

***Intervención de la coordinadora del Bloque II: Mercado de trabajo,  
políticas de empleo y relaciones laborales, en el acto de presentación de  
la “Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral de la  
Comunitat Valenciana 2023”***

Jueves, 11 de julio de 2024 (Valencia)

Pilar Tarragón Maicas  
Vicepresidenta del CES CV  
Grupo I y coordinadora del Bloque II

El Bloque II de la Memoria comprende los Capítulos relativos al Mercado de Trabajo, a las Políticas de Empleo y a las Relaciones Laborales, recogidos en los capítulos 8 a 12. En este bloque hemos analizado las variables básicas del mercado de trabajo, los grandes flujos de la ocupación, las políticas de empleo, las relaciones laborales y la seguridad y salud laboral ~~en~~ a partir de fuentes oficiales de nuestra comunidad autónoma, estos datos los hemos analizado, relacionado y comparado con el resto de las comunidades autónomas del Estado Español para valorar en que se encuentra el estado de situación de nuestra comunidad, tanto en aspectos de clara tendencia positiva como de ámbitos con margen de mejora a partir de recomendaciones o sugerencias.

Este análisis de los datos es importante y debe ser utilizado por las administraciones públicas competentes en cada caso, por ello desde el CES CV le hacemos propuestas al Gobierno Valenciano para mejorar en todos los ámbitos necesarios y le emplazamos a participar activamente en el mismo sentido que las organizaciones que componemos el CES CV en favor de los intereses generales y la representación de las personas y empresas.

## **1. Variables básicas del mercado de trabajo**

En esta parte de la Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de la Comunitat Valenciana analizamos el comportamiento de las principales variables del mercado de trabajo durante el año 2023, para así obtener una visión general de la situación laboral en nuestra Comunitat.

Los datos sobre tasa de actividad y ocupación han seguido la tendencia ascendente del año anterior. La población ocupada en la Comunitat Valenciana se situó en 2.267.300 personas, un incremento del empleo del 3,8%. La tasa de empleo crece

ligeramente más en mujeres que en hombres, pero aún existe una brecha de 11 puntos porcentuales.

Este año se ha producido una importante incorporación al mercado de trabajo especialmente de mujeres y de población migrante, sin embargo, todavía existen colectivos especialmente vulnerables en el mercado de trabajo, como son las personas jóvenes, las mujeres, la población desempleada mayor y la de larga duración. Por este motivo desde el CES CV recomendamos intensificar las políticas públicas de empleo dirigidas a estos colectivos.

Queremos resaltar la importancia del sector servicios en el empleo, especialmente en comercio, hostelería y administración Pública, así como alertar del descenso preocupante del empleo industrial en sus diferentes ramas, por ello emplazamos a la Generalitat a que despliegue una política industrial acorde a la transición digital y ecológica.

Respecto al trabajo por cuenta propia, el CES CV saluda la dinamización en la creación de este tipo de empleo, ya que cada día se han sumado 14 nuevas personas autónomas al mercado de trabajo y recomendamos facilitar su tramitación, así como incentivar e impulsar el trabajo autónomo especialmente entre las mujeres y las personas mayores de 50 y menores de 30 años.

En relación a la población parada, el colectivo de jóvenes y de mujeres siguen presentando tasas de desempleo superiores a la media, y por ello, el CES CV considera necesario intensificar las políticas activas de empleo dirigidas a dichos colectivos.

## **2. Los grandes flujos de ocupación**

En este capítulo relativo a los grandes flujos de la ocupación, se analizan la información sobre la entrada al mercado de trabajo, la movilidad laboral, la reducción o suspensión de la relación laboral y las estadísticas de salida de la ocupación.

Queremos destacar la necesidad de aumentar los esfuerzos en la orientación e inserción laboral, y consideramos imprescindible incrementar las medidas en las políticas activas de empleo, en especial sobre las personas jóvenes y las mayores de 45 años, dadas sus dificultades de acceso al mercado de trabajo

En nuestra Comunitat y como consecuencia de la aplicación de la última reforma laboral, se comprueba un aumento de la contratación indefinida, pasando en este 2023 ha ser del 48,04% lo que supone un descenso importante de la temporalidad, también resalta el dato de los contratos en la modalidad de contratación eventual por circunstancias de la producción convertidos en indefinidos que suponen el 67,89 % sobre el total.

