

Informe

LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LA COMUNITAT VALENCIANA

El Laboratorio de Análisis de Políticas Públicas (IvieLAB) creado en 2018 por el Ivie en colaboración con Presidencia de la Generalitat Valenciana (GVA), está dedicado a diseñar nuevas metodologías y desarrollar las herramientas necesarias para la evaluación de políticas públicas, en particular de las administraciones públicas valencianas. En el marco del convenio suscrito en 2020 con el mismo fin, se han realizado numerosos informes sobre ámbitos estratégicos para la orientación de las políticas de modernización y fomento del desarrollo económico y social de la Comunitat Valenciana. En 2020, la crisis sanitaria provocada por la pandemia del coronavirus ha centrado una parte importante de la atención de la colaboración entre el Ivie y Presidencia de la GVA. En concreto, se ha trabajado en analizar los importantes efectos que la situación sanitaria está teniendo sobre la economía española y en particular sobre la valenciana, abordando los efectos sobre el empleo y el PIB, la actividad y viabilidad de las empresas, las medidas empresariales o sobre los autónomos, las oportunidades tecnológicas o los efectos sobre la desigualdad, entre otros temas. Además, el Ivie ha diseñado un informe riguroso que marca la hoja de ruta para la reconstrucción de la economía valenciana tras los efectos de la pandemia y para superar otras limitaciones ya existentes anteriormente. Además de estos dos estudios, en el laboratorio se ha trabajado sobre los efectos de la capitalidad de Madrid sobre el resto de economías regionales, la aportación económica del sector audiovisual en perspectiva regional, la calidad del empleo generado y los salarios en la

Comunitat Valenciana, el impacto de la digitalización sobre el futuro del empleo, el análisis de los escenarios plausibles para el avance de la Inteligencia artificial en la región, el observatorio sobre la especialización productiva o el análisis de las consecuencias de la infrafinanciación para los servicios públicos y el desarrollo valenciano. Para la realización de estos trabajos, se ha constituido un equipo amplio formado por investigadores y técnicos del Ivie junto con otros colaboradores externos, bajo la dirección de Francisco Pérez y Joaquín Maudos, Catedráticos de la Universitat de València y Director y Director adjunto de investigación del Ivie, respectivamente. Los investigadores y técnicos del Ivie que han participado en el desarrollo de las actividades de IvieLAB en 2020 son por orden alfabético: Carlos Albert, Francisco Alcalá, Iván Arribas, Rodrigo Aragón, Eva Benages, Enrique Devesa, Alejandro Escribá, Juan Fernández de Guevara, Héctor García, Alicia Gómez, Laura Hernández, Carmen Herrero, Matilde Mas, Consuelo Mínguez, Silvia Mollá, Fernando Pascual, Javier Quesada, Juan Carlos Robledo, Ernest Reig, Inés Rosell, Vicente Safón, Jimena Salamanca, Lorenzo Serrano, Marta Solaz, Ángel Soler, Antonio Villar e Irene Zaera. Los profesores de universidad externos que han participado en los trabajos desarrollados son: Amadeo Fuenmayor, Rafael Granell y Robert Meneu. La lista del equipo de trabajo se completa con personal de edición y maquetación (Mari Cruz Ballesteros, Alicia Raya y Susana Sabater), servicios generales (Rosa Buitrago, Yolanda Jover, Belén Miravalles y Natalia Mora) y la gerencia del Ivie (Pilar Chorén).

Este informe ha sido realizado por el siguiente equipo:

Investigación

Lorenzo Serrano (dir.) (Ivie y Universitat de València)

Ángel Soler (Ivie y Universitat de València)

Fernando Pascual (Ivie y Universitat de València)

Edición y diseño

M^a Cruz Ballesteros (Ivie)

Alicia Raya (Ivie)

Susana Sabater (Ivie)

Belén Miravalles (Ivie)

ISBN: 978-84-09-37782-4

RESUMEN EJECUTIVO	5
1. Introducción.....	11
2. Evolución del empleo en la Comunitat Valenciana.....	17
2.1 Población ocupada.....	17
2.2 Actividad.....	19
2.3 Desempleo y tasa de paro.....	21
2.4 Indicadores alternativos de desempleo.....	23
3. La calidad del empleo en la Comunitat Valenciana	29
3.1 Temporalidad.....	30
3.2 Situación profesional.....	34
3.3 Ocupaciones	35
3.4 Tipo de jornada	38
3.5 Subempleo, pluriempleo y horarios	40
3.6 Salarios	46
3.7 Siniestralidad.....	51
3.8 Satisfacción en el trabajo	52
4. Desajustes respecto a las características de los trabajadores.....	55
4.1 Tipo de jornada del empleo y tipo deseado de jornada	56
4.2 Ocupación y nivel formativo del trabajador.....	58
4.3 Ocupados y deseo de modificar el horario laboral	60
4.4 Ocupados que buscan otro empleo	63
5. Diferencias de género y colectivos vulnerables	67
5.1 Diferencias de género	70
5.2 El empleo de los jóvenes.....	77
5.3 El empleo de los mayores	84
5.4 El empleo de los extranjeros	88
5.5 El empleo de los menos formados.....	94
6. Calidad del empleo y COVID-19	101
6.1 Empleo.....	102
6.2 Calidad del empleo	106
6.3 Desajuste respecto a las características de los trabajadores	117
6.4 Diferencias de género y colectivos vulnerables	122
6.5 Teletrabajo.....	124

7. Factores determinantes	127
7.1 Tejido productivo.....	128
7.2 Formación.....	129
8. Síntesis y recomendaciones	133
Apéndice	147
Referencias bibliográficas	151

RESUMEN EJECUTIVO

La Gran Recesión supuso seis años sucesivos de descensos del empleo, pero a partir de 2014 la Comunitat Valenciana experimentó un notable y sostenido aumento de la población ocupada, pasando de 1,75 millones de ocupados a principios de ese año a más de 2,1 millones a finales de 2019. Esa tendencia positiva empezaba ya a ofrecer algunos síntomas de agotamiento cuando la pandemia del coronavirus le puso fin de modo brusco y por un periodo que, aunque todavía sea difícil de anticipar, no parece que vaya a ser tan breve como se pensó en un principio. En el segundo trimestre de 2020 la población ocupada de la Comunitat Valenciana había caído a 1,945 millones, volviendo a los niveles registrados en 2016, cuatro años antes. A pesar del fuerte crecimiento del empleo durante el sexenio 2014-2019, la Comunitat todavía no había conseguido recuperar los máximos históricos que se alcanzaron a principios de 2008 (2,26 millones de ocupados).

El análisis realizado indica que en términos cuantitativos la Comunitat Valenciana demuestra una mayor capacidad de atraer población y generar empleo a largo plazo, aunque este se caracteriza por una elevada volatilidad, mayor que la del conjunto de España. La evolución reciente durante el periodo 2014-2019 era más favorable que la media nacional, tanto en términos de empleo como de tasa de paro o

de otros indicadores alternativos de desempleo, pero se ha visto truncada por la pandemia. En todas las crisis previas la Comunitat Valenciana ha mostrado su capacidad de recuperar y superar los niveles de empleo previos a las mismas. Sin embargo, encuentra grandes dificultades a la hora de generar suficientes oportunidades laborales para su población, manteniendo de modo persistente tasas de paro alejadas de los valores normales en otras economías de nuestro entorno. Con independencia de la calidad del empleo, su volumen ha resultado insuficiente en comparación con la población activa, incluso durante las fases de mayor bonanza económica de los últimos cuarenta años.

Acceder a un empleo constituye un elemento básico de la condición socioeconómica de los individuos y requisito para una plena participación social. La existencia previa de una oportunidad de trabajo constituye el pilar básico sobre el que se asienta toda calidad del empleo. Sin embargo, una adecuada evaluación del desempeño del mercado de trabajo valenciano no puede desde luego limitarse a esa vertiente puramente cuantitativa. También en una economía como la valenciana, donde desde luego el pleno empleo dista mucho de haberse alcanzado, la aspiración es lograr empleo de calidad para todos, algo que en un en-

torno laboral especialmente cambiante como el presente no parece sencillo de conseguir.

La calidad del empleo es un concepto aparentemente claro, pero en la práctica puede resultar más difuso, especialmente si se trata de establecer una definición que permita la cuantificación a partir de las fuentes estadísticas existentes. En cualquier caso, un elemento clave en el análisis de la calidad del empleo es su carácter multidimensional. El análisis de la calidad del empleo requiere considerar diversas características del empleo como el salario, el tipo de contrato, la naturaleza del empleador, el tipo de jornada, el horario, la exposición a riesgos laborales y sanitarios, la clase de ocupación que se desarrolla o la satisfacción experimentada en el trabajo, entre otras.

En general los múltiples indicadores de calidad contemplados en el informe detectan problemas y muestran una situación menos favorable que la media nacional, aunque con una apreciable mejora durante el periodo 2014-2019, más intensa que la experimentada por el conjunto de España.

La temporalidad todavía afectaba antes de la pandemia a una parte muy importante de los asalariados valencianos (27,9 %), aunque su incidencia era una de las más bajas de los últimos treinta años. Su reducción se ha visto frenada en el periodo reciente por el creciente recurso al empleo temporal por parte del sector público, con una tasa de temporalidad en máximos históricos que supera ya a la del sector privado. El diagnóstico es similar en otros aspectos como la estructura de ocupaciones o la incidencia del trabajo a tiempo parcial no deseado: la intensidad de los problemas es sustancial y tiende a superar la media nacional, pero muestra una tendencia a la reducción más favorable en los últimos años. La mejora también se aprecia en las situaciones de subempleo, el recurso al pluriempleo o la frecuencia de las jornadas largas, con una situación similar en estos casos a la media nacional.

La siniestralidad se mantiene relativamente baja en comparación con otros periodos o con

el conjunto de España. Por el contrario, el comportamiento de los salarios es discreto, con escasas mejoras en términos reales y niveles inferiores a la media nacional y las regiones más desarrolladas, una situación condicionada por el lento avance de la productividad. También es significativo el porcentaje de ocupados que tienen horarios que condicionan sus posibilidades de conciliación laboral. Al margen de esos indicadores objetivos, los datos indican que en conjunto los trabajadores valencianos valoran con un notable bajo su satisfacción con el trabajo actual. La valoración es mejor que la media nacional y ha mejorado a lo largo del último quinquenio.

Sin duda, la calidad del empleo puede analizarse a partir de características específicas de los puestos de trabajo como las mencionadas, pero las características, capacidades y preferencias de los trabajadores son asimismo relevantes. El grado de ajuste entre unas y otras es otro aspecto que influye en el bienestar que proporciona el trabajo, así como en los resultados del mismo. En líneas generales la Comunitat Valenciana muestra un grado sustancial de desajuste y mayor que el conjunto de España, aunque con una mejora más pronunciada durante el periodo de recuperación iniciado en 2014.

Pese a las mejoras experimentadas, antes de la pandemia el 27,1 % de los trabajadores universitarios de la Comunitat Valenciana estaban empleados en ocupaciones que *a priori* no precisarían tanta formación. En casi uno de cada cinco casos existía falta de correspondencia entre las combinaciones de horario y salario de los empleos y las preferencias de los trabajadores, aunque se trata de la cota mínima de los últimos 15 años. Por otra parte, uno de cada quince valencianos ocupados continuaba buscando otro empleo, señal de falta de adecuación respecto a sus preferencias y/o su opinión acerca de su capacidad y competencia. También en este caso la mejora era notable respecto a los niveles de 2013 y la mayor exigencia respecto al tipo de empleo buscado es

otra señal de mejora cualitativa en este ámbito durante los últimos años.

Diferencias de género y colectivos vulnerables

Los problemas de inserción laboral y de calidad del empleo presentan un carácter bastante generalizado en la Comunitat Valenciana, pero no afectan con la misma intensidad a toda la población. La situación de hombres y mujeres es dispar y existen colectivos que por sus características (falta de experiencia, edad, reciente acceso al mercado de trabajo, dificultad para trasladar competencias o carencias formativas, entre otras) pueden estar más expuestos a problemas de calidad en el empleo.

Las diferencias entre sexos son relevantes en varios aspectos. Las mujeres muestran porcentajes mucho mayores de trabajo a jornada parcial no deseado, con más presencia del empleo público y menos actividad empresarial. En su caso resultan especialmente más frecuentes las ocupaciones elementales, aunque también las ocupaciones más cualificadas, y se ven afectadas por un mayor desajuste entre formación y ocupación. Experimentan en mayor medida situaciones de subempleo, muestran un mayor deseo de trabajar más horas y buscan con más frecuencia cambiar de empleo. El empleo temporal tiene más peso en su caso y los salarios son más bajos. La tasa de paro es más elevada y las situaciones de desempleo se prolongan más tiempo, siendo también más frecuentes las situaciones de desánimo.

En comparación con el resto de población los jóvenes, los extranjeros y los menos formados presentan mayores porcentajes de trabajo a jornada parcial involuntario, menos presencia del empleo público y porcentajes mayores en ocupaciones elementales y mucho menores en las ocupaciones más cualificadas, con un especial desajuste entre formación y ocupación en el caso de los extranjeros. Se ven más afectados por el subempleo, tienen un mayor deseo de trabajar más horas y también de cambiar de empleo. El empleo temporal es mucho más frecuente en su caso y los salarios menores.

También tienen tasas de paro mucho mayores. En el caso de los jóvenes y los extranjeros el peso del desempleo de larga duración es menor, pero en el caso de los menos formados sucede lo contrario, generando más desánimo.

La situación es más favorable para los mayores (52 años o más). El trabajo a tiempo parcial por falta de empleo a tiempo completo es menos frecuente, con más presencia del empleo público y también de actividad empresarial y un menor desajuste entre formación y ocupación. Las situaciones de subempleo son menos frecuentes, mostrando también un menor deseo de trabajar más horas o de cambiar de empleo. El empleo temporal les afecta menos, disfrutan de salarios más elevados y presentan tasas de paro similares al resto de población, aunque las situaciones de desempleo se prolongan mucho más en el tiempo y el desánimo es más frecuente. Sin embargo, los mayores que pierden su empleo o retornan tardíamente al mercado de trabajo estarían sujetos a fuertes problemas de empleabilidad y oportunidades laborales caracterizadas por una menor calidad.

El impacto a corto plazo de la COVID-19

Los efectos de la pandemia en el mercado de trabajo valenciano están siendo muy intensos en todos los indicadores globales de empleo, paro y actividad, aunque sean difíciles de valorar con precisión debido al intenso recurso a mecanismos como los ERTE y las prestaciones para autónomos y al efecto en las estadísticas laborales de las extremas limitaciones a la movilidad de las personas que implicó el confinamiento. La irrupción de una nueva ola de la pandemia introduce notables dosis añadidas de incertidumbre, aunque en esta ocasión la Comunitat parece estar sorteando por el momento el problema en su vertiente sanitaria con más éxito que otras regiones.

En cualquier caso, el impacto a corto plazo en el volumen de empleo, la tasa de paro u otros indicadores alternativos de desempleo está siendo más acusado en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España. Eso se debe

en parte a la especialización sectorial, pero también a otros problemas estructurales relacionados precisamente con la calidad del empleo que tienen que ver con el tipo de relaciones laborales, las ocupaciones desempeñadas y el resto de características del entorno laboral.

Por el momento el impacto del coronavirus se ha traducido, paradójicamente, en una mejora a corto plazo en la mayoría de indicadores de calidad del empleo, pero ese aparente progreso no debería ser interpretado como una mejora genuina sino como el fruto de la más intensa desaparición de los empleos preexistentes de menor calidad y más desajustados respecto a las preferencias y competencias de los individuos.

En las crisis los ajustes de las empresas tienden a concentrarse en el empleo de menor calidad, mientras se trata de mantener los recursos humanos más valiosos, más complicados de recomponer una vez superada la crisis. En esto influye también el diferente coste asociado a extinguir la relación laboral, habitualmente menor para los empleos de menor calidad. Además, en las crisis la desaparición de unidades íntegras de actividad empresarial afecta especialmente a las actividades y empleos más marginales de la economía.

No obstante, cabe esperar que los efectos a más largo plazo puedan ser diferentes. En la medida que la crisis se prolongue, la necesidad de ajustes adicionales iría afectando progresivamente al resto de colectivos y al trabajo de más calidad, mientras que el nuevo empleo que pueda crearse será escaso y probablemente tenderá a concentrarse inicialmente en las modalidades más flexibles, que implican un menor riesgo para las empresas. Ese doble proceso incidiría de modo negativo en los indicadores de calidad del empleo.

Determinantes de la calidad

La calidad del empleo se ve influida por un conjunto complejo de factores de naturaleza diversa que tienen que ver, entre otros aspectos, con el clima económico del momento, el

marco institucional y regulatorio del mercado de trabajo, las características del tejido productivo, el sistema de formación y su relación el mundo empresarial.

El estado del ciclo económico tiene una fuerte influencia en el volumen empleo y también en su calidad. Durante las crisis no solo desciende el empleo y aumenta la tasa de paro, sino que los salarios se resienten, aumenta el empleo involuntario a tiempo parcial y desciende la satisfacción con el trabajo.

El marco institucional es naturalmente otro aspecto relevante. En ese sentido, resulta claro que la legislación laboral ha dado lugar a un recurso muy intenso a la temporalidad desde hace décadas. Por otra parte, aunque con notables diferencias según sectores y ámbitos, la negociación colectiva durante mucho tiempo ha estado muy centrada en el aspecto salarial y menos en otras cuestiones que también influyen en la calidad, no explotando plenamente el potencial de intercambio entre esas dimensiones con acuerdos convenientes para todas las partes y favorables a la calidad del empleo.

La calidad del empleo depende mucho de la especialización sectorial. Algunos sectores son más productivos, innovan y se caracterizan por un empleo de más calidad. Cada vez hay más ejemplos de empresas valencianas dinámicas, competitivas y que se hacen un hueco en las cadenas globales de valor. Sin embargo, el tejido productivo valenciano se caracteriza todavía por una especialización sectorial con una menor presencia relativa de las industrias de alta tecnología y los servicios intensivos en conocimiento, capaces de ofrecer empleo de más calidad. Por supuesto, no hay que olvidar que la especialización de una economía está condicionada por aspectos como la dotación de factores y las políticas económicas.

El tamaño de la empresa también influye en la calidad del empleo. Las empresas grandes tienden a ofrecer un empleo más estable, con un mejor entorno, para desempeñar tareas más cualificadas y que requieren más formación. Cuentan con equipos gestores más for-

mados que valoran más el capital humano y alcanzan mayores niveles de productividad que permiten pagar salarios más elevados. En la Comunitat Valenciana el tamaño de las empresas es menor que en el conjunto de España y aún queda más lejos de otros países desarrollados de nuestro entorno.

Finalmente, la formación es un elemento clave para la calidad del empleo. Las oportunidades laborales son muy diferentes según la formación del trabajador y crecientes con la cantidad y calidad de la educación: mejores salarios y ocupaciones, más estabilidad y mayor ajuste a las preferencias del trabajador. La importancia de esos efectos diferenciales es aún más visible en los periodos de crisis económica. Por otra parte, contar con recursos humanos más formados tiene efectos favorables sobre la productividad de la economía, el tipo de especialización sectorial y la estructura de ocupaciones. La Comunitat Valenciana se encuentra en este ámbito por detrás de otras regiones más avanzadas.

Recomendaciones

En línea con el carácter multidimensional de la calidad del empleo y la diversidad de sus determinantes, pueden apuntarse algunos ámbitos de actuación para el impulso de la calidad del empleo que afectan a diversos agentes: administraciones públicas, sistema educativo, sindicatos, empresas y los propios individuos. El actual proceso de veloz transición hacia la economía digital no hace sino incrementar la urgencia de los esfuerzos adicionales a realizar.

1. En la medida que la calidad depende de la actividad económica y del clima económico general, las medidas de política económica orientadas a estimular el crecimiento económico y a estabilizar la economía contribuirían a ese objetivo.
2. La concertación de los agentes sociales es otro ámbito esencial para la mejora de la calidad del empleo. El acuerdo entre empresas y trabajadores respecto a un conjun-

to amplio de características (salariales y no salariales) del empleo puede permitir mejoras globales de su calidad, conciliando de la mejor manera posible las preferencias y necesidades de ambas partes dentro del rango de posibilidades que la organización productiva de la actividad permita.

3. Algunos de los aspectos relativos a la calidad del empleo vienen dados o están muy condicionados por la regulación existente. En este ámbito la priorización de la negociación entre los agentes y la ampliación de las materias objeto de la misma resultan aconsejables. Otras posibles vías de actuación pasan por el estudio de cambios legislativos orientados al objetivo de la *flexiseguridad* y la reducción de la dualidad existente entre temporales y fijos. Los pros y contras de alternativas como el contrato único deberían ser valorados.
4. Los problemas de productividad de la economía valenciana, y la española en general, son un claro obstáculo a la mejora de la calidad del empleo. En este ámbito serían apropiadas políticas que estimulen el emprendimiento, la inversión y su adecuada composición (más intangibles y menos ladrillo, infraestructuras pero bien seleccionadas), los esfuerzos en materia de I+D y la actividad innovadora de todo tipo, la adaptación a la economía digital y la orientación hacia mejores segmentos en las cadenas de valor globales.
5. Dadas las acusadas diferencias existentes entre sectores, cambios en la especialización productiva reorientando los recursos hacia sectores más dinámicos y que ofrecen un empleo de más calidad tendrían un impacto positivo. Los empresarios son los actores principales en esa tarea, pero el sector público debe facilitar ese proceso o cuando menos no dificultarlo.
6. Revisión de los obstáculos de tipo financiero, fiscal o ligados a la regulación laboral que dificultan el aumento de tamaño de las empresas, relativamente reducido en la Comunitat Valenciana. Eso frena su compe-

tividad y productividad, condiciona la estructura de ocupaciones y perjudica a la calidad del empleo. Las empresas pequeñas no tienen nada de malo *per se*, pero es importante propiciar que las iniciativas empresariales con éxito no se vean finalmente limitadas a tamaños relativamente más reducidos que en otras economías.

7. Reforzar la calidad del sistema formativo de modo que proporcione un mayor nivel de competencias en todos sus niveles, intensificando asimismo la comunicación y colaboración entre mundo académico y empresa. La comunidad educativa ha de fomentar la excelencia y mejorar los resultados educativos para el conjunto de estudiantes, extendiendo su campo de acción y evaluación a otro tipo de competencias más transversales y menos académicas. Para ello ha de integrar y explotar las oportunidades que la digitalización ofrece en el ámbito formativo. La empleabilidad de sus graduados ha de pasar a formar parte de los planes estratégi-

cos de las instituciones educativas. El impulso de la FP Dual sigue siendo necesario ya que su desarrollo es todavía muy escaso, pese a sus favorables efectos en la inserción laboral demostrados en otros países. Administraciones públicas, sistema educativo y empresas tienen todas ellas su parte de responsabilidad en este ámbito, pero sin olvidar nunca el papel fundamental que en las decisiones educativas y el proceso formativo corresponde a las familias y, especialmente, a los propios estudiantes y futuros trabajadores.

8. Los problemas de calidad del empleo no afectan a todos por igual y por esa razón cobra sentido plantear medidas específicas enfocadas a mejorar la inserción laboral de los grupos más vulnerables. En particular habría que contemplar esfuerzos más intensos en el ámbito de las políticas activas de empleo, con especial énfasis en acciones de formación y orientadas a potenciar la empleabilidad.

1. INTRODUCCIÓN

El empleo juega un papel fundamental en el bienestar de las personas, las familias y el conjunto de la sociedad. Las rentas laborales constituyen la principal fuente de ingresos para la mayor parte de familias y la contribución del factor trabajo a la producción de bienes y servicios es esencial. Los aumentos en la cantidad y calidad del trabajo son una fuente fundamental del crecimiento económico. Las diferencias en términos de capacidad de movilizar los recursos humanos (tasas de actividad y desempleo), calidad de esos recursos (capital humano) y eficiencia en su utilización y aprovechamiento generan una parte sustancial de la desigualdad entre territorios en productividad, tasas de paro, niveles de vida y, en definitiva, desarrollo económico y bienestar social. Desde un punto de vista individual, las diferencias en términos de acceso a un empleo y salario determinan el grado de desigualdad en cada sociedad y condicionan la posición de cada familia en la distribución de la renta.

Tener un trabajo es, sin duda, un elemento central de la condición socioeconómica de los individuos y un requisito para su participación social más plena. La capacidad que muestre la economía de un territorio para generar suficiente empleo para su población es asimismo un rasgo clave de un buen desempeño económico, creador de riqueza y bienestar, y de su carácter socialmente inclusivo e integrador.

Sin embargo, hay otros aspectos relacionados con el trabajo asimismo relevantes para el bienestar de los individuos y las sociedades. Es importante que haya empleos abundantes y más producción de bienes y servicios para poder satisfacer mejor las necesidades de los individuos. También que las personas que deseen trabajar puedan conseguir empleo, obtener un salario y acceder a una participación más plena en la sociedad. Pero al margen de esas cuestiones, lo cierto es que la mayoría de personas durante gran parte de su vida pasan muchas horas en el puesto de trabajo, dedicando a ello una parte muy sustancial de su tiempo. El entorno de trabajo en que transcurre ese tiempo, la forma en que se organice, la seguridad legal y desde el punto de vista de la salud con que se desarrolle, las tareas concretas a realizar, la flexibilidad para conciliar con el resto de actividades de la persona o las perspectivas de futuro que ofrezca son solo otros tantos aspectos del empleo que inciden en el bienestar de los individuos.

Antecedentes

Dada su importancia social, la calidad del empleo se ha convertido en objeto de creciente preocupación para gobiernos y agentes sociales. La mejora de la calidad del empleo ha pasado a constituir uno de los objetivos de las políticas económicas y sociales, que se orientan cada vez más a lograr empleo de calidad para todos en un entorno laboral cambiante

(OCDE 2020). En consecuencia, ha aumentado el interés por el análisis de este tipo de cuestiones y por establecer un marco apropiado para su estudio.

En ese sentido, hay que señalar que en los últimos tiempos se viene desplegando un notable esfuerzo desde los organismos internacionales para desarrollar marcos conceptuales adecuados para poder definir sistemas de indicadores comunes que, a partir de las fuentes estadísticas existentes, permitan hacer un seguimiento de la calidad del empleo y su evolución, con garantías de comparabilidad entre países.

Entre esos antecedentes cabe destacar, por su relevancia para el caso de España y la Comunidad Valenciana, el trabajo de la OCDE en el campo de la medición de la calidad del empleo en los países desarrollados, así como los sistemas de indicadores de Eurostat para los países de la Unión Europea y del INE para el caso español, situados ambos en el marco desarrollado por la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa para el análisis de la calidad del empleo (UNECE 2015) e inspirados en última instancia por algunas de las recomendaciones del informe Stiglitz-Sen-Fitoussi para la medición del progreso social y económico (Stiglitz, Sen y Fitoussi 2009).

