



# **PLAN DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL DE AMURRIO**

## **DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO Y DE EMPLEO DE AMURRIO**

Diciembre 2025

# ÍNDICE

1.-	<b>Metodología para abordar un diagnóstico “propio”</b>	3
2.-	<b>Amurrio y su entorno:</b> Características territoriales de Amurrio	4
3.-	<b>Demografía y Capital Humano:</b> transformaciones demográficas y retos asociados	6
4.-	<b>Formación y competencias:</b> caracterización del nivel formativo en la ciudad	14
5.-	<b>Parque empresarial y tejido productivo</b>	27
6.-	<b>Mercado laboral:</b> análisis de indicadores clave	34
7.-	<b>Colectivos vulnerables en Amurrio</b>	52
8.-	<b>Las empresas locales y su posicionamiento en el mercado laboral del municipio</b>	58
9.-	<b>Retos de las 3 transiciones</b>	63
10.-	<b>Áreas de Impulso y Barreras</b>	66
11.-	<b>Líneas de trabajo y propuestas de acción</b>	71
	<b>Anexos</b>	73

# 1. Metodología para abordar un diagnóstico “propio”

**Diagnóstico socioeconómico y de empleo de Amurrio**  
**56 participantes**

**a) Datos estadísticas**

Fuentes secundarias: Lanbide, DIRAE, Eustat, PRA, CMT, Padrones municipales...

**b) Informes, estudios y planes estratégicos locales”**

**c) Entrevistas a profundidad**

12 Agentes institucionales, centros formativos, entidades del tercer sector, etc.

**d) Cuestionario online dirigido al tejido empresarial**

27 encuestas.

**e) Grupos de contraste: mesas y grupos de trabajo con Agentes**

**“clave” de ciudad** 17 personas participantes de 14 entidades y áreas diferentes.

## 2. Amurrio y su entorno: Características territoriales de Amurrio

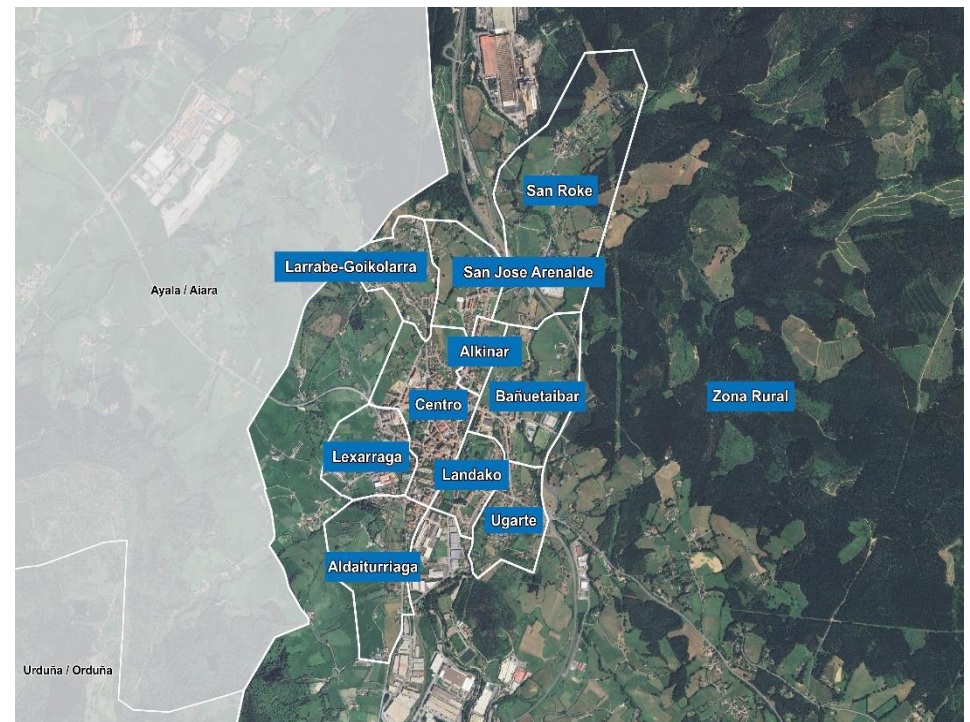
El diagnóstico socioeconómico y de empleo de Amurrio debe partir de una comprensión integral de su contexto territorial, demográfico y social, dado que el municipio presenta características singulares derivadas de su localización estratégica en el valle de Ayala, su condición de uno de los principales núcleos urbanos de Aiaraldea y la diversidad económica y generacional que lo define. Estos factores interactúan entre sí, configurando las dinámicas laborales, productivas y sociales del territorio.

A continuación, se destacan algunos de los elementos más relevantes que inciden en dichas dinámicas:

### Localización estratégica y relevancia territorial de Amurrio

Amurrio se sitúa en el corazón del valle de Ayala, dentro de la comarca de Aiaraldea en Álava, en un **enclave estratégico entre Vitoria-Gasteiz y Bilbao**. Esta posición le otorga una doble condición: por un lado, la de municipio bien conectado con los principales ejes industriales y logísticos del País Vasco; por otro, la de entorno natural y residencial que combina calidad de vida y cercanía a los grandes centros urbanos.

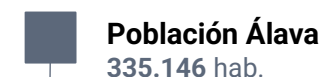
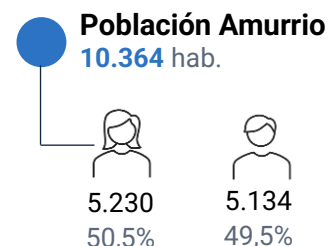
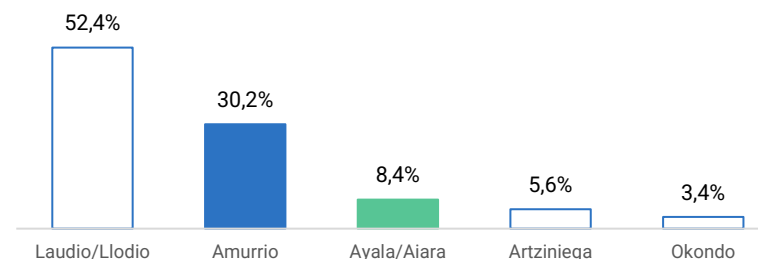
La existencia de una red de transporte diversa **conecta Amurrio con los principales núcleos del eje Vitoria-Bilbao**, facilitando la movilidad laboral y comercial, sobre todo, en el caso de Bilbao. Esto permite que el municipio actúe como un punto intermedio entre las áreas metropolitanas y los espacios rurales del interior. Sin embargo, esta posición también plantea retos en materia de movilidad, ya que se requiere un mayor número de conexiones con Vitoria y una mayor frecuencia de trenes hacia Bilbao. Del mismo modo, las conexiones entre el centro del municipio y los polígonos industriales presentan cierta complejidad que precisan de transporte privado.



Con **10.364 habitantes**<sup>1</sup>, Amurrio representa el 30,2 % de la población total de Aiaraldea<sup>2</sup>, situándose como el **segundo municipio más poblado de la comarca**, después de Laudio/Llodio. A nivel territorial, Amurrio **se consolida como el tercer municipio con más población de la provincia de Álava**. Su peso demográfico y su posición geográfica estratégica en el Aiaraldea le otorgan un papel central en la articulación territorial y socioeconómica de la comarca, actuando como referente en la prestación de servicios, la generación de empleo y la oferta educativa, cultural y comercial.

Además, existen 9 juntas administrativas en Amurrio (Aloria, Artomaña, Baranbio, Delika, Larrinbe, Lekamaña, Lezama, Saratxo y Tertanga). Son entidades locales menores con autonomía para gestionar intereses rurales dentro del municipio. Cada junta cuenta con su propia estructura, compuesta por una alcaldía y representantes elegidos por los vecinos/as, encargándose de montes, agua, caminos y cultura, apoyadas económicamente y coordinadas por el Ayuntamiento de Amurrio.

**% de distribución de la población de la comarca de Aiaraldea**



Fuente: Eustat. Estadística Municipal de Habitantes. 2024

Fuente: Ayuntamiento de Amurrio, Padrón municipal de habitantes, 31 de diciembre de 2024.

<sup>1</sup> Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a fecha 31 de diciembre de 2024.

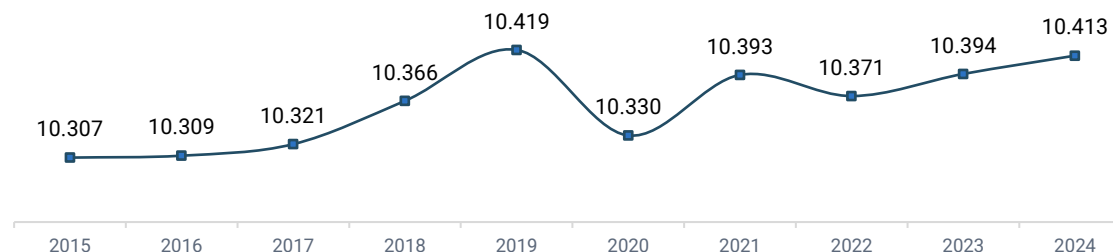
<sup>2</sup> Fuente: Estadística Municipal de Habitantes (EMH) a fecha 1 de enero del año de referencia.

### 3. Demografía y Capital Humano: transformaciones demográficas y retos asociados

■ Evolución de la población: sostenido crecimiento en la última década

La población de Amurrio se ha mantenido estable durante la última década, con un crecimiento muy moderado, a un ritmo medio de 0,1% durante los últimos 10 años, pero que en el último año se ha incrementado logrando un porcentaje de crecimiento del 0,2%. A pesar de esta estabilidad, el municipio sigue enfrentando retos de reemplazo demográfico y laboral, derivados del envejecimiento de la población y de la necesidad de atraer y retener talento en general, y talento joven, en particular.

Evolución de la población de Amurrio. 2015-2024



Fuente: Eustat. Estadística Municipal de Habitantes (EMH)

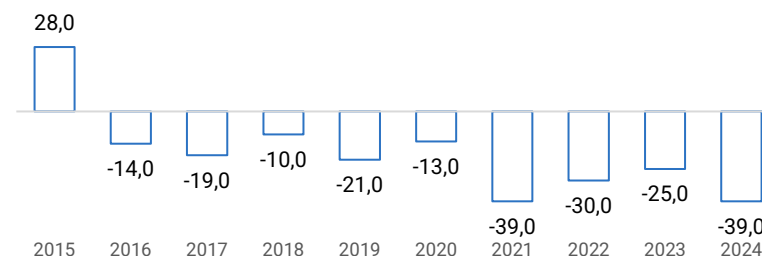
## ■ Envejecimiento poblacional, natalidad y crecimiento vegetativo:

La evolución demográfica de Amurrio durante la última década revela **una tendencia estructural hacia el envejecimiento y la pérdida de dinamismo poblacional**. El crecimiento vegetativo ha sido negativo de manera persistente, lo que significa que el municipio registra más defunciones que nacimientos de forma continuada. Este fenómeno se ha acentuado en los últimos años, reflejando un cambio profundo en la composición por edades y en los patrones familiares y reproductivos.

El **índice de natalidad** ha disminuido de manera constante, pasando de 11,7 nacimientos por cada mil habitantes en 2015 a tan solo 5,8 en 2024. Esta reducción, en línea con la tendencia general de Euskadi, **refleja el retraso en la edad de maternidad, la disminución del número de descendientes por familia y la dificultad de conciliación entre vida laboral y familiar**. Como resultado, la población joven se reduce y el relevo generacional se debilita, intensificando el proceso de envejecimiento.

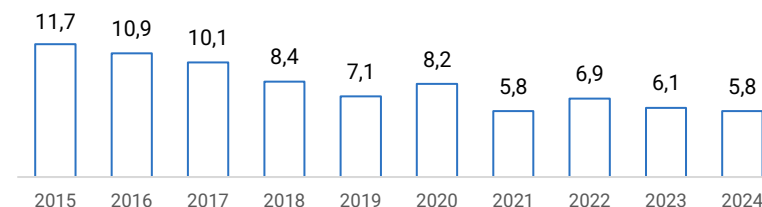
El aumento sostenido del **índice de envejecimiento**, que ha pasado del 19,7 % al 24 % entre 2015 y 2024, evidencia un desequilibrio generacional progresivo: **la población mayor de 65 años crece mientras que la población joven se reduce o se desplaza hacia las capitales o a la comarca del Gran Bilbao, con mayores oportunidades laborales o de vivienda**.

**Evolución del crecimiento vegetativo de Amurrio. 2015-2024**

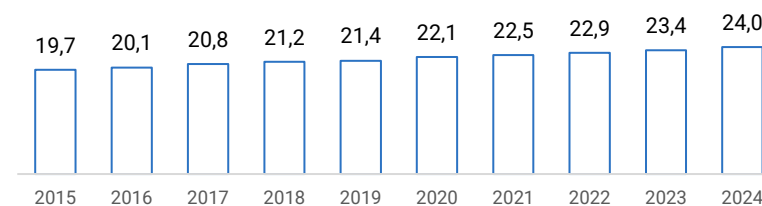


Fuente: Eustat. Estadística de natalidad y de defunciones

**Evolución del índice de natalidad en Amurrio. 2015-2024**



**% Evolución de la tasa de envejecimiento en Amurrio. 2015-2024**



Fuente: Eustat. Índice de envejecimiento: Población de 65 y más años (%)

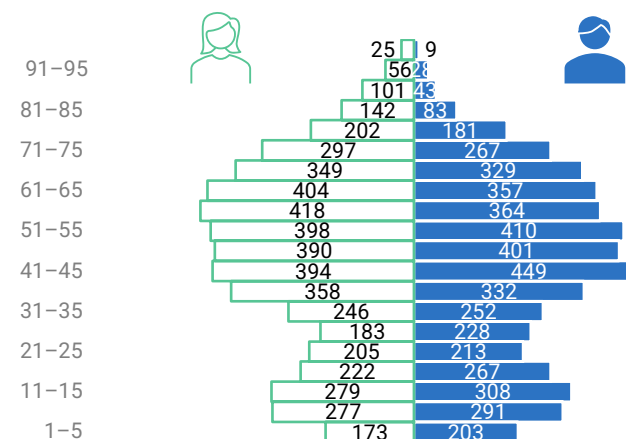
## Convivencia intergeneracional:

Amurrio, como el conjunto de Euskadi, atraviesa **una transformación demográfica marcada por el envejecimiento de la población y la convivencia de múltiples generaciones**. En el municipio coexisten hasta cinco generaciones—Generación Silenciosa, Baby Boomers, Generación X, Millennials y Generación Z— que configuran una comunidad diversa en valores, hábitos y expectativas. La edad media del municipio se sitúa en torno a los 45,4 años<sup>3</sup>, reflejo de una población progresivamente envejecida, aunque también conviven cohortes jóvenes que aportan dinamismo social y laboral.

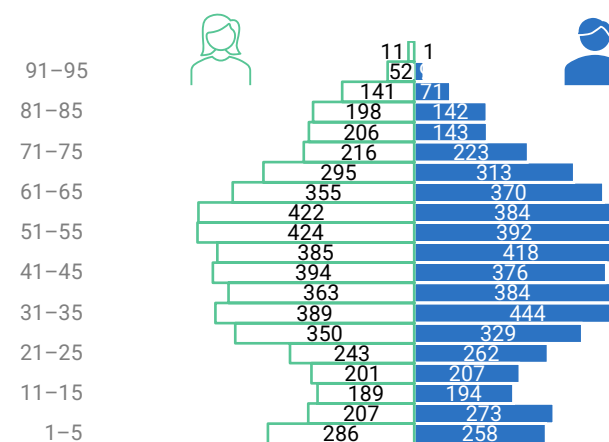
**Esta realidad se refleja en distintos ámbitos de la vida local:** la participación social, el uso del espacio público, el acceso al empleo o la digitalización. Las diferencias generacionales también se manifiestan en la forma de consumir, comunicarse y relacionarse, lo que plantea el reto de mantener la cohesión social y la transmisión intergeneracional de conocimiento y valores.

En el marco del Plan de Empleo y Desarrollo Local, esta realidad adquiere especial relevancia. **La presencia simultánea de generaciones con valores, trayectorias profesionales y competencias tecnológicas diversas exige políticas adaptadas a cada etapa vital**, capaces de fomentar la transmisión intergeneracional de conocimiento, la formación continua y la colaboración entre jóvenes y personas con mayor experiencia laboral.

Pirámide 2015



Pirámide 2024



<sup>3</sup> Fuente: Eustat. Edad media de la población de la C.A. de Euskadi por ámbitos territoriales según sexo.

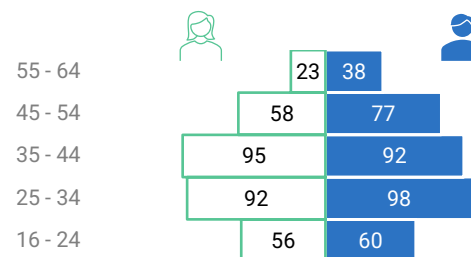
## Diversidad cultural: Un colectivo migrante al alza que oxigena las tensiones demográficas

En la actualidad, la presencia de población migrante de origen extranjero en Amurrio desempeña un papel clave en el equilibrio demográfico del municipio, representando en torno al 11 % del total de habitantes. A lo largo de la última década, la población de origen extranjero ha experimentado un crecimiento sostenido, pasando de 798 personas en 2015 a 1.112 en 2024, lo que supone un incremento del 40 % y un aumento de su peso relativo del 7,7 % al 10,7 %.

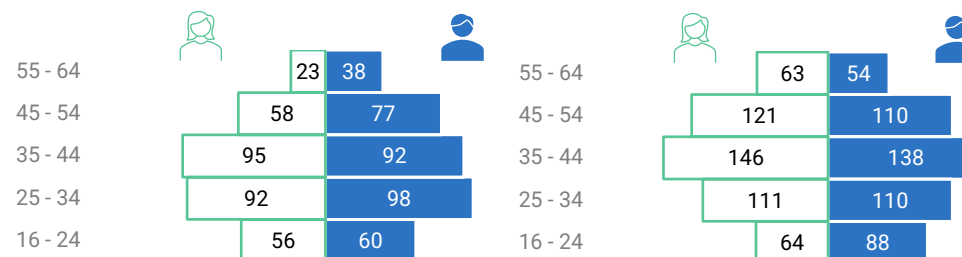
El crecimiento ha sido especialmente notable en el último quinquenio (2019-2024), periodo en el que el número de personas extranjeras se incrementó en más de 200 personas, consolidando una tendencia ascendente y estable.

Este fenómeno tiene un **impacto positivo** en el equilibrio poblacional y laboral de Amurrio. En un contexto de baja natalidad y envejecimiento progresivo —con un índice de envejecimiento del 24 % en 2024—, la llegada de población migrante contribuye a rejuvenecer la estructura por edades, mantener activa la fuerza de trabajo y dinamizar la vida económica y social del municipio. La consolidación de este colectivo refuerza el carácter abierto, diverso y acogedor de Amurrio, al tiempo que plantea el desafío de profundizar en las políticas locales de integración, formación y empleo.

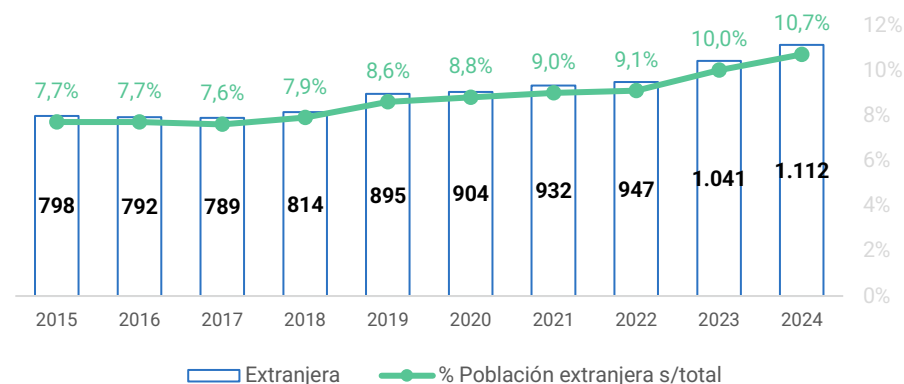
Pirámide población extranjera 2015



Pirámide población extranjera 2024



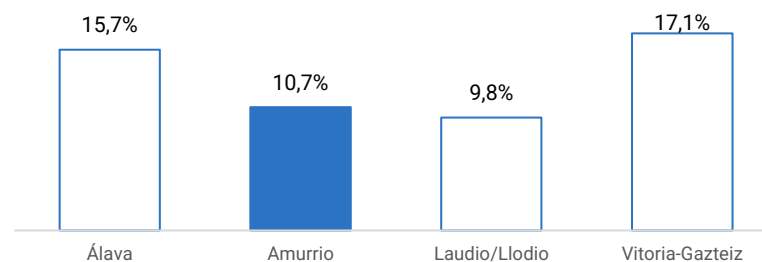
Evolución de la población migrante de origen extranjero en Amurrio y Evolución del % de población migrante sobre el total de población de Amurrio. 2015-2024



Fuente: Eustat. Estadística Municipal de Habitantes (EMH)

Comparativamente, el peso de la población migrante sobre el total de la población en Amurrio es de 10,7%, **situándose por debajo de la media de la Comunidad Autónoma de Euskadi (13,5%), de la provincia de Álava (15,7%) y de la capital, Vitoria-Gasteiz (17,1%)**. Aunque está lejos de los niveles más altos de estas áreas, la tasa de Amurrio refleja una presencia significativa de población migrante en relación con su tamaño. Esta cifra indica que, aunque no es un foco de atracción tan fuerte como Vitoria-Gasteiz, Amurrio aún juega un papel importante dentro del contexto territorial, **destacándose frente a municipios cercanos como Llodio, que tiene una tasa de 9,8%**

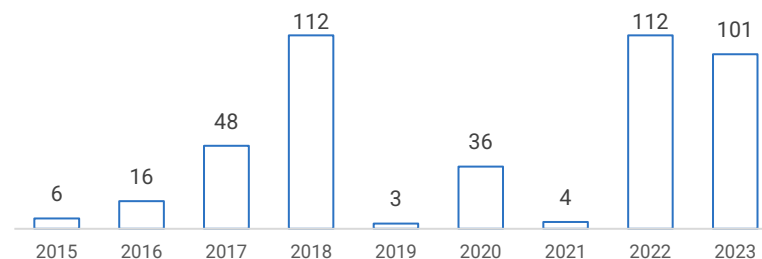
**Comparativa territorial del peso de la población migrante sobre el total de la población en 2024**



Fuente: Eustat. Estadística Municipal de Habitantes (EMH)

El **delta migratorio**, que refleja la variación neta anual de la población migrante entre 2015 y 2023 —es decir, la diferencia entre inmigraciones y emigraciones— evidencia **la naturaleza dinámica y volátil de los flujos migratorios**. Algunos años, como 2018 y 2022, muestran un saldo neto positivo elevado, indicando periodos en los que la inmigración supera claramente a la emigración, probablemente debido a mejores oportunidades laborales o condiciones de vida más favorables. En contraste, años como 2019 y 2021 presentan un equilibrio cercano entre entradas y salidas, reflejando un ajuste temporal en los flujos migratorios.

**Delta migratorio: variación neta entre inmigración y emigración. 2015-2023**



Fuente: Eustat. Estadística Municipal de Habitantes (EMH)

## ■ Evolución del proceso migratorio de Amurrio en la última década:

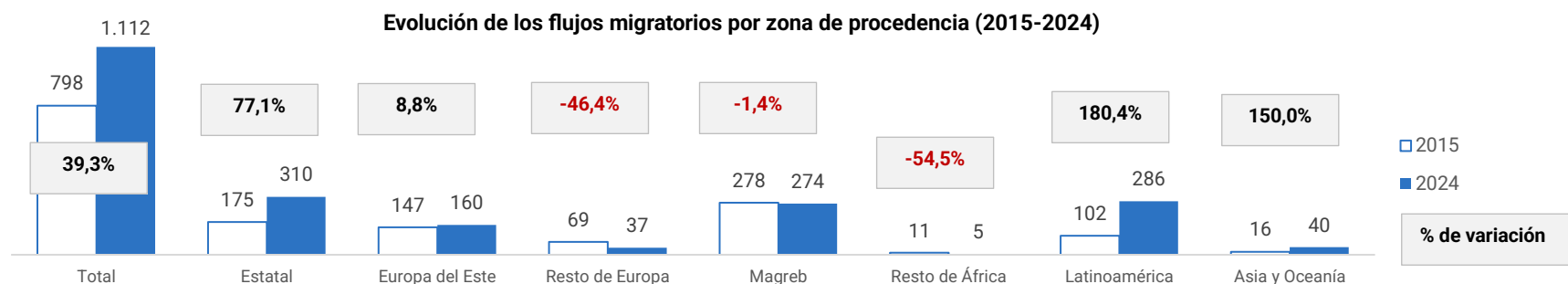
Entre 2015 y 2024, Amurrio ha experimentado un **crecimiento sostenido de su población de origen extranjero**, que ha pasado de 798 a 1.112 personas, lo que supone un aumento de alrededor del 40 %. Más allá del incremento global, los datos reflejan **cambios significativos en la composición de los flujos migratorios** y en el peso relativo de cada colectivo.

**El crecimiento más destacado corresponde a la población latinoamericana**, que se ha triplicado en la última década (+180 %), pasando de 102 a 286 personas. Este grupo representa ya más de una quinta parte de la población extranjera residente en el municipio, consolidándose como uno de los principales flujos migratorios.

**La población procedente de otras comunidades autónomas del Estado también ha aumentado de forma notable** (+77 %), hasta alcanzar 310 personas en 2024, lo que refuerza el papel de Amurrio como destino atractivo no solo para la inmigración internacional, sino también para la **movilidad interna**.

Por el contrario, algunos grupos tradicionales han experimentado ligeros descensos. Es el caso de **la población del Magreb, que pese a una leve reducción (-1,4 %), sigue siendo uno de los colectivos con mayor peso numérico en el municipio**. Más marcadas son las caídas entre las personas procedentes del resto de Europa (-46,4 %) y del resto de África (-54,5 %), lo que evidencia una transformación en la estructura y los orígenes de la población migrante.

En conjunto, los datos confirman **un proceso de diversificación creciente de la población extranjera** en Amurrio, con una **pérdida de peso relativo de los flujos tradicionales** (Europa y Magreb) y un **auge de los procedentes de Latinoamérica y Asia**, lo que plantea nuevos retos y oportunidades en materia de integración, convivencia y planificación de servicios públicos.



Fuente: Eustat. Estadística Municipal de Habitantes (EMH)

## ■ Caracterización del colectivo migrante presente en Amurrio:

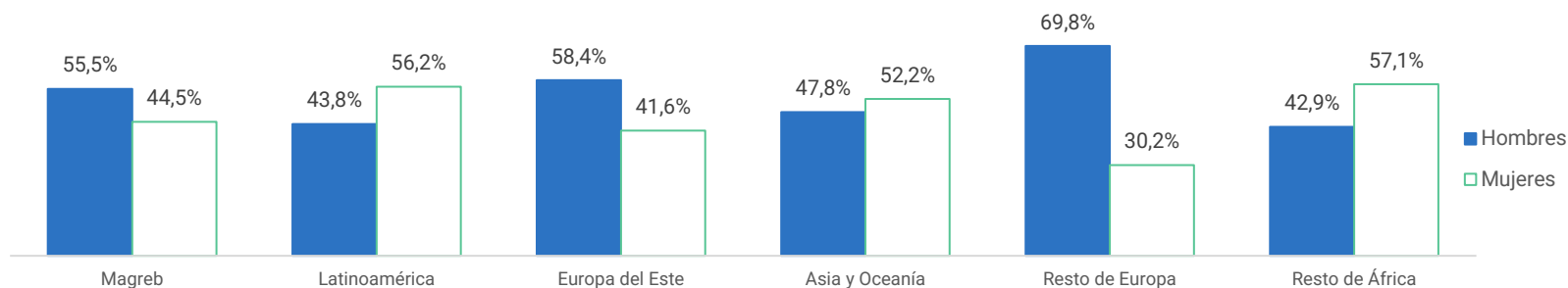
En 2024, la población de origen extranjero en Amurrio alcanza las 1.112 personas, lo que representa una comunidad diversa y en transformación. **El colectivo migrante se compone principalmente de personas procedentes de otras zonas del Estado (28 %), del Magreb (25 %) y de América Latina (22 %)**, que en conjunto concentran más de siete de cada diez residentes de procedencia extranjera en el municipio.

El grupo magrebí mantiene una presencia histórica y consolidada, vinculada a procesos migratorios iniciados hace varias décadas y con un alto grado de arraigo en el territorio. La población latinoamericana, por su parte, se ha convertido en uno de los colectivos más dinámicos y en expansión, integrada en sectores **como los cuidados, la hostelería y el comercio**.

También destacan los residentes procedentes de Europa del Este, que representan en torno al 14 % del total y mantienen una presencia estable, mientras que otros orígenes –como Asia, Oceanía y el resto de América– muestran un crecimiento reciente aunque todavía con menor peso. Los grupos procedentes del resto de Europa y de África tienen actualmente una representación más reducida.

La distribución por sexo en los distintos colectivos migrantes muestra variaciones significativas, relacionadas con las características de cada flujo migratorio. Así, **el colectivo magrebí** presenta una ligera mayoría masculina (55,5%), lo que se explica por una migración históricamente centrada en la búsqueda de empleo, especialmente en sectores como la construcción y la industria. En contraste, el colectivo latinoamericano destaca por tener una **mayoría femenina (56,2%)**, reflejando el auge de la migración femenina, particularmente en sectores de cuidados, hostelería y comercio, donde las mujeres latinoamericanas han tenido una presencia cada vez más relevante.

**Distribución de los flujos migratorios por zona de procedencia y sexo durante 2024**

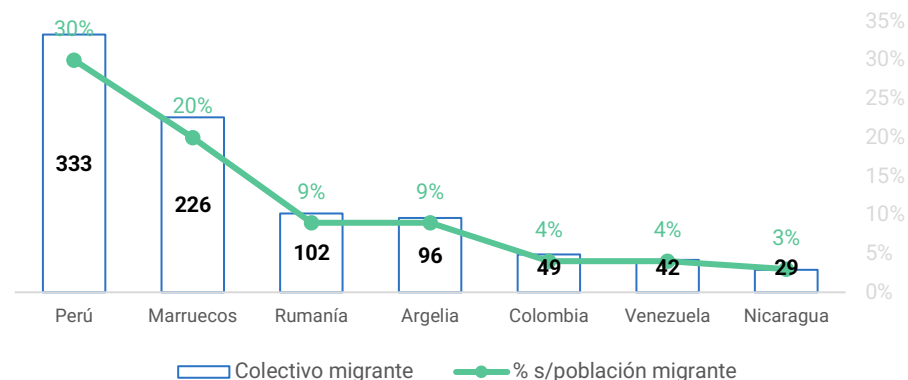


Fuente: Eustat. Estadística Municipal de Habitantes (EMH)

En la actualidad, **el colectivo migrante de Amurrio se caracteriza por una notable diversidad de procedencias**, con Perú como principal país de origen, seguido de Marruecos, Rumanía y Argelia. Estos cuatro colectivos concentran más de dos tercios de la población extranjera y reflejan la convivencia entre migraciones más recientes y otras de larga trayectoria en el municipio. La presencia de personas procedentes de Colombia, Venezuela y Nicaragua también ha ido en aumento, consolidando la expansión de los flujos latinoamericanos.

En cuanto a llegada de estos colectivos, cada uno de ellos se han ido situando de forma preferente en distintas ramas de actividad. La población magrebí y rumana, en la construcción; la población peruana, inicialmente fueron llegando, en el caso de los hombres, por captación laboral en el sector industrial. Las mujeres peruanas están ocupando empleos relacionados con los cuidados personales. También ha habido personas de origen **magrebí y subsahariano** que han llegado a través de programas de asilo o entidades sociales.

**Distribución del colectivo extranjero por los principales países de procedencia y su respectivo peso sobre el total de población migrante (2024)**



Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a fecha 31 de diciembre de 2024.

# 4. Formación y competencias: Caracterización del nivel formativo en la ciudad

## ■ Nivel formativo del municipio en la actualidad:

El nivel académico y formativo de la población de Amurrio en edad laboral (16-65 años) permite analizar las capacidades y competencias de las personas, la empleabilidad de la fuerza laboral, así como identificar posibles brechas en el acceso al empleo entre distintos grupos poblacionales.

En línea con ello, Amurrio presenta una población **mayoritariamente formada en niveles básicos y medios**, con un **32% de personas con estudios primarios** y alrededor de un 26% con estudios secundarios. Además, cerca del 24% cuenta con formación profesional, lo que refleja una base técnica significativa en el municipio.

La educación superior, presente en torno al 16% de la población, sigue siendo minoritaria, lo que **evidencia un margen de mejora en el acceso a estudios universitarios y especializados**.

Por otro lado, el analfabetismo es prácticamente inexistente, y solo un 2% de la población carece de estudios, lo que muestra un **alto nivel de alfabetización**. En conjunto, estos datos ponen de relieve la necesidad de seguir fomentando la continuidad educativa y la especialización técnica, elementos clave para adaptarse a un mercado laboral cada vez más competitivo y tecnológico.

Nivel formativo de la población en edad laboral (16-64 años) de Amurrio y su comparativa territorial con Álava



Fuente: Eustat. Censo de población y viviendas. Educación (2021)

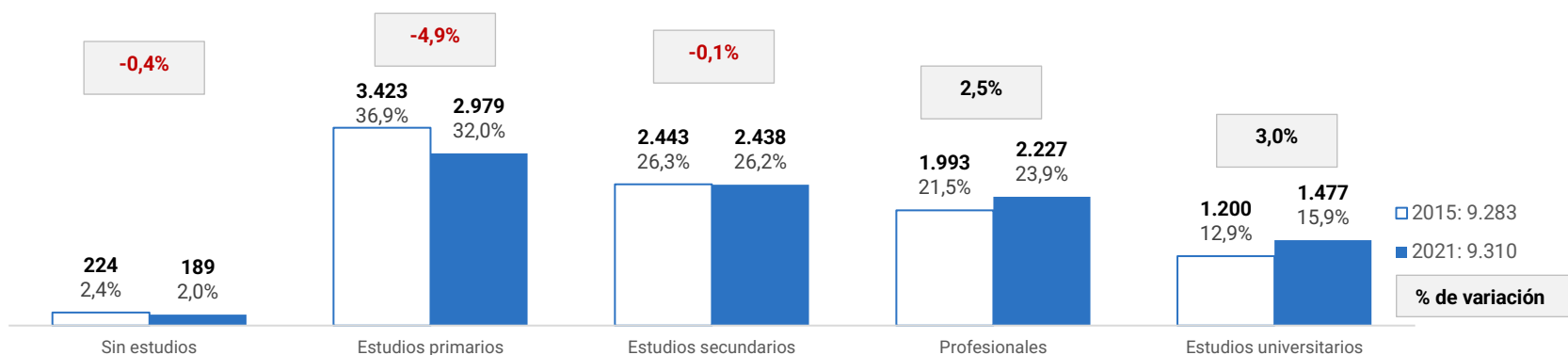
## ■ Análisis comparativo del nivel formativo de Amurrio entre 2015-2021:

Comparativamente, entre 2015 y 2021, **se aprecia una tendencia hacia la mejora del nivel educativo** de la población de Amurrio. El porcentaje de personas con estudios primarios descendió del 36,9% al 32%, lo que supone una reducción de 4,9 puntos porcentuales. Paralelamente, los niveles de formación profesional y estudios universitarios registraron incrementos significativos, pasando del 21,5% al 23,9% (+2,4 p.p.) y del 12,9% al 15,9% (+3 p.p.), respectivamente. **Este avance refleja un desplazamiento progresivo hacia niveles educativos más altos y una mayor presencia de titulaciones superiores entre la población local.**

Por su parte, la proporción de personas sin estudios se redujo ligeramente (del 2,4% al 2%), mientras que el grupo con educación secundaria se mantuvo prácticamente estable, en torno al 26% del total.

