

## Opinión

## La oportunidad para triplicar los empleos TIC


**Javier Rodríguez Zapatero**

Es paradójico que en un país con las mayores tasas de paro de la Unión Europea las profesiones TIC escaseen. Aunque en España ya alcanzan los 770.000 empleados; pero la UE calcula que han de alcanzarse los 2.120.000 para cumplir con los objetivos europeos hasta 2030, lo que es como decir que en España faltan especialistas en tecnologías de la información y comunicación (TIC). El déficit de profesionales tecnológicos es previsible, uno de los escollos del país para completar los objetivos marcados para la década en toda la UE, ya que el número de trabajadores de este sector se cifraba el año pasado en cerca de 8,5 millones de personas, a los que España aporta 770.000, en torno a un tercio de los que proporcionalmente le correspondería alcanzar en el año 2030.

España necesitaría incrementar la cantidad en 1.350.000 especialistas TIC, para llegar al dato proyectado de casi 2.120.000. Es decir, de momento se ha alcanzado algo más de la tercera parte de la meta marcada por la UE. En el continente se avanza a un ritmo mayor que en España, pues los 8,5 millones ya suponen algo más del 42% de los 20 millones de profesionales a los que se aspira en conjunto la UE. Los 2,12 millones que

debe anotar España son la traslación de esa cifra conjunta a la población de cada país separadamente.

Mientras naciones como Alemania e Irlanda han dado un fuerte impulso a la presencia de estos profesionales en 2022, con incrementos interanuales de entre el 15% y el 12%, en España apenas se ha mejorado en un 2%. Mientras, el déficit de profesionales tecnológicos en España ya se superan las 100.000 vacantes TIC. Este cálculo responde al mercado laboral actualmente vigente ya que es una evidencia la falta de profesionales que puedan encargarse de centros de datos, ciberseguridad, computación en la nube o inteligencia artificial, por mencionar algunas

de las disciplinas de este sector.

Una alerta, acaba de anunciarse a través del Informe publicado por el Banco de España acerca de los desajustes laborales y en concreto sobre la “escasez de mano de obra” en ciertos sectores con gran peso en el reparto de los fondos europeos NGEU (Next Generation EU), como es el caso de las profesiones TIC. La digitalización, es uno de los principales ejes del Plan de Recuperación presentado por el Gobierno, que supone

**Alemania o Irlanda han dado un fuerte impulso a la presencia de estos profesionales en 2022**

el 28,2% de éste, con una inversión proyectada de en torno a 19.600 millones de euros, que irá destinado a sectores relacionados con la programación, la robótica o las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

El Gobierno ha dispuesto una página web en la que detalla “las medidas, avances” y los proyectos de este eje del Plan de Recuperación, relacionados con la mejora de la conectividad, la ciberseguridad, “la economía del dato”, la inteligencia artificial, etc.

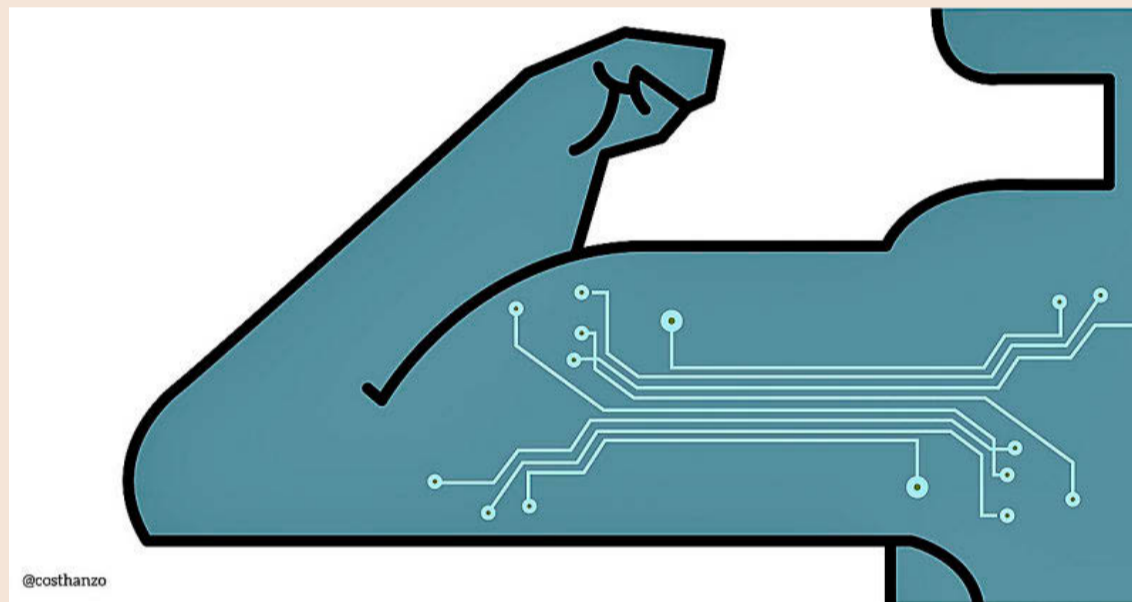
La solución pasa por la formación en general de los profesionales ya en activo y específicamente por la Formación Profesional en tecnología y digitalización.

España es la economía *avanzada* en la que más han crecido las vacantes en trabajos digitales desde 2019, según un informe publicado por el Fondo Monetario Internacional (FMI). El organismo destaca que el porcentaje de puestos de trabajo que están sin cubrir en sectores digitales ha aumentado casi ocho puntos en nuestro país desde antes de la pandemia, del 49% al 57%.