El marco para el análisis de la calidad del empleo desarrollado por la OCDE¹ contempla tres dimensiones consideradas importantes para el bienestar individual del trabajador y relevantes desde el punto de vista de la política económica: salario (*earnings quality*); seguridad del mercado laboral (*labour market security*); y entorno de trabajo (*quality of the working environment*). La calidad salarial se aproxima a través del nivel salarial medio y de información sobre la desigualdad de la distribución salarial. La seguridad en el mercado de trabajo capta aspectos relacionados con la probabilidad de perder el empleo y el coste que eso su-

pone para el trabajador, teniendo en cuenta aspectos como la duración esperada del desempleo y las características de las prestaciones por desempleo. La calidad del entorno de trabajo se refiere a características no económicas del empleo, como la naturaleza y contenido del trabajo, el horario y las relaciones en el trabajo. La OCDE define un índice sintético de tensión laboral² (*job strain*) como el porcentaje de trabajadores que ocupan puestos caracterizados por un elevado nivel de exigencia laboral (*job demands*), como horarios largos y poco flexibles o factores de riesgo físico y para la salud, y pocos recursos (*job resources*) para satisfacer tales exigencias, como autonomía en el trabajo, oportunidades de formación, colaboración por parte de compañeros y supervisores y expectativas de promoción.

De acuerdo con la información de la base de datos de la OCDE sobre calidad del empleo³, España ocupa una posición bastante discreta en todos los ámbitos señalados. El salario ajustado de desigualdad sitúa a España en el puesto 19.º del *ranking* de países de la OCDE, con un valor equivalente al 60 % del de Dinamarca. La situación en términos de seguridad laboral es aún peor, algo lógico dado las mayores y persistentes tasas de paro. España es el 5.º país de la OCDE con una mayor pérdida relativa esperada de ingresos asociada al desempleo (10,7 %), muy superior al 2 % que caracteriza a algunos países centroeuropeos. También es el 5.º peor país de la OCDE por tensión laboral. De acuerdo con los criterios de la OCDE, el 38,98 % de los trabajadores españoles se enfrentarían a más exigencias laborales que recursos para satisfacerlas, mientras esto afecta a menos del 20 % de los ocupados en los países nórdicos.⁴

² Véase OCDE (2013), capítulo 5, para mayor detalle de la metodología seguida para hacer operativo este indicador de tensión laboral.

³ Disponible en: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ>

⁴ Hay que señalar que una parte sustancial de estos indicadores depende de estadísticas estructurales con reducida frecuencia temporal. Esto dificulta contar con datos actualizados y recientes. Así, por ejemplo, los indicadores

¹ Para un mayor detalle sobre el conjunto de la aproximación de la OCDE al problema de la medición de la calidad del empleo, Cazes, Hijzen y Saint-Martin (2015) y OCDE (2017).

El informe Stiglitz-Sen-Fitoussi es una de las iniciativas recientes con más influencia en el campo de la medición del progreso social y económico. Su objetivo es tratar de ir en ese ámbito más allá del uso habitual de variables como la renta per cápita, basados en macro-magnitudes procedentes de la Contabilidad Nacional convencional como el Producto Interior Bruto (PIB). El informe propone un enfoque multidimensional para la medición del progreso de las sociedades, superando el uso casi exclusivo de variables económicas monetarias, y contiene una serie de recomendaciones concretas dirigidas sobre todo a las agencias nacionales de estadística para poder alcanzar ese objetivo. Uno de sus apartados básicos hace referencia a la medición multidimensional de la calidad de vida de los individuos, junto a otros relativos a cuestiones como la sostenibilidad medioambiental y económica.⁵

Inspirándose en esa línea de trabajo y bajo el liderazgo de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE 2015), se ha desarrollado un marco analítico que pretende ofrecer una aproximación global y objetiva a la medición de la calidad del empleo en sus múltiples dimensiones.⁶ El marco de UNECE, en su afán de ser comprehensivo, incluye hasta siete dimensiones y 68 indicadores específicos que buscan considerar la calidad del empleo desde la perspectiva del trabajador y garantizar un suficiente grado de homogeneidad para poder realizar comparaciones entre países. Las dimensiones contempladas son siete: 1) seguridad y ética en el trabajo; 2) salarios; 3) horas trabajadas y conciliación con la vida familiar; 4) seguridad laboral y protección social; 5) diálogo social; 6) desarro-

llo de competencias y formación y 7) relaciones en el trabajo y motivación.

En el caso específico de los países europeos ese marco ha sido concretado por Eurostat. En la actualidad Eurostat ofrece en su base de datos información para los países miembros de la Unión Europea sobre 42 de esos 68 indicadores de calidad del empleo.⁷ Para su obtención se utiliza información de fuentes como *Labour Force Survey (LFS)*, *European Statistics on Accidents at Work (ESAW)*, *Structure of Earnings Survey (SES)* y *Statistics on Income and Living Conditions (SILC)*, así como de *European Working Conditions Survey (EWCS)* de Eurofound.⁸ El conjunto de indicadores ofrece una imagen del caso español que se caracteriza en general por una menor calidad del empleo que la media europea, aunque con una notable heterogeneidad según el indicador de que se trate.

Para el caso español el INE, en aplicación de los criterios de Eurostat, ha desarrollado un sistema de indicadores de calidad de vida inspirado por el ya mencionado informe Stiglitz-Sen-Fitoussi. El objetivo declarado es analizar todas las dimensiones relevantes de la calidad de vida para que su medición no quede incompleta. Este sistema de Indicadores de Calidad de Vida (INE) incluye 60 indicadores y contempla nueve dimensiones: 1) condiciones materiales de vida; 2) trabajo; 3) salud; 4) educación; 5) ocio y relaciones sociales; 6) seguridad física y personal; 7) gobernanza y derechos básicos; 8) entorno y medioambiente; 9) experiencia general de la vida. La segunda de las dimensiones (trabajo) distingue a su vez dos subdimensiones. La primera hace referencia a la cantidad e incluye indicadores típicos de participación en el mercado de trabajo (empleo, paro, paro de larga duración), así

de tensión laboral dependen en el caso europeo de información del *European Working Conditions Survey*, cuya última publicación ofrece datos relativos a 2015.

⁵ Se trata una perspectiva ambiciosa que supera en amplitud a otras valiosas iniciativas previas en ese sentido como la que representa el Índice de Desarrollo Humano de la ONU.

⁶ Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/quality-of-employment>

⁷ Disponible en:

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/quality-of-employment/database>

⁸ Como ocurría con los indicadores de la OCDE, hay que señalar que también en este caso una parte sustancial de la información depende de estadísticas estructurales con reducida frecuencia temporal, con efectos similares de desfase temporal en lo relativo a esos indicadores.

como un indicador de subempleo como es el porcentaje de empleo involuntario a tiempo parcial. La segunda dimensión haría referencia, precisamente, a la calidad del empleo. Incluye indicadores asociados a la inseguridad económica y psíquica del trabajador (salarios bajos, trabajo temporal) y a la conciliación del trabajo y la vida personal (jornadas largas). Se proporciona información para diferentes grupos de población y según ámbito geográfico, con base en la Encuesta de Población Activa. También incluye un indicador subjetivo de calidad que refleja la satisfacción con el trabajo. Los indicadores tienen carácter anual y cubren en general el periodo 2008-2018⁹, aunque el indicador de satisfacción con el trabajo solo está disponible para los años 2013 y 2018, ya que se obtiene a partir de los datos de los módulos de bienestar de la Encuesta de Condiciones de Vida.

Estos cuatro indicadores de calidad del empleo, en línea con las recomendaciones del informe Stiglitz-Sen-Fitoussi, pretenden medir directamente resultados en calidad de vida, en oposición a los enfoques basados en indicadores de input o de recursos empleados. Sin embargo, el propio INE señala lo complicado de la tarea y advierte acerca del riesgo de que los indicadores reflejen más factores generales de fondo (organizativos, características sectoriales, acuerdos sectoriales, diferentes sistemas organizativos de cotizaciones, condiciones establecidas de permisos y licencias, etc.) que resultados directamente medibles sobre las personas (calidad percibida del trabajo, seguridad, satisfacción, flexibilidad, horarios favorables al desarrollo de una vida familiar y personal).

En la edición más reciente de esa base de datos el INE ofrece también indicadores sintéticos a nivel de cada dimensión para el periodo 2008-

2018.¹⁰ Aunque en el caso de la dimensión trabajo no distingue entre calidad y cantidad, resulta interesante hacer notar que el trabajo es la dimensión con peor comportamiento a nivel nacional durante el periodo y la única, junto a ocio y relaciones sociales, que en 2018 presenta un índice de calidad algo inferior al de 2008, pese registrar una notable recuperación a partir de 2013. El comportamiento de la Comunitat Valenciana es muy parecido y su índice en 2018 es prácticamente idéntico al nacional.

El concepto de calidad del empleo

La calidad del empleo es un concepto aparentemente claro, pero en la práctica resulta más difícil de definir con precisión. La complejidad del problema aumenta si, además, se trata de llegar a una definición que permita su cuantificación a partir de las fuentes estadísticas existentes. Para empezar, la propia noción de calidad del empleo y las características del mismo que resultan relevantes pueden diferir según cuál sea el punto de vista que se adopte. Las perspectivas de empresarios, trabajadores o el conjunto de la sociedad acerca de la calidad de un empleo o respecto a alguna de sus dimensiones puede presentar a veces matices pronunciadamente dispares. Además, la visión acerca de qué constituye o no un empleo de calidad también puede variar de modo significativo entre territorios, con el grado de desarrollo o según la fase del ciclo económico (recesión o expansión) de que se trate.

Los marcos desarrollados para el análisis de la calidad del empleo examinados anteriormente (OCDE, Eurostat e INE) adoptan básicamente el punto de vista del trabajador y se centran en los rasgos del empleo que afectan a su bienestar individual. En cualquier caso, la idea de calidad del empleo tiene un inevitable componente subjetivo. Aspectos que pueden ser muy importantes a la hora de considerar la calidad para un trabajador pueden ser mucho menos relevantes para otro. Dentro de una misma

⁹ Aunque en la actualización de 22 de octubre de 2020 el INE ofrece indicadores simples hasta 2019 (2018 en el caso del indicador de salarios bajos), los indicadores compuestos todavía no han sido actualizados más allá de 2018.

¹⁰ Utiliza para ello el método del Índice Compuesto Mazziota-Pareto Ajustado (AMPI).

dimensión de la calidad del empleo, valores que pueden resultar satisfactorios para un trabajador pueden no serlo tanto para otro. El salario puede ser fundamental para algunas personas y la posibilidad de flexibilidad para otras. Un trabajo con jornada a tiempo parcial puede ser el ideal para algunas personas y, por el contrario, un mal menor en comparación con el desempleo para otros trabajadores.

En cualquier caso, un elemento clave en el análisis de la calidad del empleo es su carácter multidimensional. La calidad del empleo depende de múltiples aspectos y su evaluación debe aspirar a tener en cuenta todas esas dimensiones en la medida que sea posible. Esas distintas dimensiones afectan al bienestar por vías diversas y entre ellas lo normal es que no existan relaciones jerárquicas claras en lo que respecta a su importancia. Algunas dimensiones pueden estar relacionadas entre ellas y otras pueden ser básicamente independientes entre sí. Un empleo puede presentar características relativamente favorables en una dimensión de calidad y relativamente desfavorables en otras. En consecuencia, es importante tener presente que ningún indicador parcial será capaz por sí solo de mostrar una imagen total de la calidad del empleo.

Otra conclusión que se desprende de la revisión de experiencias previas sobre medición de la calidad del empleo es que parece recomendable que el análisis de la calidad del empleo combine indicadores objetivos, que muestren la situación real en algún ámbito (como el salario, el porcentaje de temporalidad, etc.), con otros subjetivos, que indiquen la percepción que tienen los trabajadores respecto a ellos.

Perspectiva y estructura del informe

Este informe tiene como objetivo evaluar las características del empleo generado en la Comunitat Valenciana. La población ocupada había aumentado de modo sostenido desde 2014, pasando de 1,75 millones de ocupados a principios de ese año a más de 2,1 millones a finales de 2019. Aunque sin llegar a recuperar

los máximos de empleo registrados a principios de 2008 (2,26 millones) el aumento acumulado a lo largo del quinquenio 2014-2109 había sido sustancial hasta el inicio de la pandemia. El coronavirus ha tenido un impacto inicial dramático en el mercado de trabajo, aunque todavía es difícil anticipar la evolución futura a más largo plazo de sus efectos negativos en términos de intensidad y persistencia.

En cualquier caso, una adecuada valoración del desempeño de la Comunitat en términos de mercado laboral requiere complementar la vertiente cuantitativa (número de ocupados) con los aspectos relativos a la calidad del empleo señalados anteriormente en esta introducción. Con ese fin este informe aborda diversas dimensiones ligadas con esa dimensión cualitativa. Por un lado, se analizan características relevantes de los empleos como las referidas a salario, régimen contractual (contratos indefinidos, contratos temporales o autoempleo), tipo de jornada (a tiempo completo o parcial), tipo de ocupación, etc. Todas ellas son características que afectan a la calidad y el atractivo del empleo en términos de retribución, estabilidad y deseabilidad. También se valora el grado de ajuste respecto a las características y preferencias de las personas ocupadas (correspondencia entre nivel educativo y requerimientos del puesto; grado de deseo en el caso del empleo a tiempo parcial, etc.). Adicionalmente, se analizan las diferencias de género y se plantean análisis específicos para colectivos de interés particular (jóvenes, mayores de 51 años, trabajadores con formación básica y extranjeros).

El análisis desarrollado explota la información de diversas fuentes estadísticas en materia laboral que ofrecen detalle al menos a nivel de comunidad autónoma. Entre la información utilizada hay que mencionar los microdatos de la EPA y de la Encuesta de Estructura Salarial, la Encuesta de Condiciones de Vida, los Indicadores de Calidad de Vida y la Contabilidad Regional de España del INE; la Estadística de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social; o la Estadística de Afilia-

ción a la Seguridad Social del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

El análisis se centra en el comportamiento agregado de la Comunitat Valenciana fundamentalmente durante el periodo 2014-2019, aunque a menudo se vuelve la vista hacia periodos anteriores y también se ha incorporado un capítulo específico sobre los primeros efectos de la pandemia sobre el empleo y su calidad. La perspectiva adoptada incluye de modo regular análisis comparativos con la evolución nacional de España como punto de referencia para la Comunitat Valenciana.

Tras esta introducción el resto del informe se ha estructurado en otras siete secciones. En la segunda sección, como elemento previo y de contexto para el análisis cualitativo, se analiza la evolución del mercado de trabajo en su vertiente más cuantitativa: población ocupada, actividad y paro. También se ofrecen algunos indicadores alternativos de desempleo, que incorporan una definición más amplia de infrutilización de la población activa. La sección

3 está dedicada al análisis de varias dimensiones de la calidad del empleo relacionadas con el tipo de jornada, la temporalidad, el salario, el horario, la siniestralidad laboral o la satisfacción global con el trabajo. La sección 4 aborda la calidad del empleo desde la perspectiva del ajuste entre características del empleo y características y preferencias de los individuos. La sección 5 examina las diferencias de género en este ámbito y examina el caso particular de cuatro colectivos que *a priori*, y por distintos motivos, pueden ser considerados más vulnerables en términos laborales: jóvenes, mayores, personas con baja formación y extranjeros. Los análisis previos hacen referencia al periodo previo a la pandemia. Por el contrario, la sección 6 está específicamente dedicada a revisar el impacto a corto plazo que hasta el momento está teniendo el coronavirus en el mercado de trabajo. En la sección 7 se analizan algunos de los determinantes de la calidad. Finalmente, la sección 8 sintetiza las principales conclusiones obtenidas y discute algunas vías potenciales para la mejora de la calidad del empleo.

2. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LA COMUNITAT VALENCIANA

La cantidad de personas ocupadas es naturalmente una dimensión fundamental a la hora de valorar el desempeño del mercado de laboral de un territorio y su capacidad para generar oportunidades laborales. Sin embargo, el análisis quedaría incompleto sin tener en cuenta las características de los empleos (su calidad), un aspecto que será abordado en profundidad en capítulos posteriores. Asimismo, es necesario considerar la evolución del empleo en función del tamaño y crecimiento de la población del territorio, las formas que adopta su relación con la actividad y los resultados en términos de desempleo y grado de utilización de la población activa potencial. Finalmente, conviene situar el comportamiento del empleo en la Comunitat Valenciana en el marco global del mercado de trabajo nacional y en el contexto de los ciclos económicos experimentados la economía española.

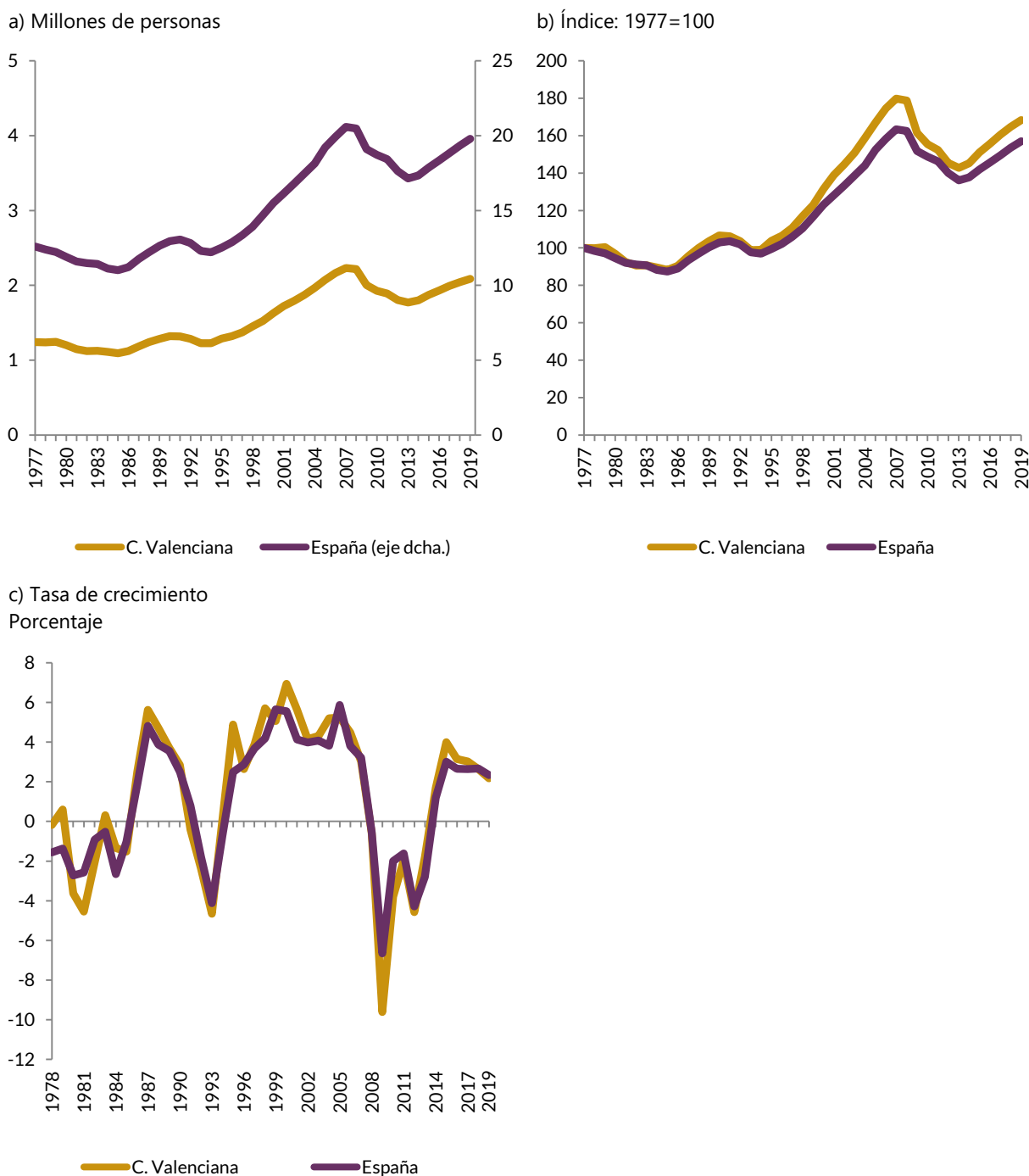
2.1 Población ocupada

El examen de la evolución a largo plazo del empleo pone de manifiesto la capacidad de la Comunitat Valenciana para generar oportunidades laborales y remontar las sucesivas crisis experimentadas a lo largo del tiempo. Entre 1977 y 2019 la población ocupada pasó de 1,24 millones a casi 2,1 millones, un crecimiento acumulado de más de 846.000 ocupados (**gráfico 2.1**). Esa evolución se produjo en un contexto de crecimiento tendencial del empleo

en el conjunto de España. Sin embargo, hay que observar que la Comunitat Valenciana muestra una evolución relativa más positiva que la media, con un crecimiento acumulado durante ese periodo del 68,3 % (tasa media del 1,25 % anual) frente al 57 % (tasa media del 1,08 % anual) del conjunto de España.

Ese crecimiento a largo plazo del empleo ha estado sujeto, sin embargo, a notables fluctuaciones asociadas a los propios ciclos de la economía, con caídas de empleo durante la crisis del petróleo de finales de los 70 y principios de los 80, la crisis de la primera mitad de los 90 y, especialmente, la Gran Recesión, ligada a la crisis financiera e inmobiliaria iniciada en 2008 y con efectos posteriores en otros sectores de la economía española hasta 2014. Del mismo modo, la creación de empleo se acelera durante las fases expansivas. Por ejemplo, a finales de los 80 (en conexión con el ingreso de España en la Unión Europea), pero sobre todo durante la dilatada expansión tras el ingreso en el área euro, apoyada en buena medida en el *boom* inmobiliario y el intenso endeudamiento de empresas y familias. En esa línea, también la recuperación a partir de 2014 ha tenido efectos sustanciales sobre el crecimiento del empleo, aunque a principios de 2020 ese proceso ya mostraba síntomas de debilidad incluso antes de verse bruscamente truncado por los efectos del coronavirus.

Gráfico 2.1. Población ocupada. C. Valenciana y España. 1977-2019 (millones de personas, índice y porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Los ciclos en el empleo siguen estrechamente la pauta que experimenta el mercado nacional de trabajo. La economía de la Comunitat Valenciana, con todas sus particularidades, diferencias de tejido productivo y patrones específicos de especialización sectorial, está plenamente integrada en el conjunto de la economía

española y lo mismo sucede en términos del mercado laboral. Sin embargo, el examen de la evolución a largo plazo indica que el mercado laboral valenciano se caracteriza por un comportamiento relativo asimétrico en función de la fase del ciclo económico. Durante las fases expansivas el crecimiento del empleo tiende a

ser más intenso que en el conjunto de España, mientras que durante las fases recesivas el comportamiento suele ser más negativo. En definitiva, las oscilaciones del empleo en la Comunitat Valenciana son relativamente más acusadas que en el conjunto de España. Así, en lo va de siglo XXI hasta 2019 la tasa anual de variación del empleo ha oscilado entre el -9,6 % y el 6,9 % en la Comunitat Valenciana, mientras en el conjunto de España el rango de variación ha sido menos extremo, entre el -6,7 % y el 5,9 %.

En particular, conviene observar que la última fase de crecimiento del empleo iniciada a principios de 2014 todavía había quedado incompleta al inicio de la crisis del coronavirus. La población ocupada media de la Comunitat Valenciana era en 2019 todavía un 6,4 % inferior al dato anual de 2007, el máximo inmediatamente previo a la Gran Recesión, pero también de todos los tiempos en la Comunitat Valenciana. Se trata de un aspecto diferencial relevante respecto a crisis previas, tras las que la recuperación siempre impulsó el empleo a niveles por encima de los previos. Otra circunstancia a tener en cuenta es que el carácter incompleto de esta última recuperación es más apreciable que en el conjunto de España, donde esa diferencia es más reducida, un 3,9 %.¹¹

En definitiva, la Comunitat Valenciana ha mostrado durante los últimos cuarenta años una mayor capacidad relativa para generar empleo que el conjunto de España a largo plazo, pero con un carácter más fluctuante. El

empleo acusa más las crisis, pero también crece con mayor intensidad en los periodos de bonanza económica. En el pasado el mercado laboral valenciano ha mostrado su capacidad de recuperarse sobradamente de todas las crisis. Sin embargo, el coronavirus ha interrumpido la recuperación de la última crisis antes de que fuese completa, dejando a la Comunitat más alejada de los niveles previos de empleo que al conjunto de España.

2.2 Actividad

La población activa ha mostrado un comportamiento más dinámico en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España (**gráfico 2.2**). Entre 1977 y 2019 aumentó en la Comunitat de 1,29 millones a 2,43 millones (un 88,7 % en términos acumulados), mientras que en España pasó de 13,28 millones a 23,03 millones (un 73,4 %). Se trata de un comportamiento ligado al mayor crecimiento demográfico de la Comunitat y su capacidad relativa para atraer población (tanto nacional como extranjera) en comparación con otras comunidades autónomas. Por otra parte, los aumentos sostenidos de la población activa se interrumpen con el inicio de la última crisis. A partir de 2009 esa tendencia tiene un punto de inflexión, iniciándose un periodo de suaves descensos y progresiva estabilización de las cifras. Se trata de incrementos acumulados de mayor magnitud que los experimentados por la población ocupada.

La tasa de actividad, cociente entre la población activa y la población en edad de trabajar, se encuentra en la Comunitat Valenciana en un nivel algo más bajo que el registrado al comienzo de la última crisis. En 2008 los activos representaban un 60,8 % de la población de 16 y más años, pero en 2019 la tasa de actividad baja al 58,2 %, ligeramente por debajo de la media nacional, situada en el 58,6 % (**gráfico 2.3**). Esa tendencia decreciente responde principalmente al progresivo envejecimiento de la población tanto en la Comunitat Valenciana como en el conjunto de España. El peso de la población de 65 y más años es cada vez mayor y a esas edades la participación en el

¹¹ En concreto en la Comunitat Valenciana el trimestre de máximo empleo fue el primero de 2008 (2,266 millones de ocupados), el mínimo de la última crisis se alcanzó seis años más tarde, en el primer trimestre de 2014 (1,752 millones) y a finales de 2019 se había recuperado hasta los 2,106 millones (4º trimestre de 2019), un 7 % menos que el máximo precrisis. En el caso de España el máximo corresponde al 3er trimestre de 2007 (20,753 millones), el mínimo durante la crisis al primer trimestre de 2014 (16,950 millones) y la recuperación había llegado a finales de 2019 hasta 19,966 millones de ocupados, un 3,8 % menos que el máximo previo a la crisis. En algunas comunidades, como Madrid y Canarias, a finales de 2019 sí se había recuperado completamente, y superado, el nivel de empleo regional previo a la crisis.