En conjunto, estos datos evidencian una **mejora gradual en la cualificación educativa de la población en edad laboral**, con un **creciente peso de la formación profesional y universitaria**, lo que puede repercutir positivamente en su empleabilidad y adaptación a los requerimientos de un mercado laboral cada vez más especializado y tecnológico.

**Evolución de la estructura de la población de Amurrio en edad laboral (16-65 años) según nivel de estudio**



Fuente: Eustat. Censo de población y viviendas. Educación (2015-2021)

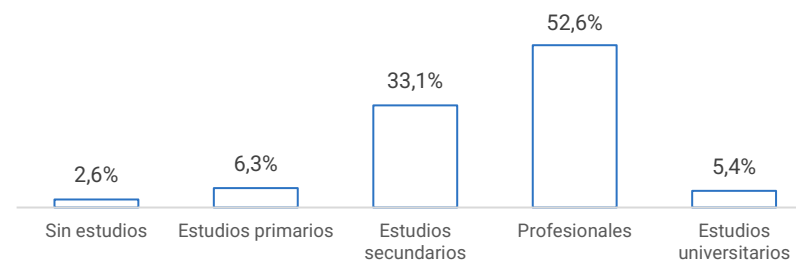
## ■ Nivel formativo del colectivo migrante presente en Amurrio:

En lo que respecta al nivel de estudios de la población migrante de origen extranjero en edad laboral (16-65 años) en Amurrio, y tomando como referencia los tres principales países de origen de las principales zonas geográficas, se observa **una marcada diversidad educativa entre los distintos colectivos**.

Destaca el **menor nivel formativo de las personas originarias de Marruecos**, donde cerca del 80% cuenta con estudios secundarios generales o primarios, y una proporción relevante carece de estudios (14,7%). Estos datos contrastan con la tendencia general del municipio, donde los niveles de analfabetismo y baja instrucción son muy reducidos.

En una posición intermedia se sitúan las personas procedentes de **Rumanía y Perú**, con un **perfil predominantemente medio**, ya que más del 75% de ambas nacionalidades ha completado estudios secundarios o profesionales, y alrededor del 5% cuenta con formación universitaria, reflejando un acceso limitado a los niveles superiores.

**Nivel formativo de población migrante de origen extranjero. 2024 (%)**



	Peru		Marruecos		Rumanía	
	ABS	%	ABS	%	ABS	%
Sin estudios	5	1,7%	31	14,4%	3	2,9%
Estudios primarios	23	7,6%	65	30,1%	26	25,0%
Estudios secundarios	231	76,7%	109	50,5%	66	63,5%
Profesionales	15	5,0%	5	2,3%	2	1,9%
Estudios universitarios	27	9,0%	6	2,8%	7	6,7%
<b>Total general</b>	<b>301</b>	<b>100%</b>	<b>216</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a fecha 31 de diciembre de 2024.

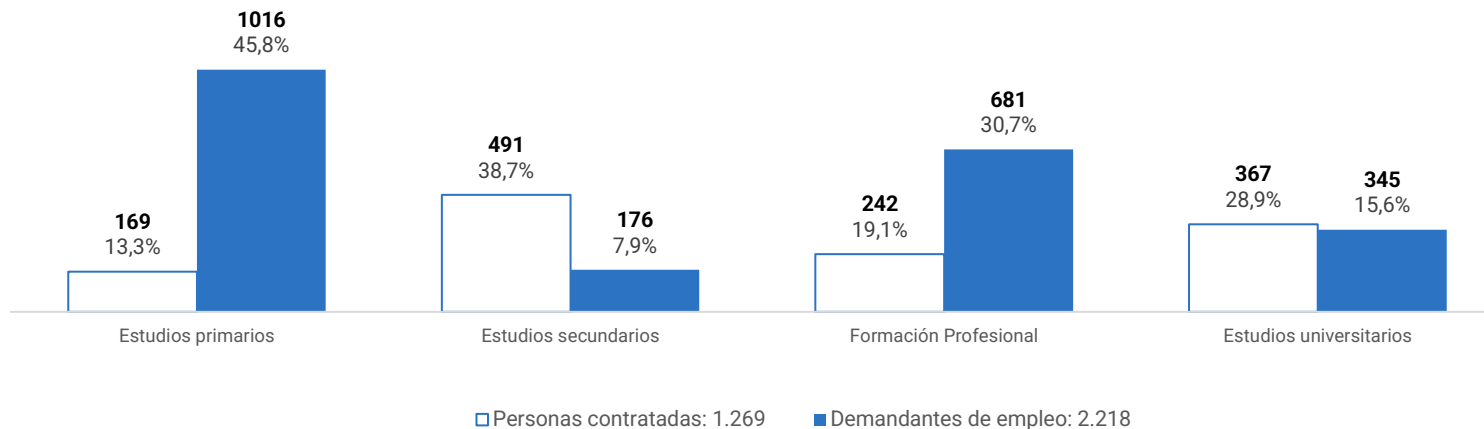
## ■ Nivel formativo entre población contratada y desempleada:

La comparativa entre la población contratada y la población desempleada pone de manifiesto una **correlación directa entre el nivel educativo y las oportunidades de inserción laboral**.

En **las personas contratadas predomina un perfil con mayor cualificación**, ya que el 38,7% posee estudios secundarios, el 28,9% cuenta con formación universitaria y el 19,1% con formación profesional. Solo un 13,3% dispone de estudios primarios, lo que refleja una estructura formativa más sólida y diversificada, alineada con las exigencias actuales del mercado de trabajo.

Por el contrario, **la población desempleada presenta un nivel educativo significativamente inferior**. Casi la mitad (45,8%) tiene únicamente estudios primarios, mientras que solo el 15,6% alcanzó formación universitaria y el 7,9% posee estudios secundarios. Aunque la formación profesional representa un 30,7%, este nivel sigue siendo insuficiente para compensar la baja presencia de titulaciones medias y superiores.

**Comparativa entre el nivel formativo de la población contratada vs la población demandante de empleo**



Fuente: Lanbide. Contratos firmados durante el año 2024 y demandantes de empleo. Nov 2024.

## ■ Oferta formativa:

### FORMACIÓN PROFESIONAL en la comarca de Airaldea

Se trata de una formación industrial, social y tecnológica que se adapta a la evolución de la demanda educativa y del mercado laboral. Se trata de una oferta de **FP equilibrada y complementaria**,

- **Zaraobe** (Amurrio) cubre la formación social y de servicios junto con la industrial.
- **Ludioalde** (Llodio) concentra la formación técnica e industrial con una vertiente administrativa y digital.
- **FP del instituto de Llodio**. Especializado en peluquería, estética y belleza.
- **Antzinako Andra Maria Ikastetxea** (Orduña) aporta la especialización en **informática y programación multiplataforma**, completando el mapa formativo comarcal con una orientación tecnológica y moderna.

**1. CIFP Zaraobe (Amurrio):** Centro históricamente industrial que ha diversificado su oferta hacia el ámbito social y los servicios personales.

**Crecimiento:** En los últimos ocho años ha duplicado su alumnado (de 160 a más de 320-330 estudiantes). Las **causas del aumento han sido la expansión de los ciclos sociales** (Integración Social y Atención a la Dependencia) y consolidación de la FP Básica dirigida a alumnado con necesidades especiales o en riesgo de exclusión. El centro se ha consolidado como **un actor estratégico de inclusión y formación en la comarca**, combinando el perfil técnico-industrial tradicional con una creciente vocación social y comunitaria.

Su evolución muestra **capacidad de adaptación, sensibilidad hacia la diversidad y compromiso con la empleabilidad local**

- **Oferta actual:**
  - **Rama industrial:** Mecatrónica, Mantenimiento y Fabricación Mecánica.
  - **Rama social y de servicios:** Integración Social y Atención a Personas en Situación de Dependencia.
  - **FP Básica:** Carpintería y Mecanizado (incluyendo versión adaptada con unos **15 estudiantes** y previsión de aumento a más de 20 el próximo curso).
- **Tipos formativos según grado:**
  - **FP básica:** Carpintería y mueble, Instalaciones electrotécnicas y mecánica
  - **Ciclo formativo de Grado Medio (CFGM):** Atención a Personas en Situación de Dependencia, mantenimiento electromecánico, mecanizado.
  - **Ciclo formativo de Grado Superior (CFGS):** Mecatrónica Industrial, integración Social.

**Cambios por áreas.** El ámbito social (Integración Social y Atención a Personas Dependientes) muestra **una demanda creciente y sostenida**, con grupos desdoblados en castellano y euskera. En contraste, los ciclos de **grado medio industrial** presentan **menor atractivo** entre el alumnado, aunque se siguen llenando los cupos mínimos.

**Factores explicativos de los cambios vinculados a:**

- **Evolución social y laboral** que ha revalorizado los sectores de cuidados y atención a personas.
- Crecimiento del número de **personas migrantes** sin dominio lingüístico suficiente, que acceden a FP Básica.
- Aumento de alumnado con **dificultades educativas o carencias básicas** procedente de la ESO.

El trabajo con estos grupos se basa en **itinerarios individualizados**, con acompañamiento estrecho y coordinación con servicios sociales y Berritzegune.

Las salidas previstas se orientan hacia **empleos protegidos, talleres ocupacionales o empleos con apoyo en administraciones o pequeñas empresas locales**. Esta situación se puede interpretar como **positiva en términos de inclusión educativa**, pero también como **síntoma de carencias estructurales en etapas previas del sistema educativo** (abandono escolar, desmotivación, desigualdades sociales y digitales). Aunque la respuesta educativa es positiva, la **existencia de tanta demanda en FP Básica refleja un problema estructural** de base (social, familiar y educativo), que requiere una respuesta más amplia que la puramente formativa.

**2. CIFP Laudialde (Llodio).** Se trata de un centro que actúa como referente comarcal en formación técnica, atrayendo alumnado de Amurrio, Llodio, Orduña y zonas limítrofes. Su oferta formativa está directamente vinculada a la estructura económica local. Pese al contexto de **descenso demográfico**, el centro mantiene **una matrícula estable en torno a 450 alumnos anuales**, lo cual se interpreta como indicador de resiliencia y buena adecuación de la oferta a la demanda. Su paso a **centro público e integrado** ha reforzado su capacidad de interlocución con Lanbide y con los programas de formación para el empleo, ampliando su alcance a colectivos adultos y desempleados.

- **Oferta actual:**
  - Mantenimiento industrial y mecánico
  - Electricidad y electrónica
  - Administración y finanzas
  - Informática (nueva incorporación)
  - Soldadura y fabricación mecánica

- **Oferta según Grado:**

**FP básica:** soldadura y calderería

**Grado medio (CFGM):** Gestión administrativa; Instalaciones Eléctricas y automáticas; Mantenimiento electromecánico; Mecanizado; Soldadura y calderería; Sistemas microinformáticos y redes.

**Grado superior (CFGS):** Asistencia a la dirección, Administración y finanzas, Automatización y robótica industrial, Mecatrónica industrial, Programación de la producción en la fabricación mecánica, Sistemas electrotécnicos y automatizados.

**Cursos de especialización:** Fabricación inteligente, Ciberseguridad en entornos de las tecnologías de operación.

**3. FP del instituto de Llodio.** El Instituto de Llodio (Laudio BHI) es un centro público que ofrece Formación Profesional orientada a la empleabilidad, el aprendizaje práctico y la atención personalizada del alumnado. Su oferta en el ámbito de la imagen personal responde a la demanda real del sector y facilita itinerarios de continuidad formativa CFGM en estética y FP básica de peluquería.

**FP Básica:** Profesional Básico en Peluquería y Estética

**CFGM:** Técnico en Estética y Belleza

**4. Antzinako Andra Maria Ikastetxea (Orduña).** Ofrece un Ciclo Formativo de Grado Superior en **Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma (DAM)** dentro de la **Familia profesional:** Informática y Comunicaciones orientado a la capacitación de técnicos superiores en el diseño, desarrollo e implantación de aplicaciones informáticas para distintos dispositivos (ordenadores, móviles, tablets).

**Tendencias relevantes:**

- Persiste una **alta tasa de desempleo local**, que contrasta con la **falta de mano de obra cualificada**, especialmente en sectores productivos. La **oferta laboral no siempre se alinea con las aspiraciones o la preparación de la población local**.
- Pese a ello, se destaca la **alta empleabilidad del alumnado de FP**: Aproximadamente **el 90% de quienes finalizan sus estudios trabaja a los seis meses** (enero del año siguiente). De ellos, **el 60% continúa en la misma empresa donde realizó sus prácticas**, mostrando una conexión directa entre la formación y la inserción laboral.

- Las empresas **siguen demandando perfiles técnicos industriales**, pero encuentran dificultades para cubrirlos, lo que refuerza la posición estratégica de los centros de FP como proveedores de talento.
- En el plano territorial, se observa una **mayor movilidad geográfica** de las oportunidades laborales: empresas de Miranda, Orduña, Vitoria o Bilbao demandan egresados, ampliando el radio de empleabilidad más allá de los límites municipales.
- El **relevo generacional** y el **descenso de población activa joven** se perfilan como factores clave que aumentarán la presión sobre la oferta de perfiles técnicos cualificados en los próximos años.
- Las empresas valoran cada vez más **las actitudes personales (motivación, predisposición, aprendizaje)** por encima de los conocimientos técnicos, lo que refuerza la importancia de las **competencias transversales** en la formación profesional.
- Un factor contextual importante es la **dependencia de la comarca de decisiones de grandes empresas y multinacionales**, lo que genera sensación de vulnerabilidad e incertidumbre entre el alumnado y la comunidad, afectando incluso la **percepción social de los estudios industriales**.

### Desajustes entre oferta formativa y demanda laboral

Pese a la buena correspondencia general entre las ramas formativas y el tejido productivo, se detectan **desequilibrios internos** entre especialidades.

Rama profesional	Demanda laboral / empleabilidad	Demanda del alumnado	Observaciones
Mantenimiento industrial	Muy alta	Alta	Ciclos saturados; lista de espera.
Electricidad / Electrónica	Alta	Media	Buenas perspectivas de inserción.
Mecánica y soldadura	Media-alta	Media-baja	Alta empleabilidad, pero menor atractivo para el alumnado.
Administración y finanzas	Media-baja	Alta	Elevada demanda formativa, pero empleabilidad menor.
Informática (grado medio)	Limitada (por nivel)	Alta	Ciclo reciente, sin aún consolidación en el mercado.
Informática (grado superior)	Alta	Alta	Buenas perspectivas de inserción.
Rama social y de servicios	Alta	Alta	Demanda creciente y sostenida
FP Básica: Carpintería y Mecanizado,	Limitada (por nivel)	Muy alta	Las empresas demandan perfiles de grado superior, pero hay un aumento progresivo del alumnado con estos perfiles (fracaso escolar y jóvenes migrantes).
FP Básica: peluquería y estética	Media-alta	Alta	Salidas laborales orientadas a un futuro emprendimiento.

La principal **tensión estructural** radica en que las familias profesionales **más demandadas por las empresas (industriales)** son **las menos demandadas por el alumnado**, debido a factores culturales, percepciones erróneas sobre la dificultad o dureza del trabajo, y **estereotipos de género**.

La **brecha de género orientación vocacional**:

- En las ramas sociales y administración, **predomina el alumnado femenino (~80%)**, aunque **crece la presencia masculina** en los últimos años. En muchos casos, los ciclos sociales actúan como **puerta de entrada a estudios universitarios** (magisterio, trabajo social, educación social), evidenciando **una orientación formativa más académica** frente a la inserción directa en el mercado laboral.
- En ramas industriales (mecánica, electricidad, mantenimiento), **la participación femenina es mínima (<5%)**, sin mejora sustancial en los últimos 15 años.
- Pese a los esfuerzos institucionales (campañas, visibilización, espacios inclusivos), **la incorporación de mujeres a los ciclos industriales sigue siendo marginal**, evidenciando un problema cultural y de orientación temprana más que institucional.

## FORMACION PARA EL EMPLEO

**Oferta formativa:**

- Lanbide – Servicio Vasco de Empleo (País Vasco) ofrece una **amplia oferta formativa** con el objetivo de mejorar la empleabilidad, tanto para personas desempleadas como para personas ocupadas. Las especialidades formativas están agrupadas en el Catálogo Estatal de Especialidades Formativas y están encuadradas dentro de 26 familias profesionales.
- Los cursos pueden ser cualificantes (es decir, orientados a desempeñar una profesión), transversales (habilidades comunes) o formación básica/competencias.
- Los **centros formativos** de la zona (especialmente Llodio y Orduña) están realizando inversiones en modernización tecnológica –como la incorporación de brazos robóticos y programas de automatización–, adaptando su oferta a las necesidades emergentes del mercado laboral.

**Oferta formativa ocupacional:**

- **Soldadura:** cursos con alta empleabilidad y buena acogida en empresas industriales, aunque también con casos donde factores personales de los alumnos dificultan la inserción.
- **Sociosanitario:** altamente demandado; funciona bien en Amurrio, en colaboración con el Ayuntamiento, y se vincula al **arraigo socioformativo**. Permite a personas migrantes acceder a empleo y regularizar su situación.

- **Limpieza y almacén:** formaciones clásicas que siguen teniendo salida, aunque con fluctuaciones; en algunos años llenan fácilmente los cursos, en otros cuesta mucho más.
- Sin embargo, la oferta formativa está condicionada por las convocatorias, lo que limita la flexibilidad para responder a necesidades puntuales de las empresas de la comarca.

#### **Algunos resultados de la oferta ocupacional impartida por Sartu en Amurrio durante el último año:**

- Aproximadamente un 47% de inserción laboral tras programas de empleo, aunque en empleos precarios.
- En el sector sociosanitario, las inserciones alcanzan un 90%, aunque siguen siendo puestos de baja estabilidad.
- En Amurrio las personas participantes en la formación impartida por Sartu en Amurrio son unas 85 personas anualmente con un núcleo estable de usuarios recurrentes.

En los cursos de **formación para el empleo (Lanbide)**, el 70–90% del alumnado son personas migrantes, especialmente en los cursos de **nivel 1 (limpieza, atención básica, auxiliar industrial)**. Estos programas están funcionando bien, pero **la nueva ley de arraigo por formación genera incertidumbre**, ya que los trámites administrativos dificultan la posterior contratación o realización de prácticas.

Algunos casos evidencian situaciones de alta exclusión.

Las empresas valoran positivamente **la motivación y las ganas de trabajar** de este colectivo, aunque la **falta de regularización** de algunos de ellos limita su contratación efectiva. Se prevé que esta situación mejore con la nueva normativa que permite realizar prácticas formativas.

#### **Población migrante y formación**

El alumnado migrante de origen extranjero es un colectivo cada vez más relevante, tanto por su peso cuantitativo como por su potencial de integración laboral.

- En la **FP reglada**, representa **aproximadamente un 10% del alumnado**.
- En los **cursos de Lanbide para personas desempleadas o trabajadoras**, el porcentaje de personas migrantes asciende al **90%**.
- Procedencias: **Magreb (Argelia, Marruecos)** y **Latinoamérica (Ecuador, Perú, Bolivia)**, con un equilibrio aproximado 50/50.

#### **Aspectos destacados:**

- Los alumnos migrantes muestran **alta motivación y compromiso**, especialmente los adultos en procesos de inserción o regularización.
- Los **problemas principales son burocráticos** (falta de NIE, homologaciones lentas, dificultades para acceder a prácticas o contratos).
- El **abandono es bajo** (≈10%), explicado sobre todo por inserciones laborales precoces o cambios personales, no por fracaso formativo.
- Las **empresas locales han modificado su percepción** y ya no muestran reticencias a contratar población migrante, impulsadas por la falta de mano de obra joven.

El **arraigo por formación** podría ser una vía positiva para integrar laboralmente a este colectivo, aunque su aplicación práctica resulta aún incierta por los constantes cambios normativos.

El **alumnado migrante** crece de forma sostenida en todas las modalidades formativas.

Se identifican **dos grandes perfiles**:

1. **Jóvenes hijos/as de inmigrantes**, ya escolarizados en Euskadi, plenamente integrados e incluso con dominio del euskera.
2. **Adultos migrantes recientes**, en situación de vulnerabilidad o irregularidad administrativa.

### **Relación con el tejido empresarial y empleabilidad**

Se mantiene una **colaboración constante con empresas locales** para la realización de prácticas, formación Dual y proyectos de innovación. El perfil empresarial es diverso: desde **pymes familiares** hasta **grandes firmas (Tubacex, Vidrala, Inauxa, Envases de Llodio, etc.)**.

Algunos aspectos destacados son:

- La implicación empresarial depende **más de las personas responsables** que de protocolos institucionales.
- Algunas empresas **priorizan la incorporación de mujeres** en perfiles industriales, aunque siguen siendo minoría.
- Se valora cada vez más **la actitud y la motivación** por encima del expediente académico.

Actualmente, Amurrio Bidean junto con los centros de FP Zaraobe y Laudioalde desarrollan un **proyecto piloto de coordinación comarcal** para **unificar criterios de interlocución con empresas** y evitar duplicidades. Este modelo busca construir **una estrategia comarcal de intermediación y orientación laboral compartida**.

### **Retos y áreas de mejora**

La FP comarcal, constituye un **pilar esencial para la competitividad y la cohesión social del territorio**. Sus indicadores de empleabilidad, capacidad de adaptación y conexión con el tejido empresarial son muy positivos, pero se enfrenta a **retos estructurales** que, si no se abordan de forma integral, pueden limitar su potencial a medio plazo.

El contexto de envejecimiento poblacional, déficit de personal técnico y dinamismo tecnológico ofrece **una oportunidad estratégica para reposicionar la FP como eje del desarrollo local sostenible**, siempre que se acompañe de políticas activas de orientación, igualdad y coordinación territorial.

Su evolución muestra **capacidad de adaptación, sensibilidad hacia la diversidad y compromiso con la empleabilidad local**. No obstante, los desafíos detectados —**desequilibrio entre ramas, brecha de género, saturación en FP Básica, limitaciones administrativas...**— requieren una planificación conjunta a nivel comarcal y autonómico, y por lo tanto, **el papel de Amurrio se centraría en apoyar esta estrategia**.

## ■ El emprendimiento local:

Desde hace años el Ayuntamiento de Amurrio viene desarrollando diferentes acciones para impulsar y facilitar el emprendimiento en el municipio. A través de Servicio de Creación de Empresas de Amurrio Bidean, Sociedad para el Desarrollo Local, se realizan acciones de sensibilización para fomentar el emprendizaje entre jóvenes, mujeres u otros colectivos vulnerables, se asesora y acompaña a las personas emprendedoras desde el estudio de la idea a su puesta en marcha y se llevan a cabo también acciones para facilitar su consolidación (talleres formativos, jornadas, encuentros de networking, etc.). Se ofrece también espacios para ubicar las nuevas iniciativas en el Semillero de Empresas (Reforamurrio Enpresaldea). Se participa en diferentes programas, colaborando con otras instituciones y organismos (GARAPEN, Cuadrilla de Aiaraldea, LANBIDE, Álava Emprende, etc.), con el fin de dinamizar el servicio y adaptarlo a las nuevas necesidades de un mercado laboral cada vez más complejo. Se atienden unas **40-45 consultas anuales**.

**Participación variable:** El emprendimiento fluctúa con el empleo; si el desempleo es elevado, el número de consultas del servicio se incrementa notablemente ( autoempleo por necesidad); si el desempleo es bajo, emprende quien realmente tiene vocación o proyecto personal.

**Impacto limitado:** Del total de consultas anuales, unas 10/12 personas desarrollan el plan de negocio y aproximadamente el 50% llegan a ponerlo en marcha (alrededor de 5-6 proyectos en los últimos años). La mayoría de las iniciativas puestas en marcha son autoempleo.

### Tendencias:

- **Sectores predominantes:** Antes predominaba: comercio minorista (tiendas tradicionales); Ahora: servicios personales o vinculados a la salud (peluquería, estética, fisioterapia, psicología, nutrición, deporte, gimnasios... ). La Hostelería se mantiene como sector clásico, con rotación de negocios vía traspasos. También se ha incrementado el número de proyectos vinculados a las ICCs. El sector industrial ha sido siempre minoritario pero significativo a la hora de generación de puestos de trabajo.
- Se observa un perfil creciente de **personas emprendedoras cualificadas** que buscan reinventarse, no necesariamente por necesidad, sino por mejorar calidad de vida. Desde personas con una larga trayectoria profesional hasta jóvenes con una experiencia laboral más limitada
- **Cada vez hay más personas migrantes (el 40% de las consultas el último año).** La gran mayoría con estudios primarios o secundarios y con proyectos vinculados al comercio, hostelería y construcción, lo que refleja el **papel de este colectivo en el relevo generacional**. Las principales barreras a las que se enfrentan son las culturales, idiomáticas (Magreb) y financieras. Incremento paulatino de personas migrantes cualificadas, pero sin título homologado.

**Fortalezas del servicio:** Atención personalizada y cercana; conocimiento acumulado y red de contactos y flexibilidad para adaptarse a horarios y necesidades.

**Establecimientos dados de alta en la Comarca de Aiaraldea según actividad, personalidad jurídica, estrato de personas empleadas y periodo**

- Durante 2024 se han recogido 109 altas de establecimientos<sup>4</sup>. El volumen de altas se ha reducido un 20% desde 2022. Se estima que 37 de ellos están ubicados en Amurrio.
- El 76% de las altas corresponden a **“Persona física”**.
- Las actividades con mayor número de altas son **Construcción** (19%) y **Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas** (11%).
- **Microempresas:** El 91% de las altas (99 en total) han sido de establecimientos entre 0 y 2 empleados

	2024	
	ABS	%
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6	6%
C. Industria manufacturera	7	6%
F. Construcción	21	19%
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	12	11%
H. Transporte y almacenamiento	8	7%
I. Hostelería	9	8%
J. Información y comunicaciones	3	3%
K. Actividades financieras y de seguros	1	1%
L. Actividades inmobiliarias	2	2%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	8	7%
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	5	5%
P. Educación	4	4%
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	8	7%
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	7	6%
S. Otros servicios	8	7%
<b>Total general</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>

Fuente: Eustat. Directorio de actividades económicas.

<sup>4</sup> El directorio también puede incluir a personas que se pueden haber dado de alta y de baja en varias ocasiones a lo largo del año.

## 5. Parque empresarial y tejido productivo

### Contexto socioeconómico y laboral

El municipio ha estado tradicionalmente sustentado por un **modelo económico industrial**, con fuerte peso del **sector del metal**, que ha configurado tanto el perfil laboral como la identidad económica local. Empresas tractoras como **Tubacex, Tubos Reunidos o Amurrio Ferrocarril y Equipos, Megatech o Mubea**—continúan siendo el motor del empleo, y marcan las referencias salariales del municipio. En torno a ellas se articulan muchas empresas auxiliares.

Este modelo, sin embargo, ha generado **una dependencia sectorial** que, en momentos de crisis o conflictos laborales (como la larga huelga de Tubacex), ha tenido consecuencias significativas en la imagen y el dinamismo económico de la comarca. Además, la población mantiene una **fuerte identificación con el empleo local**: muchas personas buscan trabajar exclusivamente en empresas del entorno, lo que reduce la movilidad y las posibilidades de inserción fuera del municipio. También hay que destacar los **problemas de conectividad y transporte** como un obstáculo estructural. Las limitaciones de la red viaria (peajes, cuellos de botella, acceso restringido para camiones de gran tonelaje) y los **retrasos en la línea ferroviaria** complican tanto la atracción de nuevas empresas como la movilidad de la población trabajadora. El proyecto de la Y Vasca, según apuntan, volverá a dejar a Amurrio fuera del trazado principal, reforzando la sensación de aislamiento logístico.

### Dinámicas laborales y culturales

**Cultura laboral tradicional** de Amurrio: hay una fuerte identificación con las empresas locales, apego territorial y resistencia a la movilidad. La población valora el trabajo industrial estable, con buenas condiciones salariales, y tiende a compararse con ese modelo. En cambio, los empleos del sector servicios o con salarios bajos se perciben como menos atractivos.

Esta mentalidad influye en la **baja movilidad geográfica y profesional**, y en la **desmotivación de algunos colectivos**, especialmente aquellos que no encuentran un empleo similar al que tuvieron durante décadas. Al mismo tiempo, se mantiene un nivel de renta relativamente alto: muchas familias disponen de segundas residencias y un nivel de vida superior a lo que los datos de paro podrían sugerir.

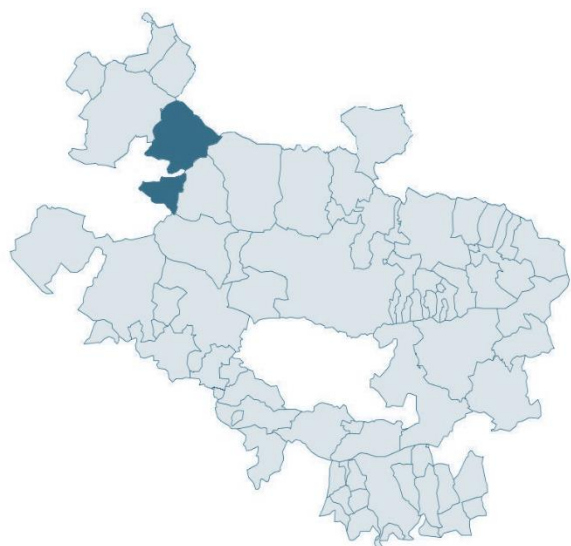
Uno de los mayores desafíos es la **transformación interna**, particularmente en la forma en que los empleados perciben el proceso productivo. En lugar de enfocarse solo en el **producto final**, se está promoviendo un enfoque hacia el **proceso de producción** (la forma de fabricación) como un elemento clave para la eficiencia. Este cambio es sutil pero importante, y requiere un esfuerzo por parte de todos los empleados para adaptarse.

## ■ Estructura sectorial de la economía y del empleo

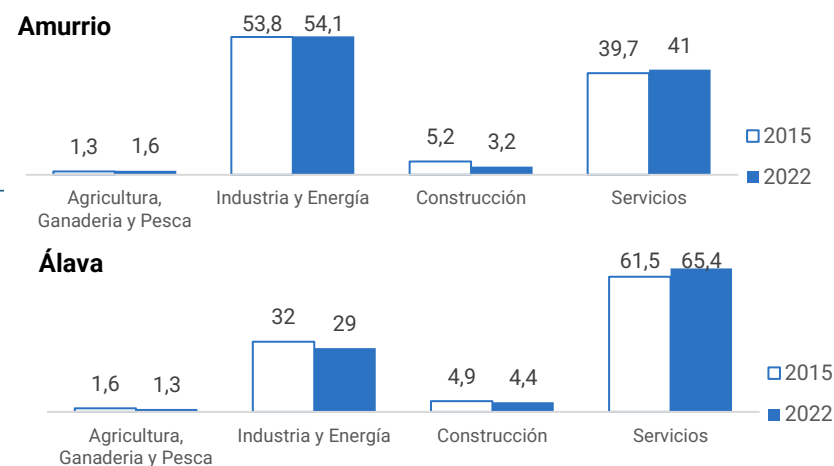
La estructura económica y laboral de Amurrio revela una clara **especialización industrial y energética, que constituye el principal motor del municipio**. En 2022, este sector generó el 54,1 % del PIB, y en 2024 concentró el 54,94% de las afiliaciones (2.244 personas), confirmando su papel estratégico en la economía local.

**El sector servicios traccionado en gran medida por la relevancia del tejido industrial desempeña un papel complementario**. Aporta el 41 % del PIB y concentra alrededor del 40 % del empleo (1.556 afiliaciones), lo que sugiere una estructura de servicios principalmente orientada a la atención local, el comercio y los servicios personales, más que a actividades intensivas en conocimiento.

Entre 2015 y 2022, la economía de Amurrio muestra un aumento en los servicios (del 39,7% al 41%) y una estabilidad en la industria y energía como principal motor de desarrollo económico (del 53,8% al 54,1%). La construcción disminuyó significativamente (del 5,2% al 3,2%), mientras que la agricultura creció levemente (del 1,3% al 1,6%). En general, hay una tendencia hacia una mayor concentración en los servicios y una menor dependencia de la construcción.



**Distribución del PIB municipal de Amurrio y en Álava. 2015-2022**



Fuente: Eustat. Valor Añadido Bruto (2015-2022)

## Distribución sectorial y subsectorial de los establecimientos en Amurrio

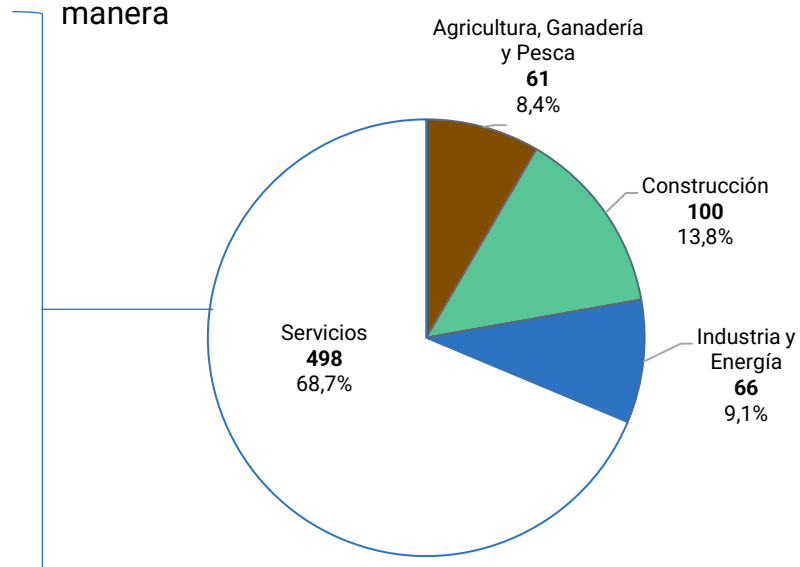
El análisis de los 725 establecimientos de Amurrio muestra una clara concentración en el sector servicios (68,7 % del total), reflejando una economía local con fuerte orientación terciaria. Dentro de este ámbito destacan el comercio al por menor (13,8 %), la hostelería y ocio/turismo (8 %) y la administración pública (6,3 %), lo que evidencia el peso de las actividades vinculadas al consumo, la atención a las personas y los servicios institucionales.

