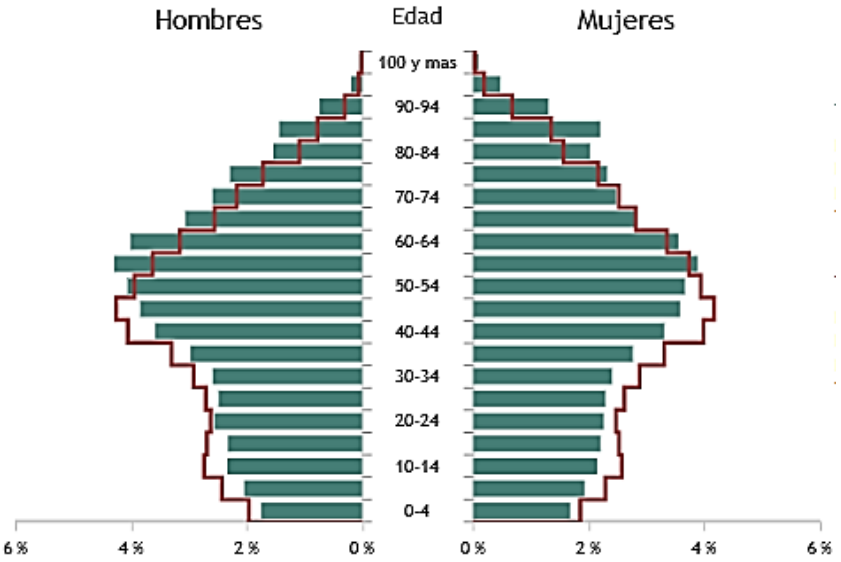
Este perfil demográfico, caracterizado por un envejecimiento acelerado y una escasa presencia de jóvenes y niños, tiene importantes implicaciones para el desarrollo socioeconómico de Cuenca, Soria y Teruel. Garantizar la sostenibilidad de la población activa y el mantenimiento del tejido social en estos territorios requiere políticas integrales que aborden tanto la atracción de nuevos habitantes como el estímulo a la natalidad y el apoyo a los jóvenes que deseen establecerse en estas zonas.

CUENCA



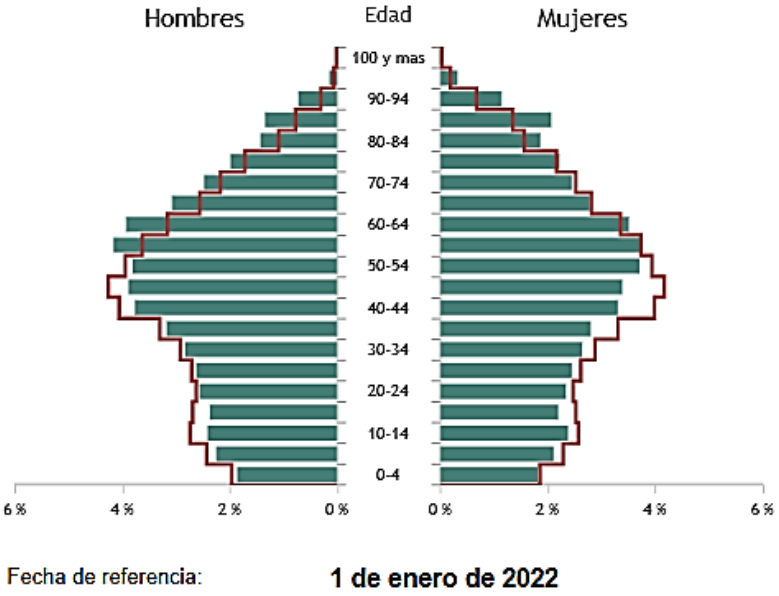
Fecha de referencia: **1 de enero de 2022**

SORIA



Fecha de referencia: **1 de enero de 2022**

TERUEL



El análisis de los nacimientos y defunciones en las provincias de Cuenca, Soria y Teruel evidencia una tendencia alarmante: el decrecimiento vegetativo, es decir, la diferencia negativa entre nacimientos y defunciones, se ha convertido en una constante durante más de una década. En 2023, esta tendencia se tradujo en una pérdida de población de 1.117 personas en Cuenca, 587 en Soria y 805 en Teruel, reflejando un patrón que no solo persiste, sino que en los últimos años ha mostrado una mayor intensidad.

Este decrecimiento vegetativo es resultado de dos factores estructurales. Por un lado, la tasa de nacimientos se mantiene en niveles históricamente bajos, en línea con la baja natalidad que caracteriza a estas provincias. Por otro lado, el envejecimiento progresivo de la población incrementa el número de defunciones, acentuando la brecha negativa.

La persistencia de esta dinámica tiene serias implicaciones para el futuro demográfico y económico de estas regiones. La falta de renovación poblacional limita la capacidad de las provincias para mantener un equilibrio generacional, repercutiendo directamente en la disponibilidad de fuerza laboral, la sostenibilidad del sistema de servicios públicos y la vitalidad de las comunidades locales.

Revertir esta tendencia requiere acciones decididas que combinen medidas para fomentar la natalidad, atraer nuevos residentes, y facilitar la integración de población joven y activa en el tejido socioeconómico de Cuenca, Soria y Teruel. Sin un cambio significativo, el decrecimiento vegetativo seguirá erosionando el potencial de desarrollo de estas provincias.

	Nacimientos										
	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Cuenca	1.242	1.304	1.300	1.193	1.389	1.303	1.407	1.507	1.522	1.549	1.530
Soria	501	540	533	591	579	606	591	626	634	643	666
Teruel	860	956	917	921	980	947	946	1.059	986	1.111	1.124

Fuente: Movimiento Natural de la Población: Nacimientos, INE.

	Fallecimientos										
	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Cuenca	2.359	2.576	2.439	3.177	2.443	2.436	2.500	2.405	2.507	2.293	2.395
Soria	1.088	1.235	1.184	1.531	1.145	1.155	1.088	1.215	1.189	1.144	1.065
Teruel	1.665	1.878	1.696	2.016	1.686	1.766	1.713	1.634	1.780	1.673	1.682

Fuente: Movimiento Natural de la Población: Defunciones, INE.

	Decrecimiento vegetativo										
	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Cuenca	-1.117	-1.272	-1.139	-1.984	-1.054	-1.133	-1.093	-898	-985	-744	-865
Soria	-587	-695	-651	-940	-566	-549	-497	-589	-555	-501	-399
Teruel	-805	-922	-779	-1.095	-706	-819	-767	-575	-794	-562	-558

Fuente: Elaboración propia.

En la última década, las provincias de Cuenca, Soria y Teruel han experimentado un aumento significativo en su población extranjera, reflejando una tendencia que contrasta con el decrecimiento general de la población total. Cuenca ha sumado más de 3.000 nuevos residentes extranjeros, mientras que Soria y Teruel han incrementado su población extranjera en aproximadamente 2.000 personas cada una.

Un dato especialmente relevante es que alrededor del 80% de los extranjeros en estas provincias se encuentran en edad de trabajar, lo que los convierte en un recurso fundamental para el sostenimiento del mercado laboral y la revitalización económica de estos territorios. Este colectivo representa una fuente de dinamismo demográfico y económico que, en un contexto de envejecimiento poblacional y decrecimiento vegetativo, resulta esencial para cubrir las demandas de mano de obra y garantizar la sostenibilidad de las empresas locales.

		Número de extranjeros y porcentaje en edad de trabajar											
		2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Cuenca	Total	30.303	28.069	25.238	24.329	23.869	22.429	21.741	21.578	22.079	22.712	23.468	24.862
	% Edad Trab.*	87,8%	88,6%	89,7%	90,1%	90,4%	90,9%	91,0%	91,2%	90,9%	90,6%	90,2%	89,9%
Soria	Total	14.998	13.837	12.021	11.887	11.540	10.740	10.391	10.075	10.162	10.197	10.352	10.680
	% Edad Trab.*	85,9%	87,3%	88,6%	89,0%	88,9%	89,5%	89,8%	89,8%	89,3%	88,5%	87,6%	87,0%
Teruel	Total	20.254	19.164	17.353	16.846	16.293	15.510	15.012	14.773	14.763	15.136	15.862	16.699
	% Edad Trab.*	86,4%	87,0%	88,8%	89,8%	90,1%	90,4%	90,4%	90,3%	89,6%	88,9%	87,9%	87,1%

Fuente: Estadística Continua de Población a 1 de enero de cada año, INE.

*El porcentaje de población en edad de trabajar se ha obtenido considerando los grupos de edad comprendidos entre los 15 y los 64 años. Cabe destacar que, en el primer grupo de edad de esta fuente, de 15 a 19 años, incluye personas de 15 años que no pueden trabajar legalmente. A su vez no se incluyen los extranjeros de 65 o más años que pudieran estar trabajando.

A pesar de este crecimiento, sigue siendo necesario potenciar la integración de la población extranjera en el tejido socioeconómico de las provincias. Facilitar su incorporación plena al mercado laboral y crear condiciones atractivas para nuevos

residentes extranjeros puede ser una de las estrategias más efectivas para combatir la despoblación y mitigar los efectos del envejecimiento poblacional en Cuenca, Soria y Teruel.

El mercado laboral en las provincias SSPA

El mercado laboral de las provincias de Cuenca, Soria y Teruel enfrenta un futuro marcado por importantes desafíos debido a la estructura demográfica y las tendencias actuales. Tanto el envejecimiento de la población activa como el retraso en la incorporación de las nuevas generaciones configuran un escenario que exige medidas estratégicas para garantizar la sostenibilidad laboral y el desarrollo económico.

Trabajadores autónomos que en los próximos 10 años se jubilarán

En las provincias que conforman la Red SSPA, el envejecimiento de los trabajadores autónomos representa un desafío crítico para la continuidad del tejido empresarial. Como podemos observar en las siguientes tablas: en Soria, el 41,3% de los autónomos supera los 55 años, mientras que en Teruel y Cuenca esta cifra supera el 36%. Además, se está experimentando un aumento en la edad meda de los autónomos. Estos datos reflejan una situación alarmante: un alto porcentaje de los negocios gestionados por autónomos está en riesgo de desaparecer si no se logra garantizar un relevo generacional efectivo.

La avanzada edad media de este colectivo pone en evidencia la necesidad de articular medidas que promuevan el relevo generacional, asegurando la continuidad de las actividades económicas fundamentales en estas provincias. De no abordarse este problema con urgencia, las consecuencias serán severas: cierre de negocios, pérdida de empleo y un impacto significativo en la economía local, especialmente en áreas ya marcadas por la despoblación, la falta de dinamismo económico y desaparición de servicios.

Es imprescindible diseñar estrategias integrales que fomenten tanto la incorporación de jóvenes al mercado laboral como la transferencia de conocimientos y activos entre generaciones. El relevo generacional no solo es clave para preservar la actividad económica existente, sino también para revitalizar y modernizar los sectores productivos en regiones que dependen en gran medida de los autónomos para su sostenibilidad económica.

Cuenca	Autónomos de 55 y más años	% sobre el total	Total
Dic-24	6.616	36,24%	18.256
Dic-23	6.513	35,63%	18.280
Dic-22	6.417	34,51%	18.594
Dic-21	6.191	33,35%	18.563
Dic-20	5.931	32,15%	18.449
Dic-19	5.803	30,84%	18.819

Fuente: Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social de Cuenca.

Soria	Autónomos de 55 y más años	% sobre el total	Total
T3 2024	3.057	41,3%	7.408
T4 2023	3.039	40,8%	7.453
T4 2022	2.977	39,4%	7.550
T4 2021	2.941	38,6%	7.618
T4 2020	2.845	37,3%	7.628
T4 2019	2.816	36,7%	7.675

Fuente: D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, explotación de microdatos.

Teruel	Autónomos de 55 y más años	% sobre el total	Total
Dic-24	4.542	36,2%	12.537
Dic-23	4.595	36,1%	12.744
Dic-22	4.533	35,6%	12.734
Dic-21	4.542	34,9%	13.025
Dic-20	4.359	33,5%	13.000
Dic-19	4.313	32,6%	13.235

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística (IAEST), microdatos. Afiliaciones en alta a la Seguridad Social. Provincias de Aragón. Trabajadores por cuenta propia (R.E.T.A.+S.E.T.A.) por grupos de edad y sexo.

Trabajadores por cuenta ajena que en los siguientes 10 años se jubilarán

La proyección de jubilaciones masivas en los próximos años es una de las principales preocupaciones del mercado laboral en las provincias de Cuenca, Soria y Teruel.

En Cuenca, alrededor del 20% de los trabajadores actuales tienen más de 55 años, lo que indica que una proporción considerable de la fuerza laboral se encuentra próxima a la jubilación. En Soria y Teruel, esta cifra es aún más elevada, alcanzando entre el 25% y el 30% de la población activa, lo que genera una presión adicional en el mercado laboral.

Este envejecimiento de la fuerza laboral plantea un reto importante para el futuro de estas provincias, ya que en los próximos años se espera que un gran número de trabajadores se retiren, dejando vacantes que no se podrán cubrir con rapidez debido a la escasa población joven disponible y la baja tasa de incorporación al mercado laboral.

El relevo generacional será un factor clave para mantener el dinamismo económico en estos territorios. Sin políticas efectivas que faciliten la incorporación de nuevos trabajadores, especialmente en sectores estratégicos, estas provincias podrían enfrentar una escasez de mano de obra crítica, lo que afectaría tanto a las empresas locales como al crecimiento económico de la región.

	Trabajadores que se jubilarán en los próximos 10 años											
	Cuenca			Soria			Teruel			NACIONAL		
	Total	>55	%	Total	> 55	%	Total	> 55	%	Total	> 55	%
2023 T4	98,4	17,8	18,1%	46,2	12,0	26,0%	66,1	19,2	29,1%	24.077,4	4.990,6	20,7%
2023 T3	97,7	18,0	18,4%	43,9	12,5	28,5%	65,6	17,7	27,0%	24.121,0	4.947,7	20,5%
2023 T2	95,0	18,9	19,9%	42,1	11,2	26,6%	65,0	17,3	26,6%	23.819,2	4.853,4	20,4%
2023 T1	92,8	21,3	22,9%	42,2	10,8	25,6%	62,8	15,1	24,0%	23.580,5	4.790,2	20,3%
2022 T4	93,9	20,9	22,3%	43,9	12,0	27,3%	61,9	14,3	23,1%	23.487,8	4.708,7	20,0%
2022 T3	96,8	20,0	20,7%	45,7	12,1	26,5%	63,7	14,9	23,4%	23.525,9	4.682,2	19,9%
2022 T2	96,5	20,5	21,2%	45,7	11,5	25,2%	64,6	15,8	24,5%	23.387,4	4.642,1	19,8%
2022 T1	93,2	20,9	22,4%	44,6	11,3	25,3%	65,1	16,0	24,6%	23.259,4	4.591,9	19,7%
2021 T4	96,4	20,4	21,2%	44,4	11,7	26,4%	63,6	14,8	23,3%	23.288,8	4.591,7	19,7%
2021 T3	97,3	19,0	19,5%	44,5	12,1	27,2%	64,8	15,9	24,5%	23.447,7	4.527,0	19,3%
2021 T2	92,9	17,3	18,6%	45,1	12,4	27,5%	64,2	15,2	23,7%	23.215,5	4.425,7	19,1%
2021 T1	91,4	17,5	19,2%	42,1	11,9	28,3%	61,6	15,7	25,5%	22.860,7	4.352,0	19,0%

Fuente: Trabajadores activos por edad, en miles de personas (INE).