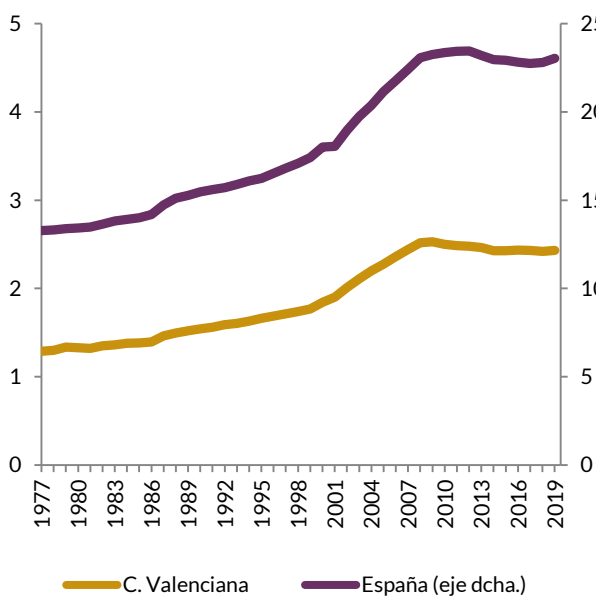
mercado de trabajo se reduce rápidamente y de modo pronunciado.

Si el análisis se restringe a la población de 16 a 64 años, no se aprecia ninguna tendencia negativa clara de la tasa de actividad. En la Co-

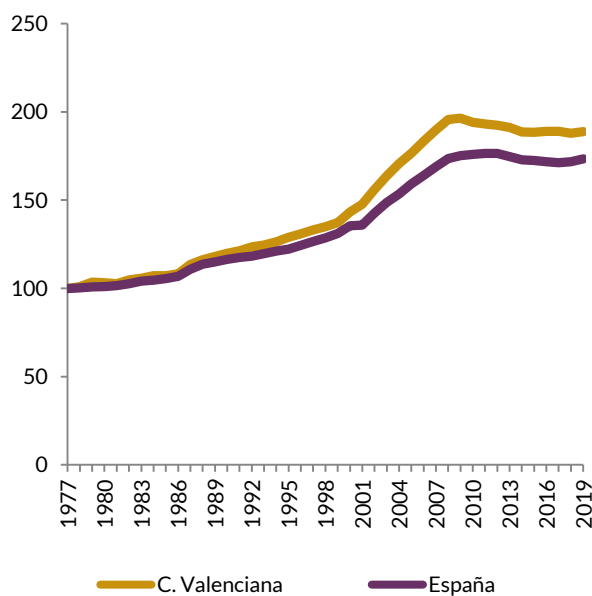
munitat Valenciana la tasa de actividad para ese colectivo se sitúa en el 74,8 %, uno de sus valores más altos de los últimos tiempos, aunque un punto por debajo del nivel de 2017. La tasa de actividad nacional se sitúa en niveles muy semejantes, 75 % en 2019.

Gráfico 2.2. Población activa. C. Valenciana y España. 1977-2019 (millones de personas e índice)

a) Millones de personas



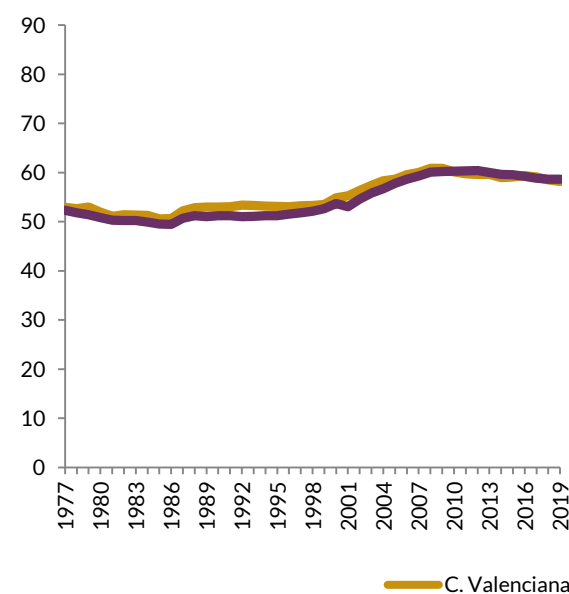
b) Índice: 1977=100



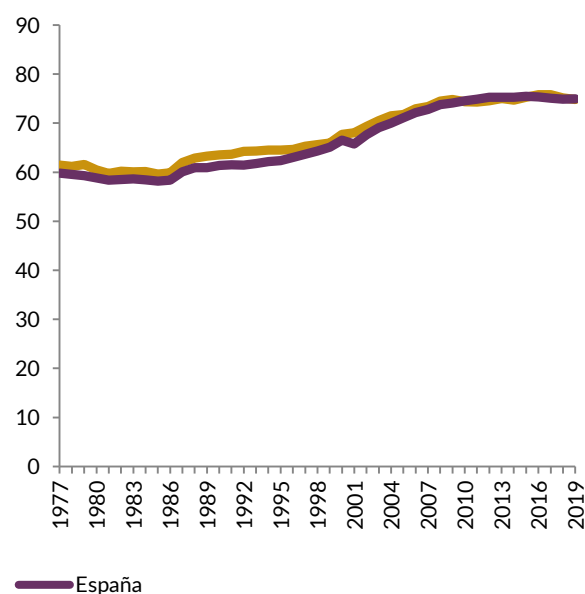
Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Gráfico 2.3. Tasa de actividad. C. Valenciana y España. 1977-2019 (porcentaje)

a) 16 o más años



b) De 16 a 64 años



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

En definitiva, una vez se consideran los cambios en la pirámide demográfica fruto del envejecimiento de la población, la participación en el mercado de trabajo valenciano presentaba antes de la pandemia una intensidad muy similar a la media nacional y se mantenía próxima a sus máximos históricos, alcanzados en 2017.

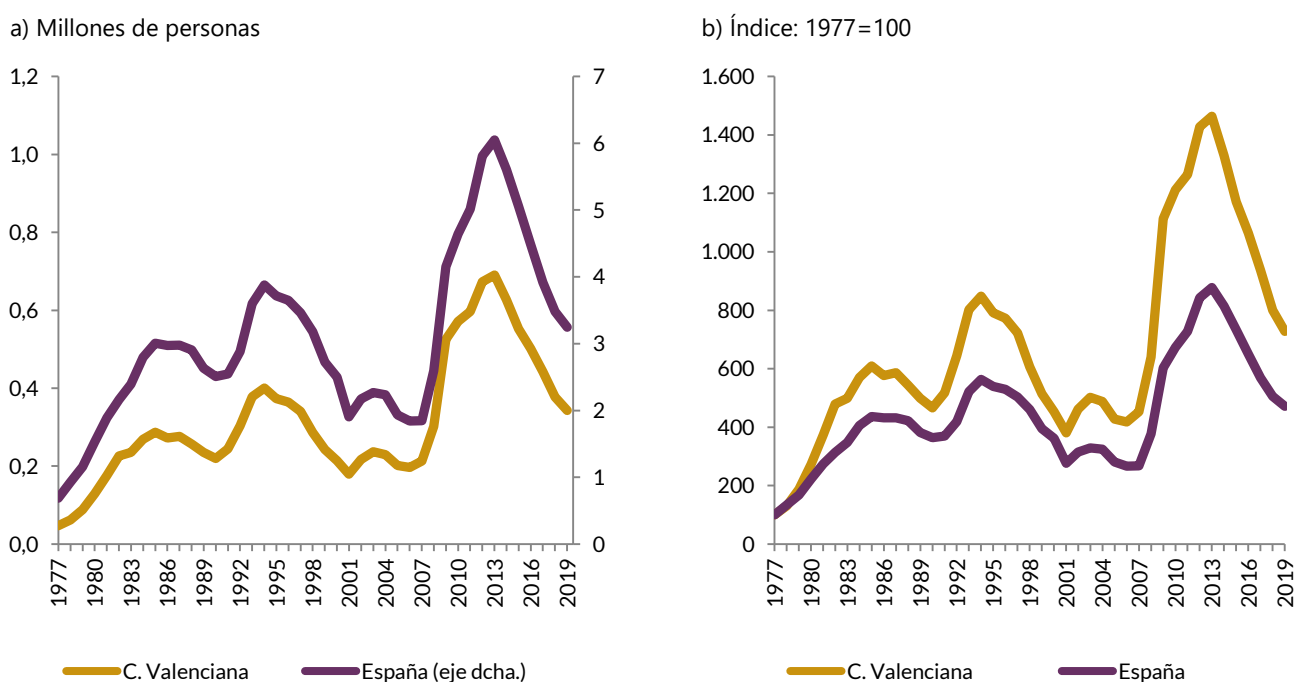
2.3 Desempleo y tasa de paro

La evolución de la población ocupada es un buen indicador directo de la capacidad que tiene una economía de generar oportunidades laborales para la población de un territorio. Sin embargo, para obtener una imagen más precisa conviene poner en relación el empleo generado con el conjunto de personas que desean trabajar. En otras palabras, el empleo real con el empleo potencial y el desajuste que existe entre ambas magnitudes. La tasa de paro es precisamente la ratio entre la población activa que no encuentra trabajo (población parada) y el total de población que desea trabajar y busca activamente empleo (población activa).

La capacidad de crear empleo analizada en un apartado anterior queda mucho más matizada al compararla con las necesidades de empleo de una población activa que, como se ha visto, es también creciente en el tiempo. El comportamiento del desempleo muestra esa situación claramente. En el conjunto del periodo 1977-2019 el paro crece con fuerza (**gráfico 2.4**), pasando de apenas 47.000 parados a 343.000 (multiplicándose por un factor de 7,3). Para el conjunto de España la evolución es asimismo negativa, aunque menos intensa en términos relativos (de 689.000 a 3,248 millones, un factor de 4,7).

La evolución del desempleo muestra un comportamiento cíclico aún más acusado que el ya comentado respecto a la población ocupada. Durante las crisis se producen inmediatos e intensos aumentos del desempleo y en los periodos de expansión caídas notables del paro. En el caso de la Comunitat Valenciana el máximo anual de desempleo (año 2013) superó los 690.000 parados. En 2019 y tras varios años de recuperación el paro medio se situó todavía en 343.000 personas.

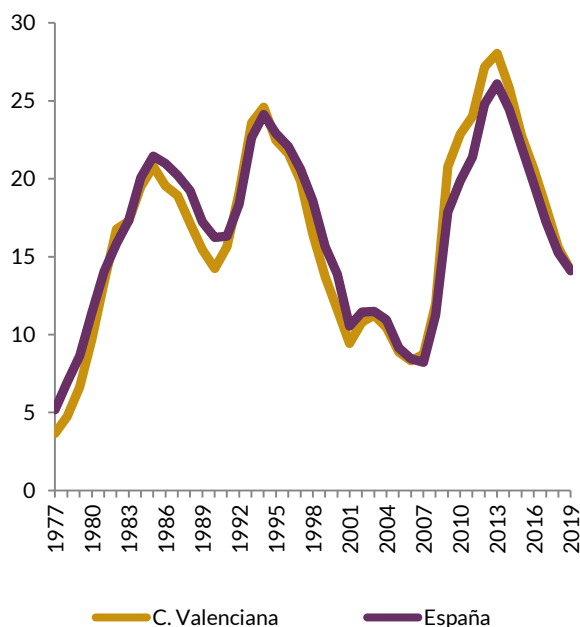
Gráfico 2.4. Población parada. C. Valenciana y España. 1977-2019 (millones de personas e índice)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

La tasa de paro constituye un indicador sintético del desempeño del mercado de trabajo valenciano durante las últimas décadas. Su comportamiento apunta a un deterioro progresivo respecto a la situación previa a la crisis del petróleo del siglo pasado, en común con lo que ocurre con el conjunto de España y de modo muy distinto a la mayoría de economías de otros países. La Comunitat Valenciana ha sido incapaz a lo largo de más de 40 años de volver a situarse en tasas de paro similares a las de los años setenta del siglo pasado (**gráfico 2.5**). Incluso en el pico de la última expansión, muy intensa y prolongada, la tasa de paro valenciana solo consiguió situarse en el 8,3 %, año 2006, muy por encima de las tasas inferiores al 4 % que tuvo en los setenta. Hay que tener en cuenta que en otros países de nuestro entorno las tasas de paro se mantuvieron por debajo o en torno del 8 % incluso en los peores momentos de la última crisis.

Gráfico 2.5. Tasa de paro. C. Valenciana y España. 1977-2019 (porcentaje)



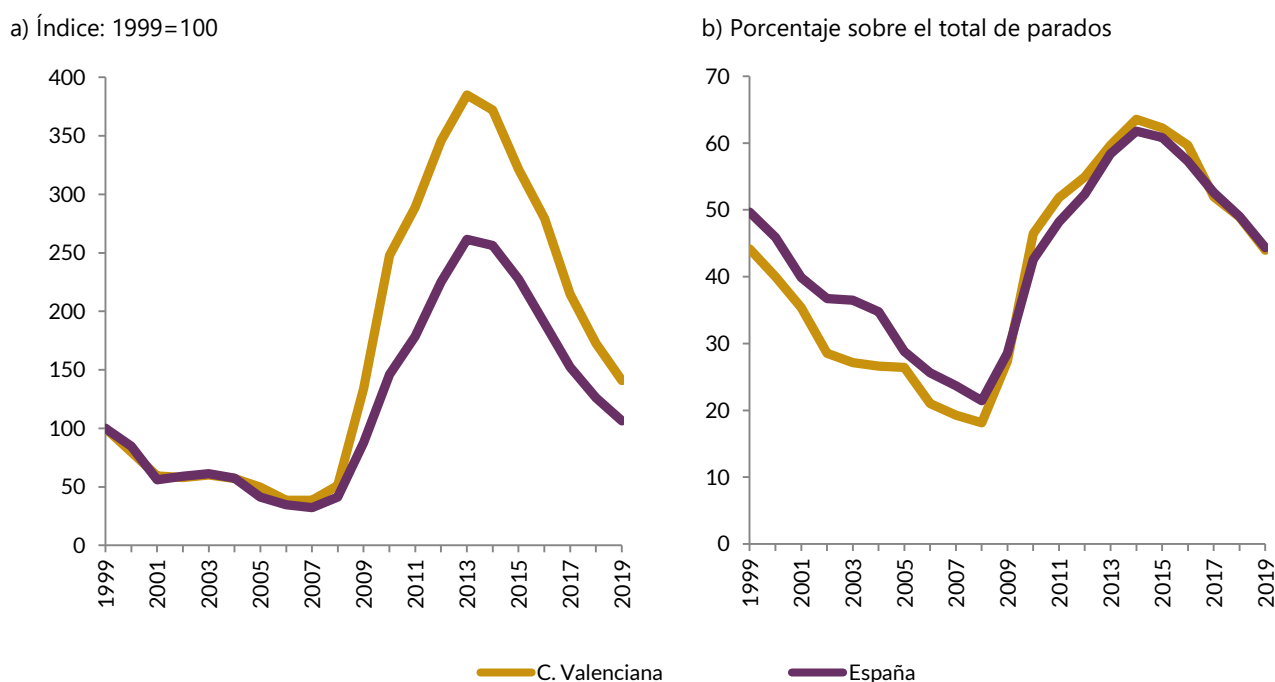
Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

En general la economía valenciana ha conseguido remontar en términos de empleo las diversas crisis que ha ido sufriendo, pero no en términos de tasa de paro. Por el contrario, la tasa de paro muestra un comportamiento muy cíclico y caracterizado por un grado sustancial de histéresis. En el caso valenciano, como en el conjunto de España, la tasa de paro aumenta fuertemente con cada crisis y muestra una elevada persistencia. En las fases expansivas el desempleo se reduce con dificultad y de modo incompleto. La tasa de paro de 2019 con ser muy alta, 14,1 %, es menor que la tasa media del periodo 1977-2019, situada en el 16,4 %. El comportamiento del desempleo se ve muy fuertemente influido por la situación de la actividad económica en general, pero también está condicionado por otros factores más estructurales que impulsan la tasa natural de paro de largo plazo.

Ese problema de deriva estructural del desempleo y de recuperaciones incompletas hace que la crisis del coronavirus haya encontrado a la Comunitat Valenciana con una tasa 5 o 6 puntos porcentuales más elevada que la de principios de la crisis previa.

En la mayoría de aspectos señalados el comportamiento del mercado de trabajo valenciano es, a grandes rasgos, prácticamente idéntico al del conjunto de España, tal y como puede apreciarse en los gráficos. También el peso del paro de larga duración, el formado por los desempleados que llevan un año o más en esa situación, es similar al del conjunto de España (**gráfico 2.6**). En 2019 suponía un 44 % del paro total, tras un paulatino descenso respecto a la situación alcanzada al final de la última crisis, cuando llegó a suponer el 63,5 % de todo el desempleo valenciano. Pese a ello, al comienzo de la pandemia la situación seguía siendo notablemente peor que la existente antes de la Gran Recesión.

Gráfico 2.6. Parados de larga duración. C. Valenciana y España. 1999-2019 (índice y porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

2.4 Indicadores alternativos de desempleo

El deficiente funcionamiento del mercado de trabajo a la hora de ofrecer empleo no se manifiesta únicamente a través de la tasa de paro. Las personas que quieren trabajar y buscan activamente empleo, pero no lo encuentran, se ven, como es natural, afectadas negativamente. Ese colectivo de desempleados supone una menor utilización de los recursos humanos de la sociedad y niveles más bajos de producción, renta y bienestar para sus miembros. Pero la falta de oportunidades laborales puede provocar que, además, otras personas cesen en la búsqueda de empleo y pasen a formar parte de la población inactiva. Por ese motivo no aparecen en las cifras de desempleo, pero no por ello los efectos de esa situación dejan de ser similares a los asociados al desempleo: personas con expectativas laborales frustradas, menos empleo y niveles más bajos de renta y bienestar.

Las agencias estadísticas han mostrado cada vez una mayor preocupación por abarcar este tipo de fenómenos. La EPA distingue partir de 2005 un colectivo de activos potenciales den-

tro de los inactivos y, en particular, a los desanimados. Los activos potenciales son definidos como aquellos inactivos que están disponibles para trabajar, pero no buscan empleo, excluyendo a quienes no lo buscan por estar jubilados, por estar cursando estudios, por enfermedad, por tener que cuidar a personas dependientes o por tener otras responsabilidades personales o familiares. Dentro de ese grupo se considera como desanimados a las personas que no buscan trabajo porque creen que no lo encontrarán.¹²

Ese tipo de desánimo suele estar influido por la propia situación del mercado laboral. En los periodos en que las oportunidades laborales son abundantes se mitiga, mientras que en las épocas de crisis y falta de expectativas de encontrar empleo se intensifica. No tener en cuenta esta cuestión tiende a infravalorar los problemas de empleo durante los periodos de crisis. El resto de activos potenciales corresponde a personas inactivas que creen que no

¹² En concreto a las personas sin trabajo, disponibles para trabajar en un período de dos semanas y que no han buscado empleo en las cuatro últimas semanas porque creen que no lo encontrarán.

hay ningún empleo disponible cerca de donde residen, aceptan que ninguno es acorde a su nivel de formación, personas afectadas por un ERE (Expediente de Regulación de Empleo) que afirman que no podrán reincorporarse a la empresa, y personas que desconocen dónde ir a encontrarlo, esperan otra época del año con más actividad, aguardan los resultados de gestiones realizadas con anterioridad o esperan volver a iniciar su actividad como empleados por cuenta propia.

En el caso de la Comunitat Valenciana el número de activos potenciales desanimados es en 2019 algo mayor que en 2005 (un 17 % más), pero su evolución temporal sufre fuertes oscilaciones durante los periodos de crisis y recuperación. En el punto más bajo de la crisis el tamaño de ese colectivo más que triplica el existente al inicio de la misma. El comportamiento de la Comunitat Valenciana es similar al del agregado de España, pero con variaciones bastante más intensas y una menor recuperación relativa final (**gráfico 2.7**).

En 2007 los activos potenciales desanimados suponían solo un 1,2 % de la población inactiva valenciana, pero ese porcentaje crece hasta el 3,6 % en 2013 y, pese al descenso posterior, se mantiene en niveles del 1,5 %. El número de desanimados de la Comunitat Valenciana se situó en 60.000 personas durante los peores momentos de la última crisis y en 2019 todavía rondaba los 27.000. El resto de activos potenciales tenía a finales del periodo una magnitud algo menor que los activos desanimados (1,2 % de los inactivos en la Comunitat Valenciana y 1,3 % en el conjunto de España) y había ido perdiendo paulatinamente parte de su importancia. Sin embargo, como se verá en un capítulo posterior de este informe, uno de los efectos más destacados a corto plazo de la pandemia y la reacción de política laboral a la misma está siendo el muy notable aumento de este colectivo.

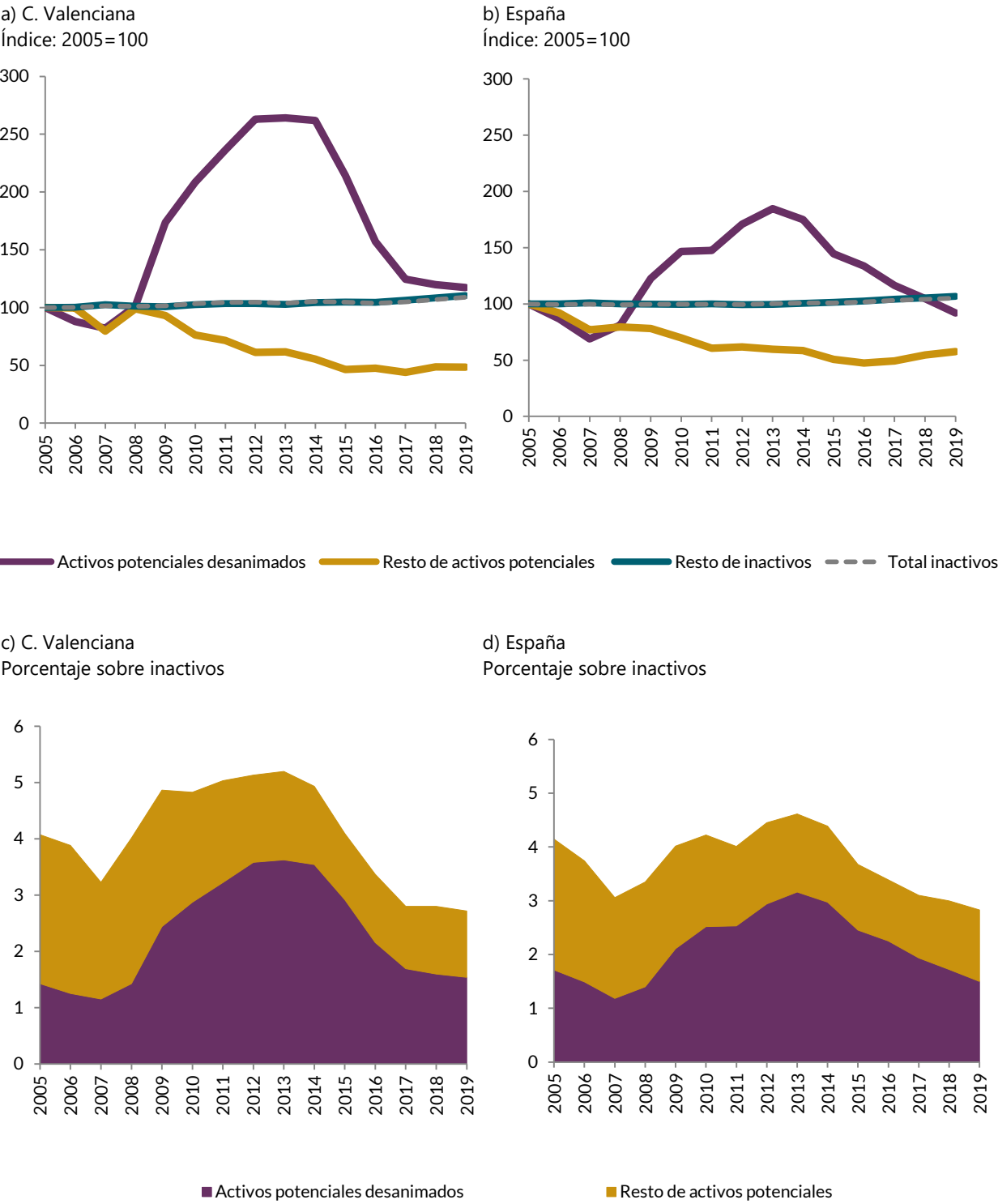
Otro indicador relacionado con la falta de actividad por desánimo es el porcentaje de inactivos que señalan como motivo de no buscar empleo creer que no van a encontrar empleo (**gráfico 2.8**). Para la Comunitat Valenciana ese porcentaje es similar en 2019 (1,8 %) al de 2005 (1,7 %) y a la media de España en 2019 (1,7 %). Sin embargo, las diferencias son notables a lo largo del periodo reflejando un notable empeoramiento a lo largo de la crisis, pasando de un 1,4 % en 2007 a un 4,1 % en 2013.

Este efecto implica que, aunque en las crisis la tasa de desempleo valenciana sube con fuerza, lo hace un punto porcentual menos que si no se produjera esa salida hacia la inactividad causada por el desánimo. En contrapartida, implica asimismo que durante la última recuperación del periodo 2014-2019 la mejora habría sido también más intensa de lo que reflejan las cifras de desempleo, un punto porcentual adicional al descenso de la tasa de paro. Ese factor induciría fluctuaciones cíclicas algo más intensas en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España.

Para tener en cuenta estas cuestiones, puede resultar oportuno examinar el desempleo desde una óptica distinta y más amplia. El Departamento de Trabajo de los EE. UU., además de ofrecer tasas de paro estándar, elabora regularmente un conjunto de indicadores ampliados de desempleo: U-4, U-5 y U-6.¹³ El objetivo es mostrar una imagen más completa de la infrautilización del trabajo (Bregger y Haugen 1995; Haugen 2009; Brundage 2014). El indicador U-4 es la suma de parados y desanimados como porcentaje de la suma de activos y desanimados. El indicador U-5 es la suma de parados y activos potenciales como porcentaje de la suma de activos y activos potenciales. Finalmente, el indicador U-6 es la suma de parados, activos potenciales y ocupados a tiempo parcial por no encontrar trabajo a tiempo completo como porcentaje de la suma de activos y activos potenciales.