Los sectores de industria y energía (9,1 %) y construcción (13,8 %) agrupan un número menor de establecimientos, aunque mantienen relevancia por su vinculación con la base productiva y el desarrollo urbano del municipio. Por su parte, el sector primario (8,4 %) tiene una presencia más limitada

**725** establecimientos. Distribuidos de la siguiente manera

Servicios	Establecimientos
<b>Comercio al por menor<sup>5</sup></b>	<b>100</b> 13,8% s/total
<b>Hostelería-Ocio/turismo<sup>6</sup></b>	<b>58</b> 8,0% s/total
<b>Administración Pública<sup>7</sup></b>	<b>46</b> 6,3% s/total
<b>Economía de los cuidados<sup>8</sup></b>	<b>37</b> 5,1% s/total
<b>Logística y Transporte<sup>9</sup></b>	<b>54</b> 7,4% s/total
<b>Otros Servicios<sup>10</sup></b>	<b>203</b> 28,0% s/total

Fuente: Directorio de Actividades Económicas Amurrio.



<sup>5</sup> Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas (CNAE 47).

<sup>6</sup> Servicios de alojamiento (CNAE 55); Servicios de comidas y bebidas (CNAE 56); Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos y servicios de reservas (CNAE 79); Actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p., incluyendo organización de convenciones y ferias (CNAE 82).

<sup>7</sup> Rama 54 Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria

<sup>8</sup> Actividades sanitarias (CNAE 86); Asistencia en establecimientos residenciales (CNAE 87); Actividades de servicios sociales sin alojamiento (CNAE 88).

<sup>9</sup> Transporte terrestre y por tubería (CNAE 49); Transporte marítimo y por vías navegables interiores (CNAE 50); Transporte aéreo (CNAE 51); Almacenamiento y actividades anexas al transporte (CNAE 52); Actividades postales y de correos (CNAE 53).

<sup>10</sup> Comercio y reparación de vehículos de motor y motocicletas (CNAE 45); Comercio al por mayor (CNAE 46); Información y comunicaciones (CNAE 58-63); Actividades financieras y de seguros (CNAE 64-66); Actividades inmobiliarias (CNAE 68); Actividades profesionales, científicas y técnicas (CNAE 69-75); Actividades administrativas y servicios auxiliares (CNAE 77-81); Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (CNAE 90-93); Reparación de bienes de consumo y otros servicios personales (CNAE 95-96).

## ■ Evolución del empleo<sup>11</sup> en Amurrio en la última década

Entre 2015 y 2024, el empleo en Amurrio ha mostrado una evolución moderadamente positiva, con un incremento global del 2,7 % y un total de 4.084 afiliaciones en 2024. Sin embargo, esta evolución presenta contrastes significativos entre sectores.

El sector industrial y energético, que concentra más de la mitad del empleo local (54,9 %), mantiene una ligera estabilidad (+0,5 %), confirmando su papel estructural en la economía del municipio. En cambio, los sectores de servicios en su conjunto registran un crecimiento más dinámico, especialmente en la Administración Pública (+16,6 %), la Logística y Transporte (+12,9 %) y la Economía de los cuidados (+11,4 %), reflejando la expansión de actividades vinculadas a la gestión pública, la movilidad y la atención social.

Por el contrario, se observa una pérdida de empleo en sectores tradicionales, como la Agricultura y Pesca (-10,1 %) y la Construcción (-7,4 %), en línea con el riesgo de desindustrialización y menor peso del sector primario. El comercio al por menor (-1,0 %) también sufre un leve retroceso, posiblemente asociado a cambios en los hábitos de consumo y digitalización del comercio.

### 4.084 afiliaciones

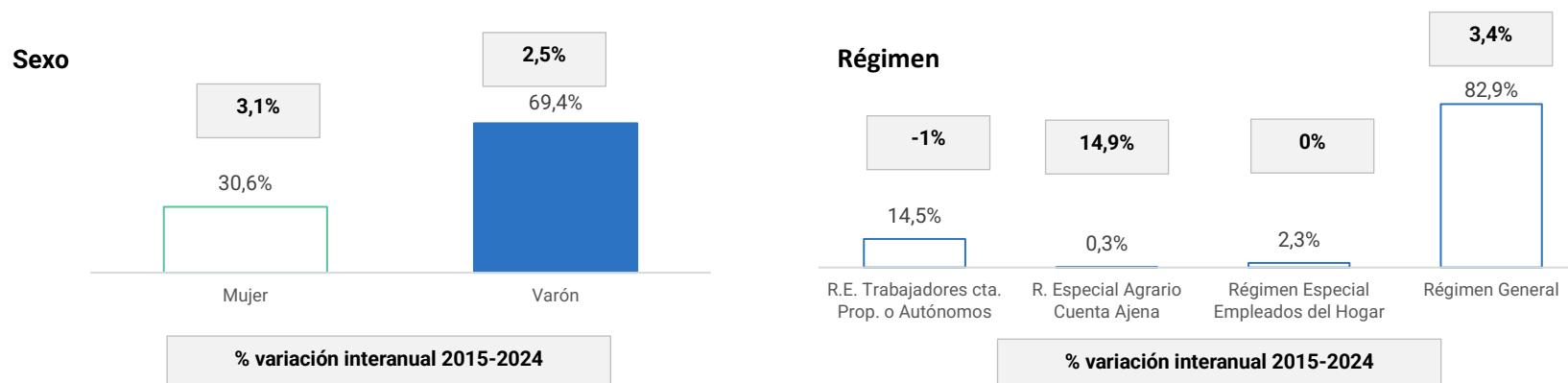
	2015		2024		% variación interanual 2015-2024
	ABS	%	ABS	%	
Administración Pública	242	6,1%	281	6,89%	<b>16,6%</b>
Agricultura y Pesca	99,5	2,5%	89	2,19%	<b>-10,1%</b>
Comercio al por menor	196	4,9%	194	4,75%	<b>-1,0%</b>
Construcción	210	5,3%	194	4,76%	<b>-7,4%</b>
Economía de los cuidados	61	1,5%	68	1,66%	<b>11,4%</b>
Hostelería-Ocioturismo	201	5,1%	216	5,29%	<b>7,4%</b>
Industria y energía	2.233,5	56,2%	2.244	54,94%	<b>0,5%</b>
Logística y Transporte	178,5	4,5%	201	4,93%	<b>12,9%</b>
Servicios	556	14,0%	595	14,58%	<b>7,1%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3.977</b>	<b>100,0%</b>	<b>4.084</b>	<b>100,00%</b>	<b>2,7%</b>

<sup>11</sup> Fuente: Censo del Mercado de Trabajo 2023.

El análisis del empleo por sexo y régimen en Amurrio evidencia una **ligera mejora en la participación femenina**, aunque la brecha de género sigue siendo notable. En 2024, las mujeres representan el 30,6 % de las afiliaciones, con un crecimiento del 3,1 % en la última década, mientras que los hombres, que concentran el 69,4 % del empleo, crecen a un ritmo ligeramente inferior (+2,5 %). Esto sugiere una tendencia progresiva hacia una mayor incorporación de mujeres al mercado laboral, aunque todavía con una presencia claramente minoritaria.

No obstante, se aprecia que la presencia femenina en la industria está aumentando, aunque sigue siendo muy minoritaria. Hay mujeres operarias en plantas como Tubacex, Megatech, y la contratación se realiza **en igualdad de condiciones, si bien las cifras son inferiores a las masculinas**. Las empresas valoran positivamente su desempeño, pero persisten los retos de conciliación familiar y estabilidad contractual.

En cuanto al régimen de afiliación, el Régimen General concentra la gran mayoría del empleo (82,9 %) y muestra un incremento del 3,4 %, lo que refleja la consolidación del empleo asalariado en el municipio. El Régimen Especial de Trabajadores/as Autónomos representa un 14,5 % del total y registra una leve caída (-1 %), mientras que el Régimen Especial Agrario (0,3 %) y el de Empleados del Hogar (2,3 %) mantienen su peso sin variaciones significativas.



Fuente: Seguridad Social. Afiliaciones a la Seguridad Social

## ■ Balance de flujos de salidas y entradas laborales en Aiaraldea

El análisis de los desplazamientos laborales diarios muestra un **balance neto negativo de -1.505 personas en Aiaraldea**, resultado de 6.065 salidas laborales frente a 4.560 entradas. Esto indica que más personas residentes trabajan fuera de la comarca que dentro de ella, evidenciando una dependencia significativa del empleo externo. Este desequilibrio sugiere que Aiaraldea enfrenta retos en términos de atraer y retener empleo local, lo que podría tener implicaciones para la sostenibilidad económica y el desarrollo de estrategias laborales orientadas a mejorar la oferta de empleos dentro de la comarca.

<b>Salidas</b> laborales diarias:	<b>Entradas</b> laborales diarias:
<b>6.065</b>	<b>4.560</b>
<b>Balance neto negativo:</b>	
<b>-1.505</b> personas	

**10.625** personas que se movilizan diariamente en la comarca

Los empleos de Aiaraldea no serían suficientes si se quisieran ocupar por personas locales.

Fuente: Elaboración propia a partir de Censo de Mercado de Trabajo. Eustat IV Trimestre 2023

### Problemas de transporte y movilidad

- **Falta de transporte público en general:** la ausencia de transporte público dificulta el acceso al empleo, especialmente cuando éste requiere desplazamientos a otras zonas.
- **Falta de transporte adaptado:** Un tema recurrente en la entrevista fue la dificultad de acceso al empleo debido a la falta de transporte adecuado. El sistema de transporte público en Amurrio no está adaptado a las necesidades de las personas con movilidad reducida, ni a las necesidades de las personas trabajadoras que viven en áreas más rurales.
- **Dificultades con el carnet de conducir:** Para muchos migrantes, obtener el carnet de conducir es complicado debido a los costos asociados y la falta de convenios para homologar los carnets de otros países, lo que limita su capacidad para acceder a trabajos que requieran movilidad.

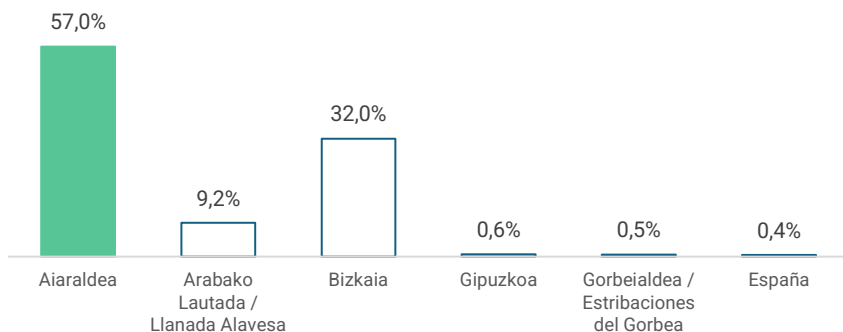
## ■ Origen territorial del empleo del tejido productivo de Aiaraldea

Los datos muestran que Aiaraldea presenta una intensa **interrelación laboral con Bizkaia**, tanto en términos de población ocupada como de origen del empleo disponible en la comarca.

En cuanto al lugar de trabajo de la población ocupada, el 57 % de las personas residentes trabajan en Aiaraldea, mientras que un 32,2 % lo hace en Bizkaia, reflejando una fuerte dependencia de los polos laborales vizcaínos. Solo un 9,2 % se desplaza hacia la Llanada Alavesa, y los flujos hacia otros territorios son marginales.

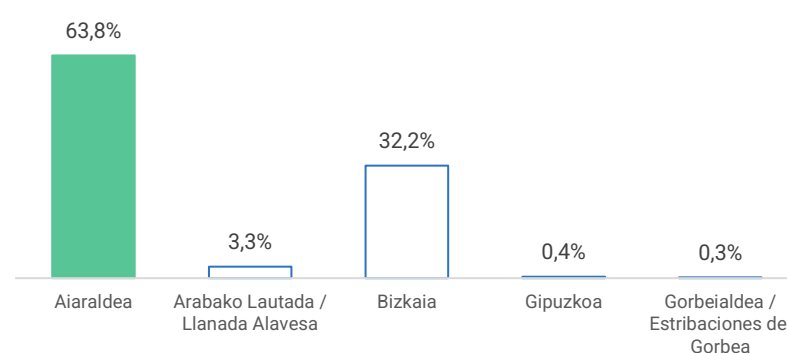
Por su parte, el tejido productivo de Aiaraldea genera 12.596 empleos, de los cuales el 63,8 % son ocupados por personas residentes en la propia comarca, mientras que el 32,2 % proviene de Bizkaia. Esto confirma que el mercado laboral comarcal tiene una importante base local, aunque depende en parte de la atracción de personas trabajadoras externos, principalmente vizcaínos.

**Lugar de trabajo de la población de ocupada de Aiaraldea**



**14.201** personas ocupadas en Aiaraldea

**Origen territorial del tejido productivo de Aiaraldea**



**12.596** empleos en Aiaraldea

Fuente: Elaboración propia a partir de Censo de Mercado de Trabajo. Eustat IV Trimestre 2023 y Directorio de Actividades Económicas Eustat 2024

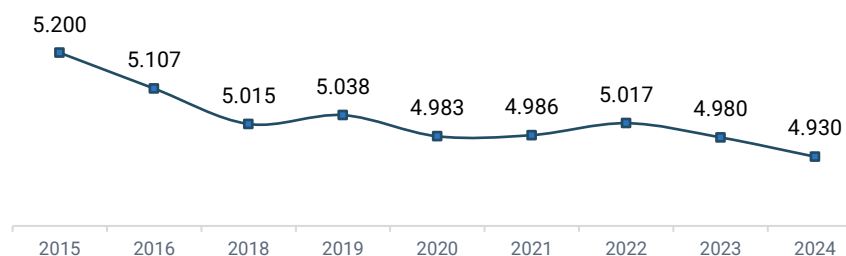
## 6. Mercado laboral: análisis de indicadores clave

La comarca de **Ayala (Aiaraldea)**, donde se integran los municipios de **Amurrio y Llodio**, entre otros, conserva un marcado carácter **industrial**, fruto de una trayectoria histórica ligada al sector metalúrgico, ferroviario y de manufactura avanzada. El tejido empresarial se compone principalmente de **industrias medianas**, con presencia de algunas grandes empresas tractoras relacionadas con el ferrocarril, tubos, laminado, vidrio, automoción... y una red de pymes industriales que mantienen la especialización técnica del territorio.

### ■ Población activa:

- **Decrecimiento sostenido de la población activa**, que pasa de 5.200 personas en 2015 a 4.930 en 2024, lo que supone una reducción del 5,2 % en la última década. Este descenso apunta a un proceso de envejecimiento demográfico y menor incorporación de población joven al mercado laboral.
- **Equilibrio por sexo:** en 2024, la población activa se compone de 2.585 hombres (52,4 %) y 2.345 mujeres (47,6 %), lo que refleja una distribución relativamente equilibrada, si bien se mantiene una ligera mayoría masculina.

**Evolución de la población activa de Amurrio. 2015-2024**



**Población activa de Amurrio por sexo. 2024**



2.345



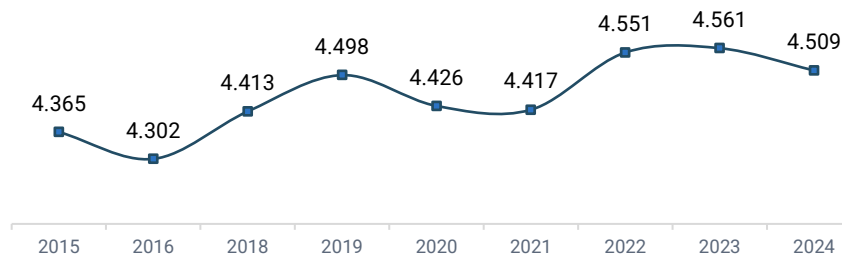
2.585

Fuente: Eustat. Población en relación con la actividad.

## ■ Población ocupada:

- **Crecimiento moderado de la población ocupada**, que aumenta un 3,3 % entre 2015 y 2024 (de 4.365 a 4.509 personas). La evolución muestra cierta resiliencia ante coyunturas adversas —como la crisis sanitaria de 2020—, manteniendo un nivel de empleo estable y con ligera tendencia al alza en los últimos años.
- **Predominio del empleo masculino**: en 2024, los hombres representan el 53,9 % de la población ocupada (2.430 personas), frente al 46,1 % de mujeres (2.079 personas). Esta diferencia evidencia una brecha de género persistente en el empleo, que, aunque moderada, se mantiene estable en el tiempo.

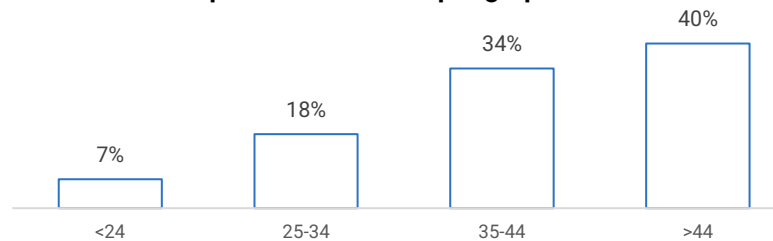
Evolución de la población ocupada de Aiaraldea. 2015-2024



Población ocupada de Amurrio por sexo. 2024



Población ocupada de Aiaraldea por grupos de edad. 2023



### Predominio de la población madura

Fuente: Censo del Mercado de Trabajo (datos comarcales).

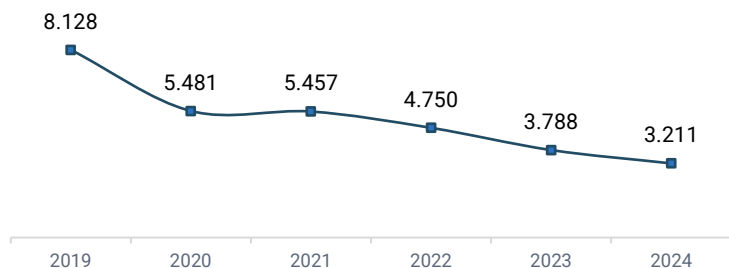
## ■ Retrato de las contrataciones en Amurrio:

Entre 2019 y 2024, **las contrataciones en Amurrio han experimentado una disminución del 60,4%**, pasando de 8.128 contrataciones en 2019 a 3.211 en 2024. Esta caída puede explicarse por diversos factores, entre los cuales destaca el impacto de la pandemia de COVID-19 en 2020, un año marcado por la crisis sanitaria global, que afectó tanto la cantidad como la naturaleza de los contratos. A partir de 2021, aunque se observó una leve recuperación, las cifras continuaron disminuyendo en los años siguientes, lo que podría indicar una estabilización o ajuste en el mercado laboral local, posiblemente debido a cambios estructurales en la economía o en los sectores productivos clave de la región.

Coincide con la reforma laboral que extinguió los contratos temporales de "obra o servicio" y "eventuales" a partir del 30 de marzo de 2022, sustituyéndolos por dos modalidades: por circunstancias de la producción (para aumentos imprevistos y temporales) y por sustitución de trabajador/a, promoviendo de esta forma la conversión a contratos indefinidos y el uso del contrato fijo-discontinuo para actividades estacionales.

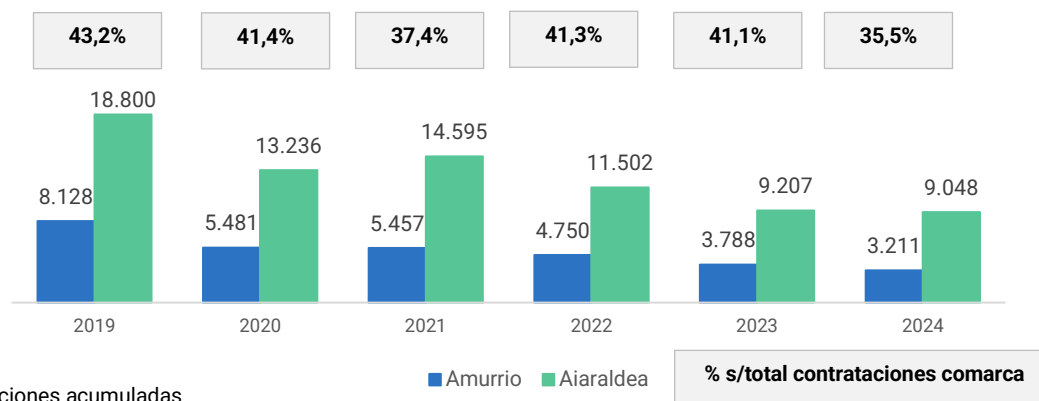
En cuanto al **peso de las contrataciones de Amurrio dentro del total de la comarca de Aiaraldea**, también se **ha registrado una disminución progresiva**. En 2019, Amurrio representaba el 43,2% de las contrataciones totales de la comarca, mientras que en 2024 esta proporción ha caído al 35,5%, lo que implica una reducción de 7,7 puntos porcentuales. Este descenso en la participación relativa de Amurrio podría reflejar una redistribución de las contrataciones dentro de la comarca, con un aumento de la actividad laboral en otras localidades.

**Evolución de las contrataciones en Amurrio. 2019-2024**



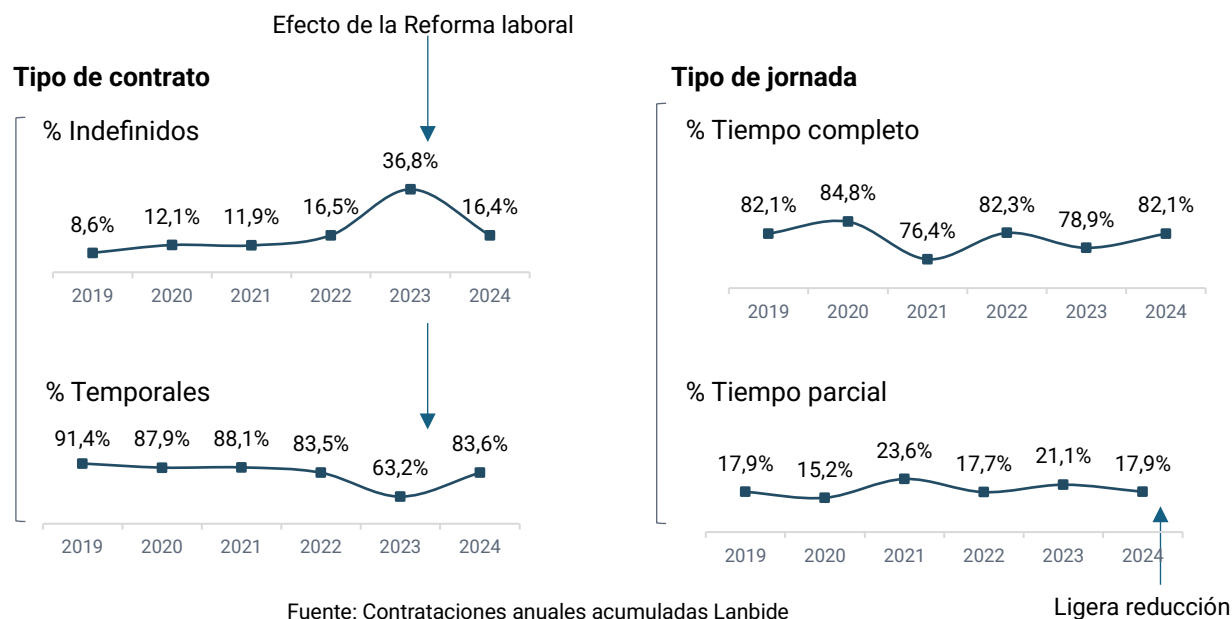
Fuente: Lanbide. Contrataciones acumuladas

**Evolución del peso de las contrataciones en Amurrio sobre el total de contrataciones de la comarca. 2019-2024**



En cuanto a la evolución de las contrataciones indefinidas en Amurrio, se observa que, tras el impulso derivado de la reforma laboral de 2022, este tipo de contratación alcanzó en 2023 su máximo histórico, con un 36,8% del total, muy por encima de los niveles registrados en años previos (en torno al 10–12%). No obstante, en 2024 se produce una corrección a la baja hasta el 16,4%, lo que devuelve a la temporalidad su posición predominante, con el 83,6% de las contrataciones. Aunque la reforma laboral inicialmente provocó una conversión masiva a fijos, la contratación temporal sigue existiendo bajo las modalidades permitidas por circunstancias de la producción o sustitución, manteniendo una presencia significativa en el mercado laboral.

Por su parte, la jornada a tiempo completo mantiene su peso mayoritario, representando en 2024 el 82,1% de los contratos firmados, en línea con los valores previos a la pandemia. La jornada parcial, en cambio, se sitúa en el 17,9%, lo que supone una ligera reducción respecto a los años de mayor incidencia (2021–2023) y confirma una tendencia hacia la estabilización en el tipo de jornada laboral.



## Contratación acumulada (stock) vs. Contratación anual 2024 (flujo)

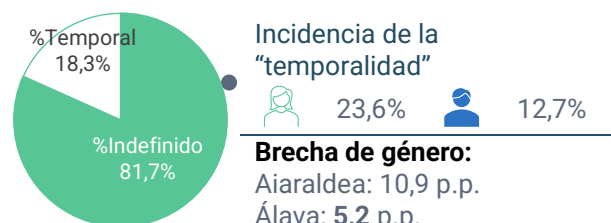
En Aiaraldea, el empleo consolidado muestra una alta estabilidad, con un 81,7 % de contratos indefinidos y solo un 18,3 % temporales. Sin embargo, la temporalidad afecta más a las mujeres (23,6 %) que a los hombres (12,7 %), reflejando una brecha de género de 10,9 puntos porcentuales. En cuanto a la jornada laboral, el 85 % de las personas ocupadas trabaja a tiempo completo, pero la parcialidad también es claramente femenina: un 25,3 % de las mujeres frente a un 5,1 % de los hombres, lo que evidencia una brecha de 20,2 puntos, superior incluso a la media alavesa.

En cambio, en Amurrio, los datos de contratación formalizada en 2024 muestran un escenario más precario: el 82,5 % de los contratos son temporales, lo que confirma la alta rotación del mercado laboral local. La incidencia de la temporalidad es especialmente alta entre las mujeres (87,3 %) frente al 69,6 % de los hombres y la brecha de género es de (17,7 p.p.), debido a una mayor proporción de contratación temporal femenina. En cuanto al tipo de jornada, el 79,4 % de los contratos son a tiempo completo, pero la parcialidad afecta al 54,1 % de las mujeres y solo al 7,8 % de los hombres, generando una brecha muy pronunciada de 46,3 puntos porcentuales.

Distribución de la contratación en el mercado laboral de Aiaraldea vs. Dinámica de contratación formalizada en Amurrio a lo largo del año 2024 (%)

### Población ocupada AIARALDEA

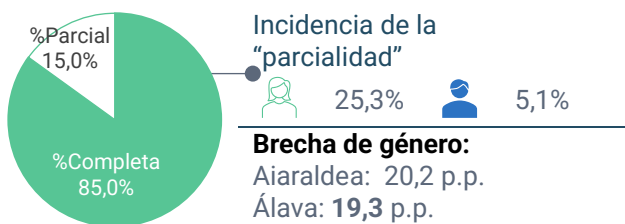
#### Tipo de contrato



**Incidencia de la "temporalidad"**  
 23,6% (Mujer) 12,7% (Hombre)

**Brecha de género:**  
 Aiaraldea: 10,9 p.p.  
 Álava: 5,2 p.p.  
 CAE: 6,1 p.p.

#### Tipo de jornada



**Incidencia de la "parcialidad"**  
 25,3% (Mujer) 5,1% (Hombre)

**Brecha de género:**  
 Aiaraldea: 20,2 p.p.  
 Álava: 19,3 p.p.  
 CAE: 19,7 p.p.

Fuente: Censo de Mercado de Trabajo IV Trimestre 2023

### Tipología de Contratos formalizados 2024 en AMURRIO

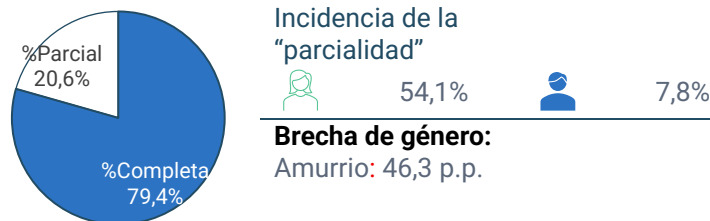
#### Tipo de contrato



**Incidencia de la "temporalidad"**  
 87,3% (Mujer) 69,6% (Hombre)

**Brecha de género:**  
 Amurrio: 17,7 p.p.

#### Tipo de jornada



**Incidencia de la "parcialidad"**  
 54,1% (Mujer) 7,8% (Hombre)

**Brecha de género:**  
 Amurrio: 46,3 p.p.

Fuente: Contrataciones anuales acumuladas Lanbide .

**Precariedad laboral femenina**

## ■ Caracterización de los contratos en 2024

A lo largo de 2024, el tejido empresarial de Amurrio formalizó un total de 3.211 contrataciones, correspondientes a 1.273 personas contratadas. Un volumen de contratación que refleja la continuidad de la actividad laboral local, aunque con un descenso en la proporción de contratos indefinidos, tras el fuerte impulso registrado en 2023. Así, en 2024 el peso de la contratación indefinida se sitúa en el 16,4%, lo que supone una corrección de más de 20 puntos porcentuales respecto al máximo alcanzado el año anterior, y devuelve a la temporalidad su posición predominante, con el 83,6% de los contratos formalizados.

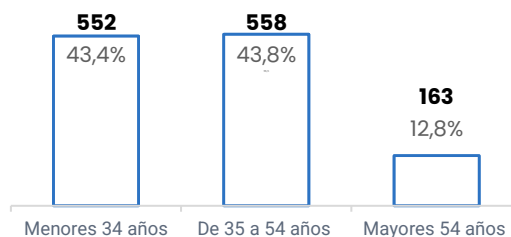
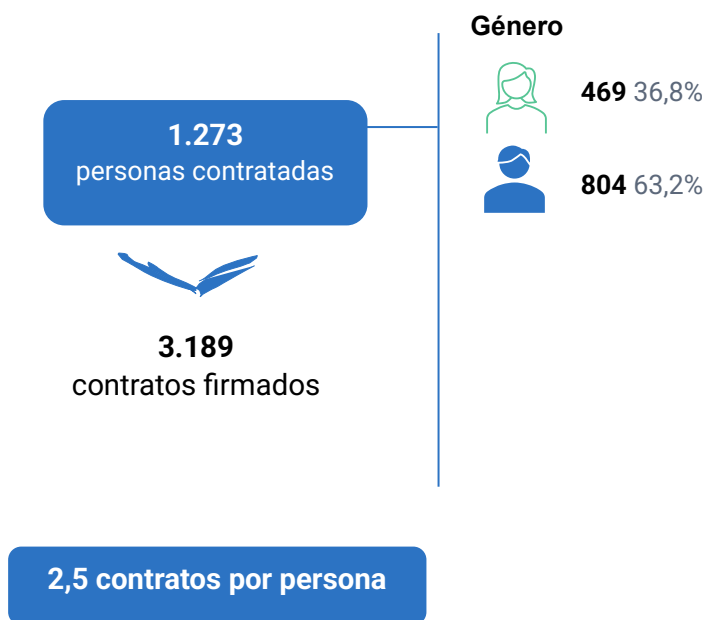
El análisis por grupos de edad muestra que la contratación por grupos de edad se distribuye de forma equilibrada entre jóvenes y población de 35–54 años (43,4% y 43,8%, respectivamente), mientras que las personas de 55 y más años representan el 12,8% del total de incorporaciones. Por su parte, la distribución por género refleja una mayor presencia masculina, con los hombres representando el 63,2% de las personas contratadas. Por el contrario, las mujeres solamente representan el 36,8% de las contrataciones realizadas en 2024.

En cuanto al tipo de jornada, el 82,21% de los contratos se firmaron a tiempo completo, frente al 17,9% a tiempo parcial, proporciones que confirman una predominancia de la jornada completa y una parcialidad relativamente contenida, en línea con la tendencia observada en ejercicios anteriores.

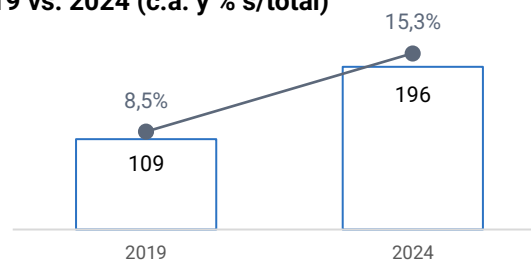
En conjunto, los resultados de 2024 describen un mercado laboral activo, pero todavía caracterizado por una elevada temporalidad y una marcada segmentación por edad y género, aspectos que continúan condicionando la calidad y estabilidad del empleo en Amurrio.

En Amurrio se ha detectado un importante grupo de personas que encadenan contratos temporales o de temporada. Se trata de trabajadores y trabajadoras que alternan periodos de empleo y desempleo en las mismas empresas. Durante los meses inactivos viven del paro o de ahorros, asumiendo esa situación como parte del ciclo habitual. Este fenómeno se observa a menudo en el ámbito industrial como en Servicios auxiliares de la industria, donde las condiciones económicas son más elevadas.

### Dinamismo de la contratación en Amurrio 2024 (Nº personas y contratos firmados)



### Evolución de contrataciones entre personas de origen extranjero 2019 vs. 2024 (c.a. y % s/total)



**Fuerte incremento en 6 años**

Fuente: Lanbide. Contrataciones acumuladas 2024

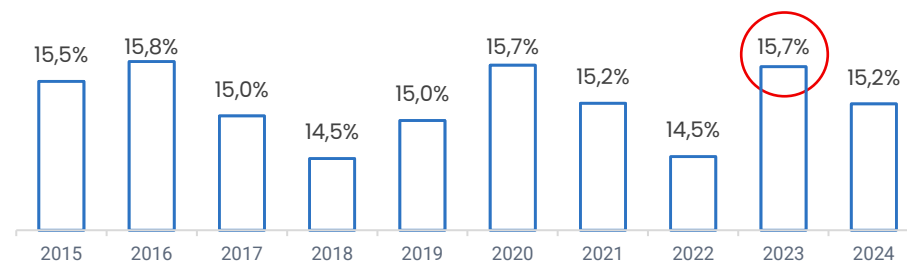
Por último, cabe destacar el avance de la contratación de personas de origen extranjero en Amurrio, que en 2024 alcanzan su máximo histórico, representando el 15,3% del total de contrataciones, frente al 8,5% registrado en 2019. Este incremento evidencia una mayor presencia y participación del colectivo extranjero en el mercado laboral local, superando claramente el peso que este grupo tiene sobre el conjunto de la población residente. Los sectores con mayor volumen de contratos son: Industria (63%) y, en menor medida, Hostelería (7%) y Educación (5%).