La combinación de un alto número de jubilaciones previstas y la limitada capacidad para reemplazar a estos trabajadores dentro de la población local pone de manifiesto la urgencia de buscar soluciones estructurales para garantizar el relevo generacional y cubrir las necesidades del mercado laboral. Sin estas medidas, las empresas en estas provincias podrían enfrentar serias dificultades para mantener su actividad, lo que afectaría negativamente el desarrollo económico y la competitividad de estas áreas, ya de por sí marcadas por desafíos como la despoblación.

Ante esta situación, es imprescindible explorar vías alternativas para incrementar la población activa. Estas pueden incluir la promoción de políticas de atracción de trabajadores de otras regiones o países, la mejora de la formación y la empleabilidad de jóvenes, y la implementación de medidas específicas que faciliten la integración de nuevos talentos en sectores estratégicos. Estas acciones no solo ayudarían a mitigar el impacto de las jubilaciones masivas, sino que también contribuirían a revitalizar la economía y dinamizar el tejido productivo en territorios con necesidades demográficas y laborales críticas.

Jóvenes que se incorporarán al mercado laboral

	Jóvenes que se incorporarán al mercado laboral en los próximos 5 años					
	11 años	12 años	13 años	14 años	15 años	Suma 11-15 años
Cuenca	1.771	1.804	1.820	1.837	1.955	9.187
Soria	780	799	833	823	866	4.101
Teruel	1.290	1.330	1.315	1.332	1.360	6.627

Fuente: Estadística de población continua, INE.1 enero 2024

En los próximos cinco años, las provincias de Cuenca, Soria y Teruel enfrentarán un bajo volumen de jóvenes que se incorporen al mercado laboral, lo que agudizará la falta de renovación de la población activa. Sin embargo, esta cifra no es precisa, ya que muchos jóvenes optan por continuar con su formación académica y profesional hasta edades más avanzadas, lo que retrasa su entrada efectiva al mercado laboral. Esta situación genera un desfase temporal en el que, aunque la población joven está disponible, su incorporación al empleo se retrasa considerablemente, especialmente en comparación con otras regiones.

Aunque los números de la tabla muestran un potencial de futuros trabajadores, es importante destacar que la mayoría de estos jóvenes tardarán más tiempo en ingresar al mercado laboral debido a su preferencia por continuar sus estudios, lo que retrasa su disponibilidad como mano de obra. Este fenómeno contribuye a la escasez de trabajadores jóvenes disponibles para cubrir las vacantes dejadas por los trabajadores mayores, exacerbando aún más el desafío de la falta de relevo generacional.

Hay que tener también en cuenta que un importante número de estos jóvenes accede a la universidad, teniendo que salir fuera de las respectivas provincias, quedándose muchos de ellos a trabajar en empresas ubicadas en sus lugares de estudio universitario, hecho que minimiza aún más el número de jóvenes que se incorporará en el mercado laboral de las provincias SSPA.

Por tanto, será fundamental incentivar una mayor integración temprana de los jóvenes en el mundo laboral, a través de medidas que fomenten la empleabilidad, la formación profesional y la atracción de talento hacia sectores que necesitan urgentemente renovación.

Es importante también, casar las demandas empresariales de cada provincia con las oportunidades de estudios universitarios en los distintos territorios.

Movilidad laboral entre provincias en España

El análisis de la movilidad laboral en las provincias de Cuenca, Soria y Teruel muestra una pérdida sostenida de trabajadores hacia otras provincias de España, evidenciada por los saldos negativos en todos los años del periodo analizado. Estas cifras reflejan que, en términos netos, más personas salen de estas provincias en busca de oportunidades laborales que las que ingresan, lo que subraya una dinámica migratoria desfavorable.

	Movilidad en el mercado de trabajo. Asalariados									
	2023			2022			2021	2020	2019	2018
	Entran	Salen	Saldo	Entran	Salen	Saldo	Saldo	Saldo	Saldo	Saldo
Cuenca	1857	2418	-561	1262	2449	-1187	-222	-889	-714	-748
Soria	886	1001	-115	530	960	-430	-50	-101	-83	-166
Teruel	1137	1443	-306	800	1464	-664	-162	-417	-372	-290

Fuente: Movilidad en el mercado de trabajo, AEAT.

En Cuenca, la pérdida de trabajadores es particularmente marcada, con saldos consistentemente negativos que alcanzaron su punto más crítico en 2022 con -1187 asalariados.

Soria presenta una dinámica similar. Los saldos negativos, aunque presentes, son de mayor magnitud si los valoramos en porcentaje de la población. Al igual que Cuenca y Teruel, el 2022 marca el peor año con una pérdida neta de 430 trabajadores.

En el caso de Teruel, las pérdidas de trabajadores también son constantes. En 2023, el saldo es de -306, mostrando una recuperación respecto al -664 de 2022, pero con un patrón que no revierte la tendencia de salida hacia otras provincias.

La pérdida de trabajadores en estas provincias evidencia un proceso continuo de migración hacia otras áreas de España. Este fenómeno, recurrente año tras año, refleja las dificultades de las provincias SSPA para retener a su población activa y revertir una tendencia migratoria que puede tener impactos graves en su desarrollo económico y social a largo plazo.

Al analizar la movilidad laboral de 2023, se evidencia una significativa salida de asalariados jóvenes hacia otras provincias. Mientras que el saldo de trabajadores mayores de 35 años es positivo, indicando que las provincias SSPA atraen a población más asentada, la fuga de jóvenes menores de 35 años es alarmante. Esto no solo implica la pérdida de talento esencial para el mercado laboral, sino también de futuras familias que podrían dinamizar la región. Este saldo negativo de jóvenes compromete el relevo generacional y el desarrollo sostenible del territorio.

Entre las 3 provincias SSPA hay una pérdida de 340 asalariados menores de 26 años, 794 asalariados comprendidos entre los 26 y los 35 años, una ganancia de 64 trabajadores en la franja de 35 a 55 años y 88 trabajadores por cuenta ajena de más de 55 años. Evidenciando la pérdida de fuerza de trabajo joven tan necesaria para la lucha contra la despoblación y la mejora económica de las provincias.

Movilidad laboral de los asalariados entre provincias por edad				
		Cuenca	Soria	Teruel
Menores de 26	Entrada	171	90	121
	Salida	359	166	197
	Saldo	-188	-76	-76
Entre 26 y 35	Entrada	691	339	391
	Salida	1128	437	650
	Saldo	-437	-98	-259
Entre 35 y 55	Entrada	832	383	526
	Salida	821	348	508
	Saldo	11	35	18
Mayores de 55	Entrada	163	74	99
	Salida	110	50	88
	Saldo	53	24	11

Fuente: Movilidad en el mercado de trabajo 2023, AEAT.

Entre las 3 provincias SSPA hay una pérdida de 340 asalariados menores de 26 años, 794 asalariados comprendidos entre los 26 y los 35 años, una ganancia de 64 trabajadores en la franja de 35 a 55 años y 88 trabajadores por cuenta ajena de más de 55 años. Evidenciando la pérdida de fuerza de trabajo joven tan necesaria para la lucha contra la despoblación y la mejora económica de las provincias.

Tasas de actividad, paro y empleo de las provincias SSPA

En este apartado, se analizan las tasas de actividad, paro y empleo en las provincias de Cuenca, Soria y Teruel, comparándolas con los valores nacionales, con el fin de identificar las tendencias actuales y los retos a los que se enfrentan estos territorios en su mercado laboral.

Tasa de Actividad

La tasa de actividad es un indicador esencial que mide la proporción de la población en edad laboral (mayores de 16 años) que participa activamente en el mercado de trabajo, ya sea empleada o en búsqueda de empleo. En las provincias de Cuenca, Soria y Teruel, esta tasa evidencia una ligera variabilidad, aunque generalmente se sitúa por debajo de la media nacional, lo que refleja una menor participación laboral en comparación con el promedio de España.

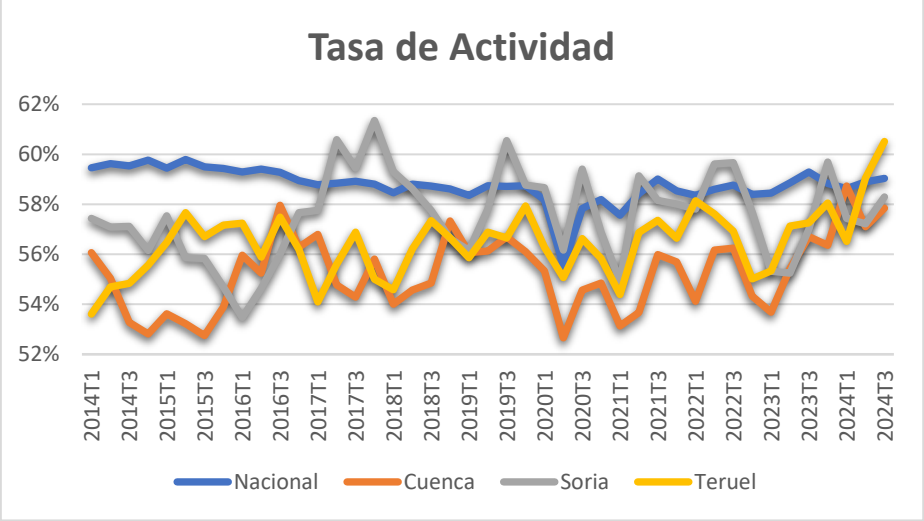
Tasa de Actividad															
	24T3	24T2	24T1	23T4	23T3	23T2	23T1	19T4	19T3	19T2	19T1	14T4	14T3	14T2	14T1
Nacional	59,04	58,90	58,63	58,83	59,29	58,85	58,44	56,10	56,69	56,13	56,06	52,82	53,27	55,04	56,07
Cuenca	57,85	57,10	58,73	56,36	56,71	55,43	53,69	58,77	60,55	57,81	56,15	56,15	57,12	57,09	57,43
Soria	58,29	57,22	57,44	59,69	57,00	55,25	55,32	57,93	56,65	56,88	55,86	55,57	54,83	54,70	53,61
Teruel	60,51	59,05	56,51	58,05	57,25	57,13	55,34	58,74	58,72	58,74	58,35	59,77	59,53	59,63	59,46

Fuente: Encuesta de Población Activa.

En Cuenca, la evolución de la tasa de actividad en la última década muestra cambios significativos. En 2014, se situaba en un 57,43% en el primer trimestre, manteniéndose relativamente estable durante ese año. Para 2019, alcanzó un máximo del 60,55% en el tercer trimestre, marcando un hito positivo en la región. No obstante, a partir de 2023 se produjo un descenso marcado, con una caída hasta el 53,69% en el primer trimestre. En 2024 se observó cierta recuperación, con un 58,73% en el primer trimestre y un 57,85% en el tercero. En general, la tasa de actividad de la provincia conquense fluctúa al mismo ritmo que la nacional.

En Soria, la tasa de actividad ha mostrado una tendencia más estable, aunque históricamente inferior a la media nacional. En 2014, rondaba el 54%, reflejando una participación laboral moderada. En 2019, esta cifra aumentó levemente, situándose en un 57,93% en el cuarto trimestre. Durante 2023, los niveles superaron ese umbral histórico, con un 59,69% en el cuarto trimestre. En 2024, se observa una continuación del año anterior con datos entre el 57% y el 58%. A pesar de este crecimiento, Soria permanece por debajo del promedio nacional.

Teruel, por el contrario, destaca por su sólida participación laboral. En 2014, ya presentaba tasas elevadas, comenzando en un 59,46% en el primer trimestre y cerrando el año con un máximo de 59,77%. En 2019, esta tendencia se mantuvo positiva, con un 58,72% en el tercer trimestre, por encima del promedio nacional de ese año. Durante 2023, la región experimentó una disminución temporal, con la tasa cayendo al 55,34% en el primer trimestre, aunque para 2024 mostró una notable recuperación. En el tercer trimestre de 2024, alcanzó el 60,51%, superando tanto a Cuenca como a Soria, e incluso situándose ligeramente por encima de la media nacional.



En conjunto, las tres provincias SSPA presentan tasas de actividad por debajo del promedio nacional en los tres trimestres analizados de 2024. Este comportamiento refleja, en buena medida, la estructura demográfica de estas áreas, marcada por un envejecimiento progresivo de la población y un insuficiente crecimiento de la población activa. Para mejorar la participación en el mercado laboral será crucial adoptar medidas que integren a colectivos tradicionalmente con peores datos, como los jóvenes y los

mayores de 55 años, además de implementar estrategias que faciliten la inserción laboral y refuercen las oportunidades de empleo en estas regiones.

Tasa de Paro

La tasa de paro es un indicador que mide el porcentaje de la población activa que no tiene empleo, pero busca activamente incorporarse al mercado laboral. Este indicador refleja tanto la dinámica económica general como las características específicas del mercado de trabajo en cada región. En las provincias de Cuenca, Soria y Teruel, la tasa de paro muestra variaciones significativas, aunque generalmente tienden a situarse por debajo de la media nacional en los últimos años.