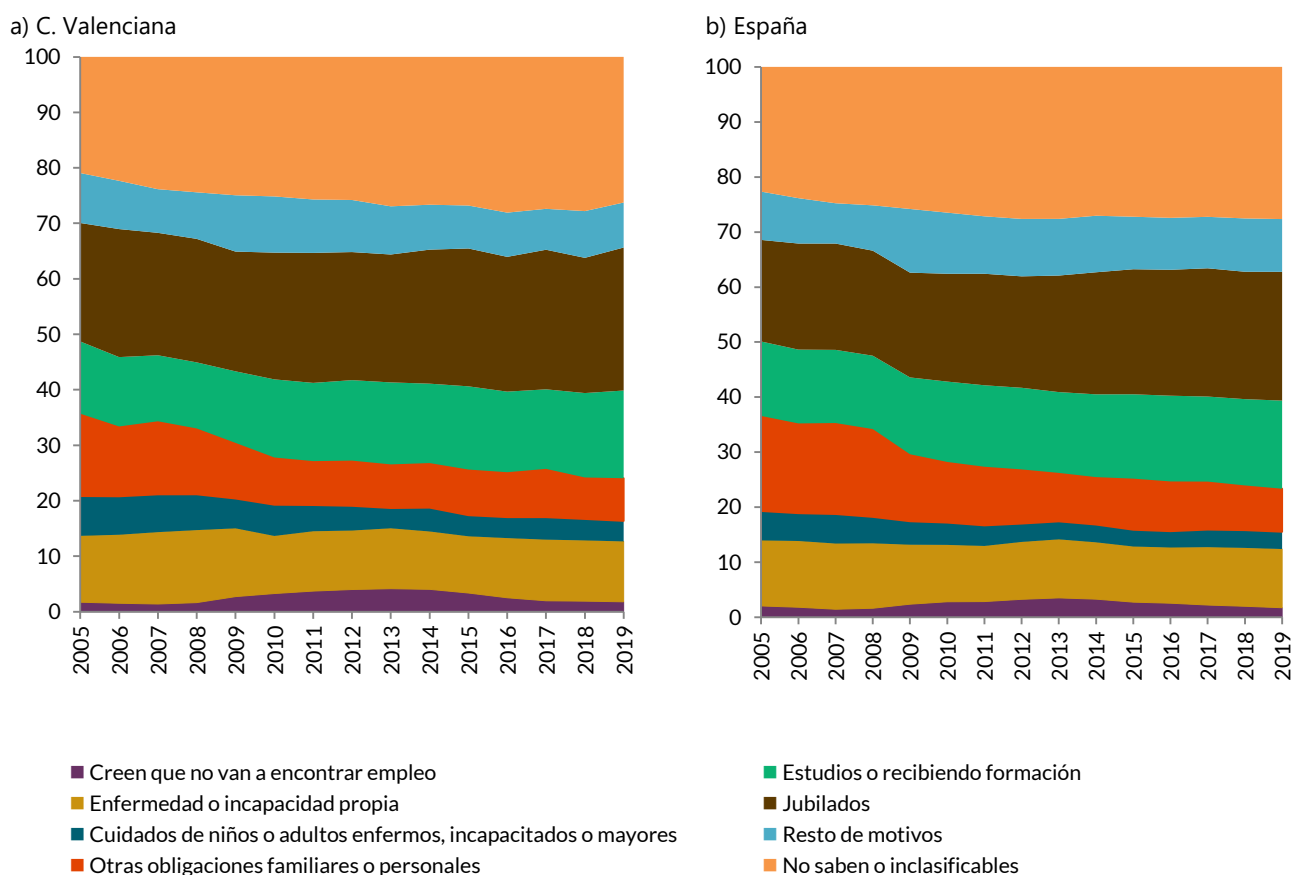
¹³ Disponible en:
<https://www.bls.gov/cps/lfcharacteristics.htm#altmeasures>

Gráfico 2.7. Inactivos por vinculación con la actividad. C. Valenciana y España. 2005-2019 (índice y porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Gráfico 2.8. Inactivos por motivo de no buscar empleo. C. Valenciana y España. 2005-2019 (porcentaje)



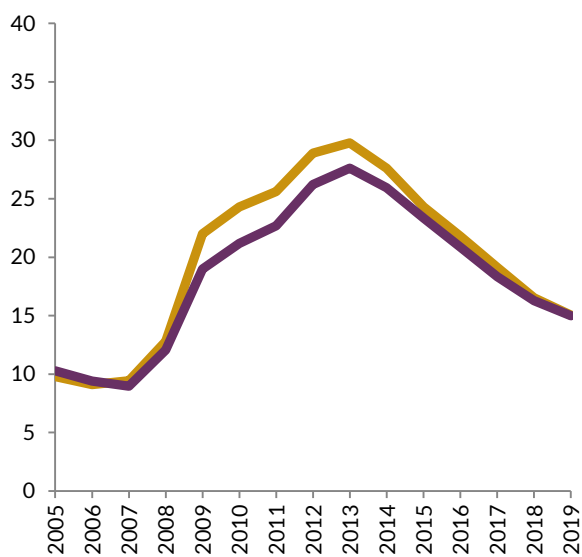
Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Esos indicadores en el caso de la Comunitat Valenciana se sitúan, lógicamente, en niveles siempre superiores a la tasa de paro estándar y muestran una diferencia especialmente acusada en los periodos de crisis (**gráfico 2.9**). Asimilar a los desanimados con los parados llevaría a una tasa ampliada de paro U-4 en la Comunitat Valenciana del 29,8 % en 2013 y del 15 % en 2019. Incorporar a todos los activos potenciales que no trabajan (U-5) elevaría las tasas al 30,5 % y 15,8 % respectivamente. Si se incluyen también los ocupados a tiempo parcial de carácter involuntario (U-6) la tasa aumentaría hasta el 39,1 % en 2013 y el 22,5 % en 2019.

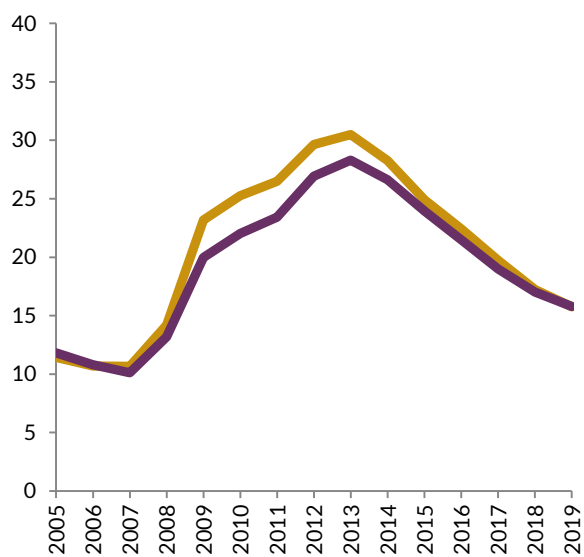
Estos indicadores alternativos permiten obtener una primera impresión de cómo los problemas de infrautilización del factor trabajo en la Comunitat Valenciana exceden de lo indicado por la tasa de paro. Confirman, por otra parte, la mayor sensibilidad del mercado de trabajo valenciano a las situaciones de crisis y también muestran su mejor comportamiento en los últimos años, hasta haber conseguido eliminar en 2019 la brecha que existía respecto al conjunto de España.

Gráfico 2.9. Definiciones alternativas para el desempleo: U-4, U-5 y U-6. C. Valenciana y España. 2005-2019 (porcentaje)

a) U-4



b) U-5



c) U-6



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia



3. LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LA COMUNITAT VALENCIANA

La calidad del empleo es un fenómeno con múltiples dimensiones, como múltiples y diversas son las características que modifican el efecto del empleo sobre el bienestar de los individuos y las sociedades, tal y como ya ha sido discutido en la introducción a este informe. Algunas de esas características son de tipo económico y monetario, como el salario que afecta directamente al nivel de renta de los individuos y a su capacidad de compra de bienes y servicios para satisfacer necesidades. Sin embargo, existen otros aspectos también relevantes que tienen que ver con el entorno de trabajo, la estabilidad y seguridad de la relación laboral, el tipo de tareas que se desempeñan, el tipo de jornada laboral o la exposición a riesgos laborales.

La calidad se ha considerado de modo primario desde la perspectiva del trabajador individual, que por otra parte resulta básicamente coincidente con la del conjunto de la sociedad. Así, todo lo demás constante, los empleos con contratos indefinidos supondrían más calidad que los empleos temporales al aportar un mayor grado de estabilidad, los horarios adecuados más que los desajustados, las ocupaciones cualificadas se considerarían preferibles a las ocupaciones básicas, los salarios altos a los

bajos y los empleos con menor siniestralidad mejores que los que suponen un mayor riesgo de accidentes.

En este capítulo se discute la situación de la Comunitat Valenciana en diversos aspectos que afectan a la calidad del empleo. Con ese fin se ha estructurado en 8 apartados. En el primero de ellos se aborda la temporalidad en el empleo. En el apartado 3.2 se examina la forma adoptada por la relación laboral según sea por cuenta propia o ajena y la naturaleza del empleador. El apartado 3.3 analiza el tipo de ocupación desarrollada. El carácter a tiempo completo o parcial de la jornada de trabajo se considera en el apartado 3.4. El apartado 3.5 estudia la incidencia de las situaciones de subempleo y pluriempleo, así como diversos aspectos relativos a los horarios de trabajo. La evolución de la productividad y los salarios es objeto de análisis en el apartado 3.6. Las cuestiones relativas a la seguridad en el trabajo centran el apartado 3.7. Finalmente, el apartado 3.8 revisa la información disponible sobre el grado de satisfacción con el trabajo de los ocupados.

El análisis se apoya básicamente en indicadores objetivos, como el porcentaje de trabajado-

res temporales o el salario, pero incorpora también algún indicador subjetivo a partir de la opinión de los trabajadores, como el grado de satisfacción de los ocupados con su trabajo actual.

3.1 Temporalidad

Un aspecto crucial a la hora de valorar la calidad del empleo es la naturaleza de la relación temporal entre trabajador y empleador y, en particular, el carácter indefinido o no de la relación contractual. La temporalidad es uno de los rasgos diferenciales del mercado laboral español y, por tanto, también del valenciano, en comparación con la práctica totalidad de países de nuestro entorno. En todas las economías existe empleo temporal, pero no en la medida que sucede en España, que ocupa con diferencia la primera posición en tasa de temporalidad entre los países de la Unión Europea. La fuerte presencia de ese tipo de contratos se debe en parte a la distinta estructura sectorial respecto a otras economías, pero sobre todo a su papel como mecanismo fundamental de flexibilidad laboral en España como respuesta a los efectos de la crisis del petróleo. Su impulso en los años 80 del siglo pasado se produjo como respuesta a la imperiosa necesidad de crear empleo, pero manteniendo los elementos de protección de los trabajadores ya ocupados.

Esa opción por la temporalidad como elemento casi exclusivo de flexibilidad ha generado un mercado de trabajo fuertemente dual, con una parte de los asalariados, los que tienen contratos indefinidos, disfrutando de niveles más elevados de protección y otra parte importante, los asalariados temporales, en una situación mucho menos favorable. El empleo temporal facilita la creación rápida de empleo tras las crisis en un contexto de mercado de trabajo rígido. Sin embargo, tiene claros efectos negativos sobre la productividad al generar un exceso de rotación, dificultar la acumulación de experiencia y la inversión en capital humano, y reducir la motivación de unos trabajadores temporales que no tienen expectativas de mantener el puesto de trabajo que ocupan ni con-

solidarse, al ser más improbable la futura transformación del carácter de la relación laboral en indefinido (Jaumotte 2011; Hernández y Serrano 2018). Una excesiva temporalidad también tiende a exacerbar los ajustes de plantilla a corto plazo ante situaciones de crisis, ajustes que inicialmente se concentran básicamente en este tipo de asalariados.

Los trabajadores prefieren un contrato indefinido a uno temporal, ya que el primero ofrece una mayor seguridad y, en general, mejores condiciones al tratarse de una relación a largo plazo entre trabajador y empresa. Por tanto, con los necesarios matices, el grado de temporalidad puede ser considerado como un indicador de calidad del empleo o, con mayor precisión, de falta relativa de la misma. Esto no significa que todo empleo temporal sea empleo de baja calidad ni que fuese deseable suprimir ese tipo de contratos por completo. Como ya se ha indicado, el empleo temporal existe en todos los países y su mayor o menor deseabilidad está relacionada con la adecuación a la diferente naturaleza de las particulares actividades productivas de los distintos sectores.

La evolución del empleo asalariado temporal durante los últimos 30 años confirma su mayor dinamismo en comparación con el empleo indefinido y también su mayor volatilidad. Hasta el inicio de la Gran Recesión constituyó el principal factor de crecimiento del empleo asalariado (**gráfico 3.1**). En el caso de la Comunitat Valenciana el empleo temporal crece aproximadamente un 150 % entre 1988 y 2007, mientras el empleo indefinido lo hace solo un 80 %. Sin embargo, fue también el tipo de empleo que primero acusó los efectos de la crisis financiera e inmobiliaria, cayendo antes y más intensamente que el empleo indefinido, hasta el punto que en 2009 su crecimiento acumulado respecto a 1988 era menor que el del empleo indefinido.

Ese patrón es muy similar al seguido por el conjunto de España hasta el inicio de la crisis. Sin embargo, la evolución durante la crisis y especialmente durante la recuperación posterior presenta aspectos diferenciales de interés

en el caso valenciano. Tanto durante los años de recesión hasta 2013 como durante la recuperación posterior a partir de 2014, la evolución del empleo temporal y del indefinido resultan muy similares en el caso de la Comunitat Valenciana. En el conjunto de España, por el contrario, el comportamiento sigue un patrón más semejante al habitual, aunque mucho más moderado que en periodos anteriores, con un crecimiento relativamente más rápido e intenso del empleo temporal.

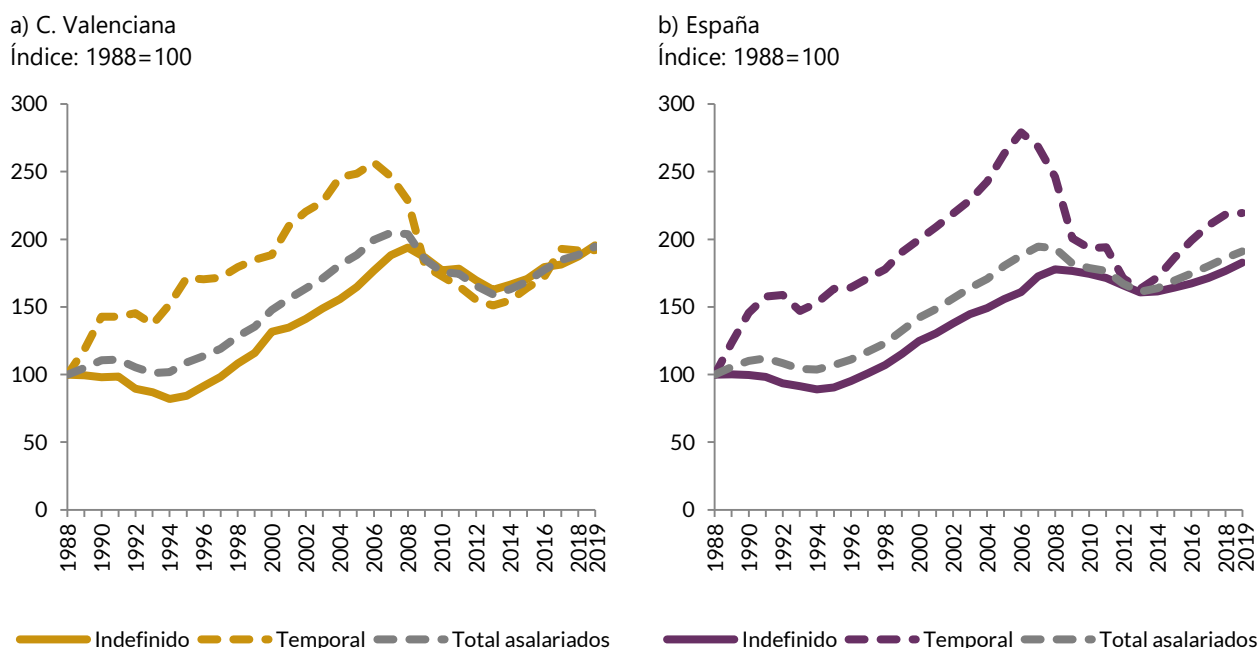
La reforma laboral de 2012 introdujo mecanismos adicionales de flexibilidad en el marco de relaciones laborales en España y, prácticamente por primera vez, planteó cambios en las indemnizaciones por despido también para los contratos indefinidos ya existentes. La posibilidad de recurrir a otros mecanismos de flexibilidad y el acercamiento en los costes de extinción entre contratos temporales e indefinidos parece haber atenuado el uso de los primeros y potenciado el de estos últimos (OCDE 2014).

Durante el periodo de recuperación 2014-2019 el empleo asalariado crece más en la Comuni-

tat Valenciana (22 %) que en el conjunto de España (18,5 %) y ese resultado se produce a pesar del menor crecimiento del empleo temporal (27,1 % y 34,4 %, respectivamente) y gracias al buen comportamiento del empleo indefinido (con crecimientos del 20,1 % y 13,7 % respectivamente).

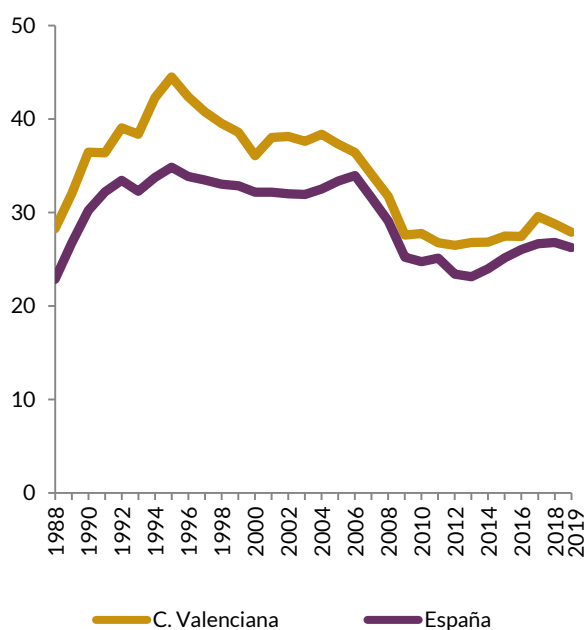
La tasa de temporalidad confirma el amplio recurso a ese tipo de empleo, pero indica también su estabilización a partir de la última crisis y durante el periodo de recuperación 2014-2019 (**gráfico 3.2**). El porcentaje de asalariados en la Comunitat Valenciana llegó a alcanzar un máximo histórico del 44,5 % en 1995, para descender progresivamente durante la expansión del *boom* inmobiliario y más intensamente al inicio de la crisis, situándose en el 27,6 % en 2009. A partir de ese momento la tasa muestra una gran estabilidad, situándose en el 27,9 % en 2019, sin que se haya producido ningún aumento apreciable durante los años de recuperación económica. En el caso de España sí se observa un sustancial crecimiento entre 2013 y 2019, de más de 3 puntos porcentuales.

Gráfico 3.1. Asalariados por tipo de contrato. C. Valenciana y España. 1988-2019 (índice)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Gráfico 3.2. Tasa de temporalidad. C. Valenciana y España. 1988-2019 (porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

En cualquier caso, la tasa valenciana de temporalidad del empleo sigue siendo muy elevada (27,9 %) y se sitúa por encima de la media nacional (26,3 % en 2019), con el consiguiente impacto en la calidad del empleo. Por otra parte, esa tasa se encuentra próxima a los valores mínimos de los últimos 30 años. También hay que señalar que la temporalidad siempre ha sido mayor en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España y que la diferencia (que llegó a superar los 9 puntos porcentuales) se encuentra en niveles mínimos del periodo (menos de 2 puntos porcentuales).

Naturalmente, los problemas asociados a la temporalidad y la inestabilidad e incertidumbre asociadas se exacerban cuanto más corta es la duración del contrato. En ese sentido cabe considerar que los problemas de calidad del empleo aumentan cuanto menor es esa duración y esta se convierte en otro indicador de calidad del empleo.¹⁴ Así, baste considerar

que Eurostat define como empleo precario aquel en que la duración del contrato de trabajo no excede de tres meses. En la Comunitat Valenciana un 38,1 % de los asalariados temporales tenía en 2019 contratos con duración inferior a los doce meses (**gráfico 3.3**) y la mayor parte inferior a los seis meses (31,1 %). Los contratos de menos de 3 meses suponían un 16,7 % y el caso extremo lo representan los contratos de menos de un mes, que afectaban al 4,4 % de los asalariados temporales.

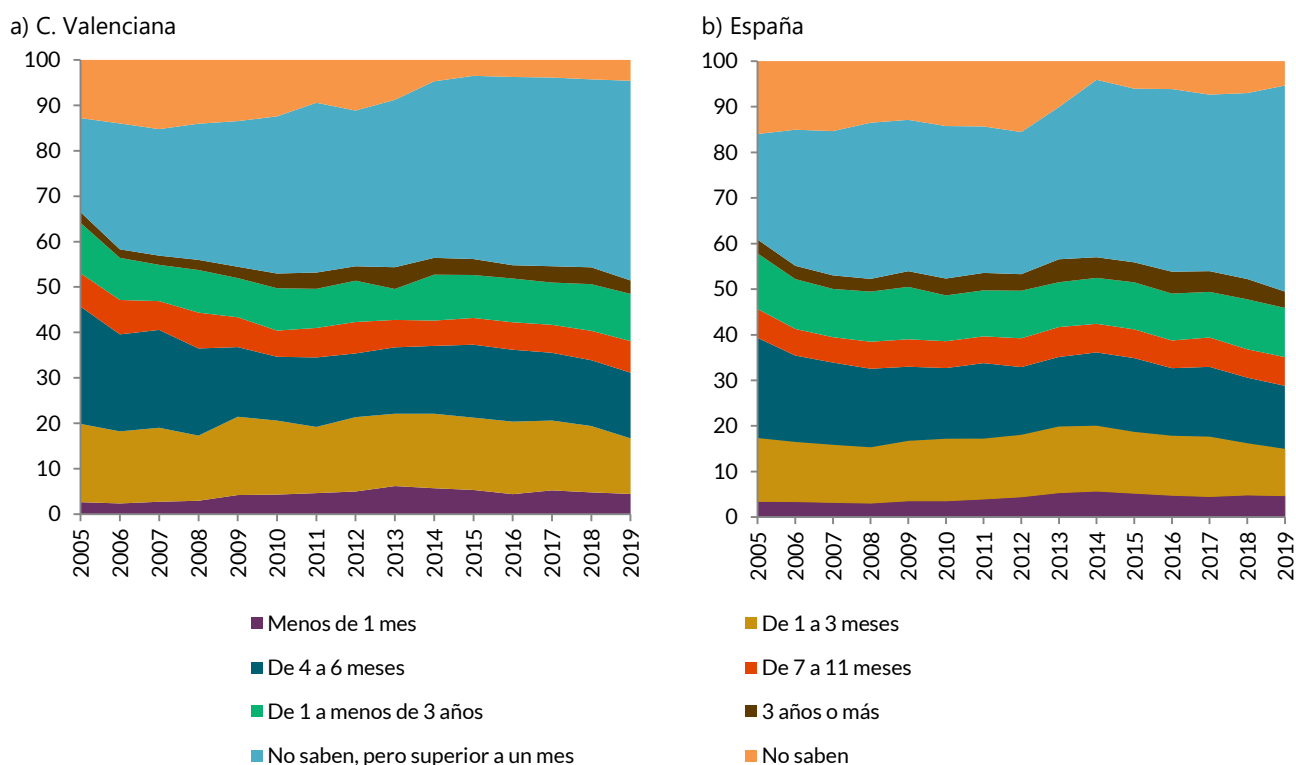
Por otra parte, es importante resaltar que esa reducida duración de los contratos temporales es una característica estructural del mercado de trabajo valenciano (y también del español en su conjunto). En realidad, los últimos años se caracterizan por una mejora en este ámbito, con una caída apreciable del peso de las duraciones inferiores a los seis meses dentro del total de temporales. En el caso de la Comunitat Valenciana se pasa del 37,3 % en 2015 al 31,1 % en 2019, situándose en mínimos históricos. A pesar de ello, la duración tiende a ser más corta que en el conjunto de España, donde el porcentaje de temporalidad inferior a los seis meses es del 28,8 % (35,1 % con duración inferior a los doce meses y 15 % inferior a los tres meses).

El comportamiento agregado de la temporalidad responde a comportamientos diferenciados por parte del sector privado y del sector público (**gráfico 3.4**). El uso del empleo temporal siempre fue más intenso por parte del sector privado, hasta el punto de representar casi la mitad del empleo asalariado privado de la Comunitat Valenciana (con una tasa del 49,3 % en 1995), pero comenzó a moderarse a partir de mediados de los noventa. Por el contrario, el sector público recurrió inicialmente menos a la temporalidad, pero lo hizo de modo cada vez más intenso. El patrón pasó a invertirse durante la última recuperación.

¹⁴ A la hora de valorar los resultados conviene advertir que en la EPA prácticamente la mitad de los asalariados temporales no puede precisar la duración del contrato. Por ejemplo, en el caso de la Comunitat Valenciana en 2019, un 44 % solo saben que es superior al mes, pero

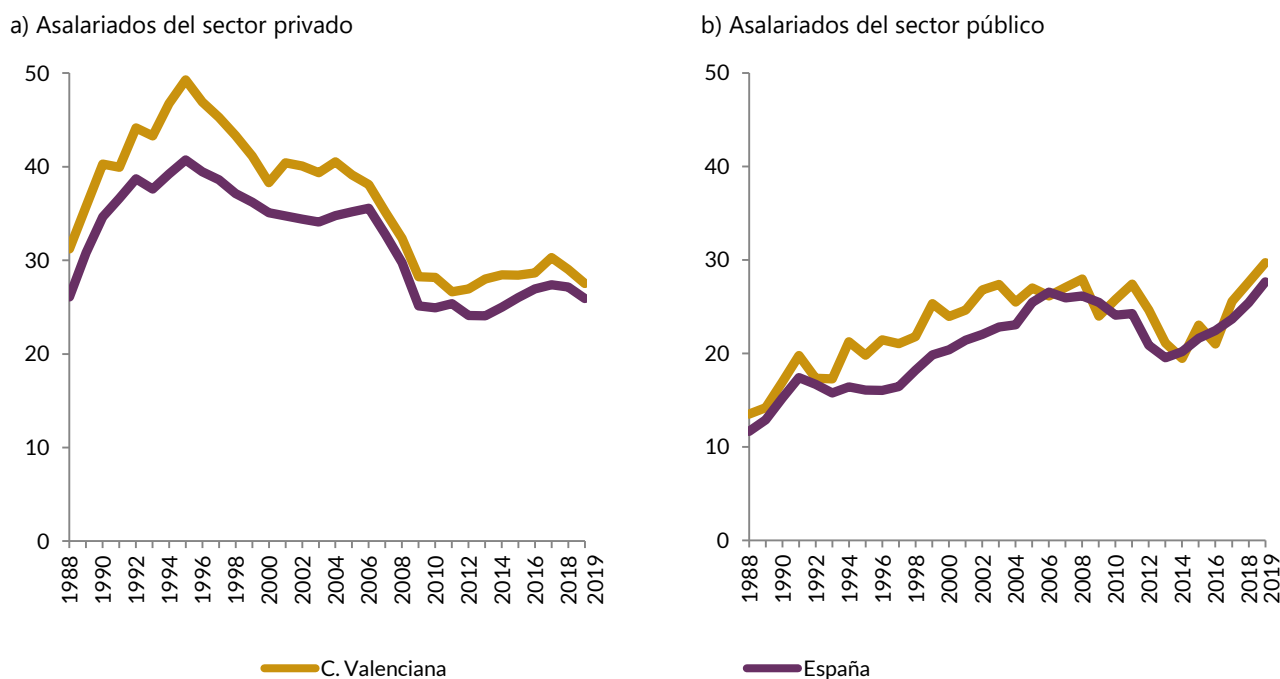
sin poder precisar más, y otro 4,6 % no aporta información alguna al respecto. En el caso del conjunto de España esos porcentajes son del 45,2 % y del 5,4 % respectivamente.