## Retrato del desempleo en Amurrio

En términos generales, el análisis histórico del paro en Amurrio muestra una tendencia de estabilidad en niveles elevados durante la última década, sin consolidar aún una reducción significativa del desempleo.

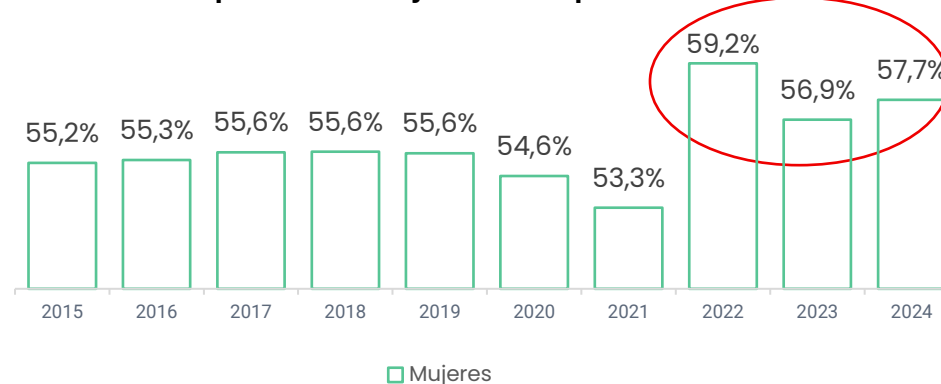
- Mantenimiento del desempleo en niveles altos:** el índice de paro ha pasado del 15,5% en 2015 al 15,2% en 2024, lo que refleja una escasa variación en nueve años y la persistencia de una situación estructural de desempleo. Aunque se observaron ligeras mejoras puntuales – como en 2019 (14,5%) o 2023 (14,5%)–, el repunte de 2024 devuelve el indicador a valores similares a los de mediados de la década anterior, evidenciando la fragilidad de la recuperación laboral en el municipio. El desempleo en Amurrio tiene un fuerte componente estructural, se estima que pueda representar entre un **30% y un 40% del total y se vincula a factores históricos, económicos y socioculturales**. El sistema de ayudas ha generado cierta dependencia institucional también en algunos colectivos y, aunque muchas personas desean trabajar, perciben las ayudas como un trámite temporal.
- Brecha de género persistente:** que se eleva tras la pandemia en 2024, el índice de paro masculino se sitúa en el 6,8%, mientras que el femenino alcanza el 8,9%, lo que supone una diferencia de 2,1 puntos porcentuales. Si bien la distancia entre ambos colectivos es menor que la observada en otros contextos, se mantiene constante desde 2015, reflejando una mayor vulnerabilidad del empleo femenino, probablemente asociada a su concentración en sectores de mayor temporalidad o parcialidad laboral.

**Evolución del Índice de Paro en Amurrio. 2015-2024**



Fuente: Lanbide. Índice de paro

**Evolución del peso de las mujeres desempleadas. 2015-2024**

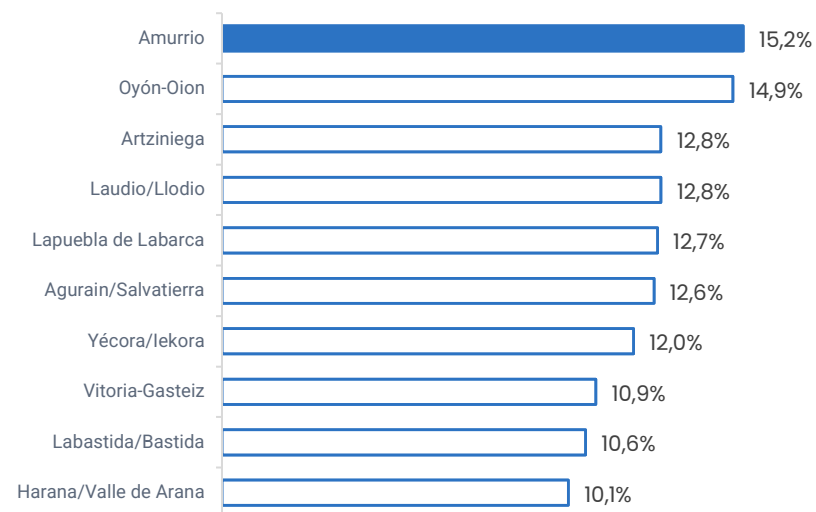


Fuente: Lanbide. Índice de paro.

- Comparativa territorial: con un índice de paro del 15,2%, Amurrio se sitúa por encima de la media comarcal y provincial, superando los registros de municipios cercanos como Laudio (12,8%) o Agurain (12,6%), y muy por encima de la media de Álava (10,9%). Esta posición en el tramo alto del ranking alavés refleja una situación laboral más desfavorable en el ámbito local.

**Paro registrado en Lanbide. Amurrio a la cabeza**

**Ranking de índice de paro en Álava**



Fuente: Lanbide. Índice de paro. 4º Trimestre 2024.

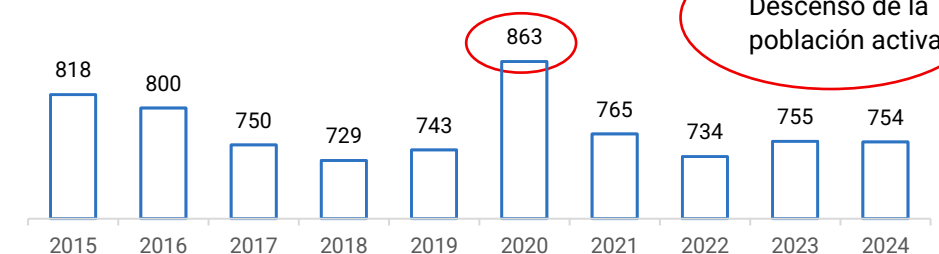
## ■ Caracterización de las personas desempleadas

Según los datos de Lanbide correspondientes al paro registrado en 2024, Amurrio contabiliza una media anual de 754 personas desempleadas, cifra que mantiene prácticamente estables los niveles de desempleo respecto al año anterior (755 en 2023) y consolida una tendencia de contención tras el repunte de 2020 vinculado a la crisis sanitaria. En términos estructurales, el desempleo local se mantiene dentro de un rango relativamente constante desde 2015, oscilando entre las 700 y 850 personas desempleadas anuales.

En Amurrio, una gran parte de los y las jóvenes prolonga su formación, cursando ciclos formativos de grado medio y superior o estudios universitarios. Esto retrasa su incorporación al mercado laboral, aunque cuando lo hacen, suelen encontrar empleo con relativa rapidez.

**Desempleo por sexo:** El análisis por género muestra que el desempleo femenino continúa siendo mayoritario, con 451 mujeres desempleadas (57,7%) frente a 330 hombres (42,3%). Esta diferencia sitúa la brecha de género en el desempleo en torno a los 15 puntos porcentuales, un diferencial que se mantiene estable a lo largo del tiempo y que evidencia la mayor vulnerabilidad laboral de las mujeres, previsiblemente vinculada a su mayor concentración en sectores de empleo temporal o parcial. Además, esta distribución es similar a la que presenta el TH de Álava.

### Evolución de las personas desempleadas entre 2015 y 2024



Fuente: Lanbide. Demandades de empleo.

### Desempleo por sexo en 2024



Fuente: Lanbide. Demandades de empleo.

**Desempleo por edad:** En términos de edad, el grupo de 35 a 54 años concentra más de la mitad del desempleo (54,5%), seguido por el colectivo mayor de 55 años (28,6%), mientras que las personas menores de 35 años representan únicamente el 16,9% del total. En el TH de Álava este último grupo tiene mucho más peso (24,5%).

Estos datos confirman que el desempleo en Amurrio se concentra en la franja intermedia y senior de la población activa, con un peso relativamente reducido del desempleo juvenil. En particular, la situación del colectivo mayor de 55 años resulta preocupante, tanto por su volumen (más de una cuarta parte de las personas desempleadas) como por su carácter estructural y prolongado en el tiempo, lo que sugiere dificultades de reinserción laboral en las etapas finales de la vida activa.

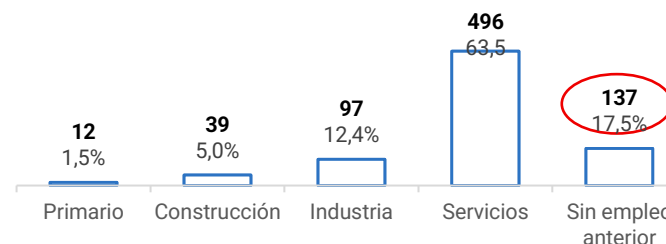
**Desempleo por sectores:** Por sectores de actividad, el 63,5% de las personas desempleadas procede del sector servicios, seguido de la industria (12,4%) y la construcción (5%), mientras que el 17,5% corresponde a personas sin empleo anterior. Esta distribución confirma el predominio del sector terciario en la estructura laboral del municipio, así como la debilidad de los nichos de empleo industrial y agrario, tradicionalmente relevantes en el contexto comarcal. El TH de Álava, presenta un menor % de personas que han trabajado en el sector industrial (9,6%) y sin empleo anterior (14,3%).

**Población extranjera:** En cuanto al origen, las personas de nacionalidad extranjera representan el 23,2% del total de personas desempleadas en Amurrio (181 personas), proporción claramente superior a su peso demográfico en el municipio, lo que evidencia una mayor exposición al desempleo de este colectivo. Por procedencia, más de la mitad de las personas desempleadas extranjeras (58%) son originarias del Magreb, seguidas de la población latinoamericana (12,7%) y de otros países europeos (12,2%). El peso de la población desempleada extranjera en Amurrio es inferior a la que presenta Álava en su conjunto (26,1%). Además, Álava tiene mayor representación de población subsahariana (12,9%) y de población latinoamericana (21,6%).

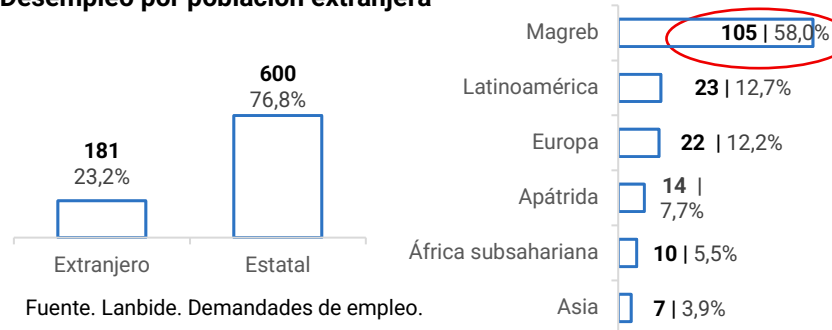
### Desempleo por edad



### Desempleo por sectores de actividad



### Desempleo por población extranjera



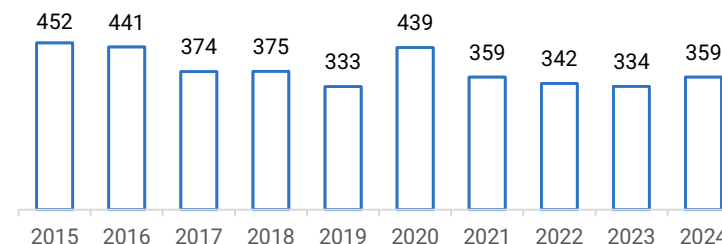
Fuente: Lanbide. Demandades de empleo.

## Personas paradas de larga duración (PLD)

Entre 2015 y 2024, la población desempleada de larga duración en Amurrio desciende de 452 a 359 personas, lo que supone una reducción del 20,6%. Tras una mejora constante hasta 2019, la crisis provocada por la pandemia interrumpió esta tendencia, generando un repunte temporal en 2020. En los años siguientes, el desempleo volvió a moderarse y se estabilizó en torno a las 350 personas. Esta evolución indica un avance sostenido en la recuperación del empleo, aunque también evidencia la persistencia de un grupo con mayores dificultades de inserción laboral. La distribución por sexo de las personas paradas de larga duración evidencia una amplia incidencia de las mujeres, en donde representan casi dos tercios del total. La diferencia de más de 30 puntos porcentuales sugiere que las mujeres afrontan mayores obstáculos para reincorporarse al mercado laboral una vez pierden el empleo.

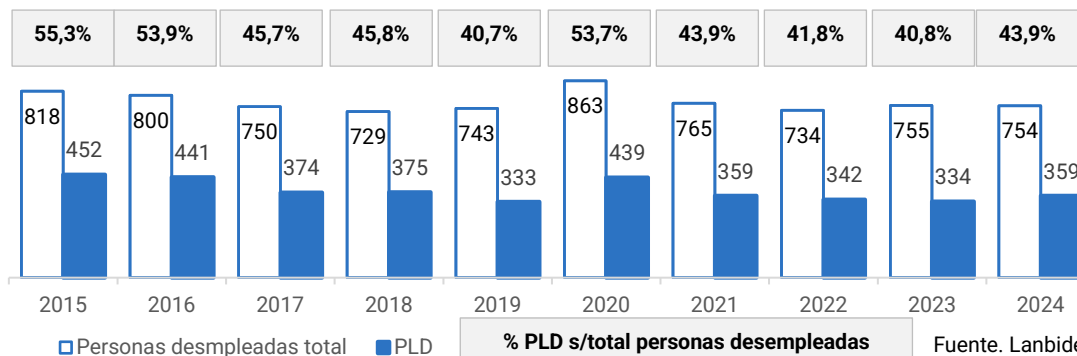
Entre 2015 y 2024, el peso de las personas desempleadas de larga duración (PLD) sobre el total de personas desempleadas en Amurrio muestra una evolución claramente descendente, aunque con altibajos. En 2015, las PLD representaban el 55,3% del total de personas desempleadas, mientras que en 2024 su peso se reduce al 43,9%, lo que supone una disminución de más de 11 puntos porcentuales en el periodo. La tendencia general es de mejora sostenida hasta 2019, cuando la proporción cae al 40,7%, reflejando una mejor absorción del desempleo prolongado en un contexto de recuperación económica. Sin embargo, en 2020 se produce un repunte notable hasta el 53,7%, consecuencia directa del impacto de la pandemia, que afectó especialmente a quienes ya se encontraban en situación de desempleo persistente. A partir de 2021, el indicador vuelve a moderarse y se mantiene en torno al 41-44%, señal de cierta estabilidad.

**Evolución de la población desempleada de larga duración. 2015-2024**



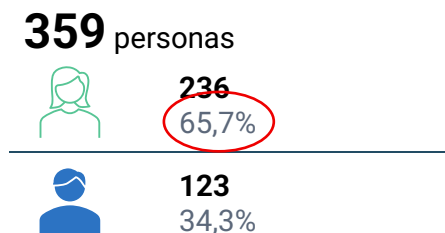
Fuente. Lanbide. Demandantes de empleo de larga duración.

**Evolución del peso de las personas PLD sobre las personas desempleadas. 2015-2024**



Fuente. Lanbide. Demandantes de empleo de larga duración.

**Distribución de la población desempleada de larga duración en Amurrio por género. 2024 (c.a. y %)**



## ■ Las demandas de empleo por ramas de actividad

### Mercado laboral en la comarca

- **Industria:** sigue siendo el motor económico, pero requiere perfiles cualificados. Una parte de las empresas del entorno demandan perfiles técnicos de **mantenimiento, electromecánica, automatización y robótica**, áreas donde hay escasez de personal cualificado. No obstante, se observa una **falta de vocaciones industriales** entre la juventud y una **baja presencia de mujeres en las ramas técnicas**
- **Construcción y oficios:** se detecta una creciente demanda en albañilería, electricidad y mantenimiento. Parte del empleo ocupado por personas migrantes que se organizan en cuadrillas.
- **Hostelería:** es un sector con demanda, pero muy precario, con horarios duros y baja estabilidad.
- **Cuidados (socio sanitario):** gran oportunidad de inserción rápida, aunque con condiciones precarias. La falta de personal hace que las residencias sí colaboren más con entidades de intermediación laboral.

## Rentas y Prestaciones económicas

### Rentas medias:

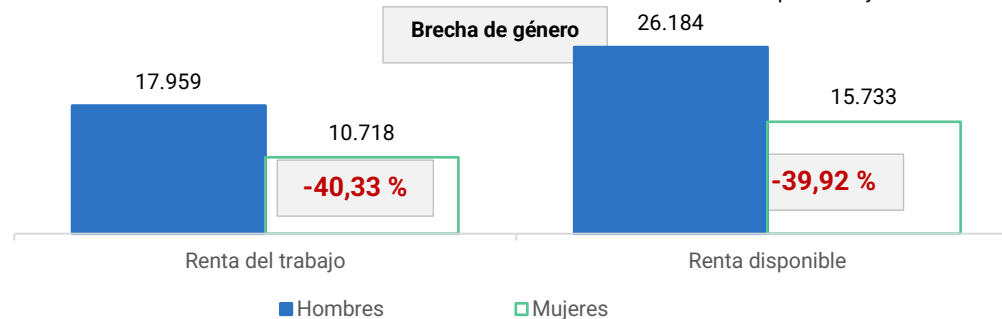
Entre 2015 y 2023, Amurrio ha experimentado una mejora sostenida en los niveles de renta, en línea con la evolución de la comarca y de Álava. La renta del trabajo ha aumentado un 23 %, pasando de 11.630 € a 14.338 €, mientras que la renta disponible (que incluye otros ingresos y transferencias) ha crecido un 25 %, alcanzando los 20.958 €. Estos valores sitúan a Amurrio en una posición intermedia dentro del territorio, con niveles muy próximos a la media comarcal y algo inferiores a los de Álava.

Sin embargo, el análisis por sexo revela una fuerte brecha de género: en **Amurrio**, las mujeres perciben aproximadamente **un 40 % menos** que los hombres tanto en renta del trabajo como en renta disponible. Esta diferencia se repite en la comarca y en el conjunto de Álava, aunque con menor intensidad, lo que sugiere que en Amurrio la desigualdad de ingresos por sexo es mayor que en el entorno provincial. El estudio sobre la feminización de la pobreza en Amurrio de 2024 ya recogía esta tendencia afirmando que los hogares donde las mujeres son la principal contribuyente tienen menos recursos económicos en general, independientemente de la estructura familiar.

Comparativa de las Rentas de trabajo y Renta disponible

Municipio / Comarca	Renta del trabajo 2015	Renta del trabajo 2023 (Variación)	Renta disponible 2015	Renta disponible 2023 (Variación)
Álava	12.258 €	14.680 € (+20%)	16.749 €	20.937 € (+27%)
Comarca	11.359 €	14.060 € (+24%)	16.219 €	20.355 € (+25%)
Amurrio	11.630 €	14.338 € (+23%)	16.535 €	20.958 € (+25%)

Fuente: Eustat. Estadística de renta personal y familiar



## ■ Prestaciones económicas

La evolución de las prestaciones económicas vinculadas al desempleo en Amurrio entre 2020 y 2024 muestra variaciones significativas tanto en volumen como en composición, reflejando cambios en la situación laboral y social del municipio.

La **Renta de Garantía de Ingresos (RGI)** destaca por su incremento del 42 % entre 2022 y 2024 (de 177 a 251 perceptores), tras varios años de oscilaciones. Este repunte podría interpretarse como un aumento de la vulnerabilidad económica o un desplazamiento de parte de la población hacia mecanismos de apoyo más asistenciales ante empleos inestables o insuficientes.

Las **prestaciones contributivas** muestran una subida del 20 % en el mismo periodo (de 164 en 2019 a 197 en 2024), lo que sugiere una cierta recuperación de la afiliación previa al desempleo y una mejora moderada en la cobertura del sistema contributivo.

En cambio, los **subsidios por desempleo** presentan un comportamiento más errático: tras una reducción del 20 % entre 2020 y 2022 (de 160 a 128), se produce una recuperación parcial hasta los 146 perceptores en 2024, lo que equivale a un crecimiento del 14 % respecto al mínimo del periodo.

La distribución por sexo en 2025 pone de relieve las desigualdades persistentes en el acceso a la protección por desempleo: los hombres representan el 64 % de los perceptores del subsidio y el 60 % de los beneficiarios de prestaciones contributivas.

**Evolución de las principales prestaciones en Amurrio. 2020-2024**



Fuente: Lanbide. Principales colectivos de la demanda por comarca y ramas de actividad a diciembre 2015-2024

### Distribución de los perceptores de Subsidio de desempleo y prestaciones contributivas en Amurrio por sexo. 2024



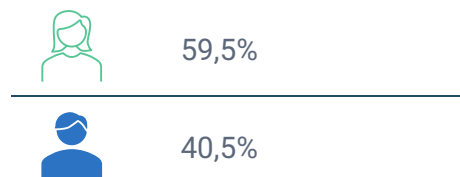
Fuente: Principales colectivos de la demanda por comarca y ramas de actividad durante el 2025

### Tipología de la RGI

Mayor presencia femenina entre la población beneficiaria, en línea con la tendencia observada también en el desempleo de larga duración: mujeres (59,5%) y hombres (40,5%).

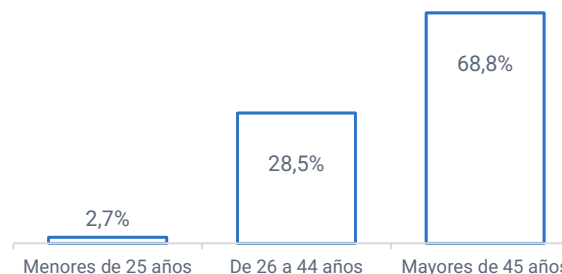
Por edad, el grupo más numeroso es el de mayores de 45 años (68,8%), seguido del tramo de 26 a 44 años (28,5%), mientras que los menores de 25 años apenas representan el 2,7%. Este perfil evidencia que la RGI tiene un peso especialmente relevante entre personas de edad media y avanzada, con mayores dificultades para acceder a un empleo estable o de suficiencia económica.

#### Distribución de la RGI en Amurrio por género. Diciembre 2024



Fuente: Tablas de gestión de la Renta de Garantía de Ingresos 2024 Diciembre

#### Distribución de la RGI en Amurrio por edad. Diciembre 2024

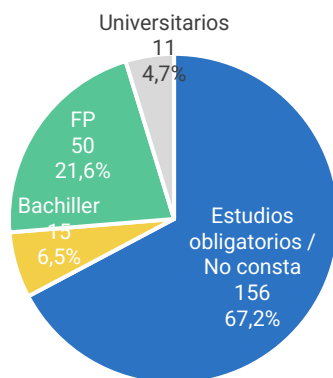


Fuente: Tablas de gestión de la Renta de Garantía de Ingresos 2024 Diciembre

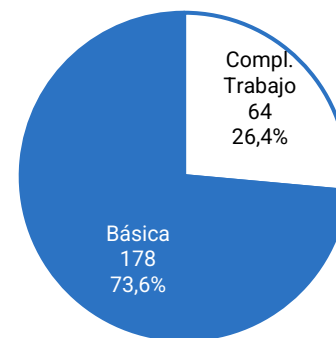
En cuanto al **nivel formativo**, predominan quienes cuentan con estudios obligatorios o sin titulación registrada (67,2%), frente a un 21,6% con formación profesional, un 6,5% con bachillerato y apenas un 4,7% con estudios universitarios. Esta distribución pone de relieve la estrecha relación entre bajos niveles educativos y riesgo de exclusión económica.

Finalmente, en lo referente al **tipo de prestación**, el 73,6% de las personas beneficiarias percibe la RGI básica, mientras que el 26,4% la recibe como complemento al empleo, lo que indica que una parte de la población trabajadora mantiene ingresos insuficientes y requiere apoyo para alcanzar un nivel mínimo de vida, aunque son una minoría en la RGI.

**Distribución de la RGI en Amurrio por nivel formativo  
Diciembre 2024**



**Distribución de la RGI en Amurrio por tipo de complemento.  
Diciembre 2024**

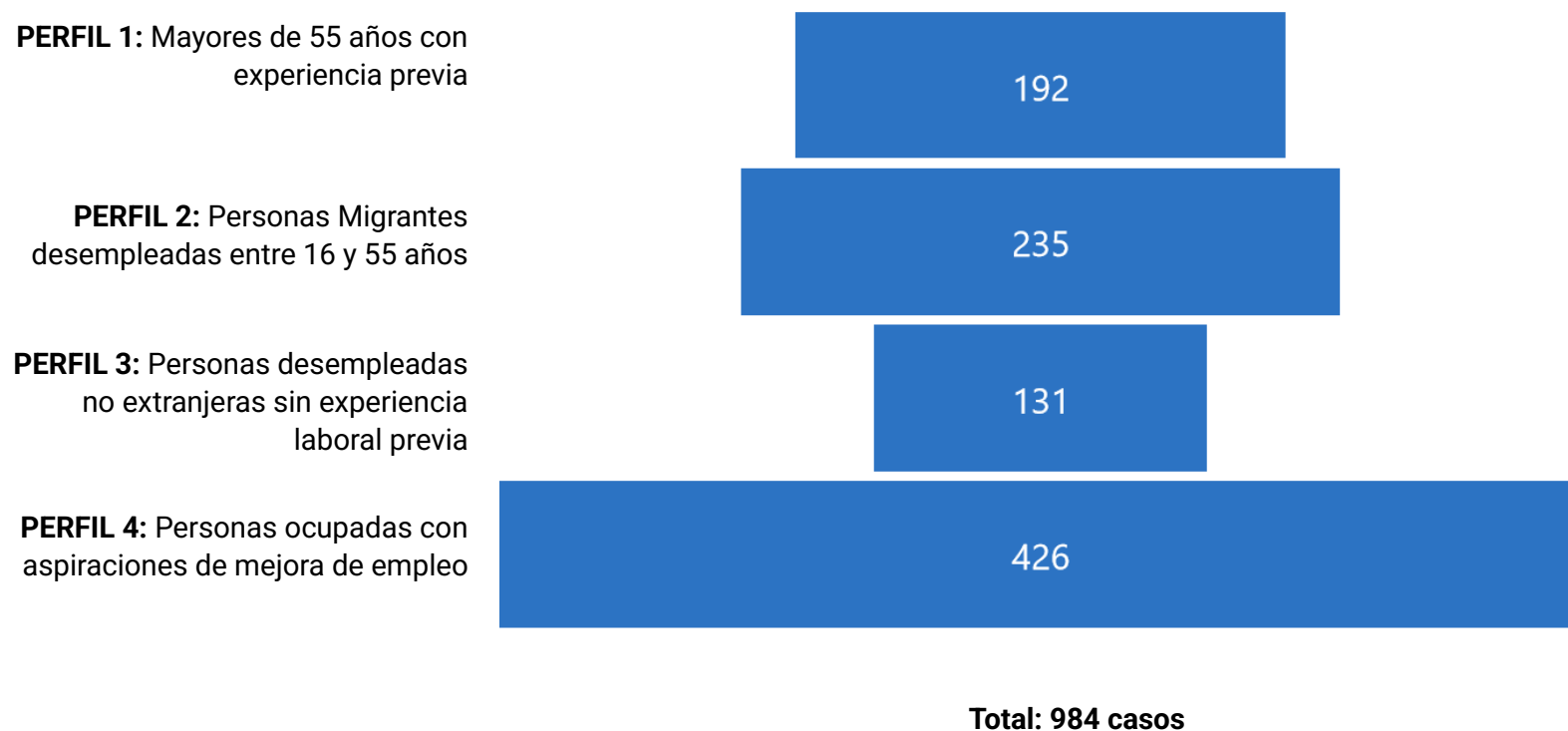


Fuente: Lanbide. Fichero estadístico RGI por Comarca. Diciembre 2024.

En resumen, el mercado laboral de Amurrio combina una alta calidad salarial en el sector industrial con un elevado desempleo estructural. La dependencia del metal y la escasa diversificación económica limitan la creación de nuevos nichos de empleo.

Amurrio afronta el reto de **diversificar su economía, retener talento y dinamizar su mercado laboral**, manteniendo al mismo tiempo la cohesión social que ha caracterizado históricamente al municipio.

## 7. Colectivos vulnerables en Amurrio



## PERFIL 1. Mayores de 55 años con experiencia laboral previa

- Son personas con largas trayectorias laborales en empresas manufactureras, del metal, sector logístico, construcción y de servicios. Muchas de ellas afectadas por ERE o prejubilaciones. Existen casos de personas que, tras décadas en una misma empresa, tienen grandes dificultades para reorientar su perfil profesional.
- Algunos buscan reincorporarse, pero otros han optado por no volver al mercado laboral debido a las condiciones precarias actuales, la proximidad de la jubilación o la pérdida de motivación.
- Este grupo enfrenta dificultades de empleo debido a la edad, y algunos no se sienten motivados para continuar buscando trabajo debido a la cercanía de la jubilación.
- Se trata de Personas con trayectorias laborales rotas (despidos, cierre de empresas); personas con dificultades para adaptarse a requisitos actuales (titulaciones mínimas, uso de internet, currículum digital); representan un núcleo estable de usuarios que reaparecen cada año en los programas.

**Subgrupo: Las mujeres mayores de 55 años** son otro de los colectivos con mayores dificultades de inserción. Muchas proceden de ocupaciones administrativas o de servicios, y se enfrentan a un mercado laboral que les ofrece principalmente empleos precarios: cuidados, limpieza o servicios domésticos. A menudo sus competencias digitales y de idiomas son limitadas, lo que restringe su acceso a otros sectores.

**Casos seleccionados:** Personas desempleadas, mayores de 55 años; con experiencia laboral previa.

**Cuantificación del colectivo:** 192 casos de personas en paro registrado. Mujeres: 101; Hombre 91.

## PERFIL 2. Personas Migrantes desempleadas entre 16 y 55 años con baja cualificación o con títulos no homologados y/o en situación irregular

- **Migrantes regulares:** A pesar de contar con la documentación en regla, muchas personas migrantes continúan enfrentándose a barreras significativas vinculadas a la homologación de títulos, el desconocimiento del sistema laboral y las diferencias culturales. Este fenómeno es especialmente visible entre quienes proceden de países como Perú, que, pese a disponer de formación académica y experiencia profesional, encuentran grandes dificultades para que sus cualificaciones sean reconocidas o para acceder a empleos acordes a su perfil.

Aunque estén regularizados, estos colectivos siguen afrontando obstáculos estructurales, como la escasez de oportunidades laborales y la segmentación del mercado de trabajo. En los últimos años se observa un incremento de migrantes provenientes de Perú, que constituyen un perfil en expansión dentro de los colectivos vulnerables.

En términos de género, las mujeres tienden a insertarse en el sector de cuidados de personas mayores, hostelería y limpieza, aunque las condiciones de trabajo suelen ser precarias, con salarios bajos, horarios irregulares y escaso reconocimiento social. Predominan las personas originarias de Perú, Colombia y el Magreb. Sin embargo, **el trabajo de cuidado se convierte en un factor de precariedad**. Por otro lado, los hombres se orientan hacia la construcción, hostelería y otros oficios.

La **gestión de permisos de trabajo y la carga burocrática** asociada suponen un obstáculo adicional para la contratación: las pequeñas empresas, en particular, suelen sentirse desbordadas por los trámites y, en ocasiones, optan por contratar a personas nacionales incluso cuando las personas migrantes disponen de la formación necesaria. Muchas personas llegan sin documentación y deben atravesar procesos largos y complejos de regularización –por ejemplo, cumplir con dos años de empadronamiento para acceder al arraigo.

- **Migrantes irregulares:** Este colectivo tiene serias barreras para acceder al empleo debido a su situación administrativa y el idioma. Es frecuente que muchos de estos colectivos, debido a la falta de opciones formales, terminen trabajando en la economía sumergida, lo que complica su estabilidad laboral. En algún caso hay empadronamientos ficticios para cumplir requisitos legales.

**Casos seleccionados:** Personas migrantes desempleadas entre 16 y 55 años; estudios con baja cualificación o con títulos no homologados y/o en situación irregular

**Cuantificación del colectivo de personas migrantes regulares:** 157 casos de personas en paro registrado. Mujeres: 106; Hombre 51.

**Migrantes irregulares**<sup>12</sup>: 78 (dato estimado).

<sup>12</sup> Según la Encuesta de la Población de Origen Extranjero (EPOE) del Departamento de Bienestar, Juventud y Retro Demográfico del Gobierno Vasco, en la CAE, aproximadamente un 7% de personas migrantes se encuentran en situación irregular en 2023 (Pág. 22). Si se aplica este mismo porcentaje para Amurrio, se estima que serían 78 personas en situación irregular

### PERFIL 3. Personas desempleadas no extranjeras sin experiencia laboral previa

En algunos casos, suelen encontrarse en una etapa de transición entre la formación y el mercado laboral.

#### Las características más comunes son:

- Edad: mayor presencia de jóvenes menores de 30 años.
- Nivel formativo: heterogéneo. Algunos con baja cualificación o abandono escolar temprano; otros con formación media o superior, pero sin experiencia práctica.
- Condición familiar: en muchos casos dependientes económicamente de su entorno familiar.

#### Situaciones frecuentes:

- Jóvenes recién titulados sin experiencia profesional ni redes de contacto que faciliten su inserción.
- Personas que han dedicado años a tareas domésticas o de cuidados, que intentan incorporarse al empleo formal por primera vez.
- Familias monoparentales (en muchas ocasiones mujeres solteras con dificultades de conciliación), lo que limita su acceso a empleos estables.
- Desmotivación acumulada tras múltiples intentos fallidos de inserción o rechazo por falta de experiencia.

#### Principales barreras:

- Falta de experiencia laboral previa.
- Desajuste entre formación y demandas del mercado y/o escasa formación práctica o técnica.
- Escasa red de contactos o de apoyo laboral; desconocimiento de programas o itinerarios.
- Baja autoestima, inseguridad ante el mercado laboral o frustración por rechazos.

#### Subgrupo: Personas con discapacidad o limitaciones de salud leve.

- Las personas con discapacidades, tanto físicas como psíquicas, tienen dificultades para acceder a trabajos ordinarios, y muchos de ellos solo pueden acceder a empleos protegidos en centros especializados o a talleres ocupacionales.

**Casos seleccionados:** paro registrado; personas no extranjeras; sin experiencia laboral previa.

**Cuantificación del colectivo: 131 casos.** 51 casos de personas apuntadas en Lanbide (mujeres: 28; hombres 23). **Además, entre 70 y 100 personas con discapacidad o limitaciones de salud leve** (dato estimado<sup>13</sup>). Parte de estas personas pueden estar trabajando en CEE o en Centros de Inserción.

<sup>13</sup> Dato estimado a partir de la población total de Amurrio en edad de trabajar; Proporción de personas con discapacidad reconocida en edad laboral en Álava; Proporción de personas con alguna limitación de salud leve (no siempre reconocida); estudios de salud laboral la Tasa de empleo y paro en personas con discapacidad; Tasa de actividad y paro en personas con limitaciones de salud leve.

## PERFIL 4. Personas ocupadas con aspiraciones de mejora de empleo (precariedad laboral)

Aunque no se trate de casos de personas en situación de desempleo, se ha añadido un cuarto perfil representado por las personas que están dadas de alta en Lanbide para tratar de encontrar un empleo mejor.