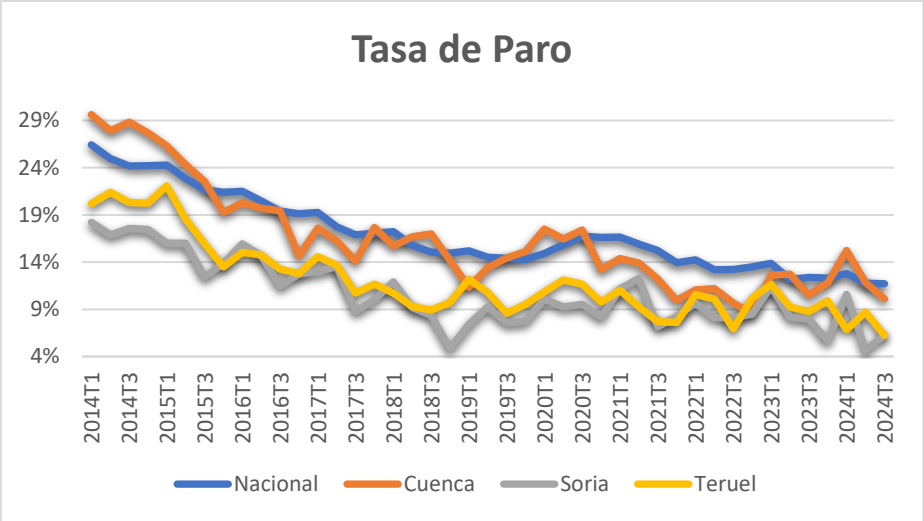
	Tasa de Paro														
	24T3	24T2	24T1	23T4	23T3	23T2	23T1	19T4	19T3	19T2	19T1	14T4	14T3	14T2	14T1
Nacional	11,21	11,27	12,29	11,80	11,89	11,67	13,38	14,61	13,93	12,91	10,81	27,16	28,32	27,40	29,13
Cuenca	9,62	11,33	14,74	11,30	10,00	12,21	12,12	7,23	7,05	8,75	6,89	16,96	17,06	16,40	17,72
Soria	5,77	4,15	10,07	5,14	7,46	7,65	10,89	9,04	8,09	10,29	11,66	19,74	19,82	20,90	19,67
Teruel	5,74	8,22	6,36	9,39	8,26	8,77	11,15	13,78	13,92	14,02	14,70	23,70	23,67	24,47	25,93

Fuente: Encuesta de Población Activa.

En Cuenca, la tasa de paro ha mostrado una evolución desigual durante la última década. En 2014, la tasa llegó al 17,72% en el primer trimestre y se mantuvo elevada durante ese año, aunque con leves descensos hacia el cierre (16,96% en el cuarto trimestre). En 2019, la situación había mejorado considerablemente, con tasas entorno al 7% muy por debajo de la media nacional. Sin embargo, en 2023 se observó un repunte preocupante, alcanzando el 12% en los primeros trimestres. A pesar de la reciente mejora en el tercer trimestre de 2024, la tasa de paro de Cuenca está muy pareja a la tasa nacional.

En Soria, la tasa de paro ha mostrado una evolución más consistente hacia la baja, aunque con algunos repuntes puntuales. En 2014, la tasa era de 19,67% en el primer trimestre, situándose muy por debajo de la media nacional, que entonces alcanzaba el 29,13%. Para 2019, Soria había logrado reducir su tasa al 8,09% en el tercer trimestre, reflejando una recuperación significativa. Sin embargo, en el primer trimestre de 2023, la tasa volvió a subir hasta el 10,07%, aunque posteriormente se redujo drásticamente al 5,77% en el tercer trimestre de 2024. Este valor, muy por debajo del promedio nacional, posiciona a Soria como una de las provincias con menor tasa de paro, reflejando una recuperación laboral efectiva.

En Teruel, la tasa de paro ha experimentado una notable mejora a lo largo de la última década. En 2014, registraba niveles elevados, iniciando en el 25,93% en el primer trimestre y cerrando el año con un 23,70%, cifras que superaban ampliamente a las otras dos provincias SSPA. En 2019, la situación mejoró sustancialmente, con una tasa de 13,92% en el tercer trimestre, aunque todavía por encima del promedio nacional de ese año. Durante 2023, Teruel enfrentó nuevos aumentos temporales, alcanzando un 9,39% en el cuarto trimestre. Sin embargo, en 2024, la provincia logró reducir su tasa de paro a un 5,74% en el tercer trimestre, uno de los valores más bajos de las provincias analizadas y significativamente inferior al promedio nacional.



En conjunto, las tres provincias SSPA presentan tasas de paro más bajas que la media nacional en el tercer trimestre de 2024, que se situó en 11,21%. Este comportamiento refleja cierta resiliencia en estas regiones a pesar de los retos demográficos y económicos. Sin embargo, estas tasas también están influenciadas por características estructurales, como el envejecimiento de la población y una menor densidad demográfica, que limitan tanto la oferta como la demanda laboral. Para consolidar estas mejoras y reducir aún más las tasas de paro, será crucial adoptar medidas que fomenten la creación de empleo de calidad, apoyen la formación profesional y promuevan sectores estratégicos que generen oportunidades sostenibles en estas provincias.

Tasa de Empleo

La tasa de empleo mide el porcentaje de la población en edad de trabajar que efectivamente tiene un empleo, siendo un indicador clave de la capacidad de una economía para generar trabajo y de la integración laboral de su población. En las provincias de Cuenca, Soria y Teruel, esta tasa ha mostrado diferencias significativas en su evolución a lo largo de los años, con tendencias que reflejan tanto mejoras como desafíos estructurales en el mercado laboral.

	Tasa de Empleo														
	24T3	24T2	24T1	23T4	23T3	23T2	23T1	19T4	19T3	19T2	19T1	14T4	14T3	14T2	14T1
Nacional	52,42	52,26	51,42	51,89	52,24	51,99	50,62	47,90	48,79	48,89	50,00	38,47	38,19	39,96	39,74
Cuenca	52,28	50,63	50,08	49,99	51,04	48,67	47,18	54,52	56,28	52,76	52,28	46,63	47,38	47,73	47,26
Soria	54,92	54,84	51,66	56,63	52,74	51,02	49,29	52,70	52,07	51,02	49,35	44,60	43,96	43,27	43,07
Teruel	57,04	54,20	52,92	52,60	52,52	52,12	49,17	50,64	50,54	50,51	49,78	45,61	45,44	45,04	44,05

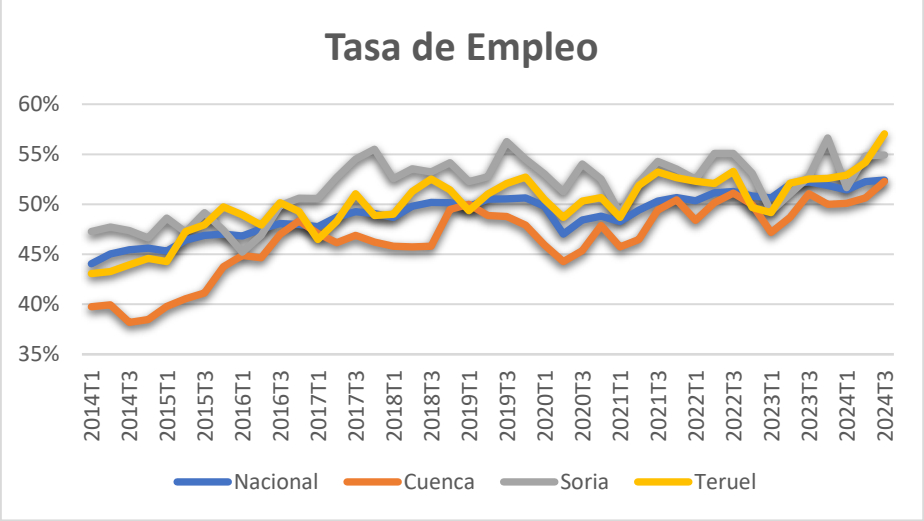
Fuente: Encuesta de Población Activa.

En Cuenca, la tasa de empleo ha registrado fluctuaciones notables durante la última década. En 2014, se situaba en el 47,26% en el primer trimestre, mostrando un leve descenso hacia el 46,63% al cierre del año. Para 2019, Cuenca alcanzó uno de sus puntos más altos, con un 56,28% en el tercer trimestre, destacándose por encima de la media nacional, que era del 48,79% en ese mismo periodo. Sin embargo, en 2023, la tasa

experimentó un retroceso significativo, cayendo al 47,18% en el primer trimestre, aunque mostró una recuperación gradual durante 2024, situándose en el 52,28% en el tercer trimestre. A pesar de esta mejoría, Cuenca sigue ligeramente por debajo de su mejor desempeño en 2019, lo que evidencia un mercado laboral que, si bien recupera terreno, aún enfrenta retos para consolidar empleos sostenibles y de calidad.

En Soria, la evolución de la tasa de empleo ha sido más estable, aunque con ciertos periodos de mejora considerable. En 2014, la tasa se encontraba en el 43,07% en el primer trimestre, permaneciendo en niveles similares durante ese año. En 2019, Soria mostró un avance relevante, alcanzando el 52,70% en el cuarto trimestre, superando la media nacional de ese año. Durante 2023, la tasa de empleo sufrió una ligera caída, situándose en un 49,29% en el primer trimestre, aunque posteriormente se recuperó notablemente, llegando al 54,92% en el tercer trimestre de 2024. Este nivel supera tanto a Cuenca como a la media nacional del 52,42%, posicionando a Soria como una de las provincias con mejores indicadores laborales en este periodo.

En Teruel, la tasa de empleo ha mostrado un crecimiento sólido y constante a lo largo del tiempo, destacándose frente a las otras provincias. En 2014, Teruel tenía una tasa de 44,05% en el primer trimestre, aumentando progresivamente durante los años siguientes. Para 2019, la provincia alcanzó el 50,64% en el cuarto trimestre, ligeramente por encima del promedio nacional de ese momento. En 2023, la tasa mostró ciertas oscilaciones, comenzando en un 49,17% en el primer trimestre, pero recuperándose de forma sostenida en 2024, situándose en el tercer trimestre en un 57,04%. Este nivel coloca a Teruel no solo por encima de Cuenca y Soria, sino también de la media nacional, consolidándola como una provincia con una de las tasas de empleo más altas del país.



En general, las tres provincias SSPA presentan tasas de empleo que, en 2024, han mejorado respecto a los niveles de años previos, aunque todavía enfrentan desafíos para igualar o superar de forma sostenida la media nacional, que en el tercer trimestre de 2024 se situó en 52,42%. Estas cifras también reflejan las particularidades demográficas de estas regiones, caracterizadas por un envejecimiento de la población y una densidad poblacional baja, que limitan tanto la oferta como la demanda laboral. Para fortalecer sus mercados laborales será esencial implementar políticas que

promuevan la generación de empleo en sectores con alto valor añadido, mejorar la formación profesional y atraer inversiones que diversifiquen la actividad económica en estas provincias.

Número de trabajadores extranjeros de las provincias SSPA

El crecimiento del número de trabajadores extranjeros en Cuenca, Soria y Teruel durante la última década resalta la importancia de este colectivo en la sostenibilidad económica y laboral de estas provincias. Este fenómeno adquiere especial relevancia en el contexto de los desafíos demográficos caracterizados por el envejecimiento poblacional y la disminución de la población activa local. Según las estadísticas de la Seguridad Social, este incremento ha sido impulsado tanto por trabajadores provenientes de la Unión Europea (UE) como, de forma más destacada, por aquellos de países no pertenecientes a la UE.

Los datos, que se desglosarán en la siguiente tabla, nos indican que el 17,78% de los trabajadores activos en Cuenca son extranjeros, así como el 13,82% en Soria y el 15,88% en Teruel. Mientras que hace una década estas cifras eran del 10,84% en Cuenca, 8,14% en Soria y 9,96% en Teruel.

Trabajadores extranjeros activos y procedencia

		Cuenca		Soria		Teruel		Nacional	
		Nº	% s/ total activos	Nº	% s/ total activos	Nº	% s/ total activos	Nº	% s/ total activos
Dic-24	Total	13.408	16,5%	5.559	13,4%	8.914	15,5%	2.855.563	13,5%
	UE	5.648	6,9%	1.849	4,5%	3.450	6,0%	884.731	4,2%
	No UE	7.760	9,5%	3.710	9,0%	5.464	9,5%	1.970.832	9,3%
Dic-23	Total	12.731	15,8%	5.322	13,0%	7.963	14,1%	2.645.755	12,8%
	UE	5.808	7,2%	1.833	4,5%	3.397	6,0%	853.188	4,1%
	No UE	6.923	8,6%	3.489	8,5%	4.566	8,1%	1.792.567	8,6%
Dic-22	Total	11.838	14,8%	4.958	12,4%	7.576	13,7%	2.437.038	12,1%
	UE	5.825	7,3%	1.920	4,8%	3.643	6,6%	817.844	4,1%
	No UE	6.013	7,5%	3.038	7,6%	3.933	7,1%	1.619.194	8,0%
Dic-21	Total	11.459	15,0%	4.418	11,2%	7.321	13,2%	2.246.763	11,4%

	UE	6.070	8,0%	1.872	4,8%	3.710	6,7%	781.759	4,0%
	No UE	5.389	7,1%	2.546	6,5%	3.611	6,5%	1.465.00	7,4%
	Total	10.431	13,7%	4.120	10,7%	6.494	12,2%	2.052.756	10,9%
Dic-20	UE	5.890	7,7%	1.860	4,8%	3.438	6,5%	737.756	3,9%
	No UE	4.541	6,0%	2.260	5,9%	3.056	5,7%	1.315.000	7,0%
	Total	10.506	13,7%	4.008	10,4%	6.729	12,4%	2.098.548	10,9%
Dic-19	UE	6.298	8,2%	1.986	5,1%	3.793	7,0%	837.069	4,3%
	No UE	4.208	5,5%	2.022	5,2%	2.936	5,4%	1.261.479	6,5%
	Total	9.807	13,0%	3.660	9,6%	6.494	12,0%	1.974.148	10,4%
Dic-18	UE	6.019	8,0%	1.884	4,9%	3.690	6,8%	805.724	4,3%
	No UE	3.788	5,0%	1.776	4,6%	2.804	5,2%	1.168.424	6,2%
	Total	8.746	12,0%	3.413	9,1%	5.959	11,3%	1.815.240	9,9%
Dic-17	UE	5.477	7,5%	1.807	4,8%	3.485	6,6%	754.499	4,1%
	No UE	3.269	4,5%	1.606	4,3%	2.474	4,7%	1.060.741	5,8%
	Total	7.927	11,3%	3.163	8,7%	5.522	10,8%	1.695.644	9,6%
Dic-16	UE	5.033	7,2%	1.749	4,8%	3.358	6,6%	707.003	4,0%
	No UE	2.894	4,1%	1.414	3,9%	2.164	4,2%	988.641	5,6%
	Total	7.460	11,0%	3.086	8,7%	5.287	10,5%	1.606.352	9,3%
Dic-15	UE	4.702	6,9%	1.601	4,5%	3.175	6,3%	655.279	3,8%
	No UE	2.758	4,1%	1.485	4,2%	2.112	4,2%	951.073	5,5%
	Total	7.146	10,8%	2.847	8,1%	4.868	10,0%	1.529.349	9,2%
Dic-14	UE	4.465	6,8%	1.391	4,0%	2.936	6,0%	614.238	3,7%
	No UE	2.681	4,1%	1.456	4,2%	1.932	4,0%	915.111	5,5%

Fuente: Afiliados extranjeros por provincias, Estadísticas de la Seguridad Social.