Gráfico 3.3. Asalariados temporales por duración de contrato. C. Valenciana y España. 2005-2019 (porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Gráfico 3.4. Tasa de temporalidad por titularidad del sector de actividad. C. Valenciana y España. 1988-2019 (porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

A partir de 2014 la tasa de temporalidad del sector público sigue una tendencia creciente, una evolución que contrasta con la estabilidad de la tasa de temporalidad en el sector privado. La tasa de temporalidad del sector público valenciano pasa del 19,5 % en 2014 al 29,7 % en 2019, mientras en el sector privado cae del 28,4 % al 27,5 %. Ese cambio de patrón sectorial ocurre también a nivel nacional, con un aumento notable de la temporalidad en el sector público (7,5 puntos porcentuales), pero menos intenso que en el caso valenciano (10,3 puntos porcentuales). La difícil situación de las cuentas públicas y la necesidad de acometer procesos de consolidación fiscal y presupuestaria han condicionado la actuación de las administraciones públicas en el ámbito del gasto público y en materia de personal. El cambio de comportamiento del sector público hay que situarlo en ese contexto complejo.

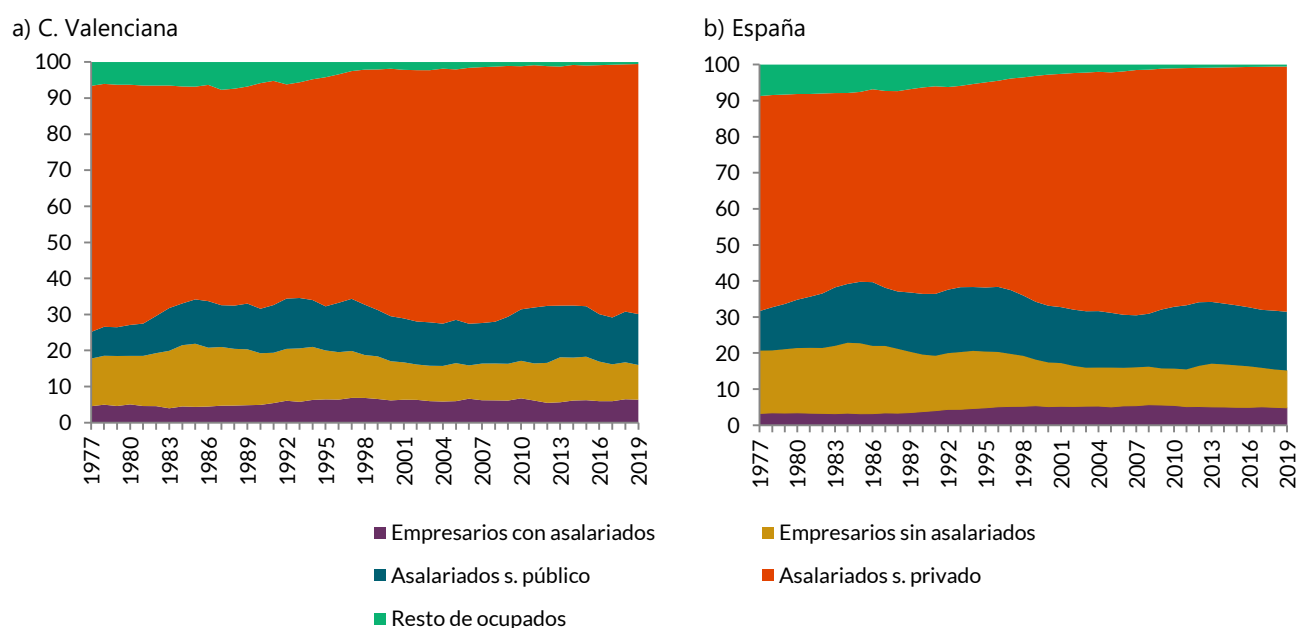
En resumen, todavía existe por tanto un problema apreciable de calidad del empleo en la Comunitat Valenciana vinculado a su elevado grado de temporalidad, algo más intenso que en el conjunto de España. El problema se ha

ido mitigando en el sector privado, apoyado en la última reforma laboral, con un comportamiento más favorable durante la última recuperación que en expansiones previas. Sin embargo, el creciente recurso al empleo temporal del sector público ha impedido un comportamiento más favorable de la tasa global de temporalidad. La temporalidad se sitúa por encima de la media nacional tanto en el sector privado como en el público. Además, la duración de los contratos temporales es también más corta que en el conjunto de España.

3.2 Situación profesional

En la Comunitat Valenciana la composición del empleo por situación profesional muestra notables diferencias respecto al conjunto de España (**gráfico 3.5**). La más significativa es el menor peso de los asalariados del sector público (14,1 %, 2,2 puntos porcentuales menos que la media nacional de 16,3 %). Por el contrario, tienen más relevancia relativa los empresarios con asalariados (6,4 %, 1,5 puntos más que la media) y los asalariados del sector privado (69,3 %, 1,4 puntos más que la media).

Gráfico 3.5. Ocupados por situación profesional. C. Valenciana y España. 1977-2019 (porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Esta composición apunta a una menor seguridad del empleo en la Comunitat Valenciana, dada las especiales características de gran parte del empleo público y su mayor protección en circunstancias normales, como el caso de los funcionarios, en comparación con la mayor inestabilidad y exposición al riesgo del empleo privado. En cualquier caso, la mayor parte de los ocupados corresponden a asalariados del sector privado, aunque su peso disminuye durante las recesiones y aumenta en las expansiones, en línea con la mayor inestabilidad señalada.

Sin embargo, hay que destacar que la tendencia más reciente previa a la pandemia se caracterizaba por el aumento del empleo público en la Comunitat Valenciana, que en 2019 alcanzó su máximo histórico con 295.000 ocupados y redujo la brecha con la media nacional al nivel más bajo de los últimos 7 años. Ese tipo de empleo era un 19 % superior al de 2007, antes de la crisis, y aumentó un 13,3 % durante la recuperación de 2014-2019. Por el contrario, el resto de tipos de empleo aún se encontraba notablemente por debajo de los niveles previos a la crisis: -8,5 % en el caso de los asalariados privados; -11,5 % en el caso de los empresarios sin asalariados y -7,5 % en el caso de los empresarios con asalariados.

3.3 Ocupaciones

El tipo de ocupación al que corresponde el puesto de trabajo es otro aspecto fundamental de la calidad de un empleo. En función de la ocupación de que se trate varían las tareas a desarrollar, la forma en que se organiza el trabajo, el clima laboral en que esto sucede, la productividad del trabajo y la capacidad de que este pueda ser mejor retribuido, así como la formación requerida. El grado de estabilidad y las características contractuales, como la temporalidad, también difieren por ocupaciones.

Por tanto, el atractivo que un puesto de trabajo tiene para quien ha de desempeñarlo se ve muy influido por el tipo de ocupación a que corresponde. Del mismo modo la calidad del

empleo de una economía depende en buena medida de la composición por ocupaciones que lo caracterice.

Tratar de establecer un *ranking* preciso y completo de todas las ocupaciones por su atractivo y calidad resultaría un objetivo ilusorio. Sin embargo, existen grupos de ocupaciones claramente preferibles, que ofrecen mejores condiciones y requieren más formación y otras que corresponden a trabajos pocos cualificados. En este informe vamos a agrupar las ocupaciones en cuatro grandes grupos: ocupaciones altamente cualificadas; ocupaciones de tipo administrativo; trabajos manuales; y ocupaciones elementales.

El grupo de ocupaciones altamente cualificadas corresponde a los grupos 1-3 de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11). Incluye a Directores y gerentes (grupo 1); Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (grupo 2); y Técnicos y profesionales de apoyo (grupo 3). Los administrativos corresponden al grupo 4 de la CNO-11: Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina. Los trabajos manuales agrupan los empleos de los grupos 5-8 de la CNO-11: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (grupo 5); Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (grupo 6); Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria), grupo 7; y Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (grupo 8). Finalmente, las ocupaciones elementales coinciden con el grupo 9 de la CNO-11.

Siguiendo la práctica habitual en los estudios de este tipo de cuestiones, se va a considerar que una mayor presencia de las ocupaciones altamente cualificadas es indicativa de más calidad del empleo. Se trata del tipo de ocupaciones que *a priori* requieren formación superior para su desempeño. Por el contrario, las ocupaciones elementales supondrán una menor calidad del empleo. En principio se trata

del tipo de ocupaciones con menores requerimientos formativos.

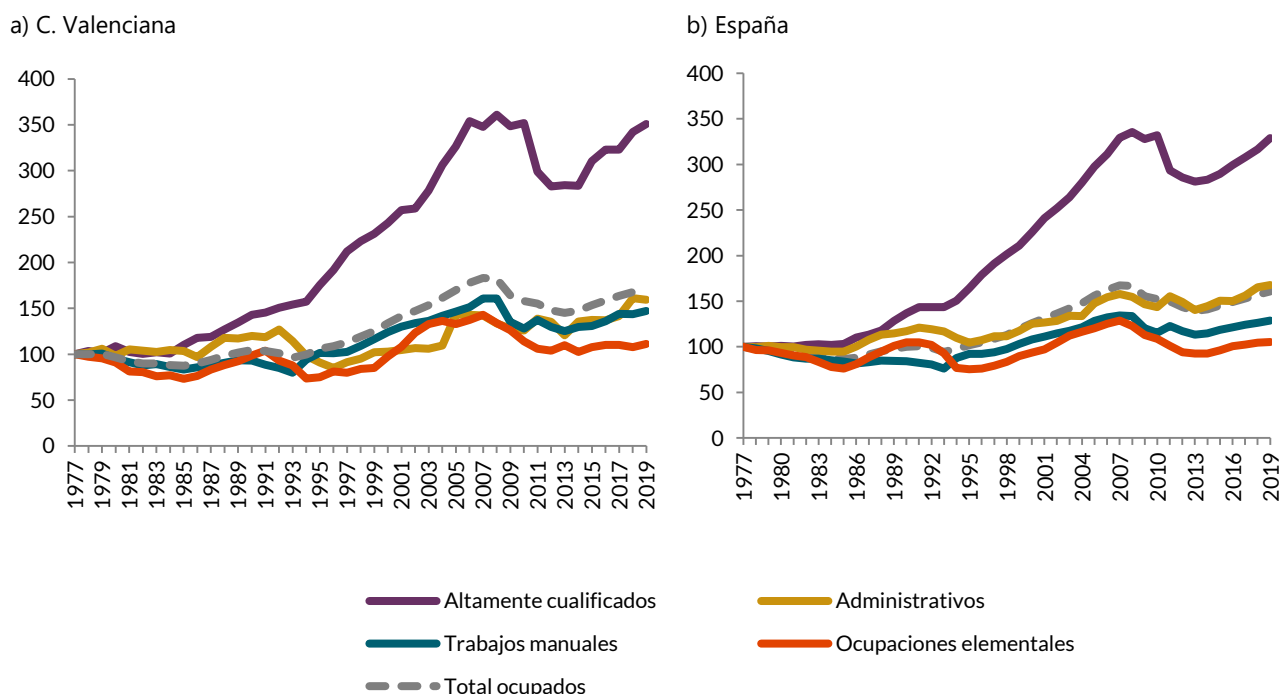
La evolución temporal del empleo en los distintos tipos de ocupación muestra una clara tendencia a la mejora a largo plazo (**gráfico 3.6**).¹⁵ A lo largo de los últimos 42 años el empleo en ocupaciones cualificadas ha sido el que más ha crecido (250,8 %), mucho más que el resto. En particular, esas ocupaciones han aumentado más que las elementales, que son las que menos han aumentado (11,1 %). El crecimiento acumulado de las ocupaciones alta-

¹⁵ Hay que señalar que en 2011 se introduce una nueva clasificación nacional de ocupaciones. El cambio de clasificación supuso cambios metodológicos y modificaciones en la consideración de ciertas ocupaciones entre los datos hasta 2010 (CNO-94) y los posteriores a partir de 2011 (CNO-11). En particular, algunas ocupaciones antes incluidas entre las ocupaciones cualificadas (1-3 de la CNO) pasaron a incluirse en otros grupos a partir de 2011. En el análisis se han utilizado los datos homogéneos de la EPA que facilita el INE.

mente cualificadas ha sido también el más intenso en el caso de España (229 %), aunque algo más moderado que en la Comunitat Valenciana. Los empleos administrativos y de trabajos manuales muestran en el caso valenciano una evolución muy parecida y similar a la del empleo total.

El periodo de recuperación posterior a 2013 muestra un crecimiento de todas las ocupaciones en la Comunitat Valenciana, pero especialmente en los empleos administrativos y los de alta cualificación, con aumentos entre 2013 y 2019 del 31,8 % y del 23,3 %, respectivamente. En ambos casos el incremento es más intenso que a nivel nacional (19,5 % y 17 %, respectivamente). Los trabajos manuales crecen un 17,5 % y las ocupaciones elementales apenas un 1,4 %.

Gráfico 3.6. Ocupados por grupos de ocupación. C. Valenciana y España. 1977-2019 (índice)



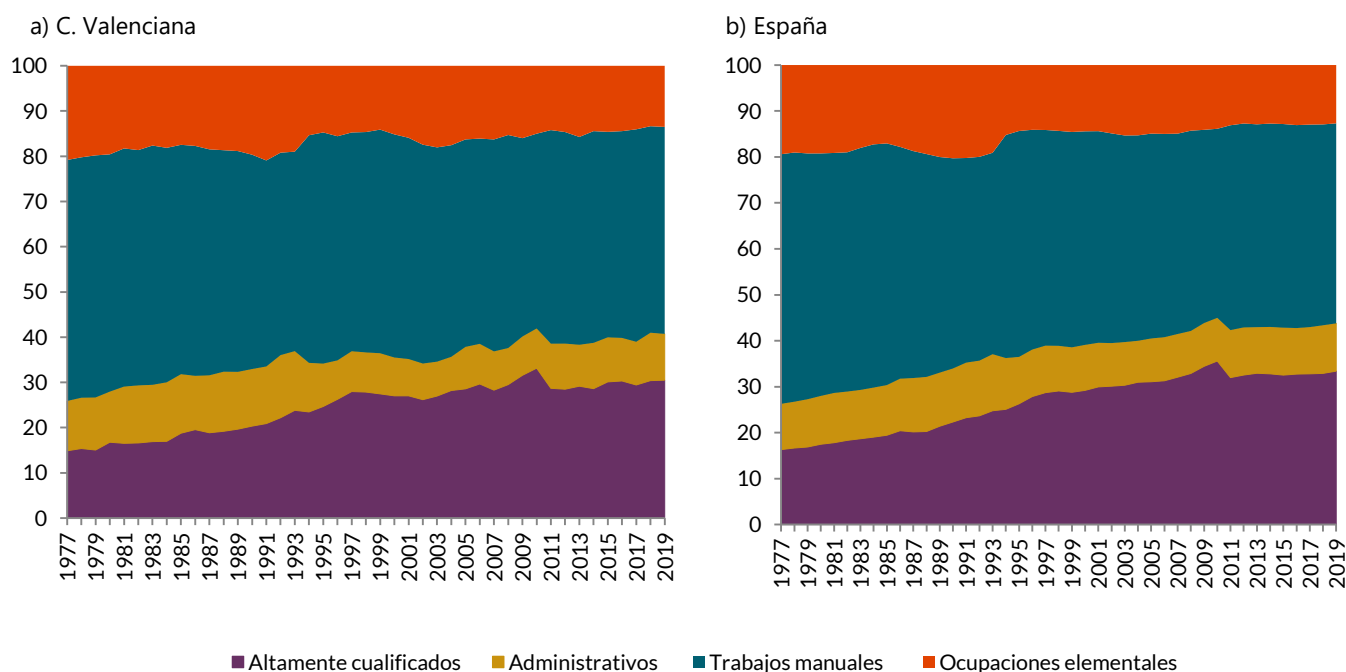
Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

En términos de estructura por ocupaciones del empleo (**gráfico 3.7**), la Comunitat Valenciana muestra una tendencia paulatina a la mejora de la calidad. El peso de las ocupaciones cualificadas experimenta una tendencia positiva a largo plazo, mientras lo contrario sucede con las ocupaciones elementales. Las ocupaciones cualificadas pasan del 14,9 % del empleo total en 1977 al 30,5 % en 2019, cerca del porcentaje máximo de todo el periodo. Las ocupaciones elementales bajan del 20,8 % al 13,5 %, situándose en 2019 en niveles mínimos de las últimas cuatro décadas. Durante el periodo de recuperación esas tendencias se mantienen. Entre 2013 y 2019 las ocupaciones cualificadas aumentan en 1,3 puntos porcentuales y las elementales pierden 2,2 puntos porcen-

tuales. Se trata de una mejora más intensa que la del conjunto de España, que experimenta durante la recuperación un aumento de 0,5 puntos en las ocupaciones cualificadas y un descenso de 0,2 puntos en las elementales.

Sin embargo, pese a ese comportamiento relativamente más dinámico, es importante señalar que la Comunitat Valenciana mantiene en la actualidad una composición por ocupaciones que sigue siendo menos favorable que la media nacional. Pese al aumento señalado, las ocupaciones altamente cualificadas suponen un 30,5 % del total, mientras que en el conjunto de España representan el 33,4 %. Además, el peso de las ocupaciones elementales es mayor en la Comunitat Valenciana (13,5 %) que en el conjunto de España (12,7 %).

Gráfico 3.7. Ocupados por grupos de ocupación. C. Valenciana y España. 1977-2019 (porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

En resumen, la composición por ocupaciones muestra una progresiva mejora sostenida en la Comunitat Valenciana, más intensa que en el conjunto de España durante la última fase de recuperación y que sitúa el porcentaje de ocupaciones cualificadas en línea con los máximos históricos y el de ocupaciones elementales en mínimos históricos. Sin embargo, todavía no se ha convergido a los niveles medios del país: el porcentaje de ocupaciones cualificadas es inferior a la media y el de ocupaciones elementales la supera. La situación está mejorando, pero sigue siendo negativa.

La estructura de ocupaciones de la Comunitat Valenciana puede considerarse como retrasada respecto a la del conjunto de España, que a su vez muestra una composición del empleo con menos presencia de ocupaciones cualificadas de lo que es habitual en otras economías desarrolladas de nuestro entorno.

El retraso relativo en este ámbito está ligado a cuestiones como los niveles de formación y competencias de los trabajadores (y empresarios), la especialización sectorial, las características del tejido empresarial o la particular posición que dentro de cada sector se ocupa en las cadenas globales de valor.

Finalmente, los datos del módulo especial de la EPA realizado en 2019 muestran que más de dos de cada tres trabajadores disfruta de cierta flexibilidad en el desarrollo de las tareas. Sin embargo, el 29,2 % de los ocupados valencianos no podían influir en el orden ni el contenido de las tareas, un porcentaje que en cualquier caso es menor que la media nacional (33,6 %). La comparación con los datos del módulo especial de 2017 apunta a un cierto empeoramiento. El porcentaje de quienes no pueden influir aumenta un punto porcentual en la Comunitat Valenciana y dos puntos en el caso del conjunto de España. Por otra parte, uno de cada cuatro trabajadores valencianos (25,9 %) sí que tendría una gran influencia en ambos aspectos, un porcentaje mayor que la media nacional (24,5 %).

3.4 Tipo de jornada

En un principio el tipo de jornada del empleo no tendría que ser por sí mismo un determinante de su calidad. *A priori* un empleo con jornada a tiempo parcial puede tener mayor, menor o la misma calidad que otro con jornada a tiempo completo. Las condiciones de trabajo, el grado de estabilidad, la retribución salarial y la adecuación a las necesidades y competencias de la persona pueden ser similares.

En circunstancias ideales la existencia de empleos a tiempo parcial añade flexibilidad al mercado de trabajo y amplía el rango de oportunidades laborales de la población, permitiendo un mejor ajuste a las necesidades de las diferentes actividades productivas y a las preferencias y situación personal y familiar de los individuos. En esos casos las oportunidades de empleo a tiempo parcial permiten aumentar el tamaño de la población activa y aprovechar en mayor medida el potencial de recursos humanos de un territorio. Personas que por sus circunstancias y características personales no hubieran participado en el mercado de trabajo a través de un empleo a jornada completa, con todas las exigencias y restricciones horarias asociadas, pasan a ser activas buscando y desempeñando empleos a tiempo parcial. La tasa de actividad, el empleo y la producción aumentan, las familias aumentan su renta, se consigue una mejor conciliación familiar o con los estudios y más personas pueden desarrollar proyectos vitales más satisfactorios.

Sin embargo, en escenarios menos favorables el empleo a tiempo parcial es una muestra más de la falta de oportunidades laborales y refleja deficiencias en el mercado de trabajo. En tales condiciones ese tipo de empleo pasa a constituir simplemente la alternativa menos mala a la ausencia de empleos a tiempo completo. Esto sucede cuando las personas querrían un empleo a tiempo completo, no pueden encontrarlo y se conforman con uno a tiempo parcial como sustituto de aquel. En esos casos se trata de empleos peores para el trabajador y, por

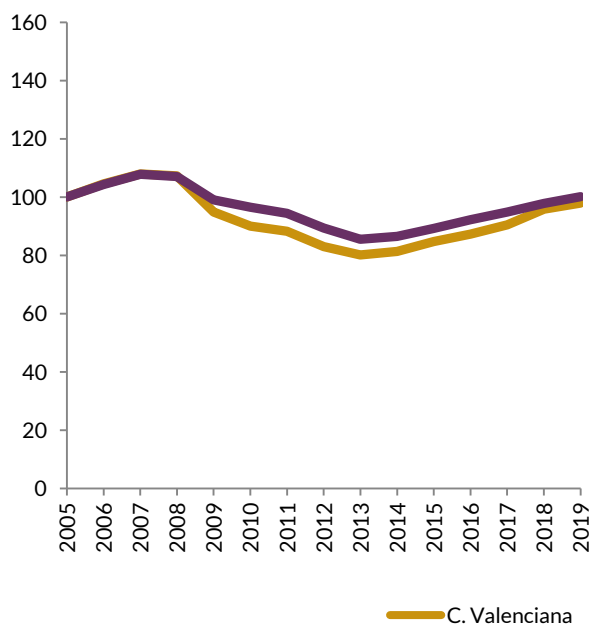
tanto, pasan a ser un indicador de falta de calidad del empleo.

La tendencia a largo plazo de ambos tipos de empleo, tiempo parcial y completo, ha sido creciente durante las últimas décadas. Sin embargo, el crecimiento del empleo con jornada a tiempo parcial ha sido más intenso y sostenido, mientras que el empleo a tiempo completo muestra altibajos con sucesivos periodos de aumento y descenso. El empleo a tiempo completo desciende durante las crisis y lo hizo con especial intensidad durante la última de ellas. Por el contrario, el empleo a tiempo parcial siguió creciendo durante la última crisis. Esto apunta a la importancia en el caso español y valenciano de ese componente que tiene el empleo a tiempo parcial como sustituto del empleo a tiempo completo en situaciones de crisis y falta de oportunidades laborales (**gráfico 3.8**).

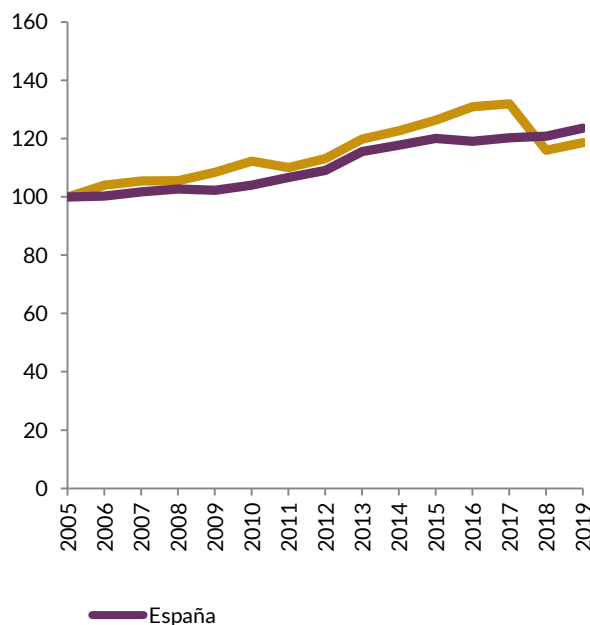
En la medida, por tanto, que el empleo a tiempo parcial puede reflejar efectivamente una menor calidad del empleo, resulta interesante considerar el periodo más reciente de recuperación pre-COVID. En términos netos todo el aumento del empleo valenciano durante ese periodo se concentró en el empleo a tiempo completo, con un crecimiento acumulado entre 2013 y 2019 del 22,3 %. Por el contrario el empleo a tiempo parcial descendió un 1 %, una caída especialmente intensa en los años 2018 y 2019. Esto indicaría una progresiva mejora de la calidad del empleo durante los últimos años de acuerdo a ese criterio, tras el profundo deterioro asociado a la crisis. Además, el cambio de rumbo durante la recuperación habría sido más intenso que en el conjunto de España, que registró crecimientos del 17 % en el empleo a tiempo completo y del 7 % en el empleo a tiempo parcial.