Se caracteriza por la inseguridad laboral y económica, la falta de reconocimiento profesional, bajas condiciones laborales (falta de protección social, horarios irregulares, alta rotación, escasas oportunidades de promoción o formación. Su vulnerabilidad se agrava en mujeres, personas jóvenes y migrantes (contratos a jornada parcial no deseados o deseados por necesidad de conciliar o de llevar a cabo otras responsabilidades).

### Características generales del colectivo

- Predominio de jóvenes menores de 30 años, con inserción laboral inestable o en su primer empleo.
- Creciente presencia de personas mayores de 45 años que han perdido empleos estables y aceptan condiciones peores por necesidad.
- Alta representación de mujeres, especialmente en sectores feminizados (cuidados, limpieza, comercio, hostelería). Sufren una doble precariedad: laboral y de conciliación familiar.
- Elevada participación de personas migrantes, tanto regulares como en proceso de regularización.
- Se concentran en ocupaciones de baja cualificación y con alta rotación (servicio doméstico, agricultura, hostelería, construcción, Subcontratación industrial y logística).
- Ingresos irregulares o insuficientes para la estabilidad vital.
- Dependencia de ayudas (cobro de ayudas complementarias al salario) o del apoyo familiar para cubrir necesidades básicas.
- Necesidad económica inmediata: aceptar casi cualquier empleo para sostener ingresos.

**Casos seleccionados:** personas fijas discontinuas, otros demandantes; en régimen general o en régimen de autónomos y que tengan un nivel académico “hasta obligatorios”.

**Cuantificación del colectivo:** 426 casos de personas registradas en Lanbide. Mujeres: 177; Hombre 249.

### Otras consideraciones generales asociadas a los colectivos vulnerables:

**Cobro de ayudas sociales (RGI y otras).** En ocasiones, estas ayudas pueden tener un “efecto desincentivador” ya que en muchos casos los ingresos percibidos por prestaciones superan los salarios de los empleos ofertados, especialmente en hostelería, limpieza, trabajos del hogar... donde abundan los trabajos a jornada parcial. Esto genera una “pasividad estructural” y situaciones de dependencia institucional, agravadas por la burocracia y los desajustes entre los periodos de cobro y revisión de las ayudas.

**Pocas empresas asumen compromisos de contratación estable de colectivos vulnerables.** Prevalece la lógica de productividad inmediata: *“mándame la mejor persona, con los menos problemas posibles”*. Además, muchos programas piloto de inserción solo se mantienen mientras hay financiación (ayudas a las contrataciones).

**Planes de empleo y su efectividad: Planes de empleo temporales:** Se mencionan los **planes de empleo temporales**, que combinan formación y empleo durante períodos limitados. Aunque estos planes son útiles a corto plazo, los participantes a menudo no logran integrarse de manera estable en el mercado laboral debido a la falta de **conciencia laboral** o la dificultad para adaptarse a un entorno de trabajo formal.

**Limitación de los planes de formación:** Aunque la formación en habilidades básicas se ofrece en algunos planes, la falta de una formación práctica o más técnica limita las oportunidades de empleo estable. También se señala que, a menudo, la formación no tiene en cuenta las **dificultades culturales y lingüísticas**.

## 8. Las empresas locales y su posicionamiento en el mercado laboral del municipio

Se trata de una pequeña “cata empresarial” de 27 empresas locales participantes que, sin embargo, representa al 34% del empleo local y que consigue una distribución muestral representativa por rama de actividad. Industria (29,6%), Comercio (11,1%), Hostelería, Construcción y Transporte y Logística (7,4% cada una). De forma complementaria, la categoría de Otros servicios representa el 37,1%.

■ **Herramienta y objetivos:** A partir del panorama de ocupación, contrataciones y situación de desempleo se procede a analizar el nivel competitivo y la calidad del empleo generado y, más en concreto, un perfilado de las empresas locales que contratan efectivamente a personas con dificultades de empleabilidad. Para ello, se han llevado diferentes entrevistas en profundidad con agentes del tejido empresarial local y territorial, así como un **cuestionario on line** específico con refuerzo telefónico dirigido a una muestra de empresas.

■ **Dimensión empresarial:** La mayoría de las entidades presentan un tamaño pequeño o mediano, destacando especialmente las que cuentan con entre 10 y 49 personas empleadas (40,7%). Les siguen las microempresas con hasta 2 empleos (29,6%) y aquellas con 3 a 9 personas (18,5%). Las empresas de mayor tamaño son minoritarias, con un 7,4%<sup>14</sup> que emplea entre 50 y 249 personas y solo un 3,7%<sup>15</sup> que supera las 250 personas trabajadoras.

<sup>14</sup> Megatech Industries Amurrio y Kider Store Solutions.

<sup>15</sup> Tubos Reunidos Group SL.

## ■ Reclutamiento de personas y gestión del talento en la organización:

**Evolución de la plantilla desde 2019:** En el tejido empresarial de Amurrio se observa una **situación de estabilidad en el empleo**, ya que casi la mitad de las empresas (48,1%) mantiene el mismo tamaño de plantilla que en 2019. Las proporciones de empresas que han reducido (25,9%) y las que han crecido (25,9%) son equivalentes, lo que refleja un equilibrio entre dinámicas de ajuste y expansión, aunque sin una tendencia claramente positiva como en otros entornos.

**Principales causas de reducción o crecimiento:** Los factores más determinantes en la evolución del empleo empresarial están relacionados con el **aumento o disminución de la demanda y con procesos de reorganización interna**, ambos señalados por el 28,6% de las empresas.

**Previsión de contratación 2025-2026:** En Amurrio, alrededor de 4 de cada 10 empresas (37%) prevé contratar nuevo personal durante el periodo 2025-2026, mientras que el 63% no contempla incorporaciones. Estos datos apuntan a una moderada expectativa de creación de empleo, con un tejido empresarial que muestra cierta disposición al crecimiento, aunque mayoritariamente se mantiene en una posición de estabilidad. Este crecimiento previsto será entre 3 y 4 nuevas contrataciones de media; y se debe a dos grandes factores: **sustituciones** (jubilaciones, bajas, etc.) y **crecimiento del negocio y nuevos proyectos**, ambos con un 30% cada uno.

**Vías de contratación de personal:** las empresas recurren principalmente a **contactos personales y redes informales** (63%) para la incorporación de nuevo personal, lo que refleja la **relevancia de los canales de confianza y proximidad en el tejido local**. Entre las vías institucionalizadas, destacan Lanbide (44,4%) y las bolsas de empleo propias de las empresas (29,6%). En menor medida, se utilizan los portales de empleo en línea, las empresas de trabajo temporal (ETT) y las redes sociales profesionales como LinkedIn.

En cuanto a **las capacidades principales necesarias para cubrir los puestos clave**, son las **competencias blandas** las más valoradas, por encima de las competencias técnicas.

**Dificultades de la contratación.** Un 70,4% de las empresas manifiesta encontrar dificultades a la hora de contratar perfiles que cuenten con las competencias requeridas para los puestos ofertados. Estas dificultades son mayores en el caso de las empresas medianas sobre todo, cuando se trata de perfiles intermedios (técnicos de FP o grados superiores). Se detecta escasez de perfiles en sectores como electricidad **electrónica y robótica**, así como perfiles de ingeniería industrial y diseño industrial, fontanería, soldadura, y mantenimiento industrial.

A todo ello hay que unir el hecho de que algunas empresas se enfrentan a dificultades por retener a los empleados debido a las condiciones de trabajo, que no siempre son las más atractivas. En algunos casos, aunque hay una demanda clara de mano de obra, las condiciones laborales son muy rígidas, con horarios inflexibles y escasa atención al bienestar de la plantilla.

Los perfiles más difíciles de cubrir están relacionados con el ámbito **tecnológico e industrial**. Entre las áreas con mayor demanda se encuentran:

- **Tecnologías:** Especialmente en áreas como **ciberseguridad, análisis de datos, informática, telecomunicaciones...**
- **Industrias técnicas:** **Electricidad, mecánica y electrónica** continúan siendo esenciales, con la necesidad de **perfiles STEM** (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).
- **Formación profesional (FP):** La mayoría de las contrataciones (aproximadamente 60%) son de personas con formación profesional, ya sea de grado medio o superior, mientras que solo el 30% de las contrataciones corresponden a estudios universitarios.

Los factores más significativos que obstaculizan la contratación son: a la falta de talento especializado en el entorno, identificándose como el principal obstáculo. También destacan el aumento de las expectativas laborales de los candidatos y la falta de formación en sectores clave.

## ■ Adecuación de la formación académica y profesional

**Equipos formados:** algo más de la mitad de las empresas (51,9%) considera que la formación de las personas contratadas es adecuada para el desempeño de sus funciones. Un 3,7% valora incluso que dicha formación es superior a la requerida por el puesto. Sin embargo, un 37% opina que la formación de su personal es insuficiente para afrontar correctamente las tareas asignadas, Como respuesta a esta carencia, las empresas que detectan carencias en la cualificación de su personal consideran que la solución pasa principalmente por **mejorar o adaptar la formación**, tanto no reglada (30%) como reglada y no reglada de forma conjunta (30%). En la misma proporción (30%), se apuesta por reforzar la formación interna dentro de las propias empresas.

En muchos casos, el perfil de persona desempleada de la comarca tiene una formación escasa y, en algunos casos, no homologada, lo que dificulta su inserción en el mercado laboral, especialmente en un contexto en el que las empresas buscan empleo cualificado. En estas situaciones, se buscan personas que demuestren **interés y proactividad**, no solo aquellas que tienen formación, sino también las que están dispuestas a aprender y mejorar. El interés en la formación continua y la disposición para asumir responsabilidades son factores clave para lograr la empleabilidad.

**Valoración de la Oferta Formativa:** En Amurrio, el 37% de las empresas considera que la formación reglada es adecuada para su sector (11% la considera muy adecuada y 26% adecuada); mientras que el 63% la percibe como inadecuada (44% poco adecuada y 19% nada adecuada).

En cuanto a la formación no reglada, el 37% también la valora como adecuada (4% muy adecuada y 33 % adecuada) y el 63% como no adecuada (41% poco adecuada y 22% nada adecuada). En coherencia con esto, alrededor de 5 de cada 10 empresas (55,6%) reconocen haber buscado ofertas formativas a escala comarcal y no han encontrado la formación que demandaban.

## ■ Conciliación laboral

Las **medidas de conciliación laboral más implantadas** son: la jornada flexible en la entrada y salida, la concesión de días libres para asuntos personales y la jornada reducida. En menor medida, las empresas aplican planes de igualdad o permisos por cuidado de familiares, el teletrabajo y el banco de horas. A menudo, las empresas no están tan bien adaptadas a las necesidades modernas de la población trabajadora, en términos de conciliación laboral y familiar y bienestar laboral. Muchas de las empresas en la comarca siguen operando bajo modelos productivos antiguos, sin la flexibilidad o modernización que las personas trabajadoras, especialmente los más jóvenes, esperan hoy en día. Los horarios rígidos, la falta de conciliación y la baja comunicación entre empleados y gerentes son barreras que dificultan la retención de talento.

## ■ Contratación de perfiles de baja empleabilidad

El tejido empresarial de Amurrio muestra una **cierta sensibilidad hacia la inclusión laboral**, aunque con distintos niveles de incorporación según el perfil, alrededor de un 55,5% de las empresas del municipio ha contratado alguna persona con un perfil con dificultades de empleabilidad. En línea con esto, se observa que:

- Cerca de la mitad de las empresas (48,1%) ha contratado en los dos últimos años a personas jóvenes con falta de experiencia profesional, siendo este el perfil más habitual.
- Le siguen las personas migrantes (40,7%) y, a mayor distancia, las personas mayores de 45 años con dificultades de acceso al empleo (18,5%), las personas con baja cualificación (14,8%) y las personas paradas de larga duración (11,1%).
- Por último, la contratación de personas con discapacidad reconocida es aún residual (3,7%).

La valoración del desempeño laboral de las personas contratadas pertenecientes a colectivos con baja empleabilidad es **mayoritariamente positiva**. Un 78,6% de las empresas se declara muy o bastante satisfecha con su trabajo, mientras que solo un 21,4% muestra niveles bajos o nulos de satisfacción.

A partir de lo anterior, las empresas que han incorporado personas pertenecientes a colectivos con baja empleabilidad destacan principalmente los **beneficios económicos y fiscales** (35,7%) como el aspecto más positivo de esta experiencia. También se valora de forma significativa la **mejora del clima laboral y la cultura empresarial** (28,6%)

**Beneficios obtenidos:** En Amurrio, solo un 14,3% de las empresas que han contratado a personas con baja empleabilidad se ha beneficiado de ayudas o subvenciones públicas. Sin embargo, el 85,7 % no ha contratado este perfil de personas. Un 35,7 %, porque desconocía la existencia de este tipo ayudas; otro 35,7 %, porque cree que estas ayudas a la contratación no se adecúan a sus necesidades, y el 14,3% señala que no lo hacen por las dificultad que conlleva su tramitación.

**Razones para no contratar a estos colectivos:** Las principales razones que las empresas señalan para no contratar a personas pertenecientes a colectivos con baja empleabilidad se relacionan con la homologación de títulos y experiencia, la baja productividad y los costes adicionales que puede implicar su incorporación. En algunos casos también se mencionan aspectos legales y administrativos, especialmente en relación con personas migrantes o con discapacidad reconocida. También se han recogido casos que mencionan la baja disposición al desplazamiento entre las personas candidatas a empleos.

## ■ Propuestas y buenas practicas

En Amurrio, las empresas consideran que las administraciones públicas pueden mejorar la inserción laboral de los colectivos con mayores dificultades principalmente a través de **incentivos a la contratación** —como subvenciones y bonificaciones—, señalados por el 63% de las respuestas, y mediante **formación y capacitación**, mencionadas por el 51,9%. En menor medida, se destacan los programas de inserción laboral (22,2%). Las bolsas de empleo o plataformas de intermediación (18,5%) y el fomento de contratos de inserción y prácticas remuneradas (18,5%).

**Buenas prácticas:** Cerca de la mitad de las empresas declara no haber desarrollado acciones específicas para mejorar la empleabilidad o facilitar la contratación de perfiles de difícil cobertura. Entre quienes sí lo han hecho, destacan la **colaboración con centros de formación profesional y universidades** (37%), la **contratación de jóvenes sin experiencia** (18,5%) y la **formación interna o capacitación específica** (15%).

## 9. Retos de las 3 transiciones

### ■ Transición Tecnológica

La transición tecnológica se presenta como uno de los desafíos más significativos para Amurrio, especialmente entre aquellas personas con un acceso limitado a equipos informáticos o con escasas competencias digitales. Esta brecha se traduce en dificultades para realizar gestiones cotidianas como la búsqueda de empleo en línea, la firma digital de contratos o la tramitación de procedimientos administrativos. Aunque en el municipio existen iniciativas formativas y programas de acompañamiento digital, la falta de práctica regular impide consolidar los conocimientos adquiridos. Aun así, se destaca la actitud positiva y el interés de las personas participantes, que muestran disposición por aprender y mejorar, pese a una dependencia casi exclusiva del teléfono móvil y a un uso muy reducido del ordenador.

De forma más amplia, los retos tecnológicos atraviesan todos los sectores económicos locales. La implantación de herramientas vinculadas a la inteligencia artificial, la analítica de datos, la gestión en la nube o la ciberseguridad está transformando los modelos de negocio y la organización del trabajo. En este contexto, la carencia de perfiles cualificados, especialmente en ámbitos tecnológicos especializados, constituye una limitación creciente. Además, la adopción de nuevas tecnologías es todavía limitada, especialmente en el sector industrial. Aunque existe un claro interés por parte de las empresas en innovar, la digitalización y la automatización no están siendo tan rápidas como podrían ser. La falta de personal capacitado en tecnologías emergentes y la ausencia de perfiles especializados en áreas como **automoción** o **programación** son algunos de los obstáculos que enfrentan las empresas. Además, este problema se agrava especialmente las pequeñas y medianas empresas (pymes), que no siempre tienen los recursos para adaptarse a los cambios tecnológicos necesarios.

La digitalización representa, por tanto, un doble escenario de riesgo y oportunidad para Amurrio. En el comercio local, resulta clave para fortalecer la visibilidad y las ventas en línea; en el turismo y los servicios, permite mejorar la gestión y el conocimiento de los públicos. Para aprovechar plenamente su potencial, será necesario impulsar una alfabetización digital inclusiva, fomentar la capacitación tecnológica entre la población activa —particularmente mayores de 45 años— y acompañar a las empresas en su proceso de adaptación a una economía cada vez más digitalizada

## ■ Transición medioambiental

En Amurrio, la transición ambiental y la apuesta por la economía circular se perfilan como una vía de futuro que combina retos y oportunidades. Cada vez más empresas locales comienzan a adaptarse a nuevas normativas y modelos de producción sostenibles, lo que exige cambios en los procesos, pero también abre la puerta a sectores emergentes vinculados a la eficiencia energética, la gestión de residuos o el aprovechamiento de recursos naturales. Son, sin duda, posibles sectores de futuro, pero aún incipientes y difíciles de concretar en la comarca.

La sostenibilidad es una necesidad y, al mismo tiempo, una oportunidad. Las industrias deben adaptarse a las nuevas normativas medioambientales, pero también pueden encontrar formas de reducir emisiones sin comprometer la competitividad. La innovación en procesos es clave para hacer frente a este reto. Aunque la sostenibilidad es esencial no se debe perder de vista la necesidad de mantener la viabilidad de la industria. Equilibrar la sostenibilidad y la productividad será crucial para el futuro.

Las empresas de la comarca han mostrado un interés creciente por la sostenibilidad. Durante el último año, un número significativo de empresas en Amurrio se han involucrado en el cálculo de la huella de carbono. Aunque inicialmente este servicio fue gratuito, muchas empresas han repetido la medición de su huella de carbono en el siguiente año, mostrando un compromiso a largo plazo con la sostenibilidad.

Desde la perspectiva del empleo, la transición verde ofrece un potencial importante en Amurrio para ramas de actividad relacionadas con: Energías renovables, redes eléctricas inteligentes, almacenamiento energético; Rehabilitación y eficiencia energética en edificios; Economía circular, reutilización y valorización de residuos; Bioeconomía, agricultura/forestación sostenible, infraestructuras verdes; Hidrógeno verde y otras tecnologías de bajas emisiones; Transporte limpio y movilidad eléctrica; Conservación de la biodiversidad, infraestructuras verdes urbanas y restauración ecológica. Las personas con menor cualificación pueden tener mayores oportunidades para emplearse en actividades como la jardinería, la limpieza ambiental o el mantenimiento de zonas verdes pueden generar oportunidades de inserción laboral, particularmente si se impulsan a través de programas municipales o empresas de inserción.

Para que este proceso se consolide, será clave fomentar la concienciación social y empresarial, de manera que la sostenibilidad y la economía circular se entiendan no solo como una obligación normativa, sino como una oportunidad real de desarrollo económico, innovación y bienestar comunitario para el municipio.

En el ámbito del comercio, la adaptación a las regulaciones sobre residuos y el uso responsable de bolsas está ya bastante consolidada, aunque sigue siendo necesaria una formación más específica que ayude a incorporar la sostenibilidad en la gestión diaria de los negocios. La sensibilización ambiental y la adopción de prácticas responsables representan, además, una oportunidad para reforzar la imagen del comercio local y atraer a un consumidor cada vez más consciente.

## ■ Transición sociodemográfica

La transición sociodemográfica constituye uno de los principales desafíos y, al mismo tiempo, una oportunidad estratégica para Amurrio. El progresivo envejecimiento de la población, el descenso de la natalidad y la próxima jubilación de la generación del *baby boom* plantean un riesgo para la continuidad de muchas actividades locales, especialmente en el comercio de proximidad, los servicios personales y el tejido empresarial tradicional. La falta de relevo generacional y la escasa presencia de nuevos emprendedores refuerzan esta tendencia, lo que hace necesario promover políticas activas orientadas a atraer, formar y acompañar a personas jóvenes que puedan asumir el testigo en los próximos años.

El aumento de la tasa de población extranjera puede atribuirse a Amurrio como centro urbano con mayores oportunidades laborales y acceso a recursos. En este contexto, la incorporación social y laboral de las personas migrantes adquiere una relevancia creciente para sostener la actividad económica y cubrir las necesidades de empleo en un municipio que envejece. Sin embargo, las limitaciones administrativas para acceder a permisos de trabajo y la precariedad de ciertos sectores, como la hostelería, los cuidados o los servicios personales, dificultan su plena integración y las responsabilidades de cuidado, asumidas principalmente por mujeres, impactan en las oportunidades laborales y la autonomía económica al compaginar el trabajo reproductivo con el productivo. Pese a ello, la población migrante —y en particular las mujeres— cumple ya un papel fundamental en las labores de atención y cuidado, aunque con condiciones laborales que aún requieren mejora.

La transición demográfica puede convertirse, por tanto, en un motor de oportunidad para Amurrio si se avanza en la integración efectiva y la regularización de las personas migrantes, al tiempo que se fortalecen las políticas de conciliación, apoyo a las familias y formación especializada. Todo ello permitirá favorecer un relevo generacional ordenado y asegurar la sostenibilidad social y económica del municipio en el medio y largo plazo

# 10. Áreas de Impulso y Barreras

## AREAS DE IMPULSO

1. La comarca goza de una ubicación estratégica entre Bilbao y Vitoria, con una conexión ferroviaria hacia Bilbao que facilita la movilidad laboral, el acceso a mercados y la atracción de inversión.
2. Su alta calidad de vida en un entorno natural y seguro constituye un factor diferenciador que contribuye a retener población, atraer familias y reforzar la cohesión social. Asimismo, la disponibilidad de servicios locales —educación, sanidad, administración y atención social— garantiza empleo estable y un nivel adecuado de bienestar para la población residente.
3. **La ciudad y sus dos almas sectoriales.** Por un lado, el sector industrial. Y por otro lado, una economía urbana tradicional —basada en el comercio, la hostelería, los servicios personales y el sector primario.
4. En el plano productivo, destacan los avances en sectores industriales consolidados, como la producción de tubo de alto valor añadido, el sector ferroviario y la industria auxiliar de automoción, donde se observan mejoras en innovación, sostenibilidad, así como la mayor presencia del empleo femenino en automoción.
5. **Red de flujos laborales equilibrados** Aiaraldea mantiene flujos laborales equilibrados con Bizkaia, lo que permite a muchas personas acceder a oportunidades que no encuentran en su entorno cercano. Estos intercambios ayudan a cubrir necesidades específicas del tejido empresarial en cada zona y favorecen un mercado laboral compartido, basado en un modelo territorial integrado y complementario, lo que va a precisar de avances hacia estrategias compartidas de gobernanza con los municipios de la comarca.
6. En la comarca de **Airaldea**, la oferta de **Formación Profesional (FP)** se articula en torno a cuatro centros principales que cubren tanto el ámbito industrial como el social y tecnológico, adaptándose a la evolución de la demanda educativa y del mercado laboral. Se trata de una oferta **de FP equilibrada y complementaria.**

7. Por otra parte, el **relevo generacional** se está produciendo de forma progresiva, con una participación creciente de población migrante que contribuye a cubrir vacantes y mantener la actividad económica en empresas locales.
8. Las fortalezas de los recursos locales **de la economía urbana**—proximidad, atención personalizada, conocimiento acumulado, flexibilidad y redes de colaboración— refuerzan la capacidad del tejido económico para adaptarse a los cambios y mantener su competitividad.
9. Existen ámbitos económicos en fase de crecimiento que refuerzan la diversificación del tejido productivo como son los casos de los sectores de la salud, los cuidados, el deporte, la nutrición y los servicios profesionales cualificados, la digitalización y la economía verde. Por otro lado, la transformación del sector industrial va a precisar que las pymes locales se adapten incorporando perfiles profesionales polivalentes capaces de combinar funciones técnicas, tecnológicas y de gestión, lo que exigirá nuevas competencias profesionales y el desarrollo de la formación dual puede ser una solución muy interesante que beneficie a la población local que convive estrechamente con el tejido empresarial.
10. **Políticas públicas activas orientadas a inclusión, formación, dignificación del empleo y profesionalización de servicios:** Desde la Administración local y en colaboración con otras instituciones se está trabajando en facilitar la inserción laboral de determinados colectivos.
11. Posibilidad de **atraer proyectos tractores a la comarca** que pueden tener un gran impacto en el empleo y en el desarrollo económico

## BARRERAS:

- 1. La movilidad interurbana constituye uno de los principales retos.** Aunque la conexión ferroviaria hacia Bilbao es un activo, la frecuencia de trenes es menor que en municipios cercanos como Llodio, lo que reduce la agilidad de los desplazamientos laborales y personales. La conexión con Vitoria-Gasteiz es escasa y se solventa con el transporte privado.
- 2. El acceso a la vivienda se ha convertido en un problema creciente:** los precios se han incrementado notablemente en los últimos tres años, dificultando el asentamiento de jóvenes y familias, así como la atracción de nueva población trabajadora. Este problema es mayor en el caso de la población migrante, donde, además de la escasa oferta y los altos costes de alquiler, existe el recelo hacia alquilar propiedades a familias extranjeras.
- 3. Asimismo, la contaminación industrial,** aunque socialmente asumida, continúa siendo un hándicap para la imagen del territorio y para la mejora de la calidad ambiental.
- 4. Las limitaciones urbanísticas y la escasez de suelo** disponible para el crecimiento industrial o residencial restringen las posibilidades de expansión económica y la llegada de nuevos proyectos empresariales.
- 5. La comarca afronta un proceso de transformación industrial de gran calado.** Sectores históricos como el tubo y la automoción están inmersos en procesos de digitalización, automatización y robotización que previsiblemente reducirán la necesidad de mano de obra directa. Este escenario obliga a una reestructuración del tejido productivo local, con estrategias de reconversión y diversificación que permitan mantener y atraer actividad y empleo.
- 6. Las empresas locales se enfrentan a una creciente competencia internacional,** en particular procedente de países de Europa Central cuyo cuyos costes salariales son mucho más bajos. Esta situación obliga a las compañías a mejorar su productividad, rapidez y flexibilidad, aspectos críticos en un mercado globalizado.

7. La industria en Amurrio se caracteriza por **estructuras salariales relativamente elevadas y por un contexto de relaciones laborales y negociación colectiva muy activo**. Esta realidad, que ha contribuido a sostener buenos datos económicos y empleo de calidad, plantea el reto de compatibilizar la adaptación competitiva de las empresas (productividad, organización, innovación) con el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad.
8. En el ámbito educativo, se detecta una **menor matrícula en algunos ciclos de Formación Profesional** (especialmente los ciclos de grado medio de electricidad/electrónica, mecánica y soldadura), pese a sus altas tasas de inserción laboral, lo que pone de relieve la necesidad de reforzar la orientación académica y la conexión entre centros formativos y empresas.
9. **Barrera tecnológica y digital para mayores de 45 años y perfiles poco cualificados**. Una gran parte del colectivo de personas mayores de 45 años y de las personas con baja cualificación desempleadas presentan importantes dificultades para adaptarse a las nuevas tecnologías, lo que limita su acceso a los canales de empleo, a la formación online o a las herramientas laborales actuales todo ello, dificultando enormemente sus opciones de empleabilidad. Algunas de estas personas, las mayores de 55 años se encuentran en la recta final de su trayectoria laboral, con mayor dificultad de ser contratado por su edad.
10. El **relevo generacional constituye otra debilidad relevante**, especialmente en actividades tradicionales como la hostelería, el comercio, la industria y los oficios (electricistas, fontaneros, transporte), donde se observa un déficit de mano de obra joven y cualificada.
11. **Evolución negativa de algunos indicadores de empleabilidad**: Amurrio alcanza valores máximos en el ranking de en índices de desempleo y mantiene un nivel elevado de paro de larga duración.
12. **Brechas de género en el empleo y en la población desempleada**. A pesar de que la población activa femenina presenta un mayor nivel educativo, las mujeres presentan tasas significativamente más altas de contratos temporales y de jornadas parciales. Además, muchas trabajan en esta modalidad por no encontrar empleo a jornada completa, lo que contribuye a la

brecha salarial y afecta negativamente a sus futuras pensiones. Además, son mayoría entre la población desempleada, prácticamente todos los grupos de edad y representan al 60% de las personas en paro de larga duración.

- 13.** En la industria, persisten patrones de desigualdad y brecha de género. Se mantiene la segregación ocupacional: las mujeres se concentran en puestos administrativos o de servicios —menos remunerados pese a requerir mayor cualificación—, mientras los empleos industriales y de liderazgo siguen siendo predominantemente masculinos.
- 14. Dificultades de conciliación y corresponsabilidad:** Tanto en el caso de la población ocupada como en la desempleada, las mujeres continúan viéndose afectadas por la falta de corresponsabilidad en las tareas del hogar y en los cuidados, lo que limita su acceso a un empleo de calidad y agrava las desigualdades estructurales de género.
- 15.** La **burocracia asociada a la contratación de personas migrantes constituye un obstáculo relevante**. Aunque muchas empresas valoran positivamente la integración de las personas trabajadoras procedentes de distintos países, los procesos administrativos de regularización y obtención de permisos de trabajo son lentos y complejos. Esta situación impide aprovechar plenamente el potencial de personas cualificadas disponibles. El empresariado reclama una simplificación y agilización de los trámites, considerando que la falta de flexibilidad normativa frena la capacidad de respuesta ante la escasez de mano de obra.
- 16. Personas con casos complejos de inserción laboral:** Se destaca la complejidad de las situaciones que atraviesan determinados colectivos con dificultades de empleabilidad y la necesidad de adoptar abordajes integrales que vayan más allá del sistema de empleo. Es imprescindible articular intervenciones que incluyan otros ámbitos clave como la vivienda, la salud, la educación y el acompañamiento social, ya que muchas de estas personas enfrentan múltiples vulnerabilidades de forma simultánea.

# 11. Líneas de trabajo y propuestas de acción

1

## INFRAESTRUCTURA, TERRITORIO Y ATRACCIÓN DE INVERSIÓN

- a. **Atracción de inversiones y de proyectos tractoros**
- b. **Disposición de suelo industrial**
- c. **Mejoras de las redes de comunicación, transporte...**
- d. **Mejora de la calidad de vida del entorno: acceso a la vivienda.**

2

## INCENTIVOS Y POLÍTICAS DE APOYO EMPRESARIAL

- a. **Prestaciones** (por ejemplo, bonificaciones en tasas, ayudas, infraestructura, servicio de apoyo técnico)
- b. **Reglamentación** (Ordenanzas, agilización administrativa...)
- c. **Políticas sectoriales específicas.**
- d. **Captación y arraigo de talento externo**
- e. **Retención y promoción del talento local**
- f. **Elementos de acompañamiento facilitadores:** políticas de remuneración y RSC, conciliación y flexibilidad...

3

## FORMACION Y EMPLEABILIDAD

- a. **Ajuste y equilibrio de la oferta formativa con las necesidades empresariales**
- b. **Impulso de vocaciones y políticas de igualdad:** desde el ámbito educativo escolar y formación profesional. Visibilización de la FP.
- c. **Consolidación de programas adaptados para una atención integral a la diversidad y vinculados a las necesidades del tejido empresarial.**
- d. **Explorando nuevos nichos formativos emergentes**
- e. **Reactivación profesional de talento senior:** recualificación, mentoría inversa, flexibilidad y adaptación de jornada...

4

### EMPREDIMIENTO Y APOYO A LA CREACIÓN DE EMPRESAS GENERADORAS DE EMPLEO

- a. Recursos orientados a startups y nuevas iniciativas empresariales dirigidas al sector industrial local y comarcal: industria auxiliar y tecnológica
- b. Apoyo y acompañamiento a los proyectos de economía urbana
- c. Relevo empresarial

6

### GOBERNANZA

- a. **Coordinación institucional local con empresas y centros formativos** complementariedad y sinergias
- b. **Coordinación entre sistemas** “más allá del empleo”. Alineamiento
- c. Coordinación y participación con el **tejido asociativo empresarial local y comarcal**.

5

### EMPLEO E INCLUSIÓN. La cantera del empleo del futuro

- a. **Atracción del talento.** Amurrio como un ámbito de desarrollo profesional.
- b. **El municipio entre las Políticas activas de empleo y las Políticas de inclusión:** Orientación y Formación en la Red Vasca de Empleo; Fomento del empleo; Conciliación laboral y familiar; Regularización y homologación.
- c. **La empresa ordinaria y la inclusión.** Mirada integral: Ayudas a la contratación, Acompañamiento, Prospección y sensibilización, medidas RSC.
- d. **La mirada por situaciones de necesidad y colectivos.** Diversidad e igualdad
- e. **Coordinación entre agentes,** consolidando mecanismos de apoyo, acompañamiento, derivación y decisión compartida.

# Anexos.

## a) Mapa de agentes

ENTIDAD	ÁMBITO
<b>Amurrio Bidean</b>	Es la Agencia de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Amurrio. Actúa como instrumento municipal para impulsar el desarrollo económico, el empleo y el emprendimiento en el municipio. El objetivo principal de Amurrio Bidean es mejorar la competitividad del municipio y la calidad del empleo, favoreciendo un crecimiento económico sostenible y adaptado a las necesidades locales.
<b>Servicio de Creación de Empresas de Amurrio Bidean</b>	Es un recurso de apoyo a personas que desean crear su propio empleo mediante la puesta en marcha de un negocio o actividad profesional, especialmente en el ámbito local. Su objetivo principal es favorecer el empleo y el desarrollo económico local, reduciendo las barreras de entrada al autoempleo y aumentando las probabilidades de éxito de los nuevos proyectos.
<b>Lanbide Amurrio</b>	Es la oficina de atención de Lanbide – Servicio Vasco de Empleo ubicada en el municipio de Amurrio. Forma parte de la red pública de empleo del Gobierno Vasco y presta servicios tanto a personas demandantes de empleo como a empresas. El objetivo de Lanbide Amurrio es mejorar la empleabilidad de las personas, facilitar la inserción laboral y apoyar el desarrollo del mercado de trabajo local y comarcal. Ofrece servicios de: Inscripción y gestión de la demanda de empleo; Orientación laboral personalizada; Gestión de ofertas de empleo e intermediación entre personas trabajadoras y empresas; ☒ Acceso a programas de formación para el empleo; ☒ Información y tramitación de ayudas y prestaciones; Apoyo a empresas; Coordinación con entidades locales y sociales para el desarrollo de programas de empleo e inclusión.
<b>Servicios Sociales Ayto Amurrio</b>	Es el servicio público municipal de atención social de proximidad, dirigidos a garantizar el bienestar social, la atención a las necesidades básicas y la inclusión social de la ciudadanía. Ofrecen: Información, valoración y orientación social ante situaciones de necesidad personal, familiar o social; Atención social individual y familiar, mediante intervención profesional y seguimiento de los casos; Gestión de ayudas económicas municipales, en coordinación con otros sistemas de protección social; Apoyo a personas y

familias en situación de vulnerabilidad o exclusión social; Atención a personas mayores, dependencia y apoyo a la permanencia en el entorno habitual; Intervención con infancia, adolescencia y familias, incluyendo prevención y protección; Coordinación con Lanbide, Osakidetza y entidades sociales, para una atención integral; Derivación a recursos especializados cuando la situación lo requiere.