En Cuenca, el número de trabajadores extranjeros ha mostrado un aumento constante desde 2014. En diciembre de ese año, la provincia contaba con 7.146 trabajadores extranjeros, cifra que alcanzó los 13.408 en diciembre de 2024, lo que representa un incremento de aproximadamente el 87,6%. Este crecimiento ha estado liderado por los trabajadores de países no pertenecientes a la UE, cuyo número casi se triplicó, pasando de 2.681 en 2014 a 7.760 en 2024. Por otro lado, el colectivo de trabajadores de la UE ha mantenido una tendencia más estable, situándose en torno a los 6.000 trabajadores durante el mismo periodo.

En Soria, el crecimiento proporcional ha sido el más notable de las tres provincias. En diciembre de 2014, la provincia contaba con 2.847 trabajadores extranjeros, cifra que ascendió a 5.559 en diciembre de 2024, representando un aumento de más del 95%. Este incremento ha sido impulsado principalmente por el aumento de trabajadores de países no pertenecientes a la UE, que pasaron de 1.456 en 2014 a 3.710 en 2024. En contraste, los trabajadores de la UE han supuesto un aumento en torno a las 500 personas.

Por su parte, Teruel también ha registrado un crecimiento sostenido en el número de trabajadores extranjeros, pasando de 4.868 en diciembre de 2014 a 8.914 en diciembre de 2024, lo que representa un incremento del 83%. El grupo de trabajadores no pertenecientes a la UE lideró este crecimiento, pasando de 1.932 en 2014 a 5.464 en 2024, mientras que el colectivo de la UE creció de manera más moderada, alcanzando los 3.450 trabajadores en 2024.

En las tres provincias, el crecimiento de los trabajadores no pertenecientes a la UE ha sido más acelerado que el de los provenientes de la UE. Este fenómeno refleja la inmigración de regiones como América Latina, África y Asia, impulsada por la demanda de empleo en sectores clave como la agricultura, la construcción y los servicios. El incremento de trabajadores extranjeros ha sido constante desde 2014, con un crecimiento sostenido y picos significativos en los años recientes, especialmente en 2023 y 2024. Esto está claramente relacionado con las crecientes necesidades del mercado laboral local para compensar la escasez de población activa.

	Procedencia de los extranjeros en activo 30/12/2024			
	País de procedencia	Número de extranjeros en activo	Porcentaje sobre el total de extranjeros	Porcentaje sobre el total de activos
Cuenca	Rumanía	4.816	35,92%	6,39%
	Marruecos	2.332	17,39%	3,09%
	Colombia	1.077	8,03%	1,43%
Soria	Rumanía	866	15,58%	2,15%
	Marruecos	612	11,01%	1,52%
	Bulgaria	597	10,74%	1,48%
Teruel	Rumanía	2.879	32,30%	5,13%
	Marruecos	2.287	25,66%	4,08%
	Colombia	632	7,09%	1,13%

Fuente: Afiliados extranjeros por provincias, Estadísticas de la Seguridad Social.

Si queremos estudiar en profundidad la procedencia de los extranjeros en activo a 30 de diciembre de 2024, en la tabla anterior podemos observar cómo los trabajadores de origen rumano son la mayoría en las tres provincias, seguidos por los marroquíes y en tercer lugar se encuentras los colombianos en Cuenca y en Teruel y los búlgaros en Soria. Dos de las tres procedencias en Cuenca y Teruel son de fuera de la UE, mientras que en Soria sólo una de ellas.

El colectivo de trabajadores extranjeros constituye un porcentaje significativo de la población activa en estas provincias, desempeñando un papel crucial en la economía local. Además de paliar los efectos del envejecimiento de la población y la reducción de la natalidad, contribuyen al dinamismo del mercado laboral y aportan diversidad y nuevas habilidades.

El aumento del número de trabajadores extranjeros en Cuenca, Soria y Teruel pone de relieve su importancia para el dinamismo económico y la sostenibilidad laboral de estas provincias. Este colectivo no solo contribuye a suplir la falta de mano de obra local, sino que también enriquece el tejido laboral con su diversidad y competencias. Para maximizar su impacto, será esencial implementar políticas que promuevan su integración efectiva, mejoren sus condiciones laborales y potencien su contribución al desarrollo socioeconómico de la región. Una gestión adecuada de esta dinámica será clave para afrontar los retos demográficos y económicos de las provincias SSPA.

Por último, en la siguiente tabla podemos ver las 3 nacionalidades extranjeras más representadas en las provincias SSPA, correspondiéndose el dato a junio de 2024. Como podemos observar en Cuenca, casi el 50% de los extranjeros son de origen rumano, seguidos a mayor distancia por los de nacionalidad marroquí (17,78%) y búlgara (4,78%). En Soria, las dos nacionalidades predominantes tienen cifras muy similares: la rumana representa el 19,79% y la búlgara el 17,18%, mientras que los marroquíes constituyen casi el 11% de los extranjeros. Por último, en Teruel, la mayoría de los extranjeros son

	País de procedencia de los extranjeros de las 3 provincias		
	País de procedencia	Número de personas	Porcentaje sobre el total de extranjeros
Cuenca	Rumanía	16.090	48,48%
	Marruecos	5.899	17,78%
	Bulgaria	1.586	4,78%
Soria	Rumanía	2.350	19,79%
	Bulgaria	2.040	17,18%
	Marruecos	1.296	10,91%
Teruel	Rumanía	8.139	39,64%
	Marruecos	5.540	26,98%
	Ucrania	848	4,13%

de origen rumano, con casi un 40%, seguidos por los marroquíes (27%) y, en tercer lugar, los ucranianos, que representan un 4,13%.

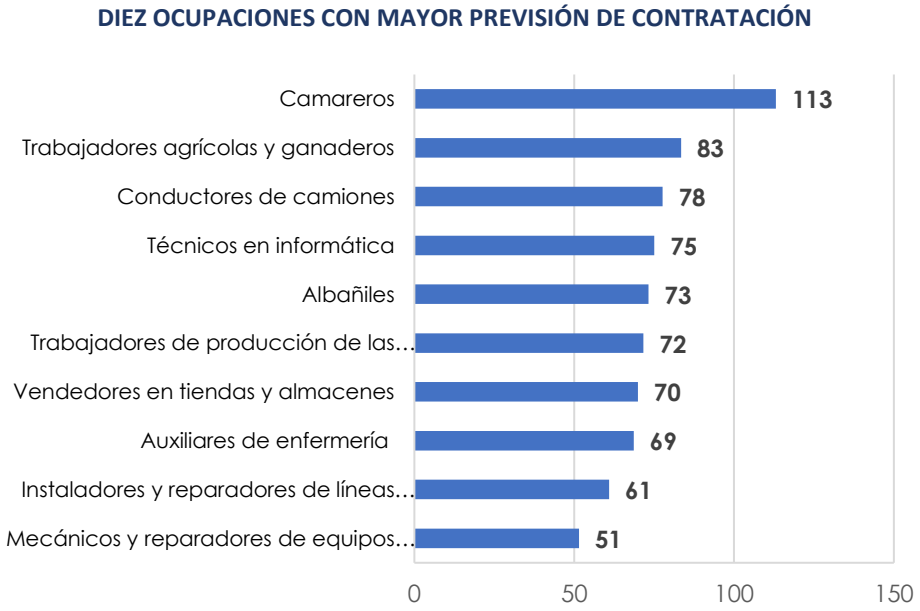
Fuente: Observatorio Permanente de la Inmigración (OPI). Secretaría de Estado de Migraciones (SEM). Junio de 2024.

Necesidades de contratación

Las provincias de Cuenca, Soria y Teruel enfrentan importantes necesidades de contratación derivadas de sus características demográficas y económicas. La baja densidad de población, el envejecimiento progresivo y la emigración juvenil han reducido significativamente la población activa local, lo que ha generado vacantes difíciles de cubrir en sectores clave para sus economías. La agricultura, la ganadería, la industria agroalimentaria, la construcción y los servicios son áreas que tradicionalmente demandan mano de obra, pero que en los últimos años han tenido dificultades para encontrar trabajadores suficientes. Esta situación ha llevado a una creciente dependencia de la contratación de trabajadores extranjeros, tanto de la Unión Europea como de países extracomunitarios, quienes desempeñan un papel esencial en la sostenibilidad económica de estas regiones. A pesar de los esfuerzos por atraer y retener talento local, es evidente la necesidad de diseñar estrategias integrales que incluyan incentivos para fijar población, programas de formación adaptados a las demandas del mercado laboral y políticas que faciliten la integración de los nuevos trabajadores en el tejido socioeconómico de las provincias. Estas medidas son cruciales para garantizar la competitividad y el desarrollo sostenible de Cuenca, Soria y Teruel.

Perspectiva general de las necesidades de empleo en Teruel

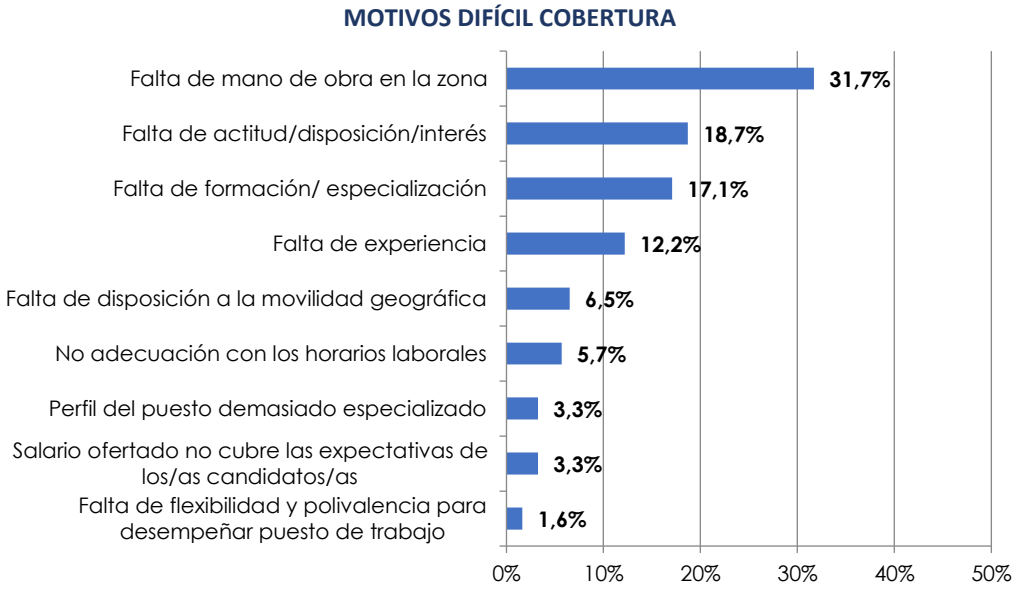
El mercado laboral de Teruel refleja una economía con una fuerte dependencia de sectores tradicionales como la construcción, la hostelería y la industria manufacturera, mientras intenta avanzar hacia la diversificación económica y la especialización técnica. Según el informe más reciente, las empresas de la provincia necesitarán cubrir 1.211 nuevas contrataciones en los próximos meses. Sin embargo, 920 de estos puestos, equivalentes al 76% del total, son considerados de difícil cobertura debido a la falta de candidatos cualificados o disponibles.



La encuesta destaca que existen hasta 32 ocupaciones con demanda de personal, de las cuales las 10 más solicitadas concentran el 62% de las nuevas contrataciones proyectadas. Esto implica una concentración en ciertos roles esenciales, como camareros, técnicos en informática, conductores y trabajadores de la producción industrial, reflejando la estructura económica de la provincia.

Además, se identifican hasta 29 ocupaciones de difícil cobertura, lo cual pone de manifiesto problemas estructurales en la oferta laboral de la provincia. Los sectores más afectados incluyen la hostelería, la industria manufacturera y servicios esenciales como enfermería, que presentan dificultades para encontrar candidatos con la experiencia o formación adecuada.

Principales motivos de dificultad en la contratación en Teruel



Las empresas de Teruel enfrentan barreras significativas para cubrir sus necesidades de personal, lo que limita su capacidad de crecimiento y productividad. Entre los principales factores destacan los siguientes:

- Déficit de mano de obra local: el motivo más común, señalado por el 31,7% de las empresas, es la falta de candidatos disponibles en la provincia. Este problema es especialmente crítico en las zonas rurales y afecta de manera transversal a diversos sectores.
- Falta de formación o especialización: un 17,1% de las empresas identifica la carencia de competencias específicas como un obstáculo importante para cubrir puestos técnicos y especializados.
- Falta de actitud o compromiso: la escasa disposición de los candidatos a integrarse plenamente en el mercado laboral, ya sea por falta de interés o responsabilidad, afecta al 18,7% de las vacantes.
- Inexperiencia laboral: el 12,2% de las empresas señala la falta de experiencia como un factor determinante, lo que evidencia la necesidad de fomentar programas de inserción laboral para jóvenes y profesionales en transición.
- Escasa movilidad geográfica: la baja disposición de los trabajadores para trasladarse a zonas donde existen vacantes es un problema señalado por el 6,5%

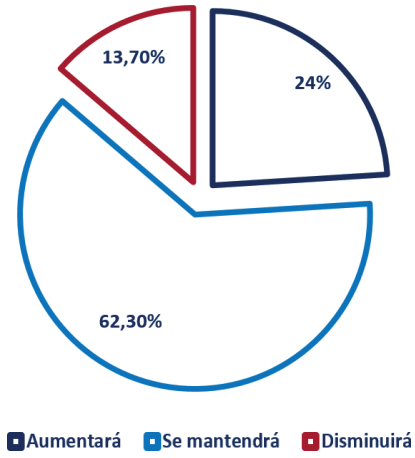
de las empresas, lo que afecta particularmente a sectores ubicados en áreas rurales.

Perspectiva general de las necesidades de empleo en Soria

El informe de FOES “Contratación y Fidelización del Talento” de diciembre de 2024 destaca una economía en Soria que enfrenta importantes desafíos laborales derivados de la despoblación, el envejecimiento de la población y las limitaciones en infraestructuras y servicios.