Gráfico 3.8. Ocupados por tipo de jornada. C. Valenciana y España. 2005-2019 (índice: 2005=100)

a) Ocupados a jornada completa



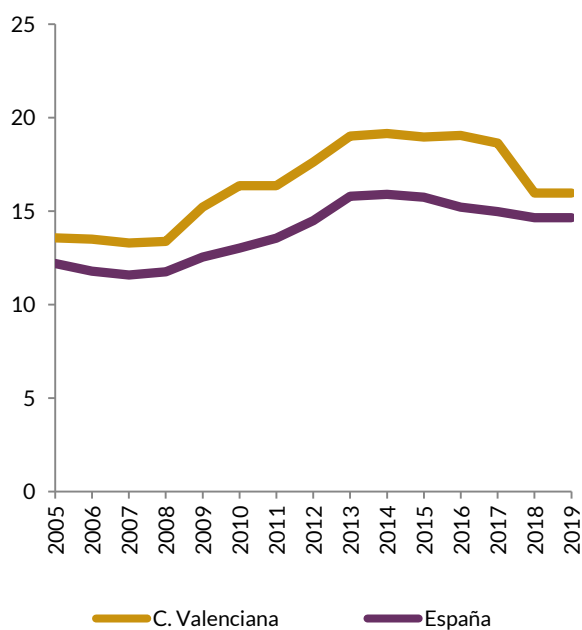
b) Ocupados a jornada parcial



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Pese a esa dinámica reciente más favorable, la Comunitat Valenciana muestra en la actualidad un mayor porcentaje de ocupados a tiempo parcial, que representan el 16 % de su empleo total (**gráficos 3.9**) En el conjunto de España ese tipo de empleo solo supone el 14,6 % del total. En realidad, ese mayor peso del empleo a tiempo parcial ha sido un rasgo permanente durante las últimas décadas. Ese porcentaje creció de modo continuo de niveles del 6 % a principios de los años noventa hasta superar incluso el 19 % al final de la última crisis y los primeros años de la recuperación. Tras alcanzar ese máximo, su valor se ha moderado hasta el 16 % de 2019. La convergencia experimentada gracias a la mejora reciente había dejado la brecha respecto a la media nacional en mínimos de los últimos treinta años (1,4 puntos porcentuales).

Gráfico 3.9. Porcentaje de ocupados a tiempo parcial sobre el total de ocupados. C. Valenciana y España. 2005-2019 (porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

El análisis integral del empleo a tiempo parcial desde la perspectiva de la calidad requiere, sin embargo, un examen más preciso de las razones por las que los trabajadores desempeñan

esos empleos. El ajuste entre tipo de jornada y preferencias de los trabajadores es abordado con mayor detalle en el capítulo 4 de este informe.

3.5 Subempleo, pluriempleo y horarios

La insuficiencia de las horas de trabajo es una de las dimensiones en las que un empleo puede resultar inadecuado para el trabajador y reflejar una falta de calidad de la ocupación. Un trabajador, pese a estar ocupado, puede considerarse en situación de subempleo por insuficiencia de horas cuando las horas que trabaja son insuficientes en relación con una situación de empleo alternativo que esa persona desea desempeñar, estando disponible para hacerlo. De acuerdo con las convenciones internacionales en este ámbito¹⁶ han de reunirse tres condiciones: desear trabajar más horas, estar disponible para trabajar más horas y, finalmente, haber trabajado menos de un límite de horas establecido.¹⁷

Como en otros ámbitos de la calidad del empleo, el ciclo económico afecta a la intensidad del subempleo por insuficiencia de horas. Durante las crisis las oportunidades laborales se reducen y la carga de trabajo de las empresas se ve reducida con carácter general. El resultado es un aumento del peso del subempleo. Por el contrario, en las épocas de bonanza económica el subempleo tiende a moderarse, reflejando la expansión de la economía, el incremento de la producción y la mejora de oportunidades laborales. Sin embargo, el subempleo

¹⁶ Resolución relativa a la medición del subempleo y a las situaciones de empleo inadecuado aprobada en la XVI Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, octubre de 1998).

¹⁷ En particular, en la EPA española, tal y como indica su descripción metodológica, se consideran subempleados por insuficiencia de horas a los ocupados que desean trabajar más horas, que están disponibles para trabajarlas (en las dos semanas siguientes a la de referencia) o no pueden dejar su empleo actual debido al período de preaviso, siempre que sus horas efectivas trabajadas en la semana de referencia, tanto en el empleo principal como en el posible empleo secundario, sean inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo de la rama de actividad en la que el subempleado tiene su empleo principal.

también refleja aspectos más estructurales relacionados con el marco institucional, la especialización sectorial y las características del tejido productivo.

Durante el conjunto del periodo 2005-2019 la población ocupada afectada por subempleo ha crecido en la Comunitat Valenciana un 13,7 % en términos acumulados, representando en 2019 el 10,6 % del empleo total (**gráfico 3.10**). La intensidad del problema es sustancial y mayor que en el conjunto de España, donde afecta al 8,8 % del empleo. Por otra parte, los datos muestran claramente la notable influencia del ciclo económico. El porcentaje de subempleo, situado en niveles del 9,5 % a mediados de la primera década de este siglo, creció de forma acusada en la Comunitat Valenciana hasta representar un 21,2 % del empleo total en 2013. Con la recuperación el problema fue moderándose paulatinamente, pero en 2019 su intensidad todavía era mayor que la de antes de la crisis.

Un rasgo a destacar es la mayor amplitud de las oscilaciones en el caso valenciano. Durante la crisis el diferencial entre la Comunitat Valenciana y España se amplía sustancialmente, acercándose a los 7 puntos porcentuales, mientras que durante la recuperación la mejora de la resulta más intensa, dejando el diferencial en 1,8 puntos porcentuales, una cota en los mínimos del periodo analizado.

El comportamiento durante los últimos años ha sido, por tanto, positivo: disminución de la cantidad de personas en subempleo, caída de la tasa de incidencia hasta mínimos históricos y reducción de la brecha respecto al conjunto de España. Sin embargo, pese a todo ello, una situación en la que más de uno de cada diez ocupados está en situación de subempleo no puede considerarse satisfactoria, especialmente cuando la intensidad del problema continúa siendo mayor que en el conjunto de España.

Por otra parte, cuando un empleo resulta insuficiente, por ejemplo en términos de renta aportada, el trabajador puede verse abocado a complementarlo con un empleo adicional. Los

trabajadores con un empleo secundario además del principal podrían reflejar, por tanto, la inadecuación de su empleo principal. Se trata de un indicador que hay que valorar con precaución porque en otros casos la situación de pluriempleo puede corresponder a circunstancias bien distintas y darse con empleos principales de calidad.

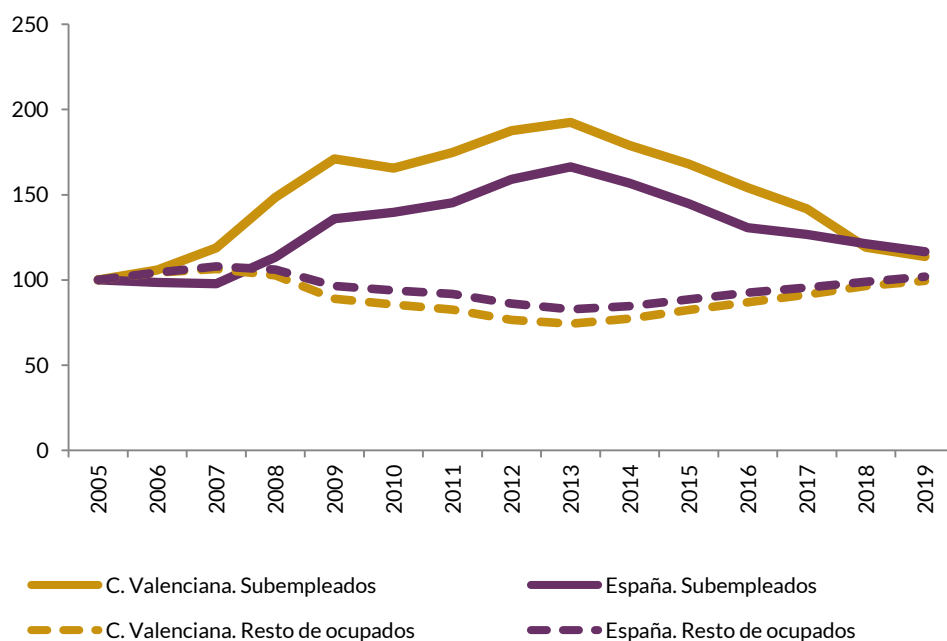
En la Comunitat Valenciana el porcentaje de ocupados con más de un empleo es reducido, situándose en 2019 en el 2,5 % del total, un nivel algo inferior a la media registrada en lo que va de siglo XXI (**gráfico 3.11**). La situación es muy similar a la del conjunto de España, con un porcentaje de pluriempleo del 2,4 %. La evolución del pluriempleo en la Comunitat Valenciana muestra algunas diferencias respecto a la nacional, que se caracteriza por una gran estabilidad. En el caso valenciano se observa un repunte en los años 2016 y 2017 y un apreciable descenso en los años más recientes.

Existe otro tipo de duración inapropiada de la jornada laboral que también supone una situación insatisfactoria en el ámbito del horario laboral y la carga de trabajo e implica una menor calidad del empleo. La insuficiencia de horas trabajadas refleja situaciones de subempleo y problemas de calidad. Pero del mismo modo, las jornadas demasiado largas son también un rasgo negativo. El sistema de indicadores de calidad de vida del INE, en su bloque de calidad del trabajo, incluye información acerca del porcentaje de ocupados que tiene jornadas laborales largas.

En la Comunitat Valenciana el 9 % de los ocupados tenían jornadas semanales de 49 o más horas, un porcentaje claramente superior a la media nacional (7,2 %). El porcentaje de ocupados con jornadas de 40 a 48 horas era mucho mayor e idéntico en la Comunitat Valenciana y el conjunto de España (44,3 %). Los datos muestran una clara tendencia a la mejora en este ámbito, ya que el porcentaje de ocupados con 49 o más horas se encuentra en niveles mínimos desde 2006 (**gráfico 3.12**).

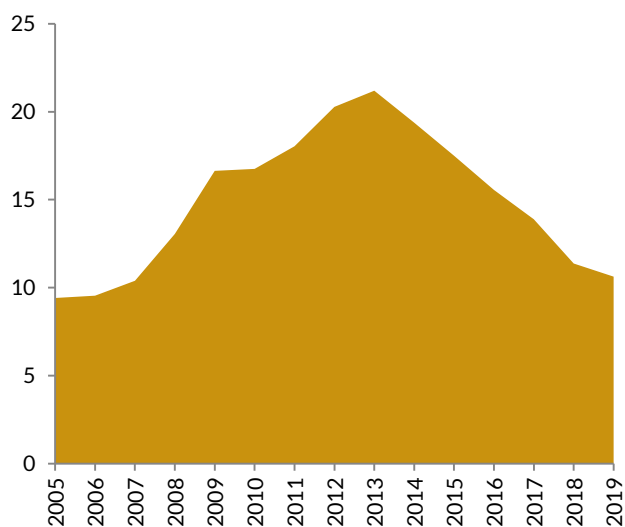
Gráfico 3.10. Ocupados subempleados. C. Valenciana y España. 2005-2019 (índice y porcentaje)

a) Índice: 2005=100



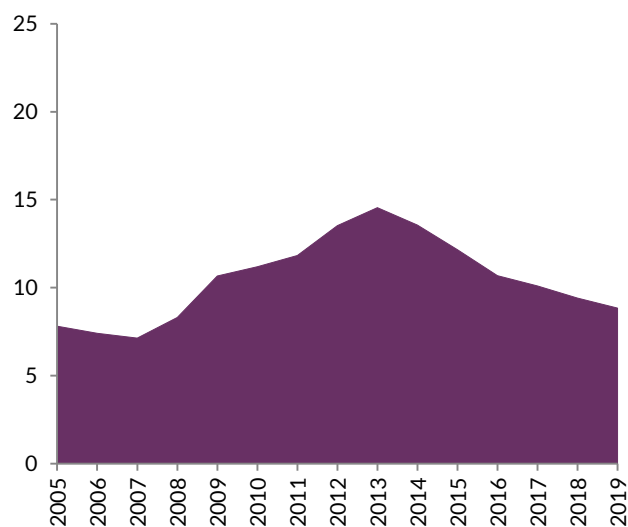
b) C. Valenciana

Porcentaje de subempleados sobre el total de ocupados



c) España

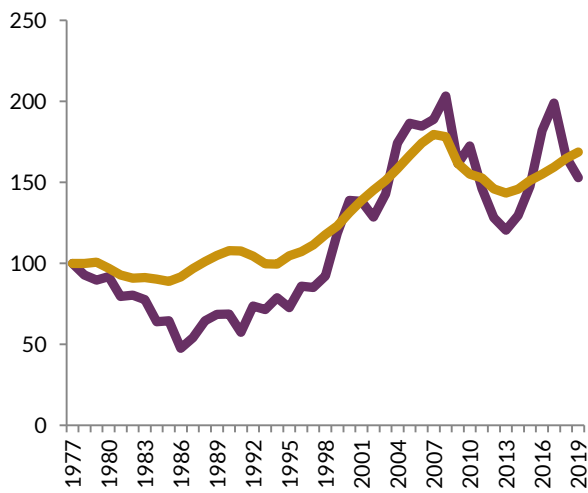
Porcentaje de subempleados sobre el total de ocupados



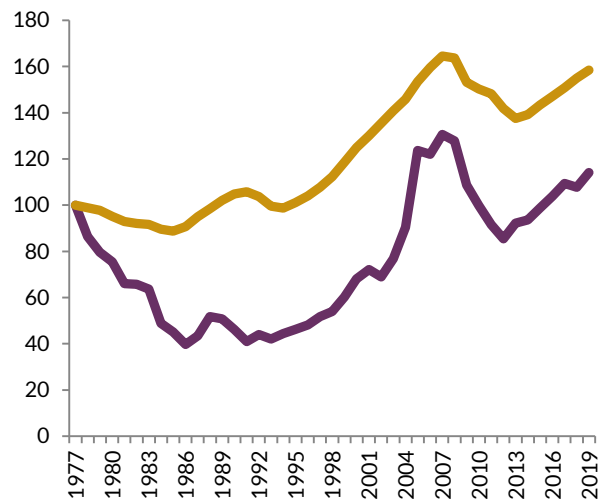
Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Gráfico 3.11. Ocupados que tienen otro u otros empleos. C. Valenciana y España. 1977-2019
(índice y porcentaje)

a) C. Valenciana
Índice: 1977=100

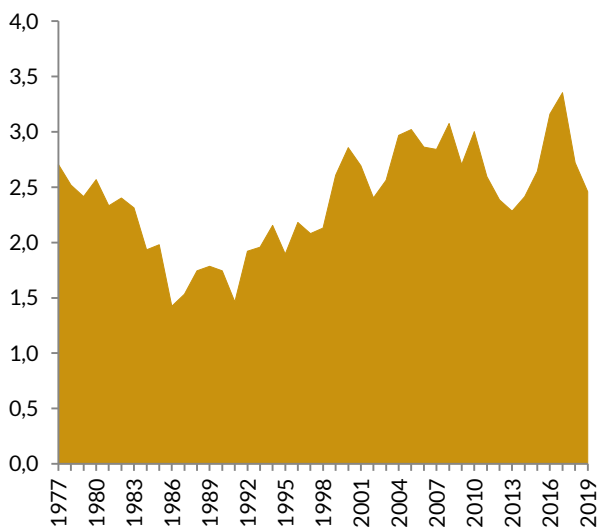


b) España
Índice: 1977=100

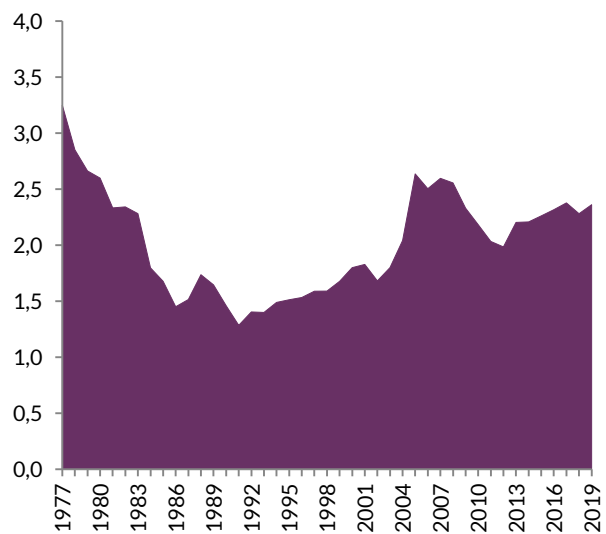


— Ocupados que sí tienen otro empleo — Ocupados que no tienen otro empleo

c) C. Valenciana
Porcentaje de ocupados que tienen otro empleo



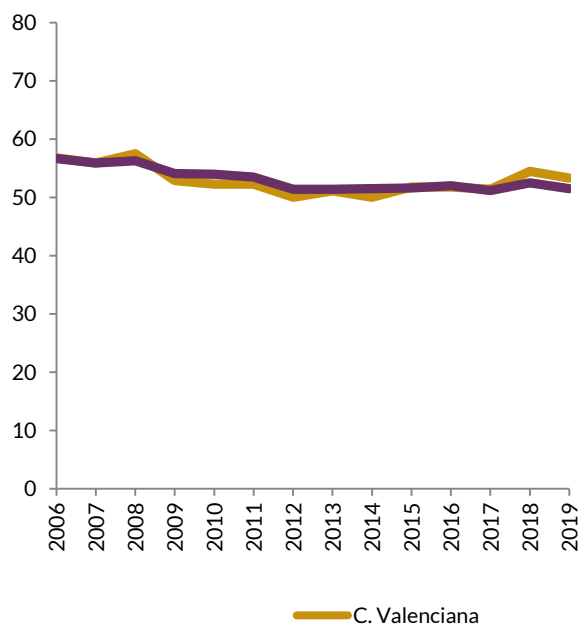
d) España
Porcentaje de ocupados que tienen otro empleo



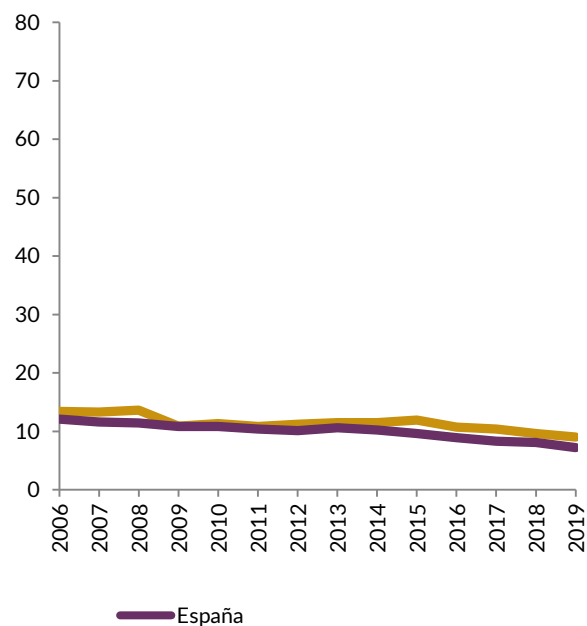
Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Gráfico 3.12. Ocupados con jornadas largas semanales. C. Valenciana y España. 2006-2019 (porcentaje)

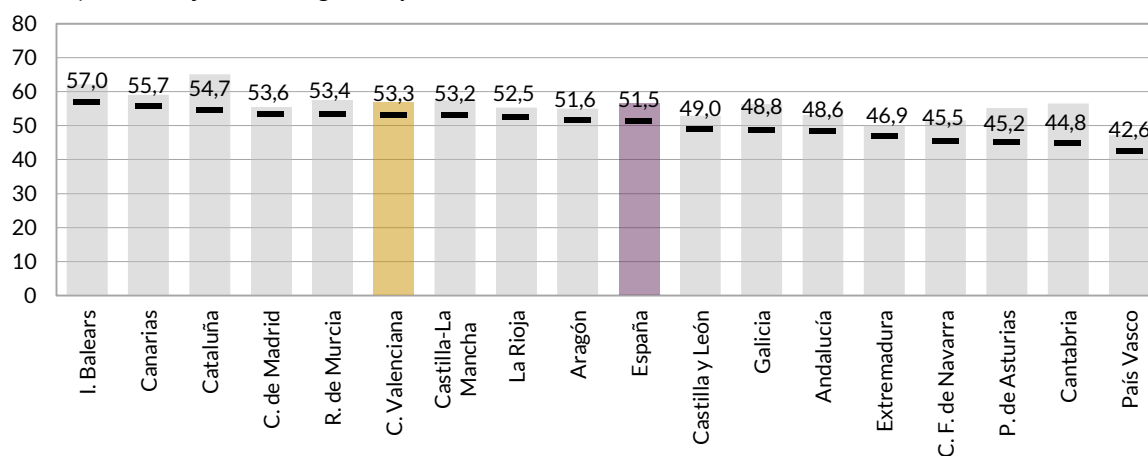
a) Ocupados con jornadas largas (40 y más horas)



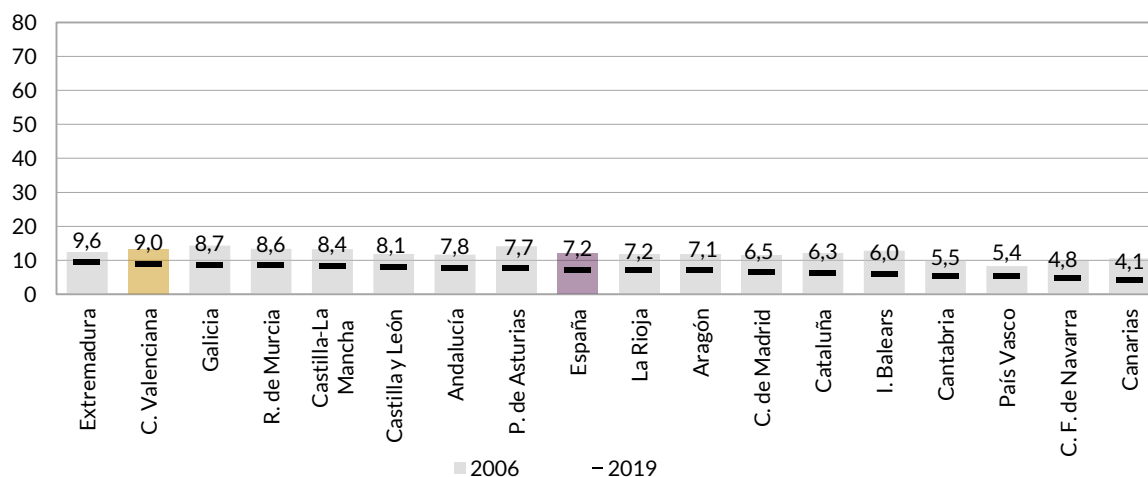
b) Ocupados con jornadas largas (49 y más horas)



c) Ocupados con jornadas largas (40 y más horas)



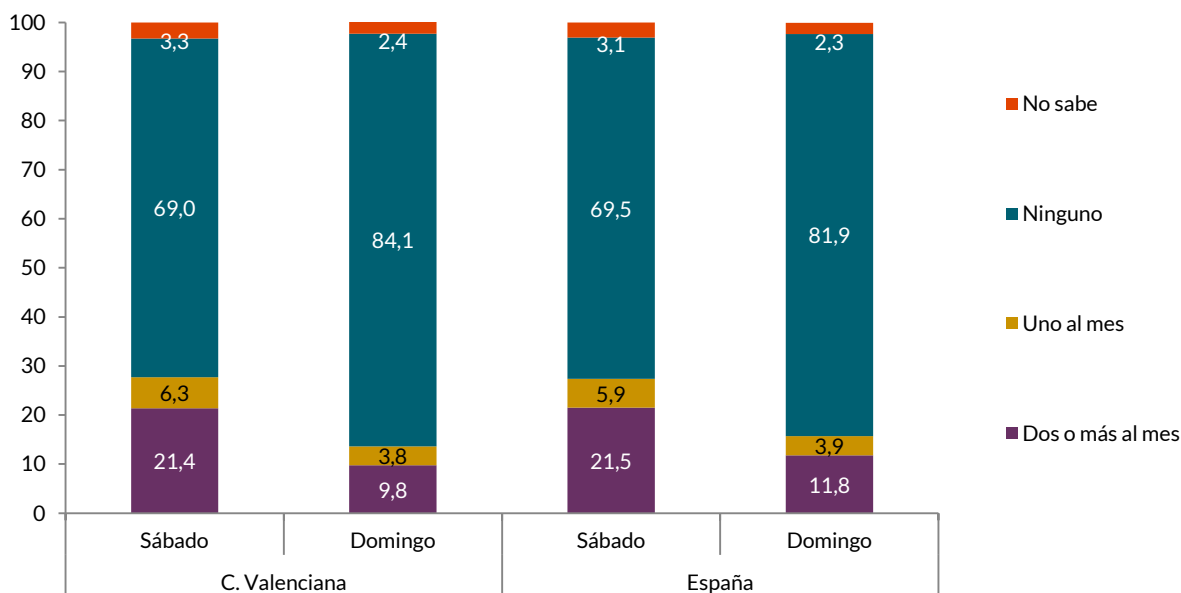
d) Ocupados con jornadas largas (49 y más horas)



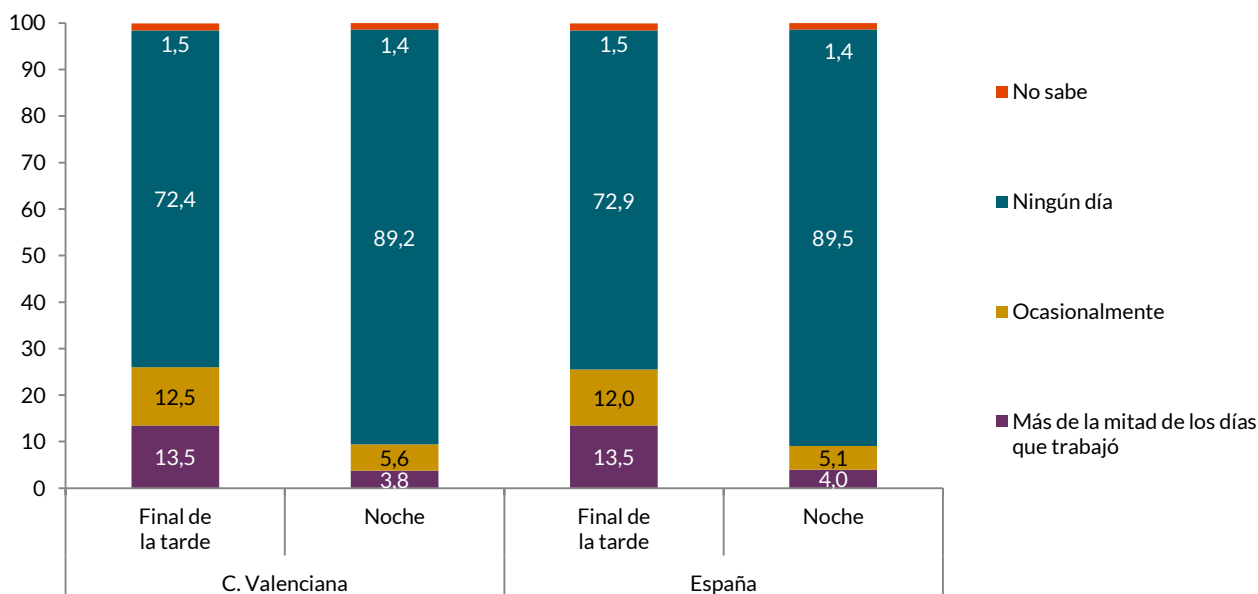
Fuente: INE (Indicadores de Calidad de Vida) y elaboración propia

Gráfico 3.13. Ocupados con horarios poco habituales. C. Valenciana y España. II trimestre 2020 (porcentaje)

a) Ocupados por frecuencia en la que trabajan el sábado y domingo



b) Ocupados por frecuencia en la que trabajan al final de la tarde y las noches



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Por último, cabe considerar la frecuencia de horarios que pueden considerarse más exigentes o inconvenientes en función de las franjas horarias o la coincidencia con días no laborables para la mayor parte de la población, dificultando la conciliación con la vida familiar (**gráfico 3.13**). En la Comunitat Valenciana cada mes el 27,7 % de los ocupados trabaja algún sábado y el 21,4 % lo hace dos o más veces, mientras que un 13,6 % trabaja algún

domingo y el 9,8 % dos o más veces. En esa misma línea, el 26 % trabaja alguna vez al final de la tarde y de ellos algo más de la mitad, el 13,5 %, lo hace la mayoría de días que trabaja. Finalmente, casi uno de cada diez, el 9,4 % del total, trabaja alguna noche y para una parte de ellos, el 3,8 %, supone la mayor parte de sus días de trabajo. Por otra parte, hay que señalar que la situación es muy similar a la del conjunto de España.