El objetivo principal de los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Amurrio es garantizar derechos sociales, prevenir situaciones de exclusión y promover la autonomía personal, desde un enfoque de cercanía y atención comunitaria.

### **Zaraobe FP**

Es un centro público de Formación Profesional ubicado en Amurrio (Álava), que forma parte de la red educativa del Departamento de Educación del Gobierno Vasco. Es un referente comarcal en la formación técnica y profesional orientada al empleo. Ofrece: Ciclos formativos de Grado Básico, Medio y Superior, en distintas familias profesionales, adaptados a las necesidades del entorno productivo; Formación orientada a la empleabilidad, con un enfoque práctico y vinculado a la realidad empresarial; Formación Dual, combinando aprendizaje en el centro educativo y en empresas; Formación para personas adultas y reciclaje profesional, en coordinación con el sistema de empleo; Prácticas en empresa (FCT), facilitando la inserción laboral del alumnado; Colaboración con empresas, ayuntamientos y entidades locales, reforzando la conexión entre formación y mercado de trabajo; Orientación académica y profesional, apoyando la toma de decisiones formativas y laborales.

### **Laudioalde Lanbide Eskola**

Es un centro público de Formación Profesional situado en Laudio/Llodio (Álava), integrado en la red del Departamento de Educación del Gobierno Vasco. Da servicio formativo a Laudio y al conjunto de la comarca de Aiaraldea. De forma general, el centro ofrece: Ciclos formativos de Grado Básico, Medio y Superior, en diferentes familias profesionales; Formación eminentemente práctica, orientada a la inserción laboral y a las necesidades del tejido productivo comarcal; Programas de Formación Profesional Dual, combinando formación en el centro y en empresas; Formación para personas adultas y recualificación profesional, en coordinación con el sistema de empleo; Módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT), facilitando la transición al mercado laboral; Orientación académica y profesional para el alumnado; Colaboración con empresas, entidades locales y administraciones públicas, reforzando el vínculo entre formación y empleo. El objetivo principal de es capacitar profesionalmente al alumnado, mejorar su empleabilidad y contribuir al desarrollo económico y social de Aiaraldea.

## **Amurrioko Enpresak**

Es una asociación empresarial local de Amurrio, creada para agrupar, representar y apoyar a las empresas del municipio, con el objetivo de fortalecer el tejido económico local.

De forma general, Amurrioko Enpresak desarrolla las siguientes funciones: Representación y defensa de los intereses de las empresas asociadas ante administraciones públicas y otros agentes económicos; Apoyo y asesoramiento empresarial, especialmente a pymes y personas autónomas; Información sobre ayudas, subvenciones y programas públicos relacionados con la actividad económica, el empleo y la innovación; Fomento de la cooperación empresarial, promoviendo redes, encuentros y proyectos compartidos; Colaboración con el Ayuntamiento de Amurrio y entidades de desarrollo local, en iniciativas de promoción económica y empleo; Impulso de la competitividad y sostenibilidad empresarial, adaptándose a los cambios del entorno económico. El objetivo principal de Amurrioko Enpresak es reforzar el tejido empresarial de Amurrio, mejorar su capacidad de crecimiento y contribuir al desarrollo económico y al empleo local.

## **Aenkomer**

Es una asociación empresarial de comercio, hostelería y servicios del entorno de Amurrio / Aiaraldea, creada para defender y dinamizar el comercio y los servicios locales. El objetivo principal es fortalecer el tejido comercial y de servicios, contribuyendo al desarrollo económico local y a la vitalidad del municipio.

## **SEA Empresas**

### **Alavesas. (Sociedad de Estudios Económicos de Álava)**

Es la organización empresarial de referencia del Territorio Histórico de Álava, que representa y defiende los intereses de las empresas alavesas ante las instituciones y otros agentes económicos y sociales. De forma general, SEA Empresas Alavesas desarrolla las siguientes funciones: Representación institucional y defensa empresarial, participando en el diálogo social y en órganos consultivos; Apoyo y asesoramiento a empresas, especialmente en ámbitos como relaciones laborales, normativa, fiscalidad básica, prevención de riesgos y gestión empresarial; Información sobre ayudas, subvenciones y programas públicos, de interés para pymes y grandes empresas; Impulso de la competitividad empresarial, promoviendo la innovación, la formación y la mejora de la gestión; Servicios de empleo y personas, incluyendo apoyo en selección, formación y desarrollo del talento; Elaboración de estudios económicos y análisis del entorno, que sirven de base para la toma de decisiones empresariales y públicas; Colaboración con administraciones públicas y otras entidades, en proyectos de desarrollo económico y empleo. El objetivo principal de SEA Empresas Alavesas es fortalecer el tejido empresarial

de Álava, favorecer un entorno económico competitivo y contribuir al desarrollo y al empleo en el territorio.

### **Sartu Álava**

Es una entidad social sin ánimo de lucro que trabaja en el ámbito de la inclusión sociolaboral, formando parte de la Red Sartu, presente en distintos territorios de Euskadi y Navarra.

Su misión principal es favorecer la inserción laboral y social de personas en situación o riesgo de exclusión, mediante procesos personalizados de acompañamiento. El objetivo de Sartu Álava es mejorar la autonomía personal y la integración social y laboral, utilizando el empleo como herramienta clave de inclusión.

## b) Buenas prácticas y Proyectos tractores

Las buenas prácticas seleccionadas tienen como objetivo de identificar y poner en valor el talento de las personas y las buenas prácticas de las empresas locales a la hora de superar las barreras que limitan la empleabilidad

### b.1. Programa Aukera Berri

El programa Aukera Berri (gestionado por Lanbide – Servicio Vasco de Empleo) es una iniciativa del Gobierno Vasco que tiene como objetivo la recualificación y recolocación laboral de personas desempleadas procedentes de sectores en dificultad.

#### **Sus características son las siguientes:**

##### Principales características

- Dirigido a personas que están desempleadas y que proceden de sectores que se encuentran en situación de dificultad o con perspectivas de transformación.
- Asimismo dirigido a empresas que necesitan profesionales cualificados adaptados a sus necesidades de cambio o reconversión.
- Los servicios para las personas incluyen: Orientación y acompañamiento personalizado en la búsqueda de empleo; Formación adecuada a las características de las personas y a las necesidades del mercado laboral; Información y asesoramiento sobre autoempleo y emprendimiento; Identificación de “pasarelas” de empleo hacia otras empresas, sectores o puestos de trabajo.

El programa **Aukera Berri desarrollado por la oficina de Lanbide de Amurrio** permitió combinar orientación individual y prospección de empresas. Esta metodología favoreció la **intermediación directa** entre demandantes de empleo y empresas locales, generando confianza mutua y resultados satisfactorios.

Se trata de apostar por modelos que incluyan **figuras intermedias o mixtas**, que actúen como enlace entre la persona y la empresa: mentores, tutores de prácticas o educadores laborales que acompañen los procesos de inserción. También es importante mantener **activas a las personas mayores de 50 años**, evitando que se conviertan en personas paradas de larga duración.

Finalmente, sería necesaria una mayor flexibilidad institucional para poder realizar **acciones de acompañamiento personalizadas**, menos condicionadas por la burocracia y las limitaciones normativas del servicio público.

## b.2. ASAFES y ASASAM

**ASAFES** (Asociación Alavesa de Familiares y Personas con Problemas de Salud Mental) y **ASASAM** forman parte de la misma federación y comparten un enfoque de **inclusión sociolaboral con acompañamiento**, pero con **ámbitos de actuación complementarios**: ASAFES está más centrada en Vitoria-Gasteiz, mientras que ASASAM desarrolla su actividad en **Aiaraldea**, siendo un recurso de mayor proximidad para la población de Amurrio y del entorno.

ASAFES implementa el programa de “Empleo para personas con enfermedad mental” mediante acompañamiento a lo largo del itinerario: adquisición de hábitos, formación para el empleo, cambio de actitudes y ajuste de expectativas. Además, cuenta con el recurso de CEE “RAEP” (Centro Especial de Empleo de ASAFES), que funciona como **espacio de formación práctica remunerada** para personas con discapacidad vinculada a problemas de salud mental. A su vez, lleva a cabo “**desayunos de trabajo**” o “**encuentros empresa-ASAFES**” para generar alianzas con empresas para inserción laboral, adaptaciones de puesto, sensibilización, etc. Estas alianzas empresa-entidad facilitan que las empresas puedan tener acceso a personas con discapacidad, con apoyo especializado, lo cual reduce barreras (estigmas, desconocimiento de adaptaciones, etc.).

ASASAM, por su parte, gestiona recursos de titularidad pública dirigidos a personas con problemas de salud mental y a sus familias, y lleva más de 20 años desarrollando un **Programa de Inserción Sociolaboral** orientado a mejorar la empleabilidad y favorecer la inclusión laboral. Desde un enfoque de “empleo con apoyo” y continuidad del acompañamiento, el programa combina: apoyo a personas que ya están trabajando, orientación y desarrollo de competencias laborales y trabajo directo con empresas.

Desde una perspectiva de transformación institucional, estos modelos permiten que las políticas activas de empleo (por ejemplo, de Lanbide) no solo apoyen a personas desempleadas, sino generen vínculo estructural con el tejido productivo: empresas comprometidas, entornos adaptados, empleo de calidad.

### **Retos destacados:**

- A pesar de los avances, la transición de empleo protegido (en CEE) a empleo ordinario continúa siendo limitada. Las personas con enfermedad mental y discapacidad intelectual tienen peores tasas de inserción. El estigma, la falta de ajustes adecuados y la baja sensibilización empresarial siguen siendo barreras.
- La parte de seguimiento y estabilidad en el puesto es crucial: no basta con contratar, sino acompañar para que la permanencia y calidad sean buenas.
- Desde el punto de vista de género, también se aprecian desigualdades (que afectan a la mujer con discapacidad) en el empleo protegido

### b.3. Empresas que Cuidan

El proyecto «Empresas que Cuidan» actualmente es un diagnóstico que se está haciendo en las empresas de la asociación Amurrioko Enpresak derivado del interés de las mismas en promover el bienestar emocional en el entorno laboral. Su objetivo principal es diagnosticar la situación actual de las empresas. El diagnóstico permite identificar oportunidades de mejora en el clima laboral y en la gestión del bienestar, orientando así el desarrollo de acciones específicas en fases posteriores. Este proyecto incluye diagnósticos personalizados de las empresas y sus equipos de trabajo para identificar necesidades específicas.

#### **Beneficios para las Empresas Participantes**

El proyecto tiene como fin ayudar a las empresas a reducir el absentismo y a mejorar la productividad a través de la implementación de estrategias orientadas al bienestar emocional. Pero también contribuye, y desde la asociación Amurrioko Enpresak entienden que es la base, a la mejora del clima laboral y a la reducción de posibles conflictos internos. Además, la iniciativa ofrece el apoyo necesario para reforzar la reputación corporativa y cumplir con los objetivos de sostenibilidad y responsabilidad social establecidos por la organización.

#### **Beneficios para los trabajadores y trabajadoras:**

Entre los beneficios para la plantilla se encuentra la posibilidad de trabajar en un entorno que favorece el bienestar emocional. La intervención no solo pretende mejorar la satisfacción general de los empleados, sino también contribuir al desarrollo de prácticas laborales que apoyen su salud mental. Se espera que, de esta forma, las y los trabajadores experimenten una reducción en el estrés y una mejora en su compromiso con la empresa.

## b.4. La Fundación Artizarra

La Fundación Artizarra <https://artizarra-fundazioa.org> es una entidad sin ánimo de lucro con sede en Euskadi que tiene como propósito impulsar el desarrollo económico y social del territorio vasco-navarro. Su misión se centra en dinamizar la inversión empresarial, atraer talento y favorecer el arraigo de personas y empresas en el territorio, generando un impacto positivo tanto en el ámbito económico como en el social. La fundación promueve una cultura de colaboración entre agentes públicos y privados, y orienta su actividad hacia las personas emprendedoras y comprometidas con la transformación del entorno, a quienes denomina doers (ejecutores y gestores de proyectos).

Su estrategia se apoya en la promoción de proyectos empresariales con alto potencial de crecimiento, priorizando la consolidación y permanencia de las empresas en el territorio. Para ello, Artizarra ha impulsado la creación de Stellum Capital, una gestora de fondos que canaliza inversiones hacia pymes vascas y navarras. A través de este instrumento, la fundación participa de manera temporal en el capital de las empresas, ofreciendo acompañamiento estratégico hasta su madurez, momento en el que facilita su independencia.

En el horizonte de 2028, la Fundación Artizarra se ha propuesto movilizar más de 250 millones de euros en inversiones orientadas a fortalecer el tejido productivo y generar empleo de calidad en la región. Su enfoque busca no solo potenciar la competitividad empresarial, sino también evitar la fuga de talento y de capital, reforzando así el arraigo territorial y la cohesión económica entre Euskadi y Navarra. En este sentido, su modelo se alinea con los objetivos de sostenibilidad y equilibrio territorial que guían las políticas de desarrollo regional.

La organización se rige por valores como la curiosidad, la colaboración, la transparencia, la profesionalidad y la independencia, y se estructura en torno a un patronato, un equipo gestor y distintos círculos de trabajo temáticos. Además, cuenta con una red abierta de colaboración denominada "Amigos Artizarra", que agrupa a personas y entidades comprometidas con su misión. Gracias a esta estructura y a su enfoque integral, la fundación se ha consolidado como un referente en la articulación de recursos financieros, talento y conocimiento al servicio del desarrollo económico sostenible de Euskadi y Navarra.

## b.5. Programa HAZILAN / HAZILAN+

Se trata de un programa promovido por GARAPEN – Asociación Vasca de Agencias de Desarrollo, en colaboración con 16 agencias de desarrollo comarcal de Araba, entre ellas Amurrio Bidean, Bizkaia y Gipuzkoa y con el apoyo del Gobierno Vasco y el Fondo Social Europeo.

### **Población destinataria**

- Personas desempleadas con nivel de cualificación medio-alto (FP Grado Medio/Superior y estudios universitarios) que presentan dificultades de acceso o retorno al mercado laboral.
- HAZILAN+ pone especial atención en mujeres que quieren reincorporarse tras periodos de inactividad.

### **Objetivo general**

Mejorar la empleabilidad e inserción laboral de personas cualificadas mediante un itinerario integral de activación, desarrollo competencial, experiencia práctica en empresa y acompañamiento personalizado, alineado con las necesidades reales del tejido empresarial.

### **Objetivos específicos**

- Potenciar competencias personales y socio-profesionales transversales (iniciativa, creatividad, comunicación, trabajo en equipo, autonomía, gestión de tareas, etc.).
- Activar y acompañar a las personas a lo largo de todo el itinerario de búsqueda de empleo.
- Mejorar la capacitación profesional específica y facilitar la adquisición de experiencia en el puesto de trabajo.
- Responder a necesidades concretas de las empresas, favoreciendo la adecuación entre perfil profesional y demanda empresarial.
- Abordar retos actuales de las empresas (retorno de talento, descarbonización, nuevos perfiles en el ámbito de los cuidados, etc.).

### **Marco de referencia y financiación**

- Hazilan +. Programa que forma parte del Programa Operativo País Vasco 2021–2027, cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE) y por el Gobierno Vasco.
- Amurrio lleva desarrollando el programa Hazilan (previo a Hazilan+) desde 2016 con el anterior POPV 2014-2020.

## Metodología e itinerarios

Metodología innovadora basada en itinerario personalizado, adaptado a las características de la persona participante y al proyecto/puesto definido por la empresa.

Trabajo combinado de:

- Competencias personales y profesionales,
- Prácticas o proyectos reales en empresa, becados por el Ayuntamiento de Amurrio
- Coaching y acompañamiento continuo.

### Itinerario HAZILAN +

**OSATU (itinerario grupal)**. Sesiones grupales de desarrollo competencial. Itinerario complementado con prácticas en empresa.

### Elementos clave y valor añadido

- Enfoque “empresa-centrista”: el punto de partida son las necesidades reales de las empresas (competencias, perfiles, proyectos).
- Personalización: itinerarios ajustados al perfil y al momento vital/profesional de cada persona.
- Combinación de formación, práctica y proyecto: no solo mejora de CV, sino contraste real en entornos laborales.
- Fuerte dimensión de igualdad de género (especial énfasis en mujeres en reincorporación laboral en HAZILAN+).
- Trabajo en red de agencias de desarrollo, reforzando capacidades locales de intermediación laboral y de apoyo a empresas.

## b.6. ZainLab Hub. Innovación Sociolaboral en la Economía de los Cuidados

ZainLab Hub es un hub de innovación sociolaboral promovido por el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco en el marco de la Estrategia Vasca de Empleo 2030, y desarrollado por Home Care Lab, la unidad de I+D+i de Grupo SSI. Su misión es contribuir a la mejora, desarrollo y promoción de la Economía de los Cuidados y la Longevidad (ECL) mediante el diseño, experimentación e implementación de acciones innovadoras en empleo, formación y profesionalización del sector.

### **Contexto y Justificación**

La ECL es un ámbito emergente y estratégico debido al envejecimiento poblacional y al aumento de la demanda de cuidados de larga duración. Esta realidad plantea retos significativos en términos de empleo, cualificación profesional y dignificación de trabajos tradicionalmente feminizados y poco valorados. ZainLab Hub aborda estos desafíos mediante la activación de comunidades de agentes públicos y privados, integrando perspectivas del empleo, formación, investigación e innovación para promover una respuesta más estructurada y sostenible a estas demandas.

### **Objetivos Principales**

- **Profesionalización y Dignificación del Sector:** ZainLab Hub impulsa la formación continua y la mejora de competencias de los profesionales del cuidado. Esto incluye programas formativos adaptados a las necesidades reales del sector, con metodologías mixtas (formación teórica y práctica) que complementan los certificados oficiales y permiten el desarrollo de competencias avanzadas y especializadas.
- **Atracción de Talento y Conexión Oferta-Demanda:** Una de las líneas clave es fortalecer la atracción de talento hacia la economía de los cuidados mediante identificación de perfiles profesionales emergentes, prospección de habilidades requeridas y conexión entre la oferta de empleo y la demanda del sector. Esto incluye atención a la mejora de condiciones laborales y a la participación de mujeres, que constituyen la mayoría de la fuerza laboral en este ámbito.
- **Innovación y Nuevos Roles Profesionales:** ZainLab Hub fomenta la aparición de nuevos perfiles y roles profesionales, explorando modelos innovadores de cuidado, tecnologías de apoyo, nuevos servicios y soluciones que reconozcan y valoren el trabajo del cuidado como un sector con potencial de crecimiento y desarrollo profesional.

## Ejes de Trabajo y Acciones

El hub se estructura en torno a varios ejes estratégicos que se concretan en proyectos y comunidades especializadas:

- Prospección y transferencia de conocimiento: análisis del horizonte ocupacional y de competencias necesarias para la ECL.
- Comunidades de expertos: como ZainPrest (profesionalización del cuidado a domicilio) y ZainTalent (atracción, upskilling y reskilling).
- Formación y capacitación continua: orientada a responder a brechas formativas y promover trayectorias profesionales sostenibles.
- Emprendimiento y silver economy: apoyo a iniciativas empresariales en torno a los cuidados y la longevidad, integrando economía social y nuevas oportunidades de negocio.

## Impacto y Resultados

Aunque es un programa en desarrollo continuo, ZainLab Hub ha logrado consolidar un espacio colaborativo de agentes públicos y privados que permite identificar nuevas oportunidades de empleo y cualificación en la economía de los cuidados. Las estimaciones prospectivas vinculadas al hub señalan que la demanda de ocupaciones de cuidado crecerá significativamente en la próxima década, con miles de puestos directos emergentes en el sector.

## b.7. Potencial Hub audiovisual

Aiaraldea se ha convertido en los dos últimos años en zona de atracción de producciones audiovisuales por su entorno y localización, además de los incentivos fiscales en el territorio histórico.

Una parte del proyecto se centra en los desafíos y oportunidades del sector audiovisual en Álava, especialmente en relación con la infraestructura necesaria para el desarrollo del hub audiovisual en la comarca, y las repercusiones en el empleo local, en base a los siguientes apartados:

### ■ **Falta de infraestructura y necesidad de desarrollo**

Existe una carencia de una infraestructura adecuada en Álava, particularmente de platós y espacios de postproducción. El TH carece de espacios adecuados para producciones audiovisuales de gran escala, lo que lleva a las productoras a recurrir a otras provincias, como Bizkaia, donde encuentran espacios y recursos más completos. En este contexto, subraya la importancia de contar con un hub audiovisual en Amurrio o Aiaraldea, que no solo serviría como espacio de rodaje, sino también como un centro para profesionales y proveedores locales.

### ■ **Problemas con los incentivos fiscales y la falta de proveedores locales**

Álava no cuenta con suficientes proveedores y técnicos especializados para llevar a cabo proyectos de gran envergadura. Aunque los incentivos fiscales son una gran ventaja, la falta de infraestructura, profesionales locales y proveedores específicos como los de sonido o iluminación hace que, incluso con los incentivos, las producciones deban recurrir a proveedores de fuera de la comarca que muestran potencial interés por relocalizarse.

### ■ **Formación y empleo en el sector audiovisual**

Importancia de formación especializada para satisfacer la alta demanda de técnicos audiovisuales. En este sentido, la formación actual en Álava y el País Vasco en áreas como dirección de fotografía, producción cinematográfica, y dirección artística es insuficiente, pues los programas son demasiado generales. Se propone crear programas formativos específicos que, además de formar técnicos, fomenten el emprendimiento dentro del sector para crear productoras locales que generen empleo a largo plazo, en lugar de depender exclusivamente de productoras externas.

### ■ **Propuestas para el hub audiovisual**

El futuro hub audiovisual en Aiaraldea además de un plató de rodaje, también debe ser un centro integral que incluya espacios para proveedores locales, formación continua y oficinas para profesionales independientes. Además, destaca que debería **contar con incentivos fiscales** para atraer a empresas externas y que estas, a su vez, contribuyan a la contratación de personal local como contrapartida.

### ■ **Impacto económico de la industria audiovisual en la comarca**

Aunque actualmente el número de profesionales locales en el sector es reducido (alrededor de cuatro personas en Amurrio), la creación de un hub audiovisual generaría un efecto multiplicador en la economía local. Los rodajes no solo crean empleo para técnicos, sino que también benefician a otros sectores como hostelería, transportes, restauración y servicios de catering. Este tipo de industria creativa puede tener un impacto económico significativo al atraer dinero externo que se invierte en la comarca.

### ■ **Colaboración con otras instituciones y empresas**

Son importantes las alianzas como ESCAC, Escuela Superior de Cine y Audiovisuales de Cataluña, una de las escuelas de cine más prestigiosas de España, para formar a nuevos profesionales y proporcionar formación continua. Además, se abren oportunidades de colaboración con empresas de otros territorios que, al recibir incentivos fiscales, estarían dispuestas a invertir en la región, abriendo naves de producción y contribuyendo a la creación de empleo local.

### ■ **Posibilidades de crecimiento a largo plazo**

A largo plazo, la creación de una industria audiovisual sólida en Álava podría permitir que la comarca se convierta en un referente en la producción cinematográfica y audiovisual, reduciendo la dependencia de otros centros más grandes como Madrid o Barcelona. El aprovechamiento de los incentivos fiscales debe ir más allá del empleo temporal para los perfiles técnicos, y debe centrarse en crear una industria sostenible que beneficie a las empresas locales y fomente la creación de productoras locales que sigan produciendo de forma independiente.

### ■ **Desafíos en el corto y medio plazo**

Aunque los rodajes están comenzando a llegar a la región, el desajuste entre oferta y demanda de profesionales sigue siendo un reto. Los incentivos fiscales son útiles, pero sin la infraestructura adecuada, como platós de calidad y profesionales formados, las productoras locales se ven obligadas a seguir dependiendo de profesionales y proveedores de otras regiones.

La industria audiovisual en Álava tiene un **gran potencial de crecimiento** si se resuelven problemas como la falta de infraestructura, la formación especializada y la creación de empleo local. Se propone que en la medida que sea posible, el hub audiovisual en Aiaraldea sea un proyecto integral, no solo de rodajes, sino de desarrollo de infraestructura y formación. De esta manera, se podría generar una industria local sostenible que beneficie a la región a largo plazo, atrayendo inversiones y creando un ecosistema económico vinculado al sector audiovisual.

## c) Grupo de contraste (14 de noviembre 2025)

### Orden del día:




2 horas

- **Presentación institucional:** Bienvenida y apertura de la Sesión  
5 minutos
- **Plan Local de Empleo DSS 2025:** Síntesis diagnóstica y Retos y avance de líneas estratégicas  
20 minutos
- **Proceso Participativo I:** Validación diagnóstica y Vectores de reflexión (app mentimeter)  
20 minutos
- **Descanso y Coffe Break**  
10 minutos
- **Proceso Participativo II:** Preguntas profundización Mesas de trabajo  
45 minutos
- **Presentación de conclusiones** de las Mesas de trabajo  
15 minutos
- **Cierre** institucional y **clausura** de la Sesión  
5 minutos

### **C.1. Participantes: 17 personas participantes de 14 entidades y áreas diferentes.**

- Alcalde -> Txerra Molinuevo
- Lanbide Amurrio -> Gisela Palacios
- Servicios Sociales Ayto Amurrio -> Ziortza Gastaca
- Amurrio Bidean -> Oihane Gilsanz, Arantza Egia, Marian Martinez
- Amurrioko Enpresak (asociación de empresa de Amurrio) -> Sandra Lana
- Izan Amurrio (Comercio) -> Ariane Prieto e Isabel Garcia
- FP Zaroobe -> Leire Ugarriza
- FP Audioalde -> Iñaki Solaguren
- Aiara Industrail Lab (Iniciativa de la DFA para dinamizar Tejido industrial de Aiaraldea) -> Goiuria Aramendi
- TTA (empresa industrial) -> Argiñe Iturburu
- Bar Atxubi Barria (hosteleria) -> Mikel Basterra
- Sartu Álava -> Gustavo Candal
- Caritas -> M<sup>a</sup> Carmen Rabade
- Asasam -> Rocio Matias

## C.2. Presentación de diagnóstico





### PLAN DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL DE AMURRIO

#### DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO Y DE EMPLEO DE AMURRIO

Grupo de Contraste

Noviembre, 2025






### 1. Metodología para abordar un diagnóstico "propio"

**Diagnóstico socioeconómico y de empleo de Amurrio**

- a) Datos estadísticos  
Fuentes secundarias: Lanbide, DIRAE, Eustat, PRA, CMT, Padrones municipales...
- b) Informes, estudios y planes estratégicos locales\*
- c) Entrevistas a profundidad  
13 Agentes institucionales, centros formativos, entidades del tercer sector, etc.
- d) Cuestionario online dirigido al tejido empresarial  
27 encuestas.
- e) Grupos de contraste: mesas y grupos de trabajo con Agentes "clave" de ciudad





### 2. Ciudad y Territorio: Características territoriales de Amurrio

**Localización estratégica y relevancia territorial de Amurrio**

Enclave estratégico entre Vitoria-Gasteiz y Bilbao.

retos en materia de movilidad, ya que se requiere un mayor número de conexiones con Vitoria y una mayor frecuencia de trenes hacia Bilbao. Las conexiones entre el centro del municipio y los polígonos industriales presentan cierta complejidad.





Con 10.364 habitantes, tercer municipio con más población de la provincia de Álava.

**% de distribución de la población de la comarca de Alaraldia**

Municipio	Porcentaje
Laudio/Lizaso	52,4%
Amurrio	30,2%
Ayala/Alara	8,4%
Artziñaga	5,6%
Oioedo	3,4%


**Población Amurrio**  
10.364 hab.  
5.230 (50,5%)  
5.134 (49,5%)

**Población Álava**  
335.146 hab.

**Población Alaraldia**  
34.496 hab.

Fuente: Ayuntamiento de Amurrio, Padron municipal de habitantes, 31 de diciembre de 2024

Fuente: Estad. Estadística Municipal de Habitantes (EMH)




### 3. Demografía y Capital Humano: transformaciones demográficas y retos asociados

**Evolución de la población: sostenido crecimiento en la última década**

**Evolución de la población de Amurrio, 2015-2024**

Año	Población
2015	10.307
2016	10.309
2017	10.321
2018	10.346
2019	10.410
2020	10.336
2021	10.393
2022	10.371
2023	10.394
2024	10.413

Fuente: Estad. Estadística Municipal de Habitantes (EMH)



**Envejecimiento poblacional, natalidad y crecimiento vegetativo:**

**Evolución del crecimiento vegetativo de Amurrio, 2015-2024**

Año	Crecimiento vegetativo
2015	28,0
2016	-14,0
2017	-15,0
2018	-16,0
2019	-21,0
2020	-13,0
2021	-30,0
2022	-25,0
2023	-35,0
2024	-32,0

Fuente: Estad. Estadística de natalidad y de defunciones

**El índice de natalidad ha disminuido de manera constante**

**Evolución del índice de natalidad en Amurrio, 2015-2024**

Año	Índice de natalidad
2015	11,7
2016	10,9
2017	10,1
2018	8,4
2019	7,1
2020	6,2
2021	5,8
2022	6,9
2023	6,1
2024	5,8

**El aumento sostenido del índice de envejecimiento**

**% Evolución de la tasa de envejecimiento en Amurrio, 2015-2024**

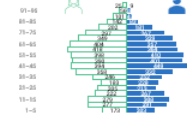
Año	Tasa de envejecimiento (%)
2015	10,7
2016	10,1
2017	10,9
2018	12,2
2019	11,4
2020	12,1
2021	22,5
2022	22,9
2023	23,4
2024	24,0

Fuente: Estad. Índice de envejecimiento Población de 65 y más años (%)

**Convivencia intergeneracional:**

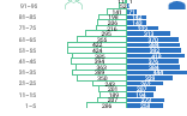
Amurrio, como el conjunto de Euskadi, atraviesa una transformación demográfica marcada por el envejecimiento de la población y la convivencia de múltiples generaciones.

Pirámide 2015



725 jubilaciones en los próximos 5 años

Pirámide 2024

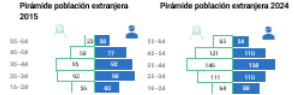


7

**Diversidad cultural: Un colectivo migrante al alza que oxigena las tensiones demográficas**

1.112 personas migrantes en 2024, lo que supone un incremento del 40 % y un aumento de su peso relativo del 7,7 % al 10,7 %.

la llegada de población migrante contribuye a rejuvenecer la estructura por edades, mantener activa la fuerza de trabajo y dinamizar la vida económica y social del municipio. Pero a menudo, implica hacer frente a situaciones de necesidad



Evolución de la población migrante en Amurrio y Evolución del % de población migrante sobre el total de población de Amurrio. 2015-2024



Fuente: Fuente: Estadística Municipal de Habitantes (EMH)

8

**Comparativa territorial del peso de la población migrante sobre el total de la población en 2024**



Fuente: Fuente: Estadística Municipal de Habitantes (EMH)

9

**Evolución del proceso migratorio de Amurrio en la última década:**

Evolución de los flujos migratorios por zona de procedencia (2015-2024)



Fuente: Fuente: Estadística Municipal de Habitantes (EMH)

10

**Caracterización del colectivo migrante presente en Amurrio:**

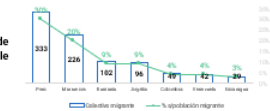
Distribución de los flujos migratorios por zona de procedencia y sexo durante 2024



Fuente: Fuente: Estadística Municipal de Habitantes (EMH)

11

**Distribución del colectivo migrante por los principales países de procedencia y su respectivo peso sobre el total de población migrante (2024)**



Fuente: Fuente: Estadística Municipal de Habitantes - Series 13 de diciembre de 2024

En la actualidad, el colectivo migrante de Amurrio se caracteriza por una notable diversidad de procedencias

12

#### 4. Formación y competencias: Caracterización del nivel formativo en la ciudad

Nivel formativo del municipio en la actualidad:



Población mayoritariamente formada en niveles básicos y medios

Fuente: Estad. Censo de población y Vivienda. Educación (2021)

#### Nivel formativo del colectivo migrante presente en Amurrio:

Diversidad educativa entre los distintos colectivos.

Nivel formativo de población migrante. 2024 (%)



Destaca el menor nivel formativo de las personas originarias de Marruecos

	País	Marruecos	Rumanía
Sin estudios	ABS	5	3
Estudios primarios	%	1,7%	1,4%
Estudios secundarios	ABS	45	26
Estudios terciarios	%	80,2%	30,8%
Estudios superiores	ABS	109	46
Estudios superiores	%	5,2%	2,4%
Estudios superiores	ABS	1	5
Estudios superiores	%	4,9%	18,2%
Total general	ABS	288	162
Total general	%	100%	100%

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a fecha 31 de diciembre de 2024

#### Oferta formativa:

En la comarca de **Airaletas**, la oferta de **Formación Profesional (FP)** se articula en torno a cuatro centros principales que cubren tanto el ámbito industrial como el social y tecnológico, adaptándose a la evolución de la demanda educativa y del mercado laboral. Se trata de una oferta de **FP equilibrada y complementaria**.

- **Zarobe** (Amurrio) cubre la formación social y de servicios junto con la industrial.
- **Larreategui** (Llodio) concentra la formación técnica e industrial con una vertiente administrativa y digital.
- **FP del Instituto de Llodio**: CFM en estudios y FP básica de peluquería.
- **Antzoloja**: **Andra Maria** (Bustos) (Ordainza) aporta la especialización en **informática y programación multiplataforma**, completando el mapa formativo comarcal con una orientación tecnológica y moderna.

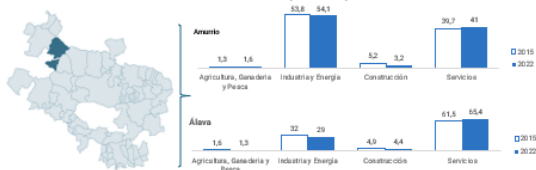
#### FORMACIÓN PROFESIONAL en la comarca de Airaletas

Rama profesional	Demanda laboral / empleabilidad	Demanda del alumnado	Observaciones
Mantenimiento Industrial	Alta	Alta	Ciclos saturados, lista de espera.
Electricidad / Electrónica	Alta	Media	Buenas perspectivas de inserción.
Mecánica y soldadura	Media-alta	Media-baja	Alta empleabilidad, pero menor atractivo para el alumnado.
Administración y finanzas	Media-alta	Alta	Elevada demanda formativa, pero empleabilidad menor.
Informática (grado medio)	Limitada (por nivel)	Alta	Ciclo reciente, sin su consolidación en el mercado.
Informática (grado superior)	Alta	Alta	Buenas perspectivas de inserción.
Rama social y de servicios	Alta	Alta	Demanda creciente y sostenida.
FP Básica: Carpintería y Mecanizado	Limitada (por nivel)	May alta	Las empresas demandan perfiles de grado superior, pero hay un aumento progresivo del alumnado con estos perfiles (fracaso escolar y jóvenes regionales).
FP Básica: peluquería y estética	Media-alta	Alta	Salidas laborales orientadas a un futuro emprendimiento.