El mercado laboral muestra cierta estabilidad, ya que el 62,3% de las empresas planea mantener su plantilla durante los próximos dos años. Sin embargo, solo un 24% prevé aumentarla, lo que refleja un crecimiento limitado y centrado en incorporaciones puntuales para cubrir necesidades específicas.

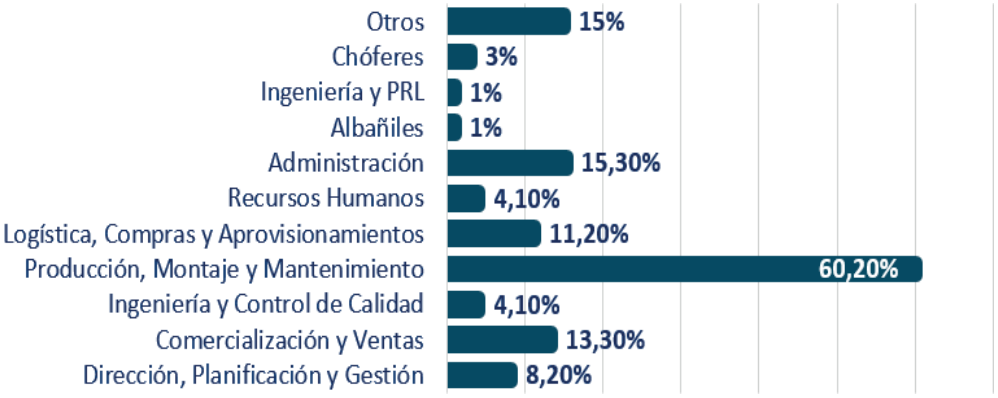
Previsión de las empresas de cómo evolucionará su plantilla durante los próximos dos años



Uno de los principales orígenes de la necesidad de contratación es el relevo generacional, ya que el 44,9% de las nuevas contrataciones estará motivado por jubilaciones. Este fenómeno subraya la urgencia de planificar estrategias para garantizar una transición adecuada y sostenible en la fuerza laboral.

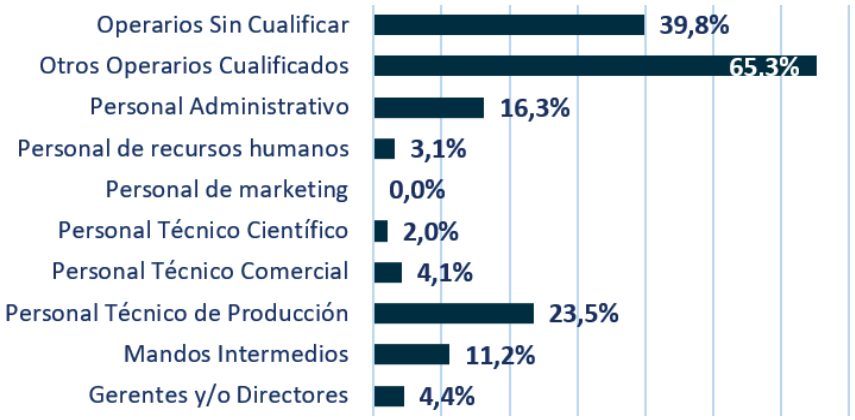
Las áreas técnicas continúan siendo las más demandadas, destacándose sectores como producción, montaje y mantenimiento. Además, un gran porcentaje de empresas también prevén incorporar personal administrativo y comercial, reflejando la necesidad de fortalecer el soporte operativo y las actividades de ventas.

Área del negocio donde se encuentran las necesidades de nuevas contrataciones



Las previsiones indican que las empresas sorianas priorizarán la contratación de operarios. De estos, un 65,3% será personal cualificado, mientras que el 39,8% será no cualificado. Esta distribución pone de manifiesto la importancia de contar con programas de formación y capacitación para satisfacer las demandas laborales actuales.

Grupo de ocupación de los nuevos puestos a incorporar



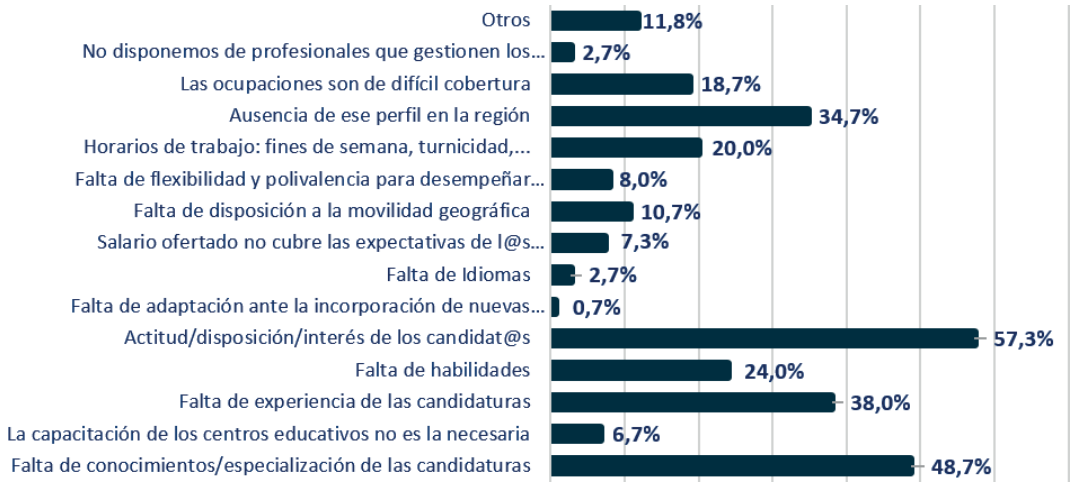
Principales motivos de la dificultad en la contratación y retención de trabajadores en Soria

Las empresas sorianas enfrentan diversos desafíos para cubrir sus vacantes, lo que complica el crecimiento y la sostenibilidad del tejido empresarial. Hasta el 85,7% de las empresas manifiestan dificultad a la hora de contratar nuevos trabajadores. A continuación, se detallan los motivos más relevantes:

- Escasez de perfiles cualificados: el 48,7% de las empresas reporta dificultades para encontrar trabajadores con los conocimientos técnicos y la especialización necesaria, especialmente en áreas como producción, mantenimiento y nuevas tecnologías.
- Falta de experiencia laboral: el 38% de las empresas señala que muchos candidatos carecen de la experiencia práctica requerida, lo que limita su capacidad para adaptarse rápidamente a las demandas del puesto.

- Actitudes y disposición inadecuadas: un 57,3% de las compañías menciona la falta de compromiso, interés y responsabilidad entre los candidatos como un obstáculo significativo.

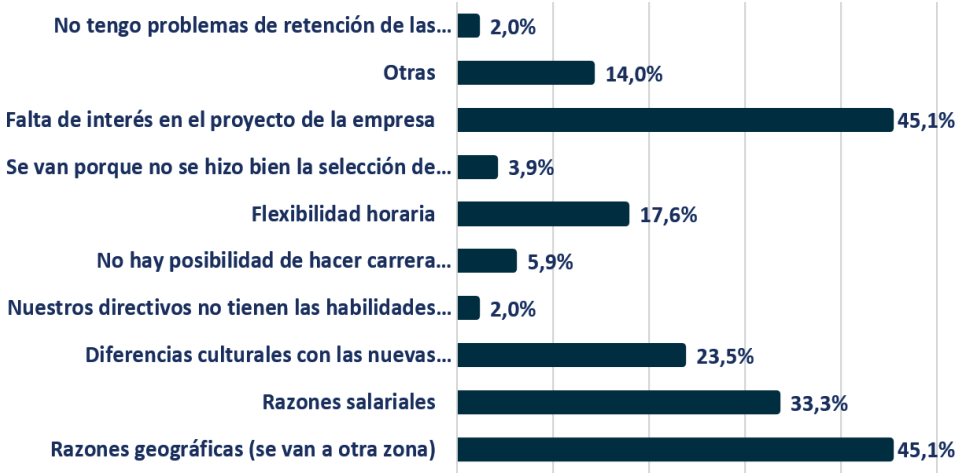
Problemas más comunes para encontrar nuevos trabajadores/as



Además, el 30% de los empresarios sorianos también detectan la complicación para la retención del talento que ya está en el territorio. Algunos de los motivos que esgrime son:

- Falta de interés en el proyecto empresarial: el 45,1% de los empresarios considera que la falta de motivación de los empleados por el proyecto de la empresa es uno de los principales obstáculos para retener talento.
- Movilidad geográfica limitada: el 45,1% de las empresas destaca que la búsqueda de oportunidades laborales en otras regiones impide retener el talento local, especialmente entre los jóvenes.
- Salarios poco competitivos: el 33% de las empresas identifica los bajos salarios como un factor que dificulta tanto la atracción como la fidelización del talento, especialmente en zonas rurales.

Problemas más comunes para retener trabajadores/as



A todos estos problemas se le tienen que añadir las carencias en infraestructuras y servicios a lo largo de toda la provincia, como las deficiencias en transporte, conectividad y servicios básicos en las zonas rurales, que agravan aún más las dificultades para atraer trabajadores a estas áreas.

Perspectiva general de las necesidades de empleo en Cuenca

Aunque no se disponen de datos específicos de un informe sobre las necesidades de empleo en Cuenca, se puede afirmar que, dadas sus características socioeconómicas y demográficas, la provincia enfrenta retos muy similares a los de Soria y Teruel. Cuenca comparte con estas dos provincias una estructura económica que depende en gran medida de sectores tradicionales, como la agricultura, la construcción y la industria manufacturera, y se enfrenta a los mismos problemas estructurales derivados de la despoblación, el envejecimiento de la población activa y la escasez de mano de obra cualificada.

Al igual que en Soria y Teruel, Cuenca presenta una población activa reducida y una alta dependencia de la contratación de mano de obra extranjera para cubrir vacantes en sectores clave. Las empresas de la provincia, especialmente en áreas rurales, luchan por encontrar personal cualificado para puestos técnicos y operativos, lo que limita su capacidad de crecimiento y competitividad. Además, la escasa movilidad geográfica de los trabajadores y las dificultades para atraer talento joven o cualificado a las zonas más despobladas también constituyen desafíos importantes para el desarrollo económico de la región.

Por lo tanto, aunque los datos específicos de Cuenca aún no se encuentran disponibles, es razonable prever que las necesidades de empleo en esta provincia son muy similares a las de Soria y Teruel, lo que hace necesario implementar políticas que fomenten la formación, la movilidad laboral y la integración de trabajadores extranjeros como soluciones viables a estos problemas estructurales.

Problemas reales en la contratación de trabajadores extracomunitarios según las distintas fórmulas legales

El marco normativo en materia de extranjería ofrece varias vías para contratar trabajadores extracomunitarios, si bien en la práctica, las mismas plantean diversa problemática en su aplicación práctica. A continuación, vamos a sintetizar los problemas y dificultades con que se encuentran las pymes de Cuenca, Soria y Teruel a la hora de abordar un proceso de contratación de trabajadores extranjeros:

Desajuste en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura

El catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, publicado trimestralmente por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), teóricamente debiera contener las ocupaciones en las que los Servicios Públicos de Empleo autonómicos han encontrado dificultad para gestionar las ofertas de empleo que los empleadores les presentan cuando quieren cubrir puestos de trabajo vacantes. Si bien más allá de ser una solución para atraer talento extranjero, se ha convertido en una barrera administrativa para contratar trabajadores en origen, pues no refleja las necesidades reales de empleo en las zonas escasamente pobladas, y las que aparecen son en ocasiones surrealistas[9]. Aunque las organizaciones empresariales de estos territorios presentan propuestas para ser aprobadas en las comisiones provinciales de empleo, estas no siempre son aprobadas, y aun aprobándose, a menudo no prosperan a nivel nacional. Además, las aprobaciones o denegaciones no siguen criterios uniformes en las distintas provincias de cada una de las comunidades autónomas. Ello genera una desconexión entre las demandas y necesidades empresariales y la percepción que existe en los despachos.

Largos plazos en las tramitaciones por parte de las oficinas de extranjería provinciales

Las dificultades para cumplir con los requisitos legales afectan significativamente a los procesos de contratación de inmigrantes. A los largos plazos que duran las tramitaciones para contratar trabajadores extracomunitarios en origen se unen problemas específicos relacionados con la acreditación de competencias. Por ejemplo, en muchos casos, las personas inmigrantes no pueden acreditar la capacitación o cualificación profesional exigida debido a discrepancias en los sistemas educativos o de certificación entre el país de origen y España. Esto genera inconsistencias en la resolución de expedientes, con casos en los que una solicitud para un puesto puede ser aprobada en una ubicación y denegada en otra, a pesar de tratarse del mismo perfil profesional.

[9] Las ocupaciones de difícil cobertura de las tres provincias para el tercer trimestre de 2024 son: deportistas profesionales; entrenadores deportivos; carpinteros de aluminio, metálico y PVC; montadores de carpintería metálica, aluminio y PVC; instaladores electricistas de edificios y viviendas; instaladores electricistas, en general; conductores-operadores de grúa en camión; conductores-operadores de grúa fija, en general; y conductores-operadores de grúa móvil.

Las trabas burocráticas que encuentran las pequeñas empresas para tramitar la autorización para residir y trabajar dirigida a un trabajador extranjero, así como los largos plazos de tramitación burocrática hacen que esta fórmula sea percibida negativamente por las empresas, y desalienta la iniciación de estos procedimientos.

Acreditación para cubrir puestos de trabajo en ocupaciones no calificadas como de difícil cobertura

En las ocupaciones no calificadas como de difícil cobertura, el empleador debe acreditar ante la Oficina de Extranjería, la dificultad de cubrir los puestos de trabajo vacantes con trabajadores ya incorporados en el mercado laboral interno. A estos efectos, la Oficina de Extranjería tendrá en consideración el informe presentado por los Servicios Públicos de Empleo competente sobre la insuficiencia de demandantes de empleo para cubrir el puesto y la oferta de empleo presentada, así como la urgencia de la contratación acreditada por la empresa, en su caso. Ocurre que este informe no siempre es concedido por los Servicios Públicos de Empleo, debido a la existencia de candidatos inscritos, sin embargo, la práctica demuestra que estos inscritos no aceptan la oferta de trabajo o carecen de los requisitos mínimos de formación o experiencia exigidos, con lo cual la empresa solicitante está abocada a finalizar el proceso sin la cobertura efectiva de puestos de trabajo.