En este punto tenemos que destacar que las mujeres siguen sufriendo grandes brechas en contratación, siendo menor su acceso a la contratación indefinida, y

habiendo aumentado casi un punto el total de contratos de jornada parcial en mujeres en relación al año anterior, así como la gran brecha de género que continúa existiendo en las tres provincias, especialmente en la ocupación de personal de limpieza de oficinas, hoteles y establecimientos similares.

Como en años anteriores, las tres ocupaciones con mayor contratación, con más del 25 % sobre el total, fueron camareros y camareras asalariados, peones de las industrias manufactureras y vendedores y vendedoras en tiendas y almacenes. Por secciones de actividad económica, la que tuvo más contratos, como el año anterior, fue la de hostelería con un 18,90 % sobre el total. Por tipo de jornada, la jornada completa fue la mayoritaria con un 50,18 % sobre el total, la parcial con un 31,21 %, y los contratos fijos discontinuos han supuesto un 18,13 %.

### 3. Políticas de empleo

En este capítulo hemos analizado las políticas de empleo, tanto las activas como las pasivas, en cuanto a las **políticas activas de empleo** es importante resaltar que estas han tenido un comportamiento desigual en la financiación de los programas, por lo que el CES CV emplaza a dotar de mayores recursos a los programas de formación y empleo por el importante impacto que han tenido y la necesidad de abordar la formación en las transiciones digitales y ecológicas, así mismo consideramos que la Formación Profesional, en todas sus modalidades, es un elemento clave para el desarrollo económico y social, por lo que proponemos a todos los organismos, tanto públicos como privados, máxima implicación en este campo, destacando la importancia de la FP para afrontar los desafíos del cambio productivo que tenemos por delante en nuestra comunidad autónoma.

En relación a los programas de apoyo a la creación de empleo de la Generalitat Valenciana en el año 2023 ha disminuido la dotación, pero dada su importancia y relevancia social y laboral, nosotros instamos a la Generalitat a incrementar el importe destinado a estos.

**Las políticas pasivas** de empleo son las que tiene por objetivo mantener la renta de las personas desempleadas durante el tiempo que no tienen empleo, y junto a los dos niveles básicos de Seguridad Social (el de carácter contributivo y el asistencial), el sistema de protección por desempleo en España viene contando con cauces adicionales y acciones complementarias, como la Renta Activa de Inserción (RAI), el Programa de Activación de Empleo (PAE, ya extinguido), el Subsidio Extraordinario de Desempleo (SED) en sustitución del PAE y, desde mediados de 2020 (Real Decreto-Ley 20/2020, de 29 de mayo), el Ingreso Mínimo Vital, ayuda especial que garantiza una renta a las personas que viven solas o que están integradas en una unidad de convivencia, sin recursos económicos básicos para cubrir sus necesidades básicas.

Las políticas pasivas de empleo han mostrado un importante dinamismo, tal y como se desprende del análisis de los datos, y cabe destacar el importante incremento en el número de personas beneficiarias del ingreso mínimo vital, donde la tasa de

cobertura se situa en el 61,5%, en este sentido el CES considera necesario que se activen políticas eficaces de búsqueda activa de empleo y de una oferta de formación y recualificación ajustada a las necesidades y una oferta pública de trabajos dirigidos a mejorar la inserción laboral.

En esta memoria también hemos destacado el incremento en la tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo la cual aumento en casi seis puntos porcentuales en el promedio anual.

En el documento de referencia aparecen todos los datos desagregados y en este caso una comparativa de los datos desde el 2014 hasta la actualidad y por provincias.

En el mercado de trabajo de la CV continúan las desigualdades entre hombres y mujeres y el CES CV marca como reto la necesidad de ELIMINAR la brecha de género, los datos reflejan que la brecha salarial entre hombres y mujeres fue del 20,2%, y que se agrava en aquellos grupos de edad en los que se concentra la maternidad y el cuidado de las personas ancianas o dependientes, y por ello proponemos a todos los agentes públicos y privados la adopción de todo tipo de medidas adecuadas para la erradicación de la misma.