#### 5. Parque empresarial y tejido productivo

Estructura sectorial de la economía y del empleo

Distribución del PIB municipal de Amurrio y en Álava. 2015-2022

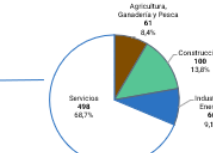


Fuente: Datos: Valor Añadido Bruto (2015-2022)

#### Distribución sectorial y subsectorial de los establecimientos en Amurrio

725 establecimientos. Distribuidos de la siguiente manera:

Servicios	Establecimientos
Comercio al por menor <sup>1</sup>	100
Hostelería	58
Administración Pública <sup>2</sup>	46
Economía de los cuidados <sup>3</sup>	37
Logística y Transporte <sup>4</sup>	54
Otros Servicios <sup>5</sup>	203
<b>Total</b>	<b>725</b>



Fuente: Directorio de Actividades Económicas Amurrio

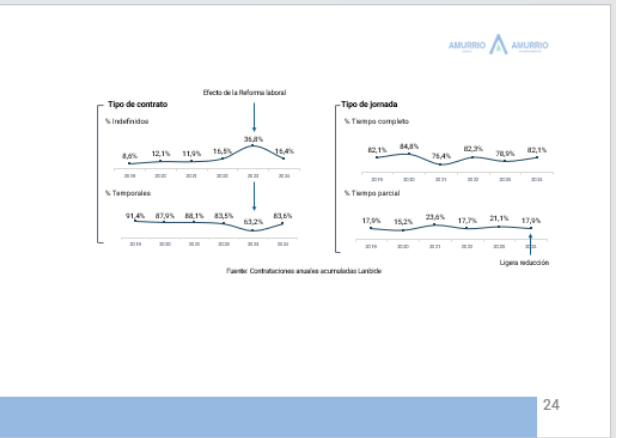
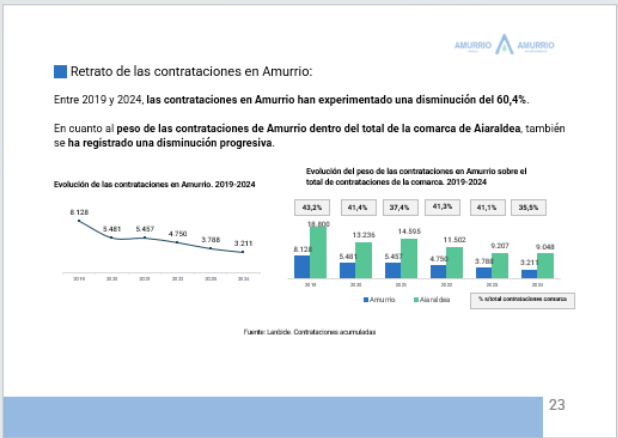
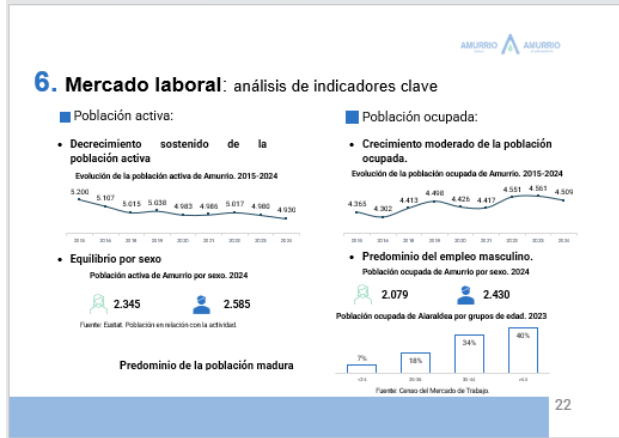
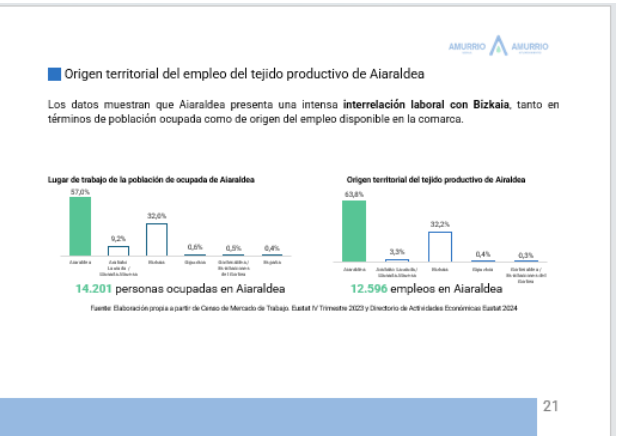
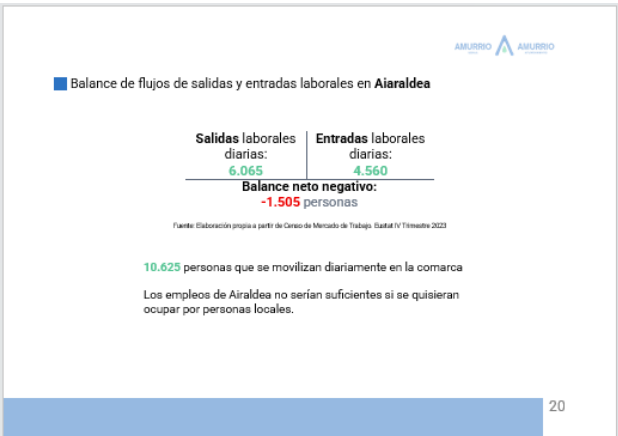
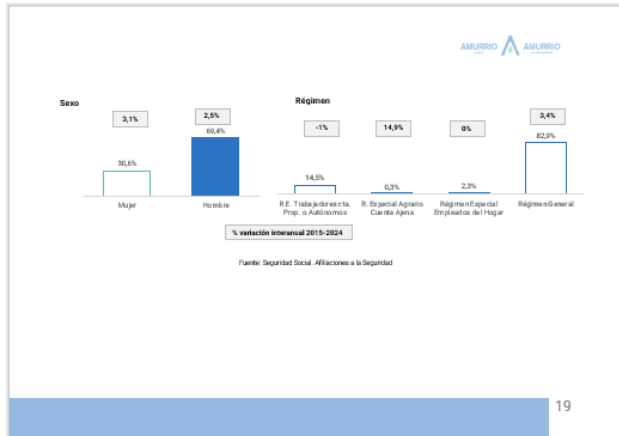
<sup>1</sup> Comercio al por menor, comercio de unidades de venta y distribución (CAU) (C1).  
<sup>2</sup> Servicios de alojamiento (CAU) (C16), Servicios de comidas y bebidas (CAU) (C15), Servicios de alquiler de vehículos con conductor (CAU) (C17), Actividades de apoyo a la navegación aérea (CAU) (C18), Actividades de transporte terrestre (CAU) (C19), Actividades de transporte marítimo (CAU) (C20), Actividades de transporte aéreo (CAU) (C21), Actividades de transporte por ferrocarril (CAU) (C22), Actividades de transporte por barco (CAU) (C23), Actividades de transporte por cable (CAU) (C24), Actividades de transporte por tubería (CAU) (C25), Actividades de transporte por otros medios (CAU) (C26), Actividades de transporte por otros medios (CAU) (C27), Actividades de transporte por otros medios (CAU) (C28), Actividades de transporte por otros medios (CAU) (C29), Actividades de transporte por otros medios (CAU) (C30).  
<sup>3</sup> Actividades de cuidado personal (CAU) (C31), Actividades de cuidado personal (CAU) (C32), Actividades de cuidado personal (CAU) (C33), Actividades de cuidado personal (CAU) (C34), Actividades de cuidado personal (CAU) (C35), Actividades de cuidado personal (CAU) (C36), Actividades de cuidado personal (CAU) (C37), Actividades de cuidado personal (CAU) (C38), Actividades de cuidado personal (CAU) (C39), Actividades de cuidado personal (CAU) (C40).  
<sup>4</sup> Actividades de transporte terrestre (CAU) (C19), Actividades de transporte marítimo (CAU) (C20), Actividades de transporte aéreo (CAU) (C21), Actividades de transporte por ferrocarril (CAU) (C22), Actividades de transporte por barco (CAU) (C23), Actividades de transporte por cable (CAU) (C24), Actividades de transporte por tubería (CAU) (C25), Actividades de transporte por otros medios (CAU) (C26), Actividades de transporte por otros medios (CAU) (C27), Actividades de transporte por otros medios (CAU) (C28), Actividades de transporte por otros medios (CAU) (C29), Actividades de transporte por otros medios (CAU) (C30).  
<sup>5</sup> Actividades de transporte terrestre (CAU) (C19), Actividades de transporte marítimo (CAU) (C20), Actividades de transporte aéreo (CAU) (C21), Actividades de transporte por ferrocarril (CAU) (C22), Actividades de transporte por barco (CAU) (C23), Actividades de transporte por cable (CAU) (C24), Actividades de transporte por tubería (CAU) (C25), Actividades de transporte por otros medios (CAU) (C26), Actividades de transporte por otros medios (CAU) (C27), Actividades de transporte por otros medios (CAU) (C28), Actividades de transporte por otros medios (CAU) (C29), Actividades de transporte por otros medios (CAU) (C30).

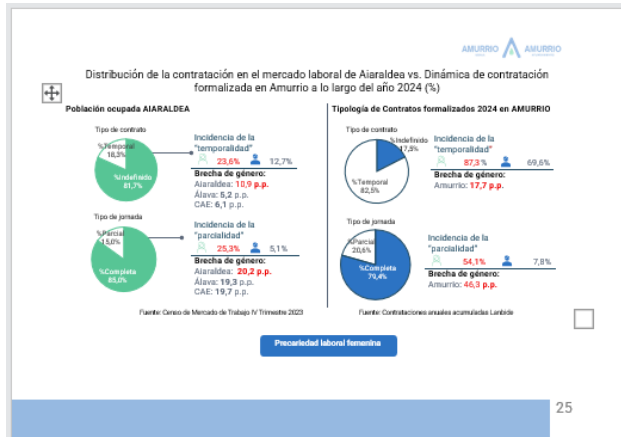
#### Evolución del empleo<sup>7</sup> en Amurrio en la última década

4.084 afiliaciones

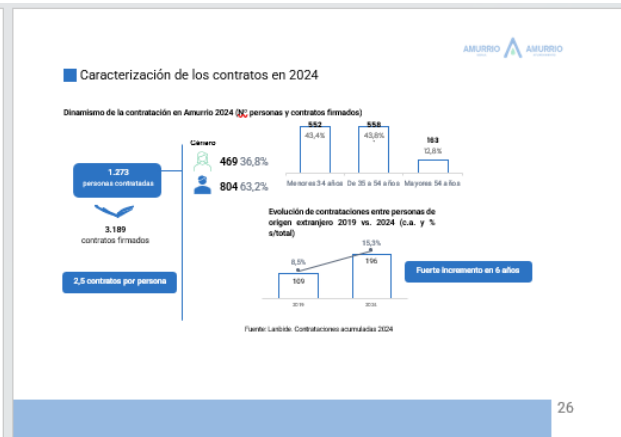
	2015		2024		% variación interanual 2015-2024
	ABS	%	ABS	%	
Administración Pública	242	6,1%	281	6,89%	16,9%
Agricultura y Pesca	99,5	2,5%	89	2,19%	-10,1%
Comercio al por menor	196	4,9%	194	4,76%	-1,0%
Construcción	210	5,3%	194	4,76%	-7,4%
Economía de los cuidados	61	1,5%	68	1,66%	11,4%
Hostelería-Ocio-turismo	201	5,1%	216	5,29%	7,4%
Industria y energía	2.234	56,2%	2.244	54,94%	0,9%
Logística y Transporte	179	4,5%	201	4,93%	12,9%
Servicios	556	14,0%	595	14,58%	7,1%
<b>TOTAL</b>	<b>3.977</b>	<b>100,0%</b>	<b>4.084</b>	<b>100,0%</b>	<b>2,7%</b>

<sup>7</sup> Fuente: Censo del Mercado de Trabajo 2022.

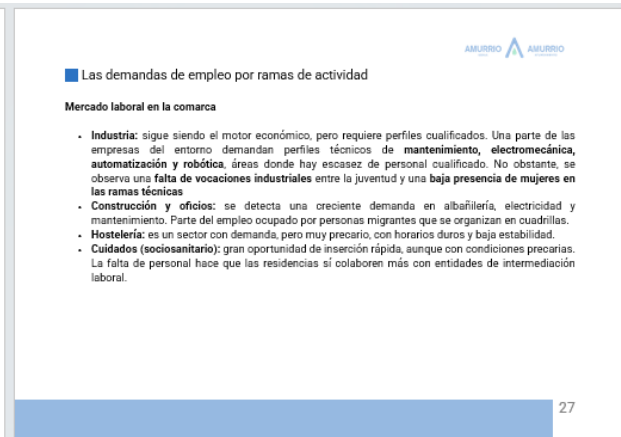




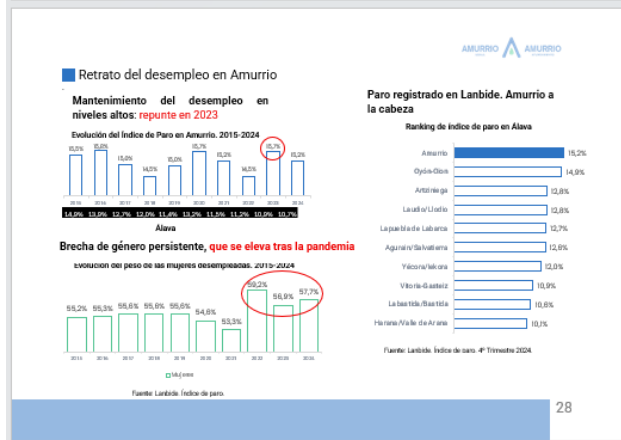
25



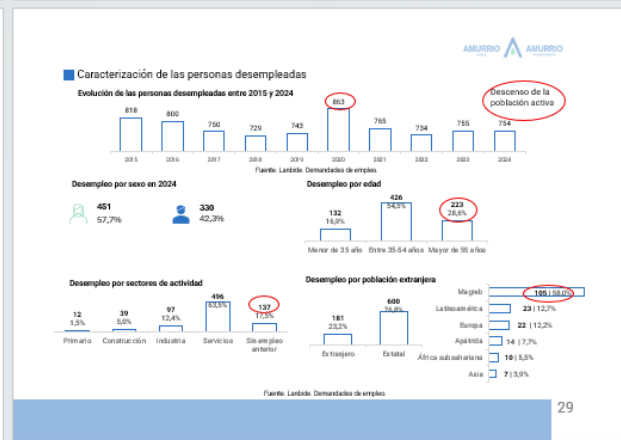
26



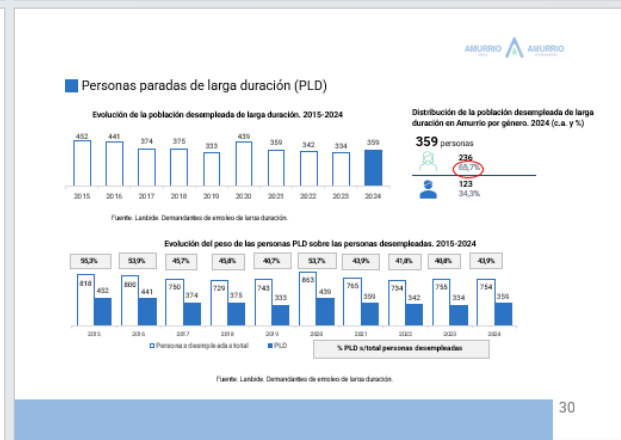
27



28



29



30

### Rentas y Prestaciones económicas

#### Rentas medias:

Comparativo de las Rentas de trabajo y Renta disponible

Municipio / Comarca	Renta del trabajo 2015	Renta del trabajo 2023 (Variación)	Renta disponible 2015	Renta disponible 2023 (Variación)
Amurrio	11.630 €	14.338 € (+23%)	16.535 €	20.958 € (+25%)
Comarca	11.359 €	14.060 € (+24%)	16.219 €	20.355 € (+25%)
Álava	12.258 €	14.680 € (+20%)	16.749 €	20.337 € (+21%)



31

### Prestaciones económicas

Evolución de las principales prestaciones en Amurrio, 2020-2024



Distribución de los perceptores de Subsidio de desempleo y prestaciones contributivas en Amurrio por sexo, 2024

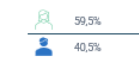


Fuente: Principales colectivos de la demanda por comarca y ramas de actividad durante el 2025

32

### Tipología de la RGI

Distribución de la RGI en Amurrio por GÉNERO, Diciembre 2024

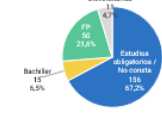


Distribución de la RGI en Amurrio por EDAD, Diciembre 2024

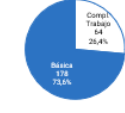


Fuente: Tablas de gestión de la Renta de Garantía de Ingreso, 2024 Diciembre

Distribución de la RGI en Amurrio por NIVEL FORMATIVO Diciembre 2024



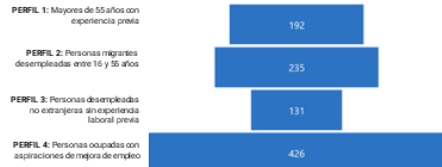
Distribución de la RGI en Amurrio por TIPO DE COMPLEMENTO, Diciembre 2024



Fuente: Lambide. Fichero estadístico RGI por Comarca Diciembre 2024.

33

## 7. Colectivos vulnerables en Amurrio



34

### PERFIL 1. Mayores de 55 años con experiencia laboral previa

- Largas trayectorias laborales y trayectorias laborales rotas (despidos, cierre de empresas), grandes dificultades para reorientar su perfil profesional.
- Algunos buscan reorientarse, pero otros han optado por no volver al mercado laboral debido a las condiciones precarias actuales, la proximidad de la jubilación o la pérdida de motivación.
- Dificultades para adaptarse a requisitos actuales.

Subgrupo: Las mujeres mayores de 55 años: muchas proceden de ocupaciones administrativas o de servicios, y se enfrentan a un mercado laboral que les ofrece principalmente empleos precarios: cuidados, limpieza o servicios domésticos.

Cuantificación del colectivo: 192 casos de personas en paro registrado. Mujeres: 101; Hombre 91.

### PERFIL 2. Personas Migrantes desempleadas entre 16 y 55 años con baja cualificación o con títulos no homologados y/o en situación irregular

- Migrantes regulares: algunos con barreras significativas vinculadas a la homologación de títulos. La gestión de permisos de trabajo y la carga burocrática asociada suponen un obstáculo adicional para la contratación.

En términos de género, las mujeres tienden a insertarse en el sector de cuidados de personas mayores, hostelería y limpieza, aunque las condiciones de trabajo suelen ser precarias, con salarios bajos, horarios irregulares y escaso reconocimiento social. Los hombres se orientan hacia la construcción, hostelería y otros oficios.

- Migrantes irregulares: Este colectivo tiene serias barreras para acceder al empleo debido a su situación administrativa y el idioma. Muchos terminan trabajando en la economía sumergida.

Cuantificación del colectivo de personas migrantes regulares: 157 casos de personas en paro registrado. Mujeres: 106; Hombre 51. Migrantes irregulares: 78 (dato estimado).

<sup>1</sup> Según la Encuesta de la Población de Origen Extranjero (EPOR) del Departamento de Economía, Ayuntamientos y Renta Dispositivo del Gobierno Vasco, en la CAJ, aproximadamente el 7% de personas registradas se encuentran en situación irregular en 2023. Si se aplica este mismo porcentaje para Amurrio, se estima que entre 70 personas en situación irregular.

35

### PERFIL 3. Personas desempleadas no extranjeras sin experiencia laboral previa

#### Situaciones:

- Edad mayor presencia de jóvenes menores de 30 años (jóvenes recién titulados sin experiencia profesional ni redes de contacto que faciliten su inserción).
- Personas adultas reorientando su trayectoria (tras cuidados, enfermedad, etc.).
- Condición familiar: en muchos casos dependientes económicamente de su entorno familiar.
- Madres solteras con dificultades de conciliación, lo que limita su acceso a empleos estables.

#### Principales barreras:

- Desajuste entre formación y demandas del mercado y/o escasa formación práctica o técnica.
- Flecasas red de contactos o de apoyo laboral, desconocimiento de programas o itinerarios.
- Baja autoestima, inseguridad ante el mercado laboral o frustración por rechazos.
- Desmotivación acumulada tras múltiples intentos fallidos de inserción o rechazo por falta de experiencia.

#### Subgrupo: Personas con discapacidad o limitaciones de salud leve.

- Las personas con discapacidades, tanto físicas como psíquicas, tienen dificultades para acceder a trabajos ordinarios, y muchos de ellos solo pueden acceder a empleos protegidos en centros especializados o a talleres ocupacionales.

Cuantificación del colectivo: 131 casos. 51 casos de personas apuntadas en Lambide (mujeres: 28; hombres 23). Además, entre 70 y 100 personas con discapacidad o limitaciones de salud leve (dato estimado). Parte de estas personas pueden estar trabajando en CEE o en Centros de Inserción.

<sup>2</sup> Dato estimado a partir de la población total de Amurrio en edad de trabajar. Proporción de personas con discapacidad reconocida en edad laboral en Álava. Proporción de personas con alguna limitación de salud leve (no siempre reconocida), estudio de salud laboral. Si tasa de empleo y paro en personas con discapacidad. Tasa de actividad y paro en personas con limitaciones de salud leve.

36

**PERFIL 4. Personas ocupadas con aspiraciones de mejora de empleo (precariedad laboral)**

Personas ocupadas dadas de alta en Lantide para mejora de empleo. Solo se han tenido en cuenta las personas fijas discontinuas, en régimen general o en régimen de autónomos y que tengan un nivel académico "hasta obligatoria".

Se caracteriza por la inseguridad laboral y económica, la falta de reconocimiento profesional, bajas condiciones laborales (falta de protección social, horarios irregulares, alta rotación, escasas oportunidades de promoción o formación). Su vulnerabilidad se agrava en mujeres, personas jóvenes y migrantes (contratos a jornada parcial no deseados o deseados por necesidad de conciliar o de llevar a cabo otras responsabilidades).

**Características generales del colectivo**

- Predominio de jóvenes menores de 30 años, con inserción laboral inestable o en su primer empleo.
- Creciente presencia de personas mayores de 45 años que han perdido empleos estables y aceptan condiciones peores por necesidad.
- Alta representación de mujeres, especialmente en sectores feminizados (cuidados, limpieza, comercio, hostelería).
- Sufren una doble precariedad laboral y de conciliación familiar.
- Elevada participación de personas migrantes, tanto regulares como en proceso de regularización.
- Se concentran en ocupaciones de baja cualificación y con alta rotación (servicio doméstico, agricultura, hostelería, construcción, Subcontratación industrial y logística).
- Ingresos irregulares o insuficientes para la estabilidad vital.
- Dependencia de ayudas (cobro de ayudas complementarias al salario) o del apoyo familiar para cubrir necesidades básicas.
- Necesidad económica inmediata: aceptar casi cualquier empleo para sostener ingresos.

**Cuantificación del colectivo:** 426 casos de personas registradas en Lantide. Mujeres: 177, Hombre 249.

37

**8. Las empresas locales y su posicionamiento en el mercado laboral del municipio**

**Herramienta y objetivos:** pequeña "cata empresarial" de 27 empresas locales participantes que, sin embargo, representa al 34% del empleo local y que consigue una distribución muestral representativa por rama de actividad.

**Reclutamiento de personas y gestión del talento en la organización:**

- Situación de estabilidad en el empleo.
- Una moderada expectativa de creación de empleo
- Las principales razones para crecer son: **sustituciones** (jubilaciones, bajas, etc.) y **crecimiento del negocio y nuevos proyectos**, ambos con un 30% cada uno.
- **Vías de contratación de personal:** recurren principalmente a contactos personales y redes informales (relevancia de los canales de confianza y proximidad en el tejido local) y a Lantide.
- Priorizan las competencias blandas (adaptabilidad, aprendizaje continuo etc.) por encima de las competencias técnicas.
- La gran mayoría encuentra **dificultades de la contratación**. No encuentran perfiles que cuenten con las competencias requeridas para los puestos ofertados.
- Los perfiles más difíciles de cubrir están relacionados con el ámbito **tecnológico e industrial**.

**Adecuación de la formación académica y profesional**

- Equipos formados: algo más de la mitad de las empresas considera que la **formación de las personas contratadas es adecuada** para el desempeño de sus funciones.
- Se lamentan de formación insuficiente de partida y apuestan por la formación para el trabajo como herramienta de ajuste

**Conciliación laboral**

38

Las **medidas de conciliación laboral más implantadas** son: la jornada flexible en la entrada y salida, la concesión de días libres para asuntos personales y la jornada reducida.

**Contratación de perfiles de baja empleabilidad**

El tejido empresarial de Amurrio muestra una **cierta sensibilidad hacia la inclusión laboral**, aunque con distintos niveles de incorporación según el perfil, más de las mitad de las empresas ha contratado alguna persona con un perfil con dificultades de empleabilidad.

- Cerca de la mitad de las empresas (48,1%) ha contratado en los dos últimos años a personas jóvenes con falta de experiencia profesional
- Le siguen las personas migrantes (40,7%)
- A mayor distancia, las personas mayores de 45 años con dificultades de acceso al empleo (18,5%)
- Las personas con baja cualificación (14,8%)
- Las personas paradas de larga duración (11,1%).
- Por último, la contratación de personas con discapacidad reconocida es aún residual (3,7%).

**Valoración positiva del desempeño laboral de las personas contratadas:** pertenecientes a colectivos con baja empleabilidad. Los principales aspectos destacados: los **beneficios económicos y fiscales** (35,7%) y la **mejora del clima laboral y la cultura empresarial** (28,6%)

**Razones para no contratar a estos colectivos:** homogeneización de títulos y experiencia, la baja productividad y los costes adicionales que puede implicar su incorporación.

**Propuestas y buenas prácticas para la Administración**

**Incentivos a la contratación** —como subvenciones o bonificaciones— y **formación y capacitación**.

**Buenas prácticas:** colaboración con centros de formación profesional y universidades (37%), la contratación de jóvenes sin experiencia (18,5%) y la formación interna o capacitación específica (15%).

39

**10. Áreas de Impulso y Barreras**

**AREAS DE IMPULSO**

1. La comarca goza de una **ubicación estratégica entre Bilbao y Vitoria**, con una conexión ferroviaria hacia Bilbao que facilita la movilidad laboral, el acceso a mercados y la atracción de inversión.
2. Su **alta calidad de vida en un entorno natural y seguro** constituye un factor diferenciador que contribuye a retener población, atraer familias y reforzar la cohesión social. Asimismo, la **disponibilidad de servicios locales** —educación, sanidad, administración y atención social— garantiza empleo estable y un nivel adecuado de bienestar para la población local.
3. La **ciudad y sus dos áreas sectoriales**. Por un lado, una economía urbana tradicional —basada en el comercio, la hostelería, los servicios personales y el sector primario. Y por otro lado, el sector industrial.
4. En el plano productivo, destacan los **avances en sectores industriales consolidados**, como la automoción y los plásticos, donde se observan mejoras en innovación, sostenibilidad y mayor presencia del empleo femenino.
5. **Red de flujos laborales equilibrados**. Alantidea mantiene flujos laborales equilibrados con Bizkaia, lo que permite a muchas personas acceder a oportunidades que no encuentran en su entorno cercano. Estos intercambios ayudan a cubrir necesidades específicas del tejido empresarial en cada zona y favorecen un mercado laboral compartido, basado en un modelo territorial integrado y complementario, lo que va a precisar de avances hacia estrategias compartidas de gobernanza con los municipios de la comarca.
6. En la comarca de Alaiádea, la oferta de **Formación Profesional (FP)** se articula en torno a cuatro centros principales que cubren tanto el ámbito industrial como el social y tecnológico, adaptándose a la evolución de la demanda educativa y del mercado laboral. Se trata de una oferta de **FP equilibrada y complementaria**.

40

7. Por otra parte, el **relevo generacional** se está produciendo de forma progresiva, con una participación creciente de población migrante que contribuye a cubrir vacantes y mantener la actividad económica en empresas locales.
8. Las **fortalezas de los recursos locales** —proximidad, atención personalizada, conocimiento acumulado, flexibilidad y redes de colaboración— refuerzan la capacidad del tejido económico para adaptarse a los cambios y mantener su competitividad.
9. Existen **ámbitos económicos en fase de crecimiento** que refuerzan la diversificación del tejido productivo. Más allá de los sectores de la **salud, los cuidados, el deporte, la nutrición y los servicios profesionales cualificados**, la **digitalización y la economía verde**. La transformación del sector industrial va a precisar que las pymes locales se adapten incorporando **perfiles polivalentes** capaces de combinar funciones técnicas, tecnológicas y de gestión, lo que exigirá nuevas competencias profesionales y el desarrollo de la formación dual puede ser una solución muy interesante que beneficie a la población local que convive estrechamente con el tejido empresarial.
10. **Políticas públicas activas orientadas a inclusión, formación, dignificación del empleo y profesionalización de servicios**. Desde la Administración local y en colaboración con otras instituciones se está trabajando en facilitar la inserción laboral de determinados colectivos.
11. Posibilidad de **atraer proyectos tractoros a la comarca** que pueden tener un gran impacto en el empleo y en el desarrollo económico.

41

- BARRERAS:**
1. La **movilidad interurbana constituye uno de los principales retos**. Aunque la conexión ferroviaria hacia Bilbao es un activo, la frecuencia de trenes es menor que en municipios cercanos como Leioa, lo que reduce la agilidad de los desplazamientos laborales y personales. La conexión con Vitoria-Gasteiz es muy complicada y se solventa con el transporte privado.
  2. El **acceso a la vivienda se ha convertido en un problema creciente**: los precios se han incrementado notablemente en los últimos tres años, dificultando el asentamiento de jóvenes y familias, así como la atracción de nueva población trabajadora. Este problema es mayor en el caso de la población migrante, donde, además de la atracción de nueva población de alquiler, existe el recelo hacia alquiler propiedades a familias extranjeras.
  3. Asimismo, la **contaminación industrial**, aunque socialmente asumida, continúa siendo un handicap para la imagen del territorio y para la mejora de la calidad ambiental.
  4. Las **limitaciones urbanísticas y la escasez de suelo** disponible para el crecimiento industrial o residencial restringen las posibilidades de expansión económica y la llegada de nuevos proyectos empresariales.
  5. La comarca afronta un **proceso de transformación industrial de gran calado**. Sectores históricos como el vidrio, el tubo y la automoción se encuentran en declive o en fase de deslocalización, lo que podría provocar un vaciamiento económico gradual en los próximos 10 a 15 años. Este cambio exigirá una reestructuración profunda del tejido productivo local, con estrategias de reconversión y diversificación.
  6. Las **empresas locales se enfrentan a una creciente competencia internacional**, en particular procedente de países como China, cuyos productos tienen precios mucho más bajos. Esta situación obliga a las compañías a mejorar su productividad, rapidez y flexibilidad, aspectos críticos en un mercado globalizado.

42

AMURRIO AMURRIO

7. En el ámbito educativo, se detecta una **menor matrícula en algunos ciclos de Formación Profesional** pese a sus altas tasas de inserción laboral, lo que pone de relieve la necesidad de reforzar la orientación académica y la conexión entre centros formativos y empresas.

8. **Barrera tecnológica y digital para mayores de 45 años y perfiles poco cualificados.** Una gran parte del colectivo de personas mayores de 45 años y de las personas con baja cualificación desempleadas presentan importantes dificultades para adaptarse a las nuevas tecnologías, lo que limita su acceso a los canales de empleo, a la formación online o a las herramientas laborales actuales todo ello, dificultando enormemente sus opciones de empleabilidad. Algunas de estas personas, las mayores de 55 años se encuentran en la recta final de su trayectoria laboral, con mayor dificultad de ser contratados por su edad.

9. El **relevo generacional constituye otra debilidad relevante**, especialmente en actividades tradicionales como la hostelería, el comercio, la industria y los oficios (electricistas, fontaneros, transporte), donde se observa un déficit de mano de obra joven y cualificada.

10. **Evolución negativa de algunos indicadores de empleabilidad:** Amurrio alcanza valores máximos en el ranking de en índices de desempleo y mantiene un nivel elevado de paro de larga duración.

11. **Brechas de género en el empleo y en la población desempleada.** A pesar de que la población activa femenina presenta un mayor nivel educativo, las mujeres presentan tasas significativamente más altas de contratos temporales y de jornadas parciales. Además, muchas trabajan en esta modalidad por no encontrar empleo a jornada completa, lo que contribuye a la brecha salarial y afecta negativamente a sus futuras pensiones. Además, son mayoría entre la población desempleada, prácticamente todos los grupos de edad y representan al 60% de las personas en paro de larga duración.

12. En la industria, **persisten patrones de discriminación de género. Se mantiene la segregación ocupacional:** las mujeres se concentran en puestos administrativos o de servicios –menos remunerados pese a requerir mayor cualificación–, mientras los empleos industriales y de liderazgo siguen siendo predominantemente masculinos.

43

AMURRIO AMURRIO

13. **Dificultades de conciliación y corresponsabilidad:** Tanto en el caso de la población ocupada como en la desempleada, las mujeres continúan viéndose afectadas por la falta de corresponsabilidad en las tareas del hogar y en los cuidados, lo que limita su acceso a un empleo de calidad y agrava las desigualdades estructurales de género.

14. **La burocracia asociada a la contratación de personas migrantes constituye un obstáculo relevante.** Aunque muchas empresas valoran positivamente la integración de trabajadores procedentes de distintos países, los procesos administrativos de regularización y obtención de permisos de trabajo son lentos y complejos. Esta situación impide aprovechar plenamente el potencial de trabajadores cualificados disponibles. El empresariado reclama una simplificación y agilización de los trámites, considerando que la falta de flexibilidad normativa frena la capacidad de respuesta ante la escasez de mano de obra.

15. **Personas con casos complejos de inserción laboral:** Se destaca la complejidad de las situaciones que atraviesan determinados colectivos con dificultades de empleabilidad y la necesidad de adoptar abordajes integrales que vayan más allá del sistema de empleo. Es imprescindible articular intervenciones que incluyan otros ámbitos clave como la vivienda, la salud, la educación y el acompañamiento social, ya que muchas de estas personas enfrentan múltiples vulnerabilidades de forma simultánea.