Dificultades para la localización de descendientes de españoles de origen

La Ley 20/2022, de 19 de octubre, de Memoria Democrática (BOE de 20 de octubre) establece, en su disposición adicional octava, la posibilidad de adquirir la nacionalidad española para nacidos fuera de España de padre o madre, abuelo o abuela, que originariamente hubieran sido españoles. Esta vía resulta muy interesante a la hora de contratar trabajadores españoles no residentes en España, facilita enormemente los trámites, si bien localizar y contactar a hijos o nietos de españoles en el extranjero para posibles contrataciones se convierte en un desafío importante, limitando el potencial de este colectivo como fuente de mano de obra.

Extranjeros con permiso de residencia temporal y de trabajo. Problemas con la renovación de los permisos de trabajo temporales

A nivel nacional, surge un problema importante con los permisos de trabajo temporales de extranjeros. Si el extranjero ya tiene el permiso temporal de residencia y trabajo, el empresario tendrá que asegurarse de que éste está en vigor. Estos tienen una duración determinada y puede que necesiten renovación. Las empresas empleadoras no tienen acceso directo a información sobre el estado de las renovaciones, lo que puede generar riesgos legales, y sanciones importantes desde los 10.001€ hasta los 100.000€, si un trabajador continúa en activo tras una denegación, sin que el empleador tenga información alguna al respecto. Esta falta de comunicación eficiente entre extranjería, la Seguridad Social y las empresas dificulta la gestión y aumenta la vulnerabilidad ante inspecciones o accidentes laborales. Solucionarlo requeriría un sistema de comunicación automatizado y coordinado entre estas entidades. Este problema sucede frecuentemente con la tarjeta roja, con los recursos presentados ante la denegación de

protección internacional, etc. obligando a las empresas a ser auténticos jueces fiscalizadores de la validez y eficacia de la documentación presentada por el extranjero.

Gestión colectiva de contrataciones en origen

Este procedimiento se realiza a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, previa aprobación en la Comisión Provincial del Servicio Público de Empleo.

En esta vía, las solicitudes realizadas por las organizaciones empresariales son el detonante para iniciar el procedimiento, si bien hay falta de criterios uniformes en las comisiones de gestión de contingentes, y las aprobaciones o denegaciones fluctúan en función de la opinión de los responsables de la Comisión[10].

Aunque se apruebe a nivel provincial, tendrá que aprobarse a posteriori a nivel regional y después nacional, por lo que no siempre está garantizada su aprobación.

En caso de superar todas las aprobaciones y por parte de la organización empresarial se inicie la tramitación del expediente los plazos son excesivamente largos, los plazos resultan excesivamente largos (sobre los 9 meses). Este retraso se convierte en una barrera significativa al impedir a las pymes cubrir sus necesidades en un tiempo razonable y genera desconfianza en el sistema por parte de las empresas.

Incluso cuando las solicitudes son aprobadas a nivel provincial, pueden ser rechazadas posteriormente a nivel regional o estatal. Esta falta de uniformidad y coherencia en los criterios entre niveles administrativos dificulta el acceso a contrataciones en origen. Un criterio unificado para todo el territorio sería clave para mejorar la eficacia del proceso.

Estos problemas no solo dificultan la respuesta a las necesidades reales del mercado laboral en estas provincias, sino que también limitan el desarrollo económico de las zonas escasamente pobladas. Abordarlos requiere una coordinación más eficiente entre las diferentes administraciones y una mayor alineación de las normativas con las realidades locales.

Burocracia y plazos en el reconocimiento de títulos y certificados profesionales

El proceso de reconocimiento de títulos y certificados profesionales para extranjeros, tanto extracomunitarios como comunitarios, constituye un obstáculo significativo para los extranjeros con permiso de residencia temporal y de trabajo, para poder ejercer una profesión. Este procedimiento, que incluye la homologación, convalidación o equivalencia de títulos académicos y profesionales, presenta múltiples barreras relacionadas con los requisitos normativos, la legalización de documentos y la demora en los plazos de resolución.

[10] Recientemente, en Soria, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León ha denegado solicitudes de contingentes propuestas por FOES en la Comisión Ejecutiva Provincial (camareros y cocineros), aun cuando existe una necesidad imperiosa de contratación por parte de las empresas. Estas mismas ocupaciones han sido autorizadas por el Servicio Público de Empleo de León.

Uno de los principales desafíos es la necesidad de legalizar la documentación requerida, un trámite que debe realizarse en el país de origen, generalmente a través de la Apostilla de La Haya o por vía diplomática. En el caso específico de los refugiados, esta exigencia puede ser insalvable debido a la imposibilidad de obtener documentos oficiales en sus países de origen, lo que los deja en una situación de desventaja absoluta.

En el sistema actual, los plazos para resolver estas solicitudes suelen ser de dos a tres años, lo que resulta inaceptable para las necesidades inmediatas del mercado laboral y las expectativas de los profesionales extranjeros. Además, las instituciones públicas a menudo no consideran las complejidades burocráticas enfrentadas por los solicitantes, especialmente aquellos provenientes de países latinoamericanos, donde el proceso de legalización de documentos implica múltiples pasos adicionales.

En comparación, países como Alemania ofrecen alternativas más flexibles que podrían servir de referencia. Allí es suficiente contar con una cualificación profesional validada por el país de origen y al menos dos años de experiencia profesional para acceder al mercado laboral en ocupaciones no reguladas, como las tecnologías de la información. En España, en cambio, los procesos son mucho más restrictivos y prolongados, lo que frena la incorporación de talento extranjero cualificado.

Refugiados

Las personas solicitantes de protección internacional están autorizadas a trabajar a partir de los 6 meses desde la presentación de la solicitud. La condición de persona solicitante de protección internacional debe ser acreditada por el Ministerio del Interior en documento que especifique la autorización para trabajar y sus plazos.

Los refugiados y solicitantes de asilo, a menudo son percibidos erróneamente como una solución inmediata para el mercado laboral. Los refugiados no pueden trabajar hasta que su solicitud de asilo sea aprobada, un proceso que puede extenderse durante meses o años. En el caso de los solicitantes de asilo, la ley les permite acceder al empleo únicamente después de haber transcurrido seis meses desde que su petición fuera admitida a trámite. Sin embargo, su vigencia es temporal y coincidente con la fecha de validez de las sucesivas tarjetas de solicitante de asilo.

Entre los principales desafíos se encuentra la temporalidad de los permisos de trabajo asociados a su estatus, lo que limita la estabilidad laboral y genera incertidumbre para ambas partes. Además, las empresas suelen carecer de medios eficientes para verificar la vigencia de la documentación de los solicitantes de asilo, exponiéndolas al riesgo de cometer ilícitos administrativos si contratan a alguien cuya autorización ha caducado o no es válida. Este marco legal restrictivo y la falta de comunicación clara entre las administraciones implicadas complican aún más la situación, desincentivando a las empresas a contratar a este colectivo por temor a sanciones legales.

Además, en el contexto de las provincias SSPA, la elección de estos territorios como lugares de asentamiento para refugiados[11], no responde en absoluto a las necesidades reales del mercado laboral, ni a una estrategia coherente de repoblación. En lugar de actuar como solución, esta política genera confusión y expectativas irreales sobre el potencial de este colectivo como fuerza laboral, por no hablar del malestar social que ello genera, pues no se tienen en cuenta las estructuras poblacionales existentes, llevando a territorios de escasa población, altos porcentajes de refugiados sin que lleven aparejados procesos reales de integración[12] en la zona.

Inmigrantes ilegales

Es fundamental aclarar que los inmigrantes en situación irregular no son una solución al déficit de mano de obra en las provincias de Cuenca, Soria y Teruel. Es importante tener presente que contratar a un trabajador extranjero en España sin permiso de residencia y trabajo es una infracción grave que conlleva multas que van desde los 10.001€ hasta los 100.000€. Pese a los intentos de algunos discursos políticos por confundir a la opinión pública, presuponiendo que los inmigrantes ilegales podrían integrarse como fuerza laboral, su situación administrativa les impide trabajar de manera formal en España. Esta realidad legal e institucional excluye a este colectivo de cualquier estrategia para afrontar los desafíos demográficos y económicos de estas zonas.

[11] Téngase en cuenta el proyecto de centro de acogida a refugiados de Soria, o llegadas masivas de refugiados a territorios rurales de áreas SSPA como es el caso de Mora de Rubielos (Teruel) en verano de 2024.

[12] Volviendo al caso concreto de Mora de Rubielos de septiembre de 2024, -población de 1600 habitantes a la que llegaron un centenar de personas refugiadas jóvenes procedentes de África- la población se incrementó en un 8%. La totalidad de refugiados eran jóvenes de sexo masculino, lo que implica que los nuevos refugiados se convirtieron en la población más numerosa de varones de entre 16 y 28 años, duplicando el número de varones existentes de esas edades.

Problemas asociados a la contratación de extranjeros

Problema de vivienda y dificultades para los trabajadores inmigrantes

El acceso a una vivienda adecuada representa un desafío significativo para los trabajadores inmigrantes en Cuenca, Soria y Teruel, a pesar de ser áreas con menor presión inmobiliaria en comparación con grandes ciudades. Las barreras incluyen una oferta limitada de alquileres en condiciones adecuadas y accesibles, costes elevados respecto a sus ingresos y, en muchos casos, desconfianza por parte de propietarios hacia las personas inmigrantes. Esto dificulta su capacidad de asentarse de forma estable y digna, repercutiendo en su integración laboral y social.

La escasez de viviendas en estas provincias se agrava por la falta de redes de apoyo y de información disponible. Recién llegados, muchos dependen de alojamientos temporales, lo que limita su acceso a opciones de vivienda permanentes y expone a prácticas abusivas.

La situación recuerda a la crisis habitacional de Irlanda, donde la falta de viviendas asequibles frena el crecimiento económico y la atracción de talento. De manera similar, en Cuenca, Soria y Teruel, la falta de soluciones habitacionales dificulta la retención de trabajadores, vital para contrarrestar la despoblación y revitalizar estas zonas.

En el caso de Irlanda, donde los inmigrantes representan más del 20% de la población, los problemas de vivienda se han agravado significativamente en los últimos años. En este país, el precio de la vivienda ha aumentado hasta convertir al país anglosajón en el que tiene un coste de la vivienda más alto de la Unión Europea, lo que limita la capacidad para recibir más migrantes y fuerza a muchos jóvenes a emigrar en busca de oportunidades.

De manera similar, en Cuenca, Soria y Teruel (con porcentajes de inmigración entre el 15% y el 17%), la falta de soluciones habitacionales está afectando a la retención de trabajadores y al desarrollo regional. Esta carencia genera un gravísimo problema, no sólo social, sino también económico, que, de no resolverse en el corto plazo, tendrá graves repercusiones durante décadas por ser una barrera crítica para captar mano de obra, y por ello, para el crecimiento económico.

Movilidad geográfica inmediata

En los territorios SSPA, con frecuencia ocurre que, tras meses de trámites, que suponen tiempo y dinero, la empresa contratante logra que el trabajador contratado en origen llegue al puesto de trabajo. En ese momento, son muchos los que de inmediato, optan por rescindir el contrato unilateralmente y desplazarse a otros territorios a trabajar, con lo cual el problema de la mano de obra en las empresas ubicadas en Cuenca, Soria y Teruel, sigue existiendo. Esta realidad hace que las empresas desconfíen del sistema a la hora de abordar nuevas contrataciones en origen.

Falta de homogeneidad en las regulaciones migratorias entre territorios

El acuerdo político para transferir a la Generalitat de Catalunya la gestión integral de competencias en inmigración genera interrogantes respecto al impacto en otras Comunidades Autónomas. Este cambio podría permitir a Cataluña desarrollar una regulación propia, ajustada a sus intereses y necesidades locales. Sin embargo, existe la preocupación de que una política más favorable en dicho territorio pueda intensificar el atractivo para los inmigrantes, especialmente en comparación con regiones menos pobladas, menos atractivas y con mayores dificultades para atraer mano de obra extranjera, como las provincias de la Red SSPA.

La gestión de contratación de trabajadores extranjeros en las provincias SSPA podría complicarse aún más si cualquier otra comunidad autónoma, centraliza parte de los recursos y la atención de los flujos migratorios, agravando el desequilibrio demográfico y económico, al aumentar la concentración de población en áreas más urbanas

En este contexto, se hace urgente plantear medidas para evitar que posibles traspasos de competencias se traduzcan en mayores desigualdades territoriales y con el objetivo de asegurar que todas las regiones, independientemente de su densidad demográfica, puedan beneficiarse equitativamente de la inmigración como motor de desarrollo socioeconómico.

Propuestas SSPA para mejorar la gestión y contratación de mano de obra extranjera

Las organizaciones empresariales que componen la Red SSPA presentan un conjunto de propuestas dirigidas a mejorar la gestión y contratación de mano de obra extranjera en las provincias de Cuenca, Soria y Teruel. Estas iniciativas tienen como objetivo principal responder a las necesidades específicas de empleo en estos territorios escasamente poblados.

Oficinas de extranjería

Autorizaciones de trabajo vinculadas territorialmente

Se propone que las autorizaciones de trabajo en estas provincias tengan una vinculación territorial mínima de dos años, limitando la movilidad dentro del conjunto del territorio español. Esto aseguraría que los trabajadores extranjeros contratados contribuyan al mercado laboral de estas zonas específicas que tienen ya enormes problemas de despoblación.

Refuerzo de personal

Incrementar la dotación de personal en las oficinas de extranjería con el objetivo de agilizar la tramitación de documentación vinculada a las propuestas de las organizaciones empresariales de la Red SSPA.

Sandbox relativo a la contratación en origen

Objetivo

Establecer un marco regulatorio flexible para la gestión de contrataciones en origen que responda eficazmente a las necesidades de empleo en las provincias escasamente pobladas. Esto incluiría la participación activa de las organizaciones empresariales en la selección y contratación de los trabajadores.

Procedimiento

Recoger ofertas de empleo presentadas por empleadores de Cuenca, Soria y Teruel para actividades económicas sin la exigencia de que los contratos sean temporales ni que las ofertas sean homogéneas.

Concentrar la búsqueda y selección de trabajadores en países con afinidad cultural para facilitar la integración.

Proyecto piloto de autorizaciones de residencia y trabajo

Objetivo

Crear un proceso específico para la contratación de trabajadores extranjeros, similar al modelo actual de trabajadores cualificados gestionado por la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Procedimiento

Establecer una Oficina común o un Departamento específico para Cuenca, Soria y Teruel dentro del Ministerio.

Este organismo centralizado gestionaría de forma diferenciada y ágil las solicitudes de contratación realizadas por empresas de estas provincias, atendiendo a las particularidades de cada territorio.