En definitiva, aunque la mayoría de trabajadores disfruta de horarios que cabe considerar convencionales, otra parte relevante está sujeta a condiciones que *a priori* pueden complicar significativamente la conciliación familiar y aumentar el estrés laboral.

En este ámbito algunos de los últimos módulos especiales de la EPA ofrecen información de interés. En cuanto a la conciliación con la vida familiar, el módulo de 2018 de la EPA muestra que la mitad de los trabajadores valencianos con responsabilidades de cuidado de familiares podían modificar el inicio o el final de la jornada laboral y organizarla de modo que fuese posible asumir mejor esas responsabilidades, pero otro 46 % no podía hacerlo.

Las posibilidades de organizar la jornada parecen más limitadas para el conjunto de los ocupados. Según el módulo especial de 2019 de la EPA sobre organización y duración de la jornada laboral, un 29,4 % de los trabajadores valencianos tiene capacidad total (14 %) o parcial (15,4 %) para decidir el inicio y final de la jornada. Para la mayoría es muy fácil (25,6 %) o fácil (41,8 %) cogerse un par de horas libres sin avisar con antelación. Lo mismo ocurre respecto a tomarse uno o dos días libres avisando con tres días laborables de antelación. Para un 24,2 % resulta muy fácil y para un 39,1 % bastante fácil. Sin embargo, la situación es más complicada para casi uno de cada tres trabajadores, para los que tomarse horas o días libres resulta cuando menos difícil. En todas estas cuestiones la situación es algo más favorable que la media nacional.

Por otro lado, una parte sustancial de la población ocupada se enfrenta a solicitudes imprevistas de cambio de horario al menos una vez al mes (9,8 %) o incluso una vez a la semana (13,2 %). Asimismo, uno de cada tres trabajadores valencianos es contactado durante su tiempo libre (el 19,4 % una o dos veces cada dos meses y el 14,7 % tres o más veces). Finalmente, el trabajo bajo presión por falta de tiempo para finalizar las tareas es más frecuente en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España. El 10,3 % de los trabaja-

dores están siempre en esa situación, otro 16,1 % a menudo y el 36,5 % a veces. Los porcentajes medios nacionales son 9,5 %, 14,8 % y 34,6 % respectivamente.

3.6 Salarios

El salario es un aspecto fundamental del empleo y constituye un buen indicador de su calidad. Refleja de manera estrecha la productividad del trabajo y, por tanto, la contribución del empleo a la producción de bienes y servicios. En definitiva, las rentas laborales muestran la capacidad del factor trabajo de generar valor para la sociedad, condicionando asimismo las posibilidades de la administración pública de obtener más recursos con los que prestar más y mejores servicios sociales.

Desde una perspectiva menos agregada y más ligada al trabajador individual, el salario determina la renta que el empleo le aporta y su contribución a poder satisfacer de modo más adecuado sus necesidades y las de su familia. En realidad, el salario está muy positivamente asociado con algunas otras características definitorias de la calidad del empleo consideradas en este informe, como el tipo de ocupación, el tipo de contrato, el tipo de jornada, etc. En este sentido, el salario podría considerarse en sí mismo en cierto modo como un indicador sintético de la calidad del empleo.

La Contabilidad Regional de España ofrece información sobre las principales macromagnitudes económicas de las comunidades autónomas y permite analizar la evolución regional global de la remuneración de los asalariados, aunque no ofrece detalle por tipo de puesto de trabajo o trabajador. El concepto de remuneración de los asalariados abarca el conjunto de renta laboral de los asalariados, incluyendo el importe de la fiscalidad sobre ese tipo de renta (impuesto sobre la renta y contribuciones a la seguridad social tanto a cargo de la empresa como cargo del trabajador). En términos reales, una vez descontado el efecto de la inflación sobre la capacidad adquisitiva, la remuneración por asalariado se sitúa en la Comunitat Valenciana en niveles muy similares a los de

principios de siglo (**gráfico 3.14**). Ese pobre comportamiento a largo plazo resulta decepcionante y peor que el del conjunto de España. El salario valenciano era un 6 % inferior a la media nacional en 2000 y en 2018 esa brecha se sitúa en el 8 %.

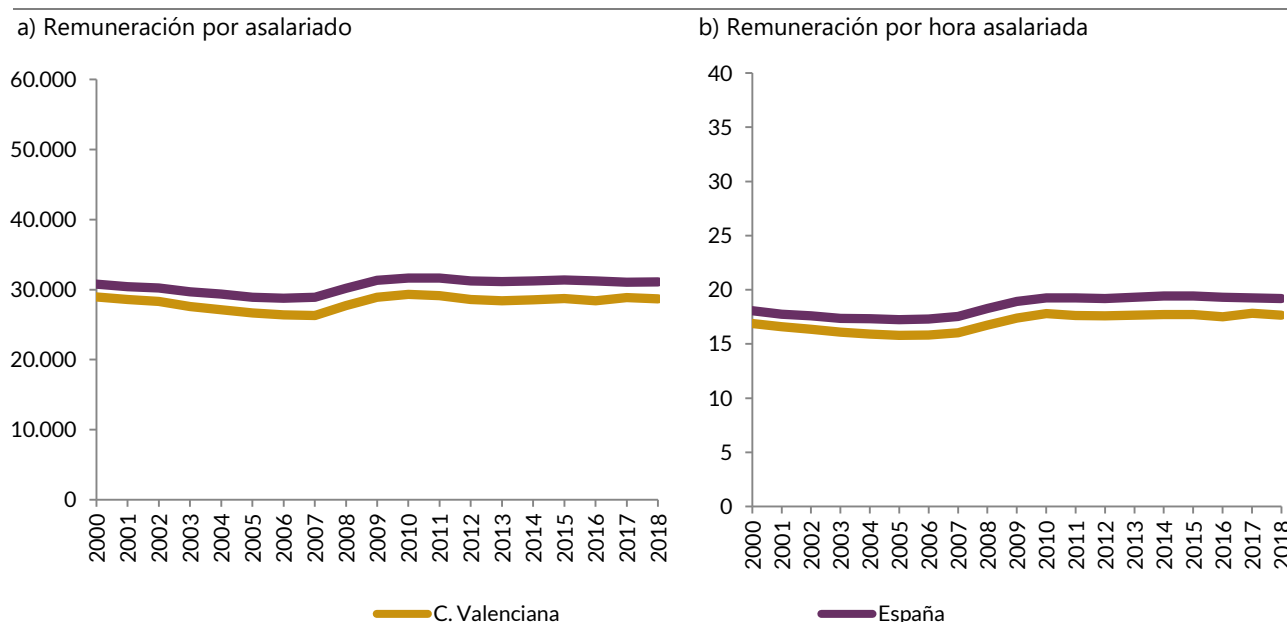
Se aprecian ciertas diferencias si el análisis se hace en términos de hora trabajada en vez de personas, debido a los cambios en la composición del empleo respecto a cuestiones como horarios y tipo de jornada. La evolución temporal es algo más satisfactoria en términos de remuneración real por hora trabajada, que habría crecido en la Comunitat Valenciana un 4,7 % entre 2000 y 2018. En cualquier caso, se trata de un crecimiento modesto y también en este caso la Comunitat habría perdido posiciones respecto al resto de España, situándose al final del periodo un 8 % por debajo de la media nacional. Las diferencias respecto a las comunidades autónomas con los salarios más elevados son, por supuesto, notablemente mayores, en torno al 20 % (**gráfico 3.15**).

La Encuesta de Estructura Salarial del INE es una operación estadística que investiga la dis-

tribución de los salarios en función de una gran variedad de variables como sexo, ocupación, rama de actividad, antigüedad o tamaño de la empresa entre otras. Esta estadística hace referencia al concepto de ganancia salarial, que incluye el total de las percepciones salariales brutas en dinero efectivo y las retribuciones en especie, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador y las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

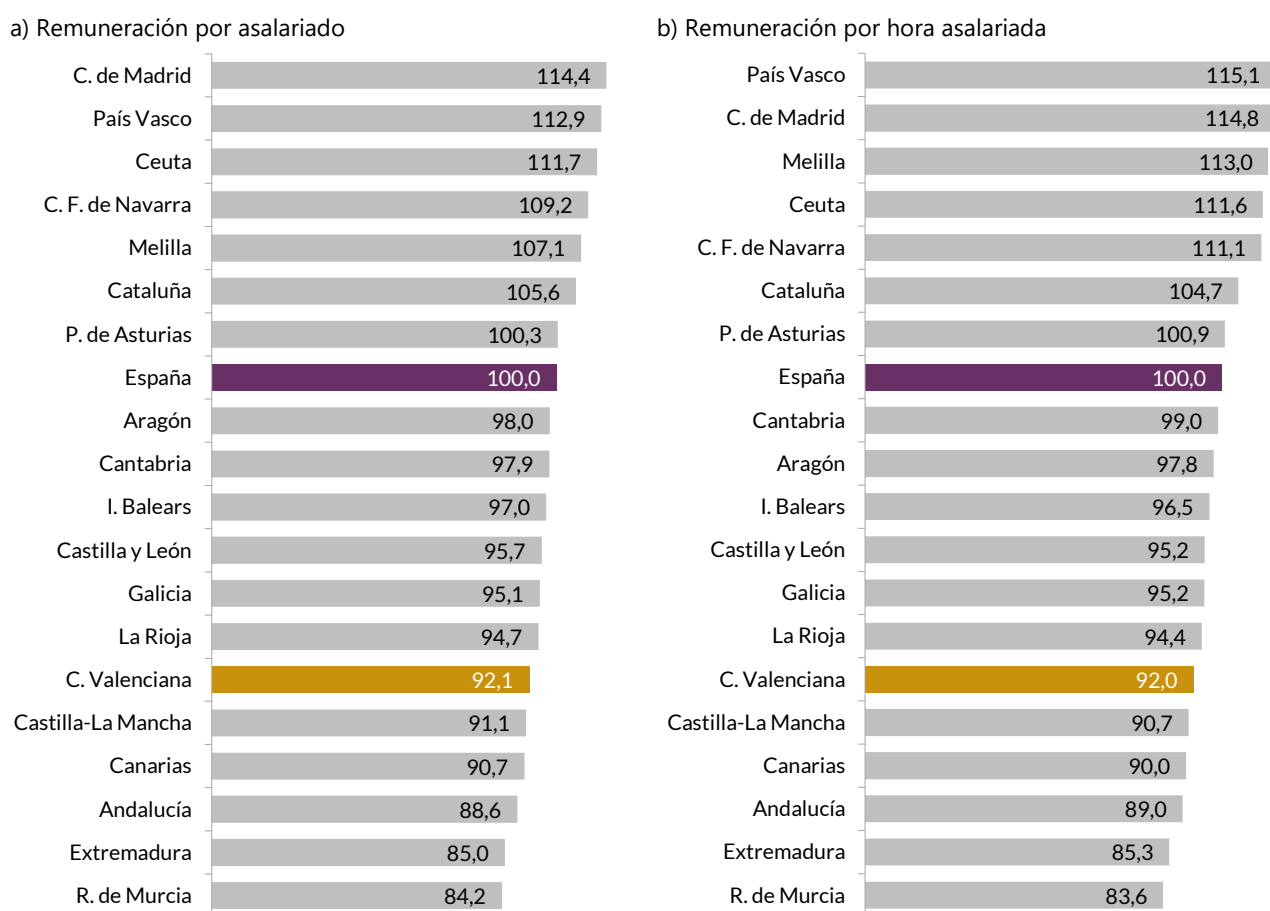
Los últimos datos disponibles, recientemente publicados, hacen referencia a 2018 e indican que la ganancia media anual fue de 22.121 euros en la Comunitat Valenciana, un 7,9 % menor que la media nacional (24.009 euros) y a gran distancia de la comunidad líder en este ámbito, el País Vasco con una ganancia de 28.471 euros. El salario en la Comunitat se encuentra en términos reales en niveles muy similares a los de 2008, ya que el incremento acumulado de los salarios nominales durante la crisis y posterior recuperación, 11,8 %, coincide prácticamente con el aumento del índice de precios al consumo (**gráfico 3.16**).

Gráfico 3.14. Remuneración de los asalariados. C. Valenciana y España. 2000-2018 (euros de 2015)



Fuente: INE (CRE) y elaboración propia

Gráfico 3.15. Remuneración de los asalariados. Euros de 2015. CC. AA. y España. 2018
(índice: España = 100)



Fuente: INE (CRE) y elaboración propia

Naturalmente, el salario difiere muy notablemente entre trabajadores y un indicador auxiliar útil es el porcentaje de trabajadores con salarios bajos. Este indicador es parte del sistema de Indicadores de Calidad Vida promovido por diversas organizaciones internacionales y europeas (Naciones Unidas, OCDE, Comisión Europea, Oficina Estadística Europea) para la medición del progreso de las sociedades y el bienestar de los individuos y que en España ofrece el INE. El salario bajo se define como aquel inferior a 2/3 del salario bruto por hora mediano del país.

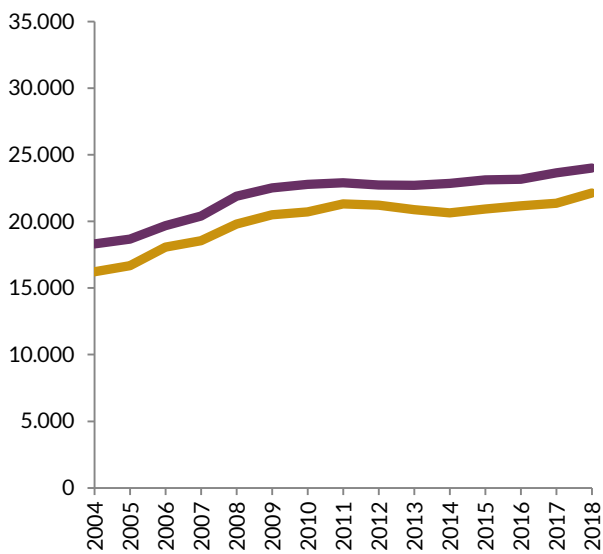
En 2018 esa situación afectaba al 17,7 % de los asalariados valencianos (**gráfico 3.17**),

mostrando una mayor intensidad que en el conjunto de España (15,5 %). El indicador se encuentra en el nivel más bajo de la última década.

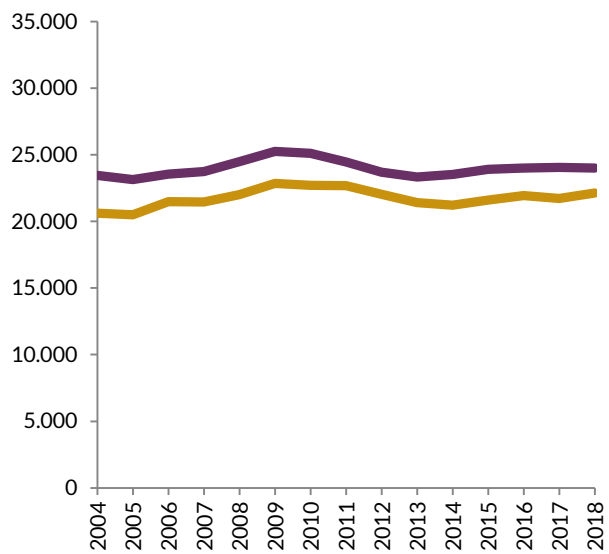
Cabe señalar que la ganancia anual ha experimentado ligeros crecimientos reales a partir de 2014, en particular en 2018, año en que el mayor crecimiento salarial regional correspondió precisamente a la Comunitat Valenciana. Pese a ello, el desempeño reciente en materia salarial de la Comunitat Valenciana dista de resultar satisfactorio. Los salarios apenas han mejorado en términos reales durante las últimas dos décadas y continúan siendo notablemente inferiores a los de otras regiones de España.

Gráfico 3.16. Ganancia media anual por trabajador. C. Valenciana y España. 2004-2018 (euros e índice)

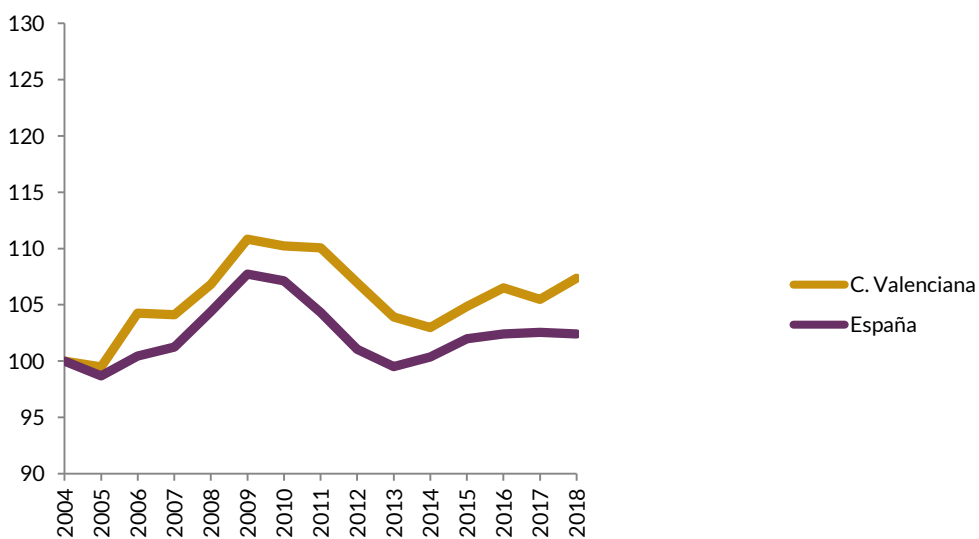
a) Euros corrientes



b) Euros de 2018

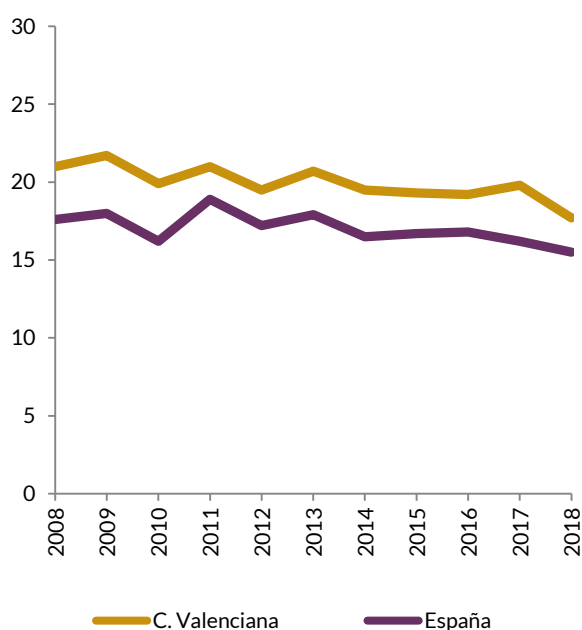


c) Índice: 2004=100



Fuente: INE (EAES) y elaboración propia

Gráfico 3.17. Asalariados con salarios bajos. C. Valenciana y España. 2008-2018 (porcentaje)

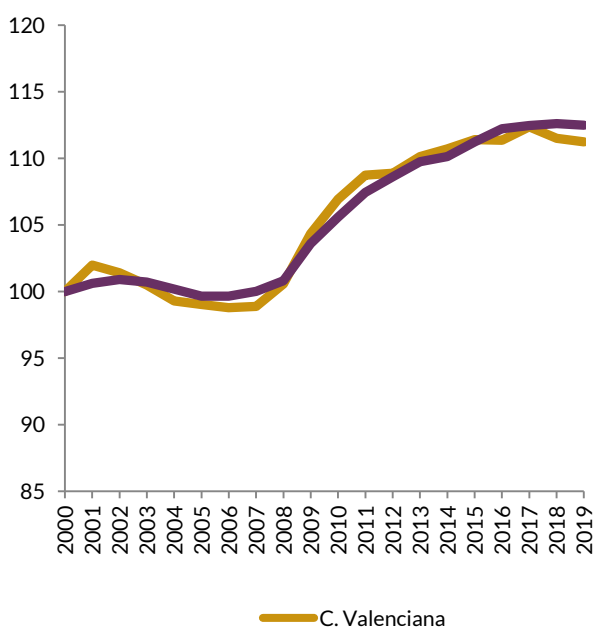


Fuente: INE (Indicadores de Calidad de Vida) y elaboración propia

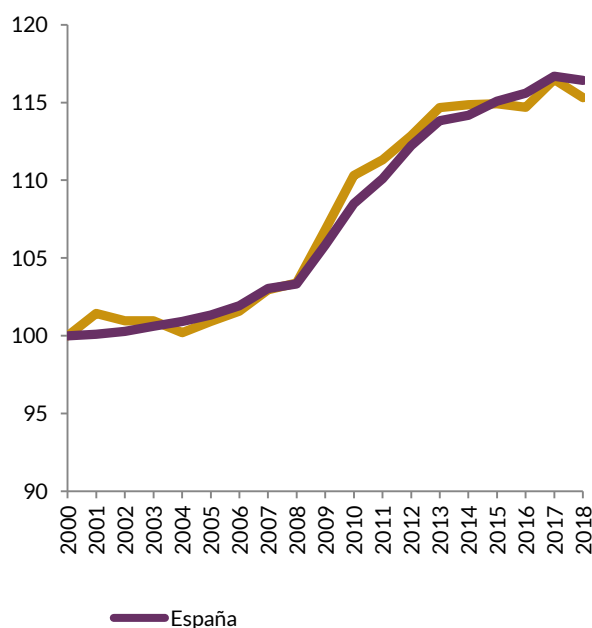
Además, el futuro resulta incierto, no solo por los efectos de la pandemia, sino por las dificultades mostradas de modo persistente por la economía valenciana para conseguir mejoras sostenidas de productividad salvo a través de ajustes de empleo, un rasgo que caracteriza a la economía española en su conjunto (**gráfico 3.18**). En la Comunitat Valenciana prácticamente toda la mejora acumulada entre 2000 y 2019 de la productividad real por ocupado se produce durante los años 2008-2014, precisamente un periodo de fuertes ajustes en el empleo, y es casi inexistente durante los años de crecimiento de la ocupación (Mas, Milana y Serrano 2012; Fernández de Guevara *et al.* 2019; Maudos y Solaz 2019). Se trata de un fenómeno preocupante, ya que en última instancia los avances de la productividad son la fuente del crecimiento de los salarios y la renta per cápita. En la medida que los avances de la productividad sean débiles y más difíciles de compaginar con la creación de empleo, la posibilidad de mejora en los salarios se reduce considerablemente.

Gráfico 3.18. Productividad del trabajo. Euros de 2015. C. Valenciana y España. 2000-2019 (índice: 2000=100)

a) Productividad por empleo total



b) Productividad por hora trabajada



Fuente: INE (CRE) y elaboración propia

El discreto comportamiento de los salarios es un claro indicador de una deficiente calidad del empleo en la Comunitat Valenciana. Las dificultades para compatibilizar creación de empleo y aumentos de la productividad del trabajo constituyen asimismo otro indicador de problemas en el ámbito de la calidad del empleo, al mostrar lo complicado que le resulta a la economía valenciana generar suficiente empleo de calidad.

3.7 Siniestralidad

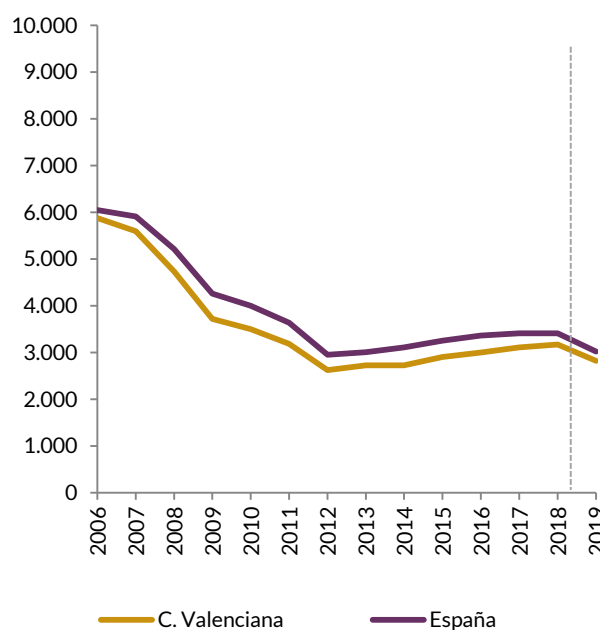
La seguridad en el puesto de trabajo es evidentemente otro elemento de gran relevancia a la hora de valorar la calidad del empleo. En la medida que el trabajo conlleve una mayor exposición a sufrir accidentes y problemas de salud, esto supone una menor calidad del empleo. La Estadística de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social permite analizar esta cuestión, ya que ofrece la información obtenida a partir de los partes de accidentes de trabajo y relaciones de altas o fallecimientos y relaciones de accidentes sin baja.

El indicador habitual en este ámbito es el índice de incidencia, que mide la siniestralidad en el trabajo como el cociente entre el total de accidentes de trabajo ocurridos durante el año de referencia, multiplicado por cien mil y dividido entre la media mensual de trabajadores afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta.