El déficit de especialistas TIC se ha agravado rápidamente en los últimos dos años. Si bien, las competencias de programación generalistas o básicas representan todavía un amplio porcentaje de las vacantes en el sector de la economía e industria digital, también se produce un crecimiento de forma exponencial de la demanda de perfiles altamente especializados y cualificados.

Por tanto, la oportunidad para acceder a estos puestos de trabajo es manifiesta. De ella, podrán aprovecharse, por ejemplo, los estudiantes de FP en tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), que son los que tendrán mayor empleabilidad. Es decir, mayor capacidad para encontrar un trabajo, sobre todo entre los más jóvenes. Pero, para prepararse y capacitarse tendrán que utilizar la oferta educativa existente a través de centros especializados en Formación Profesional (FP) en materias de tecnología y digitalización, que les permitirá acceder a la demanda del mercado laboral.

Presidente Digitalent Group, ISDI y Digitech.



@costhanzo

## Responsabilidades a toque de silbato


**Javier Ybarra López-Gómez**

Quizá recuerden cómo el verano pasado, en plena batalla por el control de Twitter, saltó a los medios el nombre de Peiter Zatkó como informante de una brecha de seguridad relacionada con la privacidad de los usuarios de la red social. Aquella confesión situó al entonces jefe de seguridad denunciante como aliado inesperado de Elon Musk, quien como sabemos finalmente se hizo con el control de la empresa.

El *whistleblowing*, normalmente anónimo, es también ahora objeto de protección en España como es ya habitual en EEUU, Reino Unido y el resto de la Unión Europea desde que en 2019 la Directiva (UE) 2019/1937 creara un marco común de protección para los informantes y los canales de denuncia. La recién aprobada Ley 2/2023 que regula desde febrero el *whistleblowing* en nuestro país aspira a generalizar pronto su uso al dirigirse a empresas de más de 50 trabajadores, lo que *de facto* supone

que más de 20.000 empresas deberán implantar un sistema de información adecuado garantizando protección a los informantes.

Esquemas de denuncias e informantes no solo existen en empresas sino también en reguladores como la CNMV en España. Nuestra regulación no contempla, sin embargo, un sistema de recompensas como el de otras jurisdicciones. Un ejemplo lo tenemos en la SEC de EEUU, que unos días después de la llegada a nuestro país de esta nueva normativa anunciaba una recompensa de 12 millones de dólares a dos informantes por contribuir de manera clave a una investigación. Ambos denunciantes fueron premiados al proporcionar información que de otra manera hubiera sido difícil de obtener por el regulador incluyendo la identificación de personas y la interpretación de aspectos complejos y patrones de hechos difíciles de entender. Este no es un caso aislado, sino que es habitual ver en la prensa noticias sobre recompensas a informantes por parte de organismos reguladores norteamericanos. En el caso de la SEC parece intuirse una tendencia al alza, ya que desde octubre de 2022 se han comprometido más

de 110 millones de dólares en pagos a informantes en casos de *whistleblowing*.

En cualquier caso y recompensas aparte, nuestro nuevo marco normativo viene a generalizar un contexto de diligencia reforzada, con el que apenas estaban familiarizadas hasta ahora algunas grandes empresas españolas, bien por exigencias normativas, contractuales o por adherirse voluntariamente a estándares de buenas prácticas en gobierno corporativo. Esta nueva realidad será plenamente efectiva en 2024 a la vista de que el plazo para implantar el canal de denuncias en empresas de más de 249 trabajadores es de 3 meses (hasta el 13 de junio) y algo mayor para las empresas de entre 50 y 249 empleados, que tendrán hasta el 1 de diciembre de 2023.

Tras más de una década de desarrollo de la función de cumplimiento normativo en las empresas (principalmente a raíz de la reforma del Código Penal que introdujo en 2010 la

**Parece inevitable un incremento de los litigios frente a administradores y directivos**

responsabilidad penal de la persona jurídica) este avance supone un nuevo hito al que las empresas deberán dar máxima publicidad, visibilidad y accesibilidad.

Podemos anticipar que los cambios no quedarán en la forma, sino que pronto veremos cómo se analizan en profundidad las conductas que se denuncien a través estos nuevos canales y cómo se concretan judicialmente sus conclusiones en sanciones a empresas y administradores, y alegaciones de represalias de informantes que pidan protección durante los 2 años siguientes que la ley les concede.

**Otros países**

Vista la experiencia de otros países, parece inevitable un incremento de los litigios frente a administradores y directivos, en ocasiones infundadas, como reclamaciones de responsabilidad civil por daños derivados de su conducta de gestión en la empresa. Este escrutinio probablemente preste especial atención al director de cumplimiento (*compliance officer*), ya que en muchas organizaciones será quien también asuma la función de responsable del sistema de informantes por expreso deseo del conse-

jo de administración.

Actualmente la mayor parte de reclamaciones a administradores y directivos están relacionadas con la supuesta comisión de delitos económicos o infracciones normativas mercantiles o administrativas. Disponer de un canal abierto y protegido para denunciar hará que emerja una nueva casuística de casos de infracciones y corrupción hasta ahora no identificados o desvelados en fase temprana que podrán ser mejor gestionados, incluso aminorando su impacto. No obstante, en este contexto surgirá también un mayor volumen de reclamaciones a gestores supuestamente infractores o corruptos. Ahora que se reparten silbato con manual de instrucciones, procede detenerse a pensar cómo gestionar y cubrir adecuadamente el riesgo de responsabilidad al que se enfrentan cada día los administradores y directivos en nuestro país. Solo de esa forma, el día en que pueda sonar el silbato evitaremos el riesgo adicional al que nos somete cualquier improvisación.

Responsable del Área de Riesgos Financieros y Profesionales y Managing Director de Marsh en España