Conexión con consulados para identificar descendientes de españoles

Objetivo

Aprovechar los consulados para identificar a residentes extranjeros que sean hijos o nietos de españoles de origen. Esto permitiría canalizar las ofertas de empleo de las empresas de Cuenca, Soria y Teruel hacia estos potenciales candidatos, fortaleciendo la conexión cultural y facilitando la incorporación al mercado laboral local.

Estas propuestas están diseñadas para abordar las barreras específicas en la contratación y gestión de mano de obra extranjera en las provincias escasamente pobladas. Implementarlas podría mejorar significativamente la capacidad de las empresas para cubrir vacantes y contribuir al desarrollo económico y social de Cuenca, Soria y Teruel.

Distribución equilibrada de refugiados, integración e implicación de la comunidad local

Alojar refugiados en zonas SSPA podría en el medio y largo plazo, ayudar a revitalizar comunidades rurales, si bien es imprescindible gestionar el proceso con sensibilidad y planificación. La llegada de grandes grupos de refugiados en términos relativos, puede desestabilizar las dinámicas sociales y generar tensiones si no se abordan adecuadamente. A fin de evitar concentración de grandes grupos en comunidades pequeñas, especialmente si hay desequilibrios en términos de edad, género o cultura, es necesario que se haga una distribución equilibrada de refugiados, y con ello se evitarán posibles consecuencias negativas como rechazo social, falta de recursos educativos y/o laborales, así como competencia por recursos limitados.

Además, es imprescindible promover la integración cultural de refugiados, el apoyo psicológico y educativo, así como involucrar a la comunidad local en las decisiones relacionadas con el alojamiento de refugiados, y fomentar su participación en las iniciativas de integración. Consideramos este último punto esencial, trasladando que, en la actualidad, este ítem no se está abordando con la implicación de los actores y habitantes del territorio.

Proyecto piloto para la regularización de refugiados en las provincias SSPA

Propuesta

Se plantea la definición de un proyecto piloto para la regularización de personas refugiadas en Cuenca, Soria y Teruel, con el objetivo de facilitar su acceso al mercado

laboral y fomentar su integración local. Como parte de esta iniciativa, se propone que personas refugiadas instaladas en cualquiera de estas provincias pudieran disponer de una autorización de trabajo inmediata vinculada territorialmente, por un periodo mínimo de dos años. Obviamente ello deberá venir apoyado por acciones prácticas personalizadas de integración real en términos culturales, idiomáticos, educativos, formativos, de acceso a vivienda, sanidad, y por supuesto de acceso al empleo local.

Objetivos

- Solucionar el problema de falta de trabajadores en empresas localizadas en territorios SSPA.
- Garantizar que los refugiados contribuyan al mercado laboral local, evitando que tras su regularización se desplacen a otros territorios.
- Proporcionar seguridad a las empresas respecto a la vigencia de los permisos de trabajo de los refugiados, evitando la temporalidad y los riesgos legales asociados.
- Integrar adecuadamente a las personas inmigrantes, supervisando el impacto social y estableciendo mecanismos para resolver posibles conflictos.

Autorización de trabajo inmediata durante la validación de títulos

Propuesta

Mientras se espera la validación del título académico o profesional de un trabajador extranjero, se propone la emisión de una autorización temporal de trabajo que permita a la persona trabajar en el territorio durante al menos 20 horas semanales en sectores no regulados. Esta autorización tendría una duración mínima de tres años o hasta que se complete la homologación de su titulación.

Justificación

Actualmente, hasta que no se obtiene la validación del título, los trabajadores extranjeros no pueden ser reconocidos como profesionales formados, incluso si poseen educación primaria o secundaria. Esto implica que, en términos administrativos, muchas personas quedan como "sin estudios" durante el proceso de homologación, lo cual les limita el acceso a servicios educativos y de empleo. Esta situación puede durar hasta tres años, dificultando su plena integración y desarrollo en el territorio.

Se propone adoptar una solución similar a la implementada en Alemania, donde los trabajadores pueden ser contratados de inmediato, aunque sus títulos aún no estén homologados, siempre que estén en proceso de validación. Esto facilita su incorporación laboral en sectores no regulados, como tecnologías de la información, con requisitos como tener una cualificación profesional reconocida por el país de origen y al menos dos años de experiencia profesional.

Regularización extraordinaria de trabajadores en situación irregular

Propuesta

Se sugiere implementar una regularización extraordinaria dirigida a los trabajadores extranjeros que se encuentren en situación irregular en las provincias de Cuenca, Soria

y Teruel. Este proceso sería similar a la regularización extraordinaria de 2005, en la que los trabajadores en situación irregular podrían obtener permisos de residencia y trabajo. La regularización definitiva se realizaría siempre y cuando trabajen durante dos años consecutivos en centros de trabajo de estas tres provincias.

Objetivos

- Regularizar a trabajadores que actualmente se encuentran en situación irregular, permitiendo su integración en el mercado laboral de estas provincias, cruciales para el desarrollo económico y social.
- Establecer un vínculo territorial con estas provincias durante el proceso de regularización para evitar que los trabajadores se desplacen a otras regiones tras su regularización, asegurando así que contribuyan a resolver el problema de la despoblación.
- Asegurar que estos trabajadores tengan una contribución significativa al mercado laboral local, al mismo tiempo que se mejora la seguridad jurídica para las empresas empleadoras

Creación de una oficina especializada en las tres provincias para atracción de trabajadores extranjeros liderada por las organizaciones empresariales

Propuesta

Se hace necesario ayudar a las empresas de Cuenca, Soria y Teruel a cubrir sus vacantes con trabajadores extracomunitarios, cuando éstas no puedan ser cubiertas con trabajadores locales. Para ello es necesario contar con personal especializado en selección de trabajadores y abordar de forma agrupada las necesidades laborales de las empresas, vía gestión agrupada de trabajadores extranjeros, así como su integración en la comunidad local.

La confianza de las empresas hacia las respectivas organizaciones empresariales de cada provincia, hace que este proyecto pueda ser ejecutado con éxito por parte de CEOE CEPYME Cuenca, de FOES y de CEOE Teruel.

Objetivos

- Generar confianza entre las empresas locales hacia procesos de atracción de trabajadores extranjeros (comunitarios o extracomunitarios).
- Facilitar los procesos de contratación y solucionar las ineficiencias en el mercado laboral en las provincias SSPA.
- Facilitar capacitación y/o formación específica necesaria para los nuevos trabajadores.
- Ayudar a la integración de los trabajadores extranjeros contando con el territorio en términos de cultura, idioma, costumbres, vivienda…

Experiencias de atracción de trabajadores en otros países

En este apartado se presentan diversas experiencias exitosas de atracción de trabajadores en otros países, que podrían ser replicadas en el marco de las provincias SSPA. A través de políticas migratorias, incentivos fiscales, apoyo a la formación y modelos de empleo flexible, países como Estados Unidos, Alemania, Australia y China han logrado atraer talento cualificado y trabajadores necesarios para sus economías. Estos ejemplos pueden servir como referencia para implementar soluciones similares en las provincias SSPA, buscando abordar necesidades laborales específicas y fomentar el desarrollo económico.

Políticas migratorias atractivas

Muchos países han implementado políticas migratorias innovadoras para atraer trabajadores cualificados, lo que no solo ayuda a cubrir vacantes laborales, sino también a revitalizar regiones menos pobladas. Estas políticas buscan enfrentar la escasez de talento en sectores clave, contribuyendo al crecimiento económico y fortaleciendo áreas estratégicas del mercado laboral. A continuación, se analizan tres ejemplos destacados: Canadá, Alemania, y Australia/Nueva Zelanda, cuyos enfoques exitosos podrían ser útiles para otros países con desafíos similares.

Canadá: Express Entry y Global Talent Stream

El *Express Entry* es un sistema basado en puntos que evalúa candidatos según edad, educación, experiencia laboral y dominio del idioma. Este programa prioriza trabajadores cualificados y facilita su residencia permanente. Por otro lado, el *Global Talent Stream* es una vía rápida para empleadores que buscan talento extranjero en áreas tecnológicas y altamente especializadas. Este sistema reduce significativamente los tiempos de procesamiento de visas, incentivando la inmigración en sectores clave.

Alemania: Ley de inmigración de trabajadores cualificados

La ley de inmigración de trabajadores cualificados flexibiliza la contratación de profesionales extranjeros desde 2020. Permite que trabajadores cualificados accedan al mercado laboral alemán en sectores como ingeniería, tecnología y salud, donde existe una gran demanda. Entre sus beneficios destacan la simplificación de trámites, reconocimiento de títulos extranjeros y permisos para búsqueda de empleo para quienes cumplen ciertos criterios educativos y lingüísticos. Desde este 2024 todavía se ha facilitado más la entrada al país de trabajadores cualificados gracias a la llamada tarjeta de oportunidad (Chancenkarte).

Australia y Nueva Zelanda: Visas para áreas rurales y sectores estratégicos

Ambos países cuentan con visas específicas para atender necesidades laborales en regiones remotas o industrias clave. En Australia, programas como la *Regional Skilled Visa* ofrecen residencia permanente a trabajadores que acepten empleos en zonas rurales. Nueva Zelanda tiene una política similar con visas vinculadas a trabajos

esenciales en agricultura, construcción y salud. Estas iniciativas no solo abordan la escasez laboral, sino que también impulsan el desarrollo de áreas menos pobladas.

Incentivos para el retorno de talento

China e India han implementado programas efectivos para fomentar el retorno de sus profesionales emigrados, buscando recuperar talento clave para el desarrollo económico. Estas iniciativas no solo facilitan el regreso de profesionales altamente cualificados, sino que también generan un impacto positivo en sectores estratégicos como la tecnología, la biotecnología y la investigación. A través de incentivos fiscales, beneficios laborales y oportunidades de inversión, estos países están creando un entorno que facilita la reintegración de sus ciudadanos y potencia el crecimiento en áreas clave de su economía.

China: Programa *Thousand Talents Plan*

China lanzó el *Thousand Talents Plan* para atraer a ciudadanos altamente calificados que habían emigrado al extranjero. Este programa ofrece incentivos como salarios competitivos, subsidios para investigación, y acceso a proyectos estratégicos en ciencia y tecnología. También incluye facilidades para la vivienda y beneficios sociales para los participantes y sus familias. El objetivo es aprovechar la experiencia global de los profesionales chinos para fortalecer áreas clave como inteligencia artificial, biotecnología y manufactura avanzada.

India: Incentivos fiscales y laborales

India ha diseñado medidas específicas para recuperar talento expatriado. Entre ellas destacan incentivos fiscales como exenciones temporales en impuestos para quienes regresan al país y políticas de integración en sectores estratégicos como tecnología, energía y educación. Además, promueve programas de reinserción laboral, alianzas con universidades y empresas locales, y acceso a financiamiento para emprendedores, incentivando a los profesionales indios a contribuir al desarrollo económico y tecnológico del país tras su retorno.

Flexibilización del trabajo

La flexibilización del trabajo ha sido clave en países como Estados Unidos y los Países Bajos para ampliar la participación laboral. En Estados Unidos, el teletrabajo y los horarios flexibles han permitido a personas con responsabilidades familiares integrarse al mercado laboral, promoviendo la inclusión. Por su parte, en los Países Bajos, el empleo a tiempo parcial, acompañado de beneficios completos como acceso a la seguridad social y pensiones, ha fomentado una mayor participación de mujeres, jóvenes y otras poblaciones en el ámbito laboral, equilibrando las necesidades personales y profesionales.

Estados Unidos: Teletrabajo y horarios flexibles

En Estados Unidos, el fomento del teletrabajo y la implementación de horarios flexibles han sido claves para aumentar la participación laboral, especialmente entre mujeres y cuidadores. Esta política permite a los trabajadores gestionar mejor sus

responsabilidades familiares y personales, lo que favorece la inclusión laboral de aquellos que, de otro modo, podrían enfrentarse a barreras significativas para ingresar o permanecer en el mercado laboral. Además, el teletrabajo ha demostrado ser una solución eficaz para reducir la brecha de género en muchos sectores.

Países Bajos: Empleo a tiempo parcial con beneficios completos

En los Países Bajos, el empleo a tiempo parcial es una opción comúnmente promovida, y se ofrece con beneficios completos, incluidos el acceso a la seguridad social, el seguro de salud y las pensiones. Esta política está diseñada para equilibrar las necesidades laborales con las responsabilidades personales, lo que permite a los trabajadores tener más flexibilidad en su vida diaria sin perder los beneficios de un empleo a tiempo completo. Además, esta modalidad ha sido exitosa en permitir la inclusión de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad en el mercado laboral.

Apoyo a la formación y recapacitación

Singapur y Alemania son líderes en programas de formación y recapacitación laboral. Singapur, a través de su iniciativa SkillsFuture, ofrece a los trabajadores la oportunidad de desarrollar habilidades en áreas de alta demanda, asegurando su empleabilidad a largo plazo. Por su parte, Alemania destaca con su sistema de formación dual, que combina educación teórica en aulas y experiencia práctica en empresas, facilitando la integración de los jóvenes al mercado laboral y asegurando que cuenten con las competencias necesarias para desempeñar trabajos altamente calificados.

Singapur: Programa SkillsFuture

Singapur lanzó el programa SkillsFuture para capacitar a su población laboral en áreas de alta demanda e inculcar una cultura de aprendizaje permanente. Este programa ofrece a los ciudadanos acceso a créditos educativos y subsidios para cursos de formación continua, permitiéndoles mejorar sus habilidades y adaptarse a un mercado de trabajo en constante cambio. Además, fomenta la formación en sectores clave como la tecnología y la innovación, lo que contribuye al crecimiento económico y la competitividad del país a largo plazo.

Alemania: Formación dual

En Alemania, el sistema de formación dual combina la educación teórica en escuelas con la experiencia práctica en empresas, lo que permite a los jóvenes adquirir habilidades laborales mientras continúan su formación académica. Este modelo también está disponible para adultos que buscan cambiar de carrera o mejorar sus competencias. La formación dual se ha convertido en una de las principales razones del éxito de Alemania en la integración efectiva de jóvenes en el mercado laboral, ya que los prepara para trabajos altamente calificados y con gran demanda.

Anexo I: Legislación aplicable

En el siguiente capítulo se resumirá la nueva legislación: Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Este Real Decreto establece las normativas actualizadas que regulan la situación de los extranjeros en España, incluidos los procedimientos de contratación y los derechos de los trabajadores extranjeros, y tiene un impacto directo en la gestión de la mano de obra extranjera en las provincias de Cuenca, Soria y Teruel.

1. Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena

Definición

Se encuentra en esta situación la persona extranjera mayor de 16 años, autorizada a residir en España por un periodo superior a 90 días e inferior a 5 años y ejercer una actividad laboral por cuenta ajena (artículo 72 y siguientes).

Autorización

- Obtendrán la autorización siempre que se hayan dado de alta en el régimen de la Seguridad Social correspondiente en el plazo de 3 meses desde la entrada en España.
- Se limitará a un ámbito geográfico autonómico y una ocupación.
- Si se obtiene una autorización de más de 6 meses la persona extranjera solicitará su tarjeta de extranjero en un plazo de 1 mes desde su alta en Seguridad Social.
- Tendrá una duración igual a la actividad a desarrollar con un máximo de 1 año.
- Se autorizará a trabajar sin atender a la situación nacional de empleo a las personas nacionales de estados con los que se haya suscrito convenios internacionales.

Requisitos

- Que la situación nacional de empleo permita la contratación de la persona trabajadora en los términos del artículo 75 de este Reglamento.
- Contrato de trabajo firmado por ambas partes fijando las condiciones del mismo conforme a la normativa vigente y el convenio colectivo de aplicación. La fecha de inicio estará condicionada a la resolución de la autorización.
- Encontrarse al corriente de las obligaciones con la Agencia Tributaria y con la Seguridad social.
- El empleador debe contar con los medios económicos, materiales o personales para mantener su proyecto empresarial conforme al artículo 76 de este reglamento.
- La persona trabajadora debe contar con la capacitación y cualificación requeridas.
- No encontrarse dentro del plazo de compromiso de no retorno a España.
- No representar una amenaza de orden público.
- Haber abonado las tasas para tramitación del procedimiento.

Procedimiento

El empleador presentará personalmente o mediante representación en la oficina de extranjería de la provincia la correspondiente solicitud de autorización inicial de residencia y trabajo, junto con la siguiente documentación:

- Número de identificación fiscal.
- Copia del contrato de trabajo firmado en modelo oficial establecido.
- Documentos que acrediten los medios económicos, materiales y personales para el proyecto empresarial.
- Copia del pasaporte completo de la personal trabajadora extranjera.
- Documento que acredite la capacitación y cualificación de la persona extranjera.
- Certificado por parte del servicio público de empleo de la insuficiencia de demandantes de empleo para cubrir dicho puesto de trabajo.

Presentada la solicitud se establece un plazo de 10 días para subsanar cualquier defecto detectado.

Admitida a trámite, se procede a la instrucción del procedimiento comprobando el cumplimiento de empleador con las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social y se comprobará la inexistencia de antecedentes penales. Estos informes serán emitidos en un plazo de 7 días.

El órgano competente resolverá y notificará en un plazo de 3 meses el resultado de la autorización y grabará la resolución en la aplicación informática correspondiente

En el plazo de 1 mes desde el alta de la persona trabajadora en el régimen de la Seguridad Social, esta deberá solicitar personalmente su tarjeta de extranjero.

2. Residencia temporal y trabajo por cuenta propia

Definición

Se encuentra en esta situación la persona extranjera mayor de 18 años, autorizada a residir en España por un periodo superior a 90 días e inferior a 5 años y ejercer una actividad lucrativa por cuenta propia (artículo 82 y siguientes).

Autorización

Tendrá una duración de 1 año y se limitará a un ámbito geográfico y un sector de actividad.

Requisitos

- Cumplir con los mismos requisitos en la legislación vigente para la apertura y funcionamiento de la actividad que una personal nacional.
- Poseer la cualificación profesional y experiencia acreditada para el desarrollo de dicha actividad.
- Acreditar la suficiencia de la inversión prevista para la implantación del proyecto.
- No encontrarse dentro del plazo de compromiso de no retorno a España.
- No representar una amenaza de orden público.
- Haber abonado las tasas para tramitación del procedimiento.

Procedimiento

La persona que pretenda trabajar por cuenta propia en España deberá presentar una solicitud de visado conforme a los artículos 38 y 39 de este Reglamento.

La oficina de extranjería recabará en el registro central de penados la inexistencia de antecedentes y un informe policial de la persona trabajadora en un plazo de 7 días.

El órgano competente resolverá la autorización de residencia en un plazo de 3 meses y se grabará de inmediato en la aplicación informática.

La eficacia de la autorización estará condicionada a la expedición del visado y posterior alta de la persona trabajadora en el régimen correspondiente durante los 3 meses posteriores a su entrada legal en España.

En el plazo de 1 mes desde el alta en la Seguridad Social, la persona trabajadora deberá solicitar personalmente la tarjeta de extranjero.

3. Residencia y trabajo para actividades de temporada

Definición

Se encuentra en esta situación la persona extranjera mayor de 16 años, autorizada a residir en España y ejercer actividades laborales por cuenta ajena por periodos máximos de 9 meses en un año natural para ejercer la actividad de temporada (artículo 100 y siguientes).

Autorización

- Tendrá una duración de 4 años y habilitarán a trabajar durante su periodo de vigencia un máximo de 9 meses durante cada año natural.
- Se concederá para un único empleador.
- La autorización se limitará a un ámbito geográfico autonómico y a una ocupación.
- Su vigencia estará supeditada al mantenimiento de las condiciones que justificaron su concesión.
- En el plazo de un 1 mes desde el alta en la Seguridad Social, la persona trabajadora solicitará su tarjeta de identificación de extranjero.

Requisitos

Los requisitos a cumplir son los mismos que se recogen en el artículo 74 para las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena con las siguientes especificaciones:

- Que la persona trabajadora no resida ni se halle en España.
- Que se formalice un contrato de trabajo fijo-discontinuo incluyendo los elementos esenciales conforme a la normativa vigente para este tipo de contratos.
- El empleador debe de proporcionar un alojamiento adecuado conforme al artículo 109.

- El empleador debe suscribir un seguro de asistencia sanitaria a la persona trabajadora que lo cubra desde la fecha de inicio del viaje a España hasta que sea dado de alta en la seguridad social.
- El empleador se compromete a la organización del viaje de la persona trabajadora.
- Haber abonado las tasas para tramitación del procedimiento.
- El empleador debe indicar el periodo de actividad previsto para el primer año.
- La persona trabajadora se compromete a retornar a su país de origen y cumplir con las normas sanitarias, régimen de convivencia en los alojamientos, etc.
- El empleador deberá aportar el compromiso de retorno firmada por la persona trabajadora.

Para cada año sucesivo, la persona titular de la autorización deberá, si se cumplen todos los requisitos, ser llamada de nuevo por el empresario.

Procedimiento

Será de aplicación el procedimiento al que se refiere el artículo 77 de este Reglamento para la residencia temporal y el trabajo por cuenta ajena con las siguientes especialidades:

- Las solicitudes se presentarán con una antelación mínima de 2 meses al inicio de la actividad laboral.
- La oficina de extranjería resolverá y notificará en el plazo máximo de 1 mes desde su presentación
- En el plazo máximo de 1 mes desde la notificación, la persona trabajadora solicitará el correspondiente visado en la oficina consular española.
- En el plazo máximo de 3 días desde la entrada en España, el empleador deberá proceder a tramitar el alta en la Seguridad Social.

A la solicitud se adjuntarán los siguientes documentos:

- Acreditar haber informado a la persona trabajadora de sus derechos y obligaciones respecto de su contrato de trabajo.
- Estar en posesión de haber solicitado un seguro de asistencia sanitaria.
- Acreditar que el empleador pone a disposición de la persona trabajadora un alojamiento adecuado.
- Compromiso de organizar el viaje según el artículo 107.1.c de este reglamento.
- Declaración responsable de la solvencia económica.
- Declaración responsable de la persona trabajadora donde acredite el compromiso de retorno.

Estas solicitudes se orientarán preferiblemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios.

4. Residencia temporal por circunstancias excepcionales por razones de arraigo

Tipos de autorizaciones

Se concederán a las personas extranjeras que se encuentren en España y cuando existan vínculos con el lugar en el que residen, ya sea económico, social, familiar, laboral o formativo y cumpliendo los requisitos establecidos (artículo 125 y siguientes).

Podrán ser de los siguientes tipos:

- Por razón de arraigo de segunda oportunidad. Para aquellas personas que hubieran sido titulares de una autorización de residencia y por distintas razones no han podido renovar su autorización.
- Por razón de arraigo sociolaboral, exige que el solicitante tenga contrato de trabajo en las mismas condiciones que las autorizaciones de residencia inicial y trabajo por cuenta ajena.
- Por razón de arraigo social. Podrán acceder a él aquellas personas extranjeras que tengan vínculos familiares en España o que puedan justificar que están integradas en la sociedad española a través de un informe de la Comunidad autónoma correspondiente.
- Por razón de arraigo socioformativo. Para aquellas personas que ya están cursando o que están matriculadas en algunas formaciones en aras de fomentar su integración.
- Por razón de arraigo familiar.

La duración de estas autorizaciones es de 1 año, salvo por razón de arraigo familiar, cuya duración será de 5 años.

Requisitos generales

- Encontrarse en España y no tener la condición de solicitante de protección internacional.
- Haber permanecido en territorio nacional de forma continuada durante, al menos, dos años anteriores a la presentación de la solicitud. El arraigo familiar no requiere ninguna permanencia mínima.
- No representar una amenaza para el orden público, seguridad y salud pública.
- Carecer de antecedentes penales en España y en los países donde haya residido en los 5 años anteriores a la fecha de entrada en España.
- No figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
- No encontrarse dentro del plazo de compromiso de no retorno a España
- Haber abonado las tasas para tramitación del procedimiento.

Requisitos específicos según el arraigo

a) <u>Arraigo de segunda oportunidad:</u>

Haber sido titular de una autorización de residencia que no hubiera sido otorgada por circunstancias excepciones en los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

b) Arraigo Sociolaboral:

Aportación de uno o varios contratos de trabajo que garanticen al menos el SMI o salario establecido en convenio colectivo y una jornada semanal no inferior a 20 horas en cómputo global. Se podrán presentar varios contratos en caso de realización de trabajos de naturaleza estacional con distintos empleadores o en el caso de desarrollo de actividades en una misma o distinta ocupación trabajando parcialmente para más de un empleador.

c) Arraigo Social:

Cuando existan vínculos familiares con otras personas extranjeras titulares de una autorización de residencia y que justifique tener los medios económicos suficientes para su mantenimiento. Estos vínculos se refieren al cónyuge, pareja registrada y familiares en primer grado en línea directa.

En el plazo de un mes desde la presentación de la solicitud el órgano competente de la Comunidad Autónoma emitirá un informe sobre su integración social

d) Arraigo Socioformativo:

Estar matriculado o estar cursando alguna de las formaciones referidas en los artículos 52.1 b) y 52.1 e) 5º.

También podrán presentar solicitud por arraigo socioformativo, las personas extranjeras que se comprometan a realizar una formación promovida por los Servicios Públicos de Empleo en España y orientada al desempeño de ocupaciones incluidas en el Catálogo.

Se exigirá el informe de integración social en España.

e) Arraigo Familiar:

Ser padre, madre o tutor de un menor, nacional de otro Estado miembro de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o de Suiza siempre que acredite residir en territorio nacional, tener a cargo al menor y convivir con este.

Ser quien preste apoyo a una persona con discapacidad siempre que la persona solicitante sea su familiar.

5. Gestión colectiva de contrataciones en origen

Definición

Procedimiento para la concesión de múltiples autorizaciones de residencia y trabajo para actividades de temporada para aquellas personas trabajadoras extranjeras que no se hallen ni residan en territorio español a través de una tramitación colectiva de ofertas presentadas por uno o varios empresarios (artículo 113 y siguientes).

Serán seleccionadas en su país de procedencia sin que las autoridades competentes ni ningún otro intermediario pueda exigir contraprestación económica para el proceso de selección.

La gestión colectiva se puede utilizar para las siguientes figuras:

- Migración de carácter estable. Mediante autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena.
- Migración circular. Para actividades de temporada mediante un contrato fijo-discontinuo y posteriores llamamientos anuales.
- Visados de búsqueda de empleo.

Previsión anual de gestión colectiva

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, podrá aprobar anualmente una previsión de ocupaciones o cifra de puestos de trabajo que se podrán cubrir mediante este procedimiento.

Se deberá considerar la información sobre la situación nacional de empleo facilitada por el Servicio Público de Empleo Estatal a propuesta de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de ámbito autonómico.

Dicha previsión anual se aprobará mediante orden ministerial para cubrir puestos de trabajo bien mediante migración estable o de temporada por personas trabajadoras que no se hallen ni residan en España.

Requisitos

Para las autorizaciones iniciales de residencia y trabajo para la migración estable será necesario cumplir los requisitos mencionados en el artículo 74 de este Reglamento y se deberá contar con el visado correspondiente.

Para autorizaciones de residencia y trabajo para actividades de temporada y llamamientos posteriores será necesario cumplir con los requisitos de los artículos 102 y 106 de este Reglamento.

Procedimiento y tramitación

- Están legitimadas las personas empleadoras que deseen contratar personas trabajadoras que no se hallen ni residan en España.
- Las solicitudes se podrán presentar directamente o a través de organizaciones empresariales.
- Las ofertas de empleo presentadas se podrán realizar tanto de forma genérica como nominativa y deberán contener un mínimo de 10 puestos de trabajo, salvo que la Orden Ministerial fije otro limite distinto.
- Los puestos incluidos dentro de una misma oferta deberán reunir características homogéneas.
- Podrán tramitarse a través de una sola solicitud diversas ofertas de trabajo de migración circular que se presenten de forma planificada y conjunta por uno o varios empleadores o por sus organizaciones empresariales.
- Las ofertas de empleo estarán orientadas preferiblemente a los países con los que España tiene suscritos acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios.

En cuanto a la tramitación, las solicitudes se presentarán en la Subdelegación del Gobierno u oficinas de extranjería por medios electrónicos con una antelación mínima de 3 meses al inicio de la actividad laboral.

A la solicitud se le acompañara toda la documentación exigida en el Reglamento junto con una memoria justificativa de la oferta de empleo.

Los procesos de selección se realizarán en cooperación con las autoridades competentes del país de origen.

La Dirección General de Gestión Migratoria trasladará a la Comisaria General de Extranjería y Fronteras el acta con la selección realizada para que se asigne un número de identidad de extranjero en el plazo máximo de 2 días. Este plazo puede ampliarse hasta 5 días cuando el elevado número de trabajadores seleccionados así lo requiera.

Posteriormente, la Delegación o Subdelegación de Gobierno competente emitirá resolución en el plazo máximo de 1 mes y se le notificará de inmediato al empleador.

Recibida la notificación de la resolución el empleador o la organización empresarial presentaran en la oficina consular las solicitudes de visado conforme al artículo 40 del Reglamento.