El índice de incidencia de accidentes de trabajo en la Comunitat Valenciana se sitúa en 2019 en 2.825 accidentes por cada 100.000 trabajadores (**gráfico 3.19**). La siniestralidad se encuentra en niveles relativamente bajos desde una perspectiva histórica.¹⁸ Además, la sinies-

tralidad continúa siendo más baja que en el conjunto de España, un rasgo persistente durante el periodo reciente, situándose la diferencia en el 6 % en 2019. La siniestralidad global es reflejo de comportamientos bastante dispares por ramas de actividad. En general el sector con mayor siniestralidad es la construcción, mientras que los servicios constituyen el sector más seguro. La Comunitat Valenciana tiene menos siniestralidad relativa que la media nacional en industria y lo contrario sucede en el sector agrario. En la construcción y los servicios existe una pequeña diferencia favorable a la Comunitat Valenciana.

Gráfico 3.19. Índice de incidencia: accidentes por cada 100.000 trabajadores. C. Valenciana y España. 2006-2019 (número por 100.000 trabajadores)



Nota: Los datos de 2019 no son comparables al resto de la serie, ya que desde ese año la cobertura para los afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) pasó a ser obligatoria.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social (Estadística de Accidentes de Trabajo) y elaboración propia

¹⁸ En 2019 se han incorporado a la estadística de accidentes de trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social más de 2,5 millones de trabajadores afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), por lo que la comparativa de datos totales debe realizarse con cierta cautela. Si se excluyese ese colectivo la siniestralidad se habría mantenido estable entre 2018 y 2019.

3.8 Satisfacción en el trabajo

El sistema de indicadores de calidad de vida del INE ofrece información sobre el valor global que el trabajo supone para el individuo, aunque lo hace con poca frecuencia temporal. Los individuos puntúan en una escala de 0 a 10 su satisfacción con el trabajo actual.¹⁹ Este indicador tiene un interés particular para evaluar la calidad del empleo. En primer lugar, se trata de un indicador subjetivo, la opinión que cada trabajador tiene sobre su trabajo. Por tanto, aporta un tipo de información que indicadores objetivos como los manejados en general en el resto del informe no pueden ofrecer. En segundo lugar, es una valoración conjunta integral del trabajo en función de todas

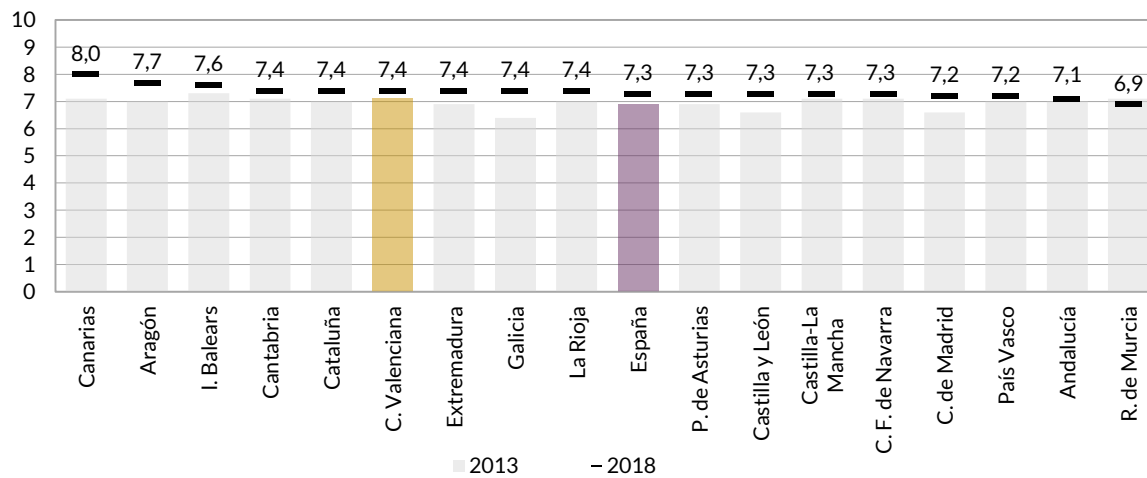
¹⁹ En concreto, para medir la satisfacción con el trabajo se utiliza la siguiente pregunta del cuestionario (solo a las personas que trabajan): «¿Cuál es su grado de satisfacción global con su trabajo actual? (utilice una escala de 0 a 10, en la que 0 significa nada satisfecho y 10 plenamente satisfecho)». El INE presenta el grado de satisfacción agrupado en 4 niveles (de 0 a 4 puntos, de 5 a 6 puntos, de 7 a 8 puntos y de 9 a 10 puntos), así como el nivel medio de satisfacción.

sus características, que responde a la importancia que cada trabajador atribuye a las distintas dimensiones que afecta al atractivo de un empleo.

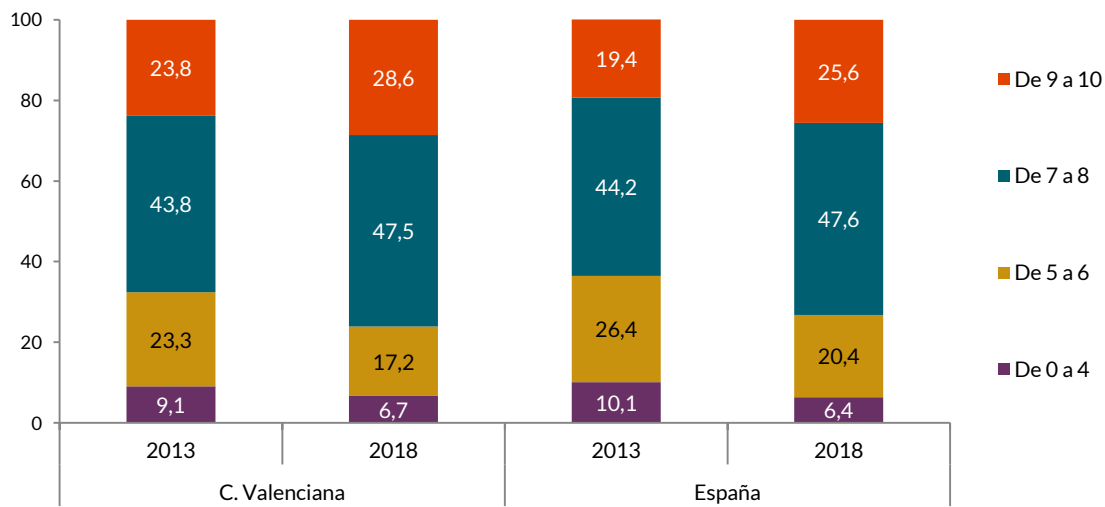
Esos indicadores muestran una situación relativamente favorable para la Comunitat Valenciana (**gráfico 3.20**). En 2018 un 6,7 % de los trabajadores reportan una satisfacción muy baja en el trabajo (niveles de satisfacción 0-4), un porcentaje algo mayor que la media nacional (6,4 %). El 28,6 % muestra niveles muy altos de satisfacción, un porcentaje significativamente mayor que la media nacional (25,6 %). El nivel medio de satisfacción de los trabajadores valencianos es un notable bajo y con 7,4 se sitúa en un nivel un poco superior a la media nacional de 7,3. La comparación respecto a 2013 muestra una modesta mejora. En la Comunitat Valenciana el nivel medio de satisfacción aumenta de 7,1 a 7,4. Además, disminuye apreciablemente el porcentaje de ocupados con baja satisfacción (de 9,1 % a 6,7 %) y lo contrario pasa con la alta satisfacción (crece del 23,8 % al 28,6 %).

Gráfico 3.20. Satisfacción de los ocupados con su trabajo actual. CC. AA. y España. 2013 y 2018
(nivel: escala de 1 a 10 y porcentaje)

a) Nivel de satisfacción medio



b) Distribución del nivel de satisfacción
Porcentaje



Fuente: INE (Indicadores de Calidad de Vida) y elaboración propia



4. DESAJUSTES RESPECTO A LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES

La calidad del empleo puede analizarse a partir de las características específicas de los puestos de trabajo. El tipo de contrato que define la relación laboral, el tipo de tareas a desarrollar, la estabilidad temporal, el salario percibido, el tipo de jornada o la exposición a riesgos laborales son dimensiones objetivas que inciden en la calidad del empleo. Sin embargo, un análisis como el realizado en el capítulo anterior, centrado en las características del empleo sin tener en cuenta las características, necesidades y preferencias de los trabajadores, ofrece una imagen incompleta del problema.

El ajuste entre las características del empleo y las capacidades y objetivos de la persona que lo ocupa es un aspecto que afecta al bienestar que proporciona el trabajo y, por tanto, resulta relevante para realizar un análisis integral de la calidad del empleo.

Las implicaciones del trabajo con jornada a tiempo parcial en términos de calidad del empleo son diferentes en función de que sea el tipo de jornada buscado por el trabajador o, por el contrario, sea un mal menor en ausencia de trabajos a tiempo completo. Del mismo modo, cabe graduar el impacto de las ocupaciones no cualificadas en la calidad según las

desempeñen personas con escasa formación o, por el contrario, universitarios. También el efecto del horario laboral en la calidad cabrá valorarlo de manera distinta según corresponda a las preferencias del trabajador o por el contrario sea demasiado escaso o excesivo respecto a sus preferencias. Además, todas aquellas situaciones en las que trabajadores ya ocupados buscan otro empleo denotarán la existencia de algún tipo de problema relativo de la calidad el empleo.

Este capítulo se ocupa de analizar todas estas cuestiones, examinando el problema de la calidad del empleo desde el punto de vista del grado de correspondencia entre las características de la relación laboral y las características y preferencias de los trabajadores. La falta de ajuste entre ellas constituye otra señal de problemas en el mercado de trabajo que se traducen en una menor calidad del empleo.

En el apartado 4.1 se analiza el carácter voluntario o involuntario del empleo a tiempo parcial. El desajuste entre la formación del trabajador y los requerimientos de la ocupación se examinan en el apartado 4.2. De la correspondencia entre el horario habitual y las horas deseadas de trabajo se ocupa el apartado 4.3. La última sección, apartado 4.4 se centra en el

caso de los ocupados que continúan buscando otro empleo.

4.1 Tipo de jornada del empleo y tipo deseado de jornada

En el capítulo anterior se ha ofrecido un primer análisis de la evolución del empleo a tiempo parcial en la Comunitat Valenciana y las diferencias respecto al conjunto de España. Sin embargo, para evaluar de modo adecuado su impacto en la calidad del empleo es necesario considerar los motivos por los que los trabajadores los ocupan y el grado de ajuste en ese ámbito.

La EPA ofrece información respecto a los motivos de los ocupados a tiempo parcial y permite distinguir seis de ellos: estar estudiando, tener una enfermedad o incapacidad, cuidado de terceros y otras obligaciones familiares, no querer un trabajo a jornada completa, no encontrar trabajo a jornada completa y resto de motivos. Los casos en que una persona está ocupada a jornada parcial simplemente por no encontrar un empleo a jornada completa representarían situaciones no deseadas, reflejo de la falta de oportunidades laborales, y supondrían un problema de calidad del empleo. Por el contrario, esto no sería así en el caso de quienes están estudiando, no quieren empleos a jornada completa, etc.

La importancia de no encontrar empleo a tiempo completo muestra fuertes oscilaciones cíclicas: aumenta mucho durante las recesiones y disminuye durante las expansiones.²⁰ En el caso de la Comunitat Valenciana tras crecer con fuerza durante la crisis llega a suponer el 64,8 % del empleo a jornada parcial en 2013 (**gráfico 4.1**).²¹ Prácticamente dos de cada tres trabajadores con jornada a tiempo parcial

estaban entonces en esa situación simplemente porque el mercado de trabajo no ofrecía oportunidades a tiempo completo. Durante la recuperación de los últimos años se produce una notable mejora. A pesar de ello, en 2019 la mayoría de empleos a jornada parcial (50,5 %) son meros sustitutos no deseados de empleos a jornada completa. Además, ese porcentaje sigue siendo muy superior al habitual antes de la crisis, situado en torno al 30 % en la Comunitat Valenciana. Por otra parte, se observa una mejora relativa respecto a la media nacional. Durante la crisis ese porcentaje fue 3 puntos mayor en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España, mientras que en 2019 era 1,6 puntos menor. La situación es bien distinta a la habitual en la Unión Europea (con un porcentaje medio próximo al 25 %) por no hablar de casos como los Países Bajos (5,4 %).

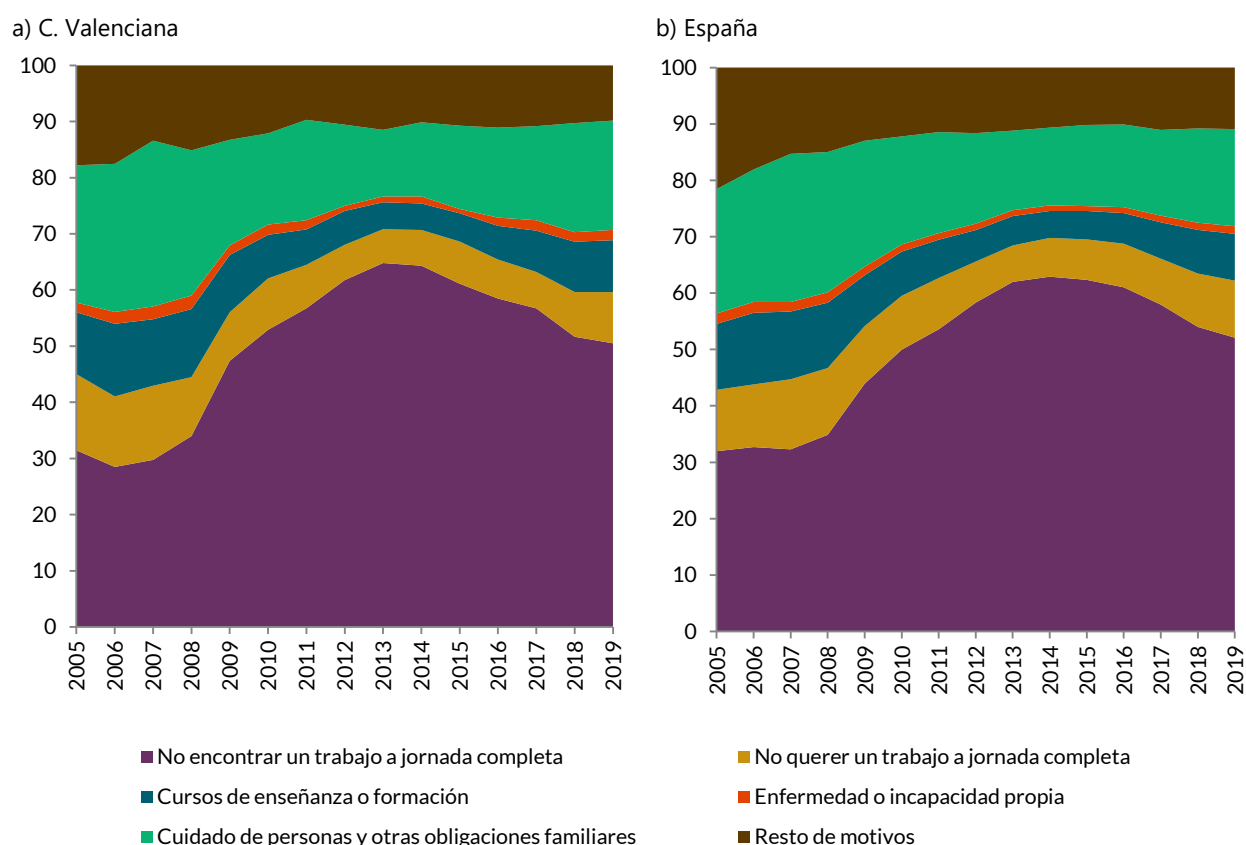
Los efectos sobre la calidad dependen tanto de la evolución del empleo total a tiempo parcial como del peso que la falta de empleo a jornada completa suponga como motivo del mismo. Teniendo en cuenta ambos factores se observa que durante la crisis los ocupados con jornada a tiempo parcial no deseada se multiplicaron por 2,5 en la Comunitat Valenciana, hasta suponer 220.000 trabajadores (**gráfico 4.2**). Por el contrario, durante la recuperación se produjo un descenso del 24 %, mucho más intenso que el registrado por el total del empleo a tiempo parcial. En 2019 el empleo a jornada parcial no deseada afecta al 8,1 % de la población ocupada en la Comunitat Valenciana, tras un fuerte descenso respecto al 12,3 % que suponía en 2013, pero todavía muy por encima de los niveles del 4 % habituales antes de la última crisis pre-COVID.

En comparación con el conjunto de España, el aumento de ese tipo de empleo durante la última crisis fue más intenso en la Comunitat y, del mismo modo, también ha sido más acusado su descenso durante la recuperación.

²⁰ En el año 2005 se produce una ruptura metodológica de la EPA que no permite comparar de modo apropiado los datos sobre motivos de estar ocupado a jornada completa. Por eso el análisis se limita en este caso al periodo posterior a ese año.

²¹ El segundo motivo más importante para estar ocupado en un empleo a jornada parcial es el cuidado de personas y otras obligaciones familiares, cercano en la actualidad al 20 % de los ocupados con ese tipo de empleo.

Gráfico 4.1. Ocupados a jornada parcial por motivos. C. Valenciana y España. 2005-2019 (porcentaje)



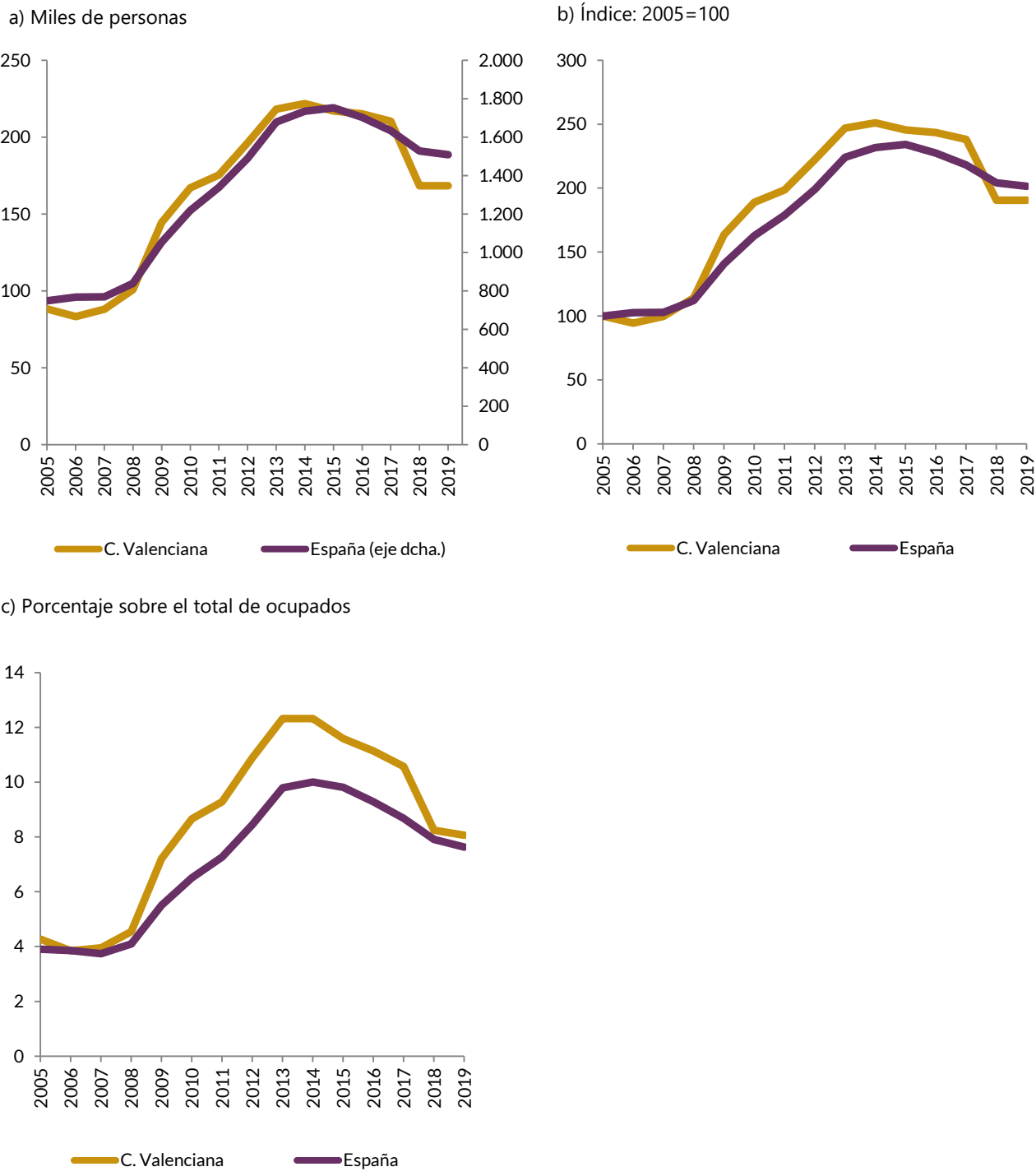
Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

En 2019 el porcentaje en la Comunitat Valenciana (8,1 % de los ocupados) es algo mayor que en el conjunto de España (7,6 % de los ocupados).

En la Comunitat Valenciana el empleo con jornada parcial es en buena medida una alternativa paliativa cuyo uso se amplía de modo extraordinario durante los periodos de crisis y falta de (mejores) oportunidades laborales. Permite aliviar las tensiones acumuladas en esos periodos y reducir el aumento del desempleo, pero refleja una menor calidad del empleo existente. En esas circunstancias es mejor tener ese tipo de empleo que carecer de empleo, pero no puede considerarse una situación satisfactoria. Pese a los avances conseguidos durante la recuperación en este ámbito, todavía la mayoría de ocupados a jornada parcial en la Comunitat Valenciana querrían, pero no encuentran, un empleo a jornada completa.

El empleo a tiempo parcial no tiene por qué implicar menor calidad y puede constituir una alternativa útil para incrementar el empleo y desarrollar el bienestar de los trabajadores y de la sociedad en su conjunto, como ocurre en otras economías. Para ello es necesario que esos puestos de trabajo correspondan a las auténticas necesidades y características de las actividades productivas donde se generan y que respondan a las preferencias genuinas de quienes los ocupan. Las políticas económicas y laborales y el marco regulatorio e institucional del mercado de trabajo han de aspirar a ese objetivo. Hay que procurar la existencia de suficientes oportunidades laborales a jornada parcial para quienes prefieran ese tipo de empleo, posibilitando al mismo tiempo que también las haya para los que no desean ese tipo de empleo, sino uno a jornada completa.

Gráfico 4.2. Ocupados a jornada parcial por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa. C. Valenciana y España. 2005-2019 (miles de personas e índice)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

4.2 Ocupación y nivel formativo del trabajador

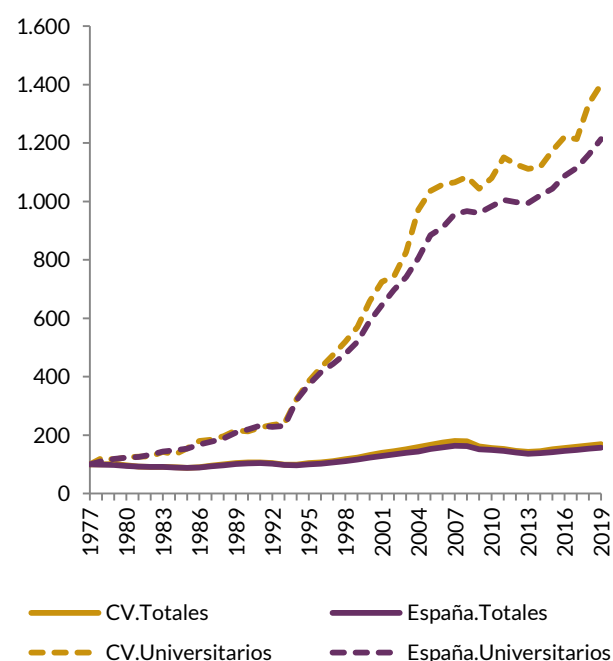
La transformación experimentada por los niveles de formación de la población de la Comunitat Valenciana ha sido extraordinaria. Como resultado del esfuerzo intenso y sostenido de las familias valencianas y de la administración pública, la mejora de los niveles educativos ha sido espectacular a lo largo del último medio siglo. Esa evolución se enmarca en la tendencia a la prolongación de la edad de escolarización obligatoria, el impulso de los niveles de formación no obligatoria y el creciente acceso de las nuevas generaciones a los mismos. Esa mejora en los niveles de estudios completados por la población se ha extendido también al mercado de trabajo, con un intenso proceso de mejora de los niveles medios de estudios de la población ocupada y, en particular, con un peso cada vez mayor de los trabajadores con estudios superiores.

Entre 1977 y 2019 la población ocupada con estudios universitarios se multiplicó por 14 en la Comunitat Valenciana mientras que el empleo total creció solo un 68,3 % (**gráfico 4.3**). Esa tendencia creciente del empleo universitario fue continua y su efecto acumulado mayor que en el conjunto de España, donde se multiplicó por un factor de 12,1. Por otra parte, no puede dejar de señalarse que los resultados de pruebas internacionales de evaluación de competencias, como PISA o PIAAC (INEE 2013), sugieren que pueden existir ciertas carencias relativas cualitativas en términos de las competencias adquiridas por nuestros estudiantes en comparación con otros países de nuestro entorno con los consiguientes efectos en el rendimiento laboral de esa educación (Hernández y Serrano, 2013; Serrano y Soler, 2015).

En cualquier caso, para que las mejoras de la formación de los trabajadores se traduzcan plenamente en incrementos de productividad es necesario que los recursos humanos más formados se utilicen en tareas y actividades que requieran esa formación (Alba-Ramírez 1993; Murillo, Rahona y Salinas 2010). En

caso contrario la inversión en capital humano no se aprovecha plenamente. Sin embargo, en España y en particular en la Comunitat Valenciana se observa un notable desajuste entre los niveles de estudios de los trabajadores y las ocupaciones desarrolladas, una situación a la que resulta habitual referirse como sobrecualificación o sobreeducación. Se trata de términos un tanto engañosos ya que el problema no sería un excesivo nivel de estudios, siendo la formación un recurso productivo deseable, sino su falta de aprovechamiento e inadecuada utilización.

Gráfico 4.3. Ocupados totales y universitarios. C. Valenciana y España. 1977-2019
(índice: 1977=100)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Un método habitual para valorar ese desajuste consiste en observar la correspondencia entre nivel de estudios y tipo de ocupación desarrollada. Un indicador de desajuste ampliamente utilizado es el porcentaje de universitarios que trabajan en ocupaciones que no requieren tanta formación. Las equivalencias entre niveles de estudios y ocupaciones se pueden establecer a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO). En general, se considera que las

ocupaciones apropiadas para universitarios son las de Directores y gerentes (grupo 1 de la CNO); Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (grupo 2) y Técnicos y profesionales de apoyo (grupo 3). Siguiendo el criterio señalado, el indicador de desajuste se define como el porcentaje que el resto de ocupaciones (grupos 4 a 9 de la CNO) representan dentro de la población ocupada con estudios universitarios.