44

AMURRIO AMURRIO

## 11. Líneas de trabajo y propuestas de acción

1 **INFRAESTRUCTURA, TERRITORIO Y ATRACCION DE INVERSION**

- a. Atracción de inversiones y de proyectos tractoros
- b. Disposición de terreno
- c. Mejoras de las redes de comunicación, transporte...
- d. Mejora de la calidad de vida del entorno: acceso a la vivienda.

2 **INCENTIVOS Y POLITICAS DE APOYO EMPRESARIAL**

- a. Prestaciones
- b. Reglamentación
- c. Políticas sectoriales específicas.
- d. Captación y arraigo de talento externo
- e. Retención y promoción del talento local
- f. Elementos de acompañamiento facilitadores: políticas de remuneración y RSC, conciliación y flexibilidad...

3 **FORMACION Y EMPLEABILIDAD**

- a. Ajuste y equilibrio de la oferta formativa con las necesidades empresariales
- b. Impulso de vocaciones y políticas de igualdad: desde el ámbito educativo escolar y formación profesional. Visibilización de la FP
- c. Consolidación de programas adaptados para una atención integral a la diversidad
- d. Explorando nuevos nichos formativos emergentes
- e. Reactivación profesional de talento senior; recualificación, memoria inversa, flexibilidad y adaptación de jornada...

45

AMURRIO AMURRIO

4 **FOMENTO DEL EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO**

- a. Recursos orientados a startups digitales al sector industrial local y comarca: industria auxiliar y tecnológica
- b. Apoyo y acompañamiento a los proyectos de economía urbana

6 **GOBERNANZA**

- a. Coordinación institucional local con empresas y centros formativos complementariedad y sinergias
- b. Coordinación entre sistemas "más allá del empleo". Abastecimiento

46

AMURRIO AMURRIO

5 **EMPLEO E INCLUSION. La cantera del empleo del futuro**

- a. El municipio entre las Políticas activas de empleo y las Políticas de inclusión: Orientación y Formación en la Red Vasca de Empleo; Fomento del empleo; Conciliación laboral y familiar; Regularización y homologación.
- b. La empresa ordinaria y la inclusión. Mirada integral: Ayudas a la contratación, Acompañamiento, Prospección y sensibilización, medidas RSC.
- c. La mirada por situaciones de necesidad y colectivos. Diversidad e igualdad
- d. Coordinación entre agentes, consolidando mecanismos de derivación y decisión compartida.

46

C.3. Respuestas Preguntas Mentimeter:

# PLAN LOCAL DE EMPLEO - AMURRIO

Grupo de contraste



Selecciona dos respuestas

**A.- ¿Qué retos o dificultades afrontan las empresas industriales de Amurrio a corto y medio plazo en empleo y gestión del**

Selecciona dos respuestas



8 Dificultades de captación de talento dentro del ámbito comarcal



4 La pérdida de potencial humano que supone el desequilibrio por sexo o en algunos ámbitos



3 La pérdida de potencial por jubilaciones



10 Falta de perfiles especializados en áreas específicas concretas



6 Las dificultades asociadas a factores externos (vivienda, transporte) que desanima la captación de talento



Califica en escala de 1 a 3.

**B.- Ante la necesidad de "recualificar" el sector empresarial de la economía urbana, ¿qué estrategia consideras más adecuada?**

Convertir la Formación para el Trabajo en una herramienta de inserción laboral efectiva.

2.5

Coordinar la Formación para el Trabajo con acciones de acompañamiento y tutorización, como apoyo a la mejora competitiva de las empresas .

2.6

Hacer de la sucesión y el emprendimiento herramientas de cambio generacional y a través de ese cambio, modernizar el sector.

2.7

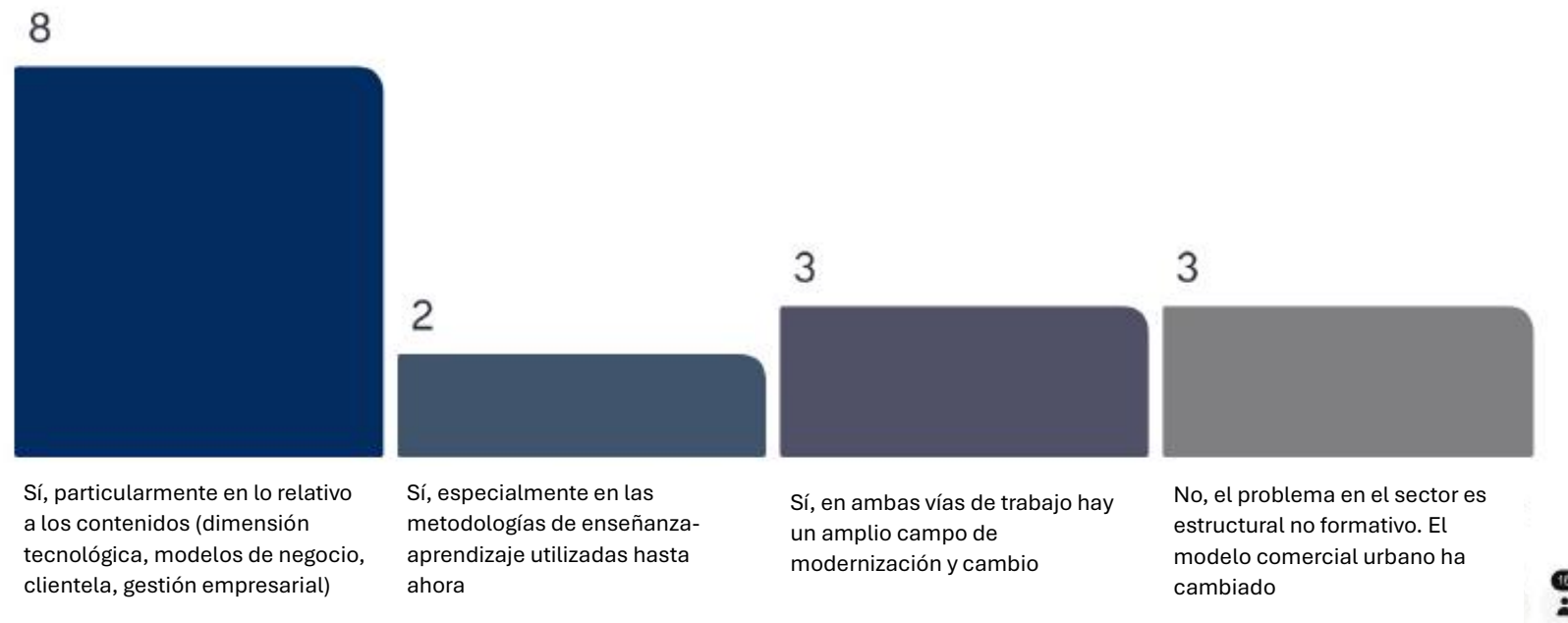
Menos adecuada

Más adecuada






Selecciona una respuesta

### C.- ¿Hay margen de trabajo para innovar en Formación para el sector de la Economía Urbana?



Ordena las siguientes opciones según tu criterio.

**D.- Dada la necesidad de gestionar el factor edad en el sector de la economía urbana, ¿qué estrategia consideras más adecuada?**

- 1. Prestigiar la economía urbana: mejorar condiciones de trabajo del sector, elevar la cali...  

- 2. Combatir el edadismo: Aprovechar la experiencia y saber hacer de las personas experi...  

- 3. Optimizar la migración: Atraer, regularizar y formar adecuadamente población joven de...  




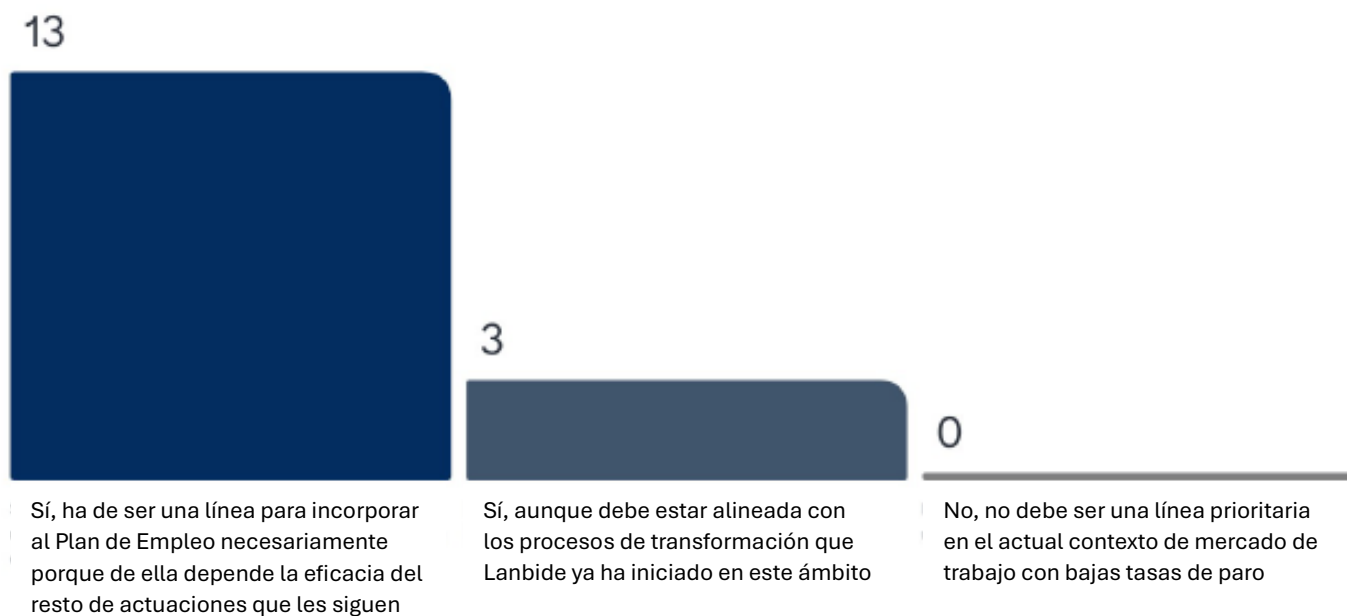
Califica en escala de 1 a 4.

**E.- ¿Qué línea de trabajo priorizarías para incentivar que empresas ordinarias contraten a personas de colectivos vulnerables que requieren apoyo?**



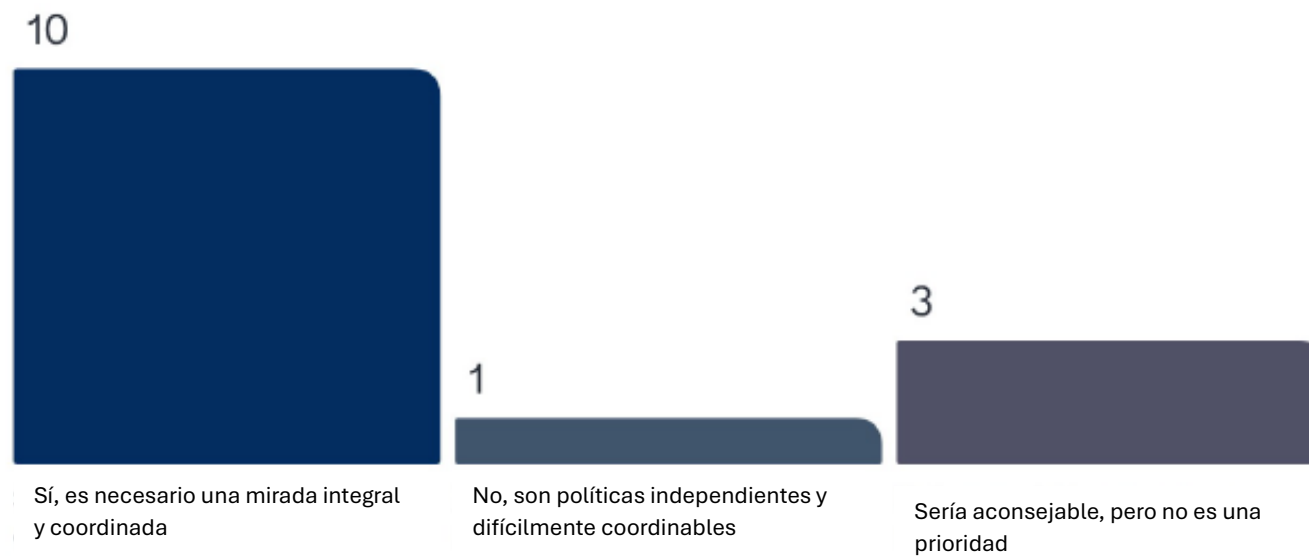
Selecciona una respuesta

**F.- ¿Existe margen de trabajo para mejorar en la Orientación del colectivo de desempleados y, en general, de los colectivos vulnerables?**



Selecciona una respuesta

G.- ¿Crees que las políticas de Empleo deben complementarse con iniciativas de Vivienda, Movilidad u otras?



Selecciona hasta un máximo de tres respuesta

**H.- De los seis vectores de reflexión planteados, selecciona los 3 que, desde tu perspectiva, te resultan más relevantes**



10 Infraestructura, territorio y atracción de inversión



14 Formación y empleabilidad



7 Incentivos y políticas de apoyo empresarial



7 Fomento del empleo y emprendimiento



9 Empleo e inclusión

0 Gobernanza





**Eskerrik asko zure arretagatik!**  
**¡Muchas gracias por su atención!**



#### C.4. Mesas de trabajo

##### Grupo A. SECTOR INDUSTRIAL 9 personas

- Izan Amurrio (Comercio)->1 Ariane Prieto
- FP Zaraobe 1 → Leire Ugarriza
- FP Audioalde (institutos) 1 ->Iñaki Solaguren
- TTA (empresa industrial) 1 -> Argiñe Iturburu
- Aiara Industrail Lab (Iniciativa de la DFA para dinamizar Tejido industrial de Aiaraldea) 1-> Goiuria Aramendi
- Amurrioko Enpresak (asociación de empresa de Amurrio) 1 -> Sandra Lana
- Amurrio Bidean – Oihane Gilsanz, Arantza Egia
- Ikertalde (1) ->Juanjo Perez

##### Grupo B. ECONOMÍA URBANA 9 personas

- Izan Amurrio (Comercio)-> Isabel Garcia
- Bar Atxubi Barria (Hosteleria) 1 -> Mikel Basterra
- Sartu Álava -> Gustavo Candal
- Lanbide -> Gisela Palacios
- Caritas -> M<sup>a</sup> Carmen Rabade
- Asasam -> Rocio Matias
- Servicios Sociales -> Ziortza Gastaca
- Amurrio Bidean – Marian Martinez
- Ikertalde (1) ->Sara de Castro

## A Taldea **INDUSTRIA SEKTOREA**

### 1.A.- Industria-talentua erakartzea/ atxikitzea: kanpo-soluzioak vs. barne-soluzioak

- 1.1. Zer ekimen, ideia edo planteamenduk lagun diezagukete industria-sektoreko enplegu-eskaerari erantzun diezaioketen pertsonak Amurrion erakartzen? Jardueren eta azpisektoreen arabera bereizten al dira estrategiak?
- 1.2. Hobetzeko tarterik ba al dago tokiko talentu gehiago atxikitzeko eta lehiakorragoa egiteko? Nola?
- 1.3. Nola inplementatu daiteke emakumeen inklusioa eta garapen profesionala enpresetan eta haiei arrotzen zaizkien eremuetan?
- 1.4. Talentuaz harago, industria-enpresek ere lagundu dezakete enplegu zaurgarriena txertatzen. Zein bide posible ikusten dira?

### 2.A.- Enpresa-lehiakortasuna eta ekintzailtza

- 2.1. Hezkuntzaren eta prestakuntza espezializatuaren bidez indartu al daitezke industria-sektoreak eskatzen dituen profil berrien lehiakortasuna eta berrikuntza? Zein bide edo ekimenen bidez lor daiteke? Toki-erakundeek ba al dute arlo horretan laguntza-paperrik betetzerik?
- 2.2. Nola lor daiteke lanerako prestakuntza hobeto egokitzea tokiko industria-enpresek dituzten beharretara? (prestakuntza-katalogoak eguneratzea, irakasteko moduak, etab.)
- 2.3. Industria-sektorerako bideratutako ekintzailtza toki-administrazioak ekarpen nabarmena egin dezakeen lan-esparrua al da? Zein modutan?

### 3.A.- Beste politika batzuekin duten zeharkotasuna eta osagarritasuna

- 3.1. Sektore-eremuen, sail-arloen eta maila desberdineko erakundeen arteko zeharkako kudeaketa garestia da, baina... Ahalegina egin arren, aurre egin behar al zaio? Komeni al da hori errazten duten gai zehatzetan ardaztea ahaleginak? Zer lan-bide izan daitezke onak bide hori egiteko?

## Grupo A **SECTOR INDUSTRIAL**

### 1.A.- Atracción / retención del talento industrial: Soluciones Externa versus soluciones internas

- 1.1. ¿Qué iniciativas, ideas, planteamientos pueden ayudarnos a atraer a Amurrio a personas que puedan cubrir la demanda de empleo del sector industrial? ¿Son estrategias diferenciadas por actividades y por subsectores?
- 1.2. ¿Hay margen de mejora para retener más talento local y hacerlo más competitivo? ¿Cómo?
- 1.3. ¿De qué forma se puede implementar la inclusión y desarrollo profesional de las mujeres en las empresas y en los ámbitos que les son más ajenos?
- 1.4. Más allá del Talento, son las empresas industriales un ámbito que puede también contribuir a la inclusión del empleo más vulnerable. ¿Qué vías posibles se ven?

### 2.A.- Competitividad empresarial y emprendimiento

- 2.1. ¿Se puede desde la educación y la formación especializada reforzar la competitividad y el refuerzo innovación de los nuevos perfiles demandados por el sector industrial? ¿A través de qué vías o iniciativas? ¿Pueden jugar las instituciones locales algún labor de apoyo en ese campo?
- 2.2. ¿De qué forma se puede conseguir una mejor adaptación de la formación para el trabajo a las necesidades que presentan las empresas industriales locales? (actualización de catálogos formativos, formas de impartición, etc.)
- 2.3. ¿Es el emprendimiento enfocado al sector industrial un campo de trabajo en el que puede contribuir significativamente la administración local? ¿De qué forma?

### 3.A.- Transversalidad y complementariedad con otras políticas

- 3.1. La gestión transversal entre ámbitos sectoriales, áreas departamentales, instituciones de diferente rango es costosa, pero... ¿Debe abordarse a pesar del esfuerzo? ¿Conviene focalizar esfuerzos en temas concretos que lo faciliten? ¿Qué vías de trabajo pueden ser buenas para hacer ese camino?

## B taldea HIRI EKONOMIA

### 1.B.- Hiri-ekonomian enplegua erakartzea / atxikitzea: kanpo-soluzioak vs. barne-soluzioak

- 1.1. Zer ekimen, ideia edo planteamenduk lagun diezagukete Amurriora erakartzen hiri-ekonomiako enplegu-eskaerari erantzun diezaioketen pertsonak?Sektoreka (merkataritza, ostalaritza, zerbitzuak) bereizitako estrategiak al dira?
- 1.2. Jarduera horietan enpleguaren kalitatea hobetzeko eta tokiko biztanleen aurrean berriz balioesteko tarterik ba al dago? Nola?

### 2.B.- Enpresen lehiakortasuna eta modernizazioa

- 2.1. Testuingurua eta helburu-publikoak kontuan hartuta... Zein norabidetan bideratu beharko litzateke Lanerako Prestakuntzaren **berrikuntza** hiri-ekonomiaren sektorean? Eta gazteei zuzendutako Lanbide Heziketan (Dual eredu, beste formula batzuk)?
- 2.2. Politika sektorialekin (merkataritza, turismoa, eta abar) koordinatzea berez beharrezko berrikuntza-modu bat al da?

### 3.B.- Kolektibo zaurgarriak

- 3.1. Hiri-ekonomiarako interes-gune bat al dira? Zein kolektibo izan daitezke lan-gune berezi bat?
- 3.2. Zer enplegu/ sektore lankidetzat-modu/ proiektu jar daitezke martxan alderdi guztiek irabazteko estrategiak garatzeko?

## Grupo B ECONOMÍA URBANA

### 1.B.- Atracción / retención del empleo en la Economía urbana: Soluciones Externa versus soluciones internas

- 1.1. ¿Qué iniciativas, ideas, planteamientos pueden ayudarnos a atraer a Amurrio a personas que puedan cubrir la demanda de empleos en la economía urbana? ¿Son estrategias diferenciadas por sectores -comercio, hostelería, servicios?
- 1.2. ¿Hay margen de mejora de la calidad del empleo en estas actividades y de rehabilitarlas ante la población local? ¿Cómo?

### 2.B.- Competitividad y modernización empresarial

- 2.1. Visto el contexto y los públicos objetivos a los que van a dirigirse... ¿Por dónde debe dirigirse la **innovación** en la Formación para el Trabajo en el sector de la economía urbana? ¿Y en la Formación Profesional orientada a personas más jóvenes (Dual, otras fórmulas)?
- 2.2. ¿La coordinación con las políticas sectoriales (comerciales, turísticas etc.), es en sí misma una forma de innovación necesaria?

### 3.B.- Colectivos vulnerables

- 3.1. ¿Constituyen un polo de interés para la economía urbana? ¿Qué colectivos pueden ser un especial foco de trabajo?
- 3.2. ¿Qué formas / proyectos de colaboración empleo/sector pueden instrumentarse para desarrollar estrategias de ganar-ganar por todas las partes?

## Grupo A Sector Industrial

### 1. Atracción / Retención del empleo en el sector industrial

#### 1.1. Ideas para atraer personas y cubrir la demanda de empleo. Diferencias sectoriales

Se destaca la presencia de talento local altamente cualificado que actualmente presta servicios fuera del municipio, mientras que empresas externas ocupan los espacios disponibles en Amurrio. Existe un amplio margen para mejorar la visibilidad, fortalecer la conexión y fomentar sinergias entre los actores locales, como instituciones formativas, empresas y servicios especializados.

Es fundamental dignificar el valor del "kilómetro cero", promoviendo los servicios y profesionales locales como una ventaja diferencial en términos de sostenibilidad y proximidad.

Los sectores en auge, como la sostenibilidad, la economía circular, la eficiencia energética, la digitalización, la ciberseguridad, la logística y las energías alternativas, requieren perfiles altamente cualificados. Sin embargo, muchos de los profesionales formados en estas áreas están trabajando fuera del municipio.

En sectores como la hostelería, el comercio y los servicios, se perciben empleos menos atractivos, aunque con un gran potencial de mejora en cuanto a condiciones laborales, conciliación y estabilidad.

Amurrio tiene la oportunidad de posicionarse como un lugar con **calidad de vida**, proximidad y **oportunidades para profesionales**, pero para ello es necesario fortalecer su identidad laboral y empresarial.

#### 1.2. Mejora de la calidad del empleo y su reputación

Se destaca la precariedad en algunos sectores, pero también el **potencial de mejora** a través de la visibilidad de buenas prácticas, la estabilidad laboral, el acompañamiento y la **formación continua**.

Es crucial **revalorizar ciertos empleos**, como los de la industria, los servicios, las profesiones técnicas y los cuidados, mostrando que ya no son trabajos "penosos", sino sectores cada vez más **tecnificados, dignos y con oportunidades de desarrollo profesional**.

Entre los **problemas identificados** se encuentran la **movilidad limitada**, la **escasa flexibilidad normativa**, la **rigidez en las prácticas profesionales** y la **percepción negativa del empleo local** frente al de las grandes ciudades.

Es necesario **dignificar sectores tradicionales** mediante estrategias de **comunicación eficaz**, **orientación profesional**, la promoción de **referentes reales** y la mejora de las **condiciones laborales**, especialmente en términos de **conciliación**, **turnos laborales** y **reconocimiento profesional**.

## **2. Competitividad y modernización empresarial**

### **2.1. Innovación en la formación para el trabajo y FP juvenil**

Se hace hincapié en la necesidad de **acercar la formación** a las **necesidades reales** de las empresas locales, con un enfoque en **perfiles técnicos**, **digitalización**, **sostenibilidad**, **liderazgo**, **cultura empresarial** y **habilidades blandas**.

La Formación Profesional (FP) debe adaptarse con **mayor flexibilidad** a las **pequeñas y medianas empresas**, no solo a las grandes. Es esencial facilitar **prácticas**, **formación dual** y **certificados de profesionalidad** para mejorar la empleabilidad y la conexión con el mercado laboral.

Es clave **introducir la orientación temprana** en **Primaria y Secundaria** para dar a conocer profesiones con futuro y **prestigiar la FP** como una opción valiosa y respetada.

Además de la formación técnica, es crucial **transmitir la cultura empresarial**, enseñando a los jóvenes cómo funciona una empresa, qué implica un contrato, qué es el **liderazgo**, la **organización** y la **responsabilidad social empresarial**.

Es urgente **preparar los relevos generacionales** y fomentar el **espíritu emprendedor** en los jóvenes, para asegurar el futuro de los sectores productivos y empresariales.

### **2.2. Coordinación con políticas sectoriales como innovación**

La **coordinación entre educación, empleo, industria, comercio, políticas sociales y desarrollo local** se percibe como un factor clave para avanzar de manera efectiva en el desarrollo económico y social.

Se requiere una **alineación entre normativas, recursos y convocatorias** (Gobierno Vasco, Diputación, LANBIDE) para simplificar y agilizar los procesos, asegurando que sean **reales y eficaces**.

Es necesario **trabajar desde el territorio**, pero con el respaldo de **apoyo institucional**, flexibilizando herramientas como **certificaciones, dispositivos de empleo y formación dual** para adaptarlas mejor a las necesidades locales.

Se considera fundamental **crear planes compartidos** entre **empresas, el ayuntamiento, centros de formación y agentes sociales**, con el fin de fomentar una estrategia común que impulse el desarrollo territorial y la integración del empleo en la comunidad.

### **3.B. Colectivos vulnerables**

#### **3.1. ¿Polo de interés para la economía urbana? Perfiles prioritarios**

Es fundamental adoptar **enfoques diferenciados** en la formación y orientación laboral, dado que existen perfiles con **mayor potencial de inserción** (como **jóvenes con formación básica, migrantes con experiencia, mujeres en reorientación profesional y personas mayores de 45 años con experiencia industrial**) y otros con **necesidades más complejas**.

Entre las **dificultades señaladas** se encuentran la **falta de homologación de títulos**, las **barreras administrativas**, la **ausencia de conocimientos básicos o de cultura laboral**, y problemas relacionados con la **conciliación**, la **movilidad** y la **documentación**.

Las **empresas** requieren **perfiles con una base mínima de formación** que les permita proporcionarles **formación interna** adecuada. Sin embargo, sectores más exigentes, como **industria avanzada, nuclear, logística y energías renovables**, demandan **cualificaciones específicas** que no siempre se encuentran disponibles en el mercado laboral local.

#### **3.2. Fórmulas de colaboración empleo/sector**

**Posibles proyectos win-win** para fomentar la empleabilidad y el desarrollo económico local:

1. **Programas de prácticas adaptadas y formación dual flexible para PYMEs:** Crear **programas de prácticas y formación dual** que se adapten a las necesidades de las **pequeñas y medianas empresas**, permitiendo una **flexibilidad** en cuanto a horarios, duración y competencias requeridas, facilitando así la integración de nuevos talentos y la cualificación de los empleados.
2. **Itinerarios escalonados para insertar colectivos por niveles de empleabilidad:** Desarrollar **itinerarios personalizados** para **colectivos con diferentes niveles de empleabilidad**, ofreciendo una **inserción progresiva** que contemple formación, acompañamiento y prácticas laborales, permitiendo una integración gradual en el mercado de trabajo.

3. **Aprovechar certificaciones de experiencia (IVAC, certificados de profesionalidad):** Facilitar el acceso a **certificaciones de experiencia** (como las del IVAC y otros certificados de profesionalidad) para que los trabajadores que no tienen títulos formales puedan **homologar sus conocimientos** y habilidades, mejorando su empleabilidad y reduciendo barreras administrativas.
4. **Colaboración con fundaciones empresariales:** Establecer **alianzas con fundaciones empresariales** como la **Fundación Tubacex** para crear **programas de inserción laboral** destinados a personas con discapacidad o en situación de exclusión social, brindando oportunidades de formación, prácticas y empleo en el ámbito industrial.
5. **Proyectos sectoriales en logística, energía, digitalización, economía circular y sostenibilidad:** Desarrollar **proyectos sectoriales** en áreas clave como **logística, energía, digitalización, economía circular y sostenibilidad**, con la participación activa de **administración pública y empresas**, promoviendo el crecimiento de estos sectores y la creación de empleo especializado.
6. **Emprendimiento social y económico ligado al territorio:** Impulsar el **emprendimiento social y económico** como una vía para **atraer talento y crear empleo**, apoyando a los emprendedores locales y a los proyectos que generen un **impacto positivo** en la comunidad y el entorno territorial, contribuyendo al desarrollo local y la sostenibilidad.

El reto no es solo **atraer talento**, sino **reconocer, activar y conectar el talento ya existente en Amurrio**, fortaleciendo la **identidad local**, fomentando la **colaboración público-privada** y asegurando que la **formación esté orientada a las necesidades reales del ámbito empresarial**. Para lograrlo, es necesario promover una **flexibilidad institucional**, cultivar una **cultura colaborativa** y diseñar **estrategias diferenciadas** según los sectores y colectivos, adoptando un enfoque de **cadena de empleabilidad** en lugar de soluciones aisladas. Este enfoque integral debe permitir la creación de **sinergias entre actores locales** y generar un **desarrollo más cohesionado y sostenible** en el tiempo.

## Grupo B Economía Urbana

### Introducción:

- Algunas personas plantearon que, especialmente los colectivos en situación de **arraigo** podrían cubrir empleos del sector mientras necesitan **acumular un año cotizado**, generando una oportunidad para ambas partes.
- Desde **ASASAM (asociación de salud mental)**, consideran que sería muy valioso establecer una colaboración más estrecha entre las empresas de Amurrio y el Programa de Inserción Sociolaboral de ASASAM, explorando conjuntamente proyectos y estrategias que generen beneficios para ambas partes: por un lado, mejorando la empleabilidad y las oportunidades laborales de este colectivo; y por otro, ofreciendo a las empresas apoyo técnico, acompañamiento y la posibilidad de incorporar personas motivadas y con competencias alineadas con sus necesidades.

### Formas de colaboración “win-win”

- Coordinación más estable entre negocios y entidades de empleo:
  - cursos con compromiso de inserción,
  - facilitar prácticas reales,
  - acuerdos entre varios locales para absorber personas formadas.
- Para los colectivos vulnerables –en especial migrantes, personas en arraigo y personas con problemas de salud mental– se ve viable:
  - trabajos estables o de duración media en comercio y hostelería,
  - siempre que haya **acompañamiento y formación adaptada**,
  - y mejoras en logística (p. ej., transporte nocturno).

### La mesa muestra un tono **realista y prudente**:

- La prioridad no es crecer, sino sostener la economía urbana existente, muy presionada por ventas a la baja, dificultad para encontrar personal, alquileres altos y competencia externa.
- Hay voluntad de colaborar, pero se necesitan mecanismos estables que vinculen: formación + compromiso de inserción; incentivos a locales vacíos; soluciones para colectivos vulnerables y mejoras estructurales (transporte, alquiler).

## 1.- **Atracción / retención del empleo en la Economía urbana: Soluciones Externa versus soluciones internas**

1.1. *¿Qué iniciativas, ideas, planteamientos pueden ayudarnos a atraer a Amurrio a personas que puedan cubrir la demanda de empleos en la economía urbana? ¿Son estrategias diferenciadas por sectores -comercio, hostelería, servicios?*

- En los tres sectores (comercio, servicios y hostelería) prevalece una idea clara: **antes que crecer, hay que mantener lo que ya existe**.
- El cierre de un negocio **es prácticamente irreversible**: “negocio que se cierra no vuelve a abrir”.
- Que los jóvenes no quieren emprender en comercio o hostelería, no solo por la rentabilidad, sino por los horarios, la carga mental y el riesgo económico.
- Los negocios locales afrontan **márgenes muy bajos**, ventas a la baja y **alquileres elevados**, con un incremento de **locales vacíos** cuyo precio no ajusta a la demanda.
- La sensación de que **los propietarios prefieren no alquilar antes que bajar precio**, lo que genera “puntos negros” en las calles comerciales.
- Gran parte del problema de retención tiene que ver con la **dificultad de encontrar personal fiable y comprometido**:
  - Muchos emprendedores o pequeños empresarios relatan que forman a personas y, cuando empiezan a funcionar, **se van a otro empleo por pocos euros más**, a veces incluso con condiciones objetivamente peores.
  - Existe la percepción de que **los trabajadores no conocen ni entienden los costes empresariales** ni conceptos básicos como la estructura de una nómina.
- Para facilitar atracción/retención, se mencionó la utilidad de **incentivar fiscalmente o económicamente a los propietarios de locales vacíos** para que ajusten precios y favorezcan actividad.

1.2. *¿Hay margen de mejora de la calidad del empleo en estas actividades y de rehabilitarlas ante la población local? ¿Cómo?*

- Las plantillas piden **mejores condiciones laborales**, pero los propietarios consideran que **ya han mejorado mucho**.
- En hostelería, hay **escasez real de personal formado**, especialmente en:
  - cocina
  - atención al cliente
- Algunos problemas laborales no dependen solo de las empresas:
  - En horarios nocturnos, **no existe transporte público**, lo que dificulta contratar y retener personal (especialmente mujeres).

## 2.B.- Competitividad y modernización empresarial

2.1. *Visto el contexto y los públicos objetivos a los que van a dirigirse... ¿Por dónde debe dirigirse la innovación en la Formación para el Trabajo en el sector de la economía urbana? ¿Y en la Formación Profesional orientada a personas más jóvenes (Dual, otras fórmulas)?*

2.2. *¿La coordinación con las políticas sectoriales (comerciales, turísticas etc.), es en sí misma una forma de innovación necesaria?*

- En comercio **no hubo un debate profundo**, aunque se reconoce que la competencia de **Amazon y grandes cadenas** limita muchísimo el margen de modernización.
- En hostelería, algunos locales han introducido **cajeros automáticos, TPVs avanzados o pantallas**, pero:
  - son **muy costosos**
  - requieren personal con competencias digitales que no siempre se encuentra.
- Se destacó la aportación de (**Sartu**):
  - Está dispuesto a **crear cursos nuevos**, pero **solo si garantizan inserciones reales**.
  - Ejemplo: un curso de cocina con 10 personas no tiene sentido si después **solo una** obtiene empleo.
  - Propone que **varios establecimientos se coordinen** para asegurar salidas laborales.
- No se discutió en profundidad, pero se desprende que **la coordinación entre comercio, turismo, formación y políticas locales** puede ser una oportunidad, sobre todo:
  - para ajustar formación-oferta,
  - para dinamizar locales vacíos,
  - y para reforzar la visibilidad del comercio local.
- Sería útil un programa municipal/comarcal de relevo de negocios: acompañamiento para traspasos, asesoría financiera, mediación entre quien cierra y quien podría asumir el negocio