#### **4. Relaciones laborales**

Este capítulo de la Memoria es el que trata las relaciones laborales, donde se analizan la negociación colectiva, las elecciones sindicales, los conflictos laborales y el diálogo social.

El aspecto más importante relativo a la negociación colectiva en la Comunitat es que esta se ha visto beneficiada por el V AENC 2023-2025, (Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva) que ha repercutido muy positivamente en los convenios colectivos. No en vano, la tasa de cobertura media de la negociación colectiva en la Comunitat alcanza el 93,36 %, La de hombres ha sido del 95,93 % y la de mujeres del 90,42 %, en ambos casos superior a la media nacional.

Cabría destacar que las organizaciones empresariales vinculadas a la Confederación Empresarial Valenciana (CEV), en el marco de la negociación colectiva, se han situado en el 95% constatándose así como la organización con mayor representatividad. Y en relación a los procesos de elecciones sindicales, al igual que en años anteriores, los dos únicos sindicatos que han obtenido la consideración de organizaciones sindicales más representativas han sido la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT-PV) con un porcentaje conjunto del casi 72% del total de la representación.

En el ámbito autonómico, el incremento de salarios (el 2,91% de media en 2023) se ha visto amortiguado por el comportamiento inflacionista (el 3,3%), por lo que vemos la necesidad de acompasar el crecimiento salarial acorde a los datos sobre márgenes empresariales para mantener un nivel de condiciones de vida digna y que facilite la

reducción de las tasas de alto riesgo de pobreza, porque *“no nos podemos permitir en una sociedad avanzada los niveles actuales de trabajadoras y trabajadores pobres”*.

El diálogo social bipartito y tripartito también tiene un papel fundamental en las condiciones laborales, por lo que queremos destacar la firma del II Acuerdo sobre materias concretas firmado por la CEV, CCOO-PV y UGT-PV para garantizar la estabilidad de los puestos de trabajo, mediante la subrogación, en caso de cambio de contrata de la Administración Pública, instando a desarrollar toda su potencialidad en la contribución al trabajo decente. De igual forma, el comportamiento en la negociación de planes de igualdad, muy superior al año anterior, pero con margen de mejora. Se necesita una apuesta clara de la Administración en financiación estable que repercuta en el desarrollo de una herramienta de gran potencial para reducir las brechas entre mujeres y hombres, ya que en todos los indicadores analizados, sigue existiendo unas diferencias inaceptables en el valor del trabajo y en la cohesión social.

En tercer lugar, y en lo que respecta a las funciones del observatorio del trabajo decente, una herramienta que puede incidir directamente en políticas públicas dirigidas a reducir el elevado volumen de economía sumergida. (Recordar que el CES está trabajando en un informe multidisciplinar sobre esta materia).

## 5. Seguridad y salud laboral

Finalmente a este Bloque II, en el capítulo 12 se analizan los datos sobre la siniestralidad laboral y la prevención de riesgos laborales en la Comunitat Valenciana, en este sentido el CES ha analizado el ligero descenso de la siniestralidad laboral en el número de accidentes de trabajo, tanto leves como mortales, pero los accidentes graves reflejan un incremento situado en el 3%, así mismo también las Enfermedades Profesional han registrado un incremento este año del 14,9%, y por ello seguimos instando a las instituciones sanitarias y laborales de la Generalitat al desarrollo de políticas públicas y privadas que mejoren la formación, difusión y cultura preventiva, al tiempo que se incrementen los recursos públicos y privados de forma coordinada para la mejora de la gestión y cultura preventiva y los mecanismos de seguimiento y control.

La **Estrategia valenciana de seguridad, salud y bienestar laboral**, pendiente de aprobación, es una herramienta fundamental en la que concentrar los esfuerzos del diálogo social tripartito en incorporar, entre otros, los riesgos a la salud derivados del cambio climático y de la digitalización de la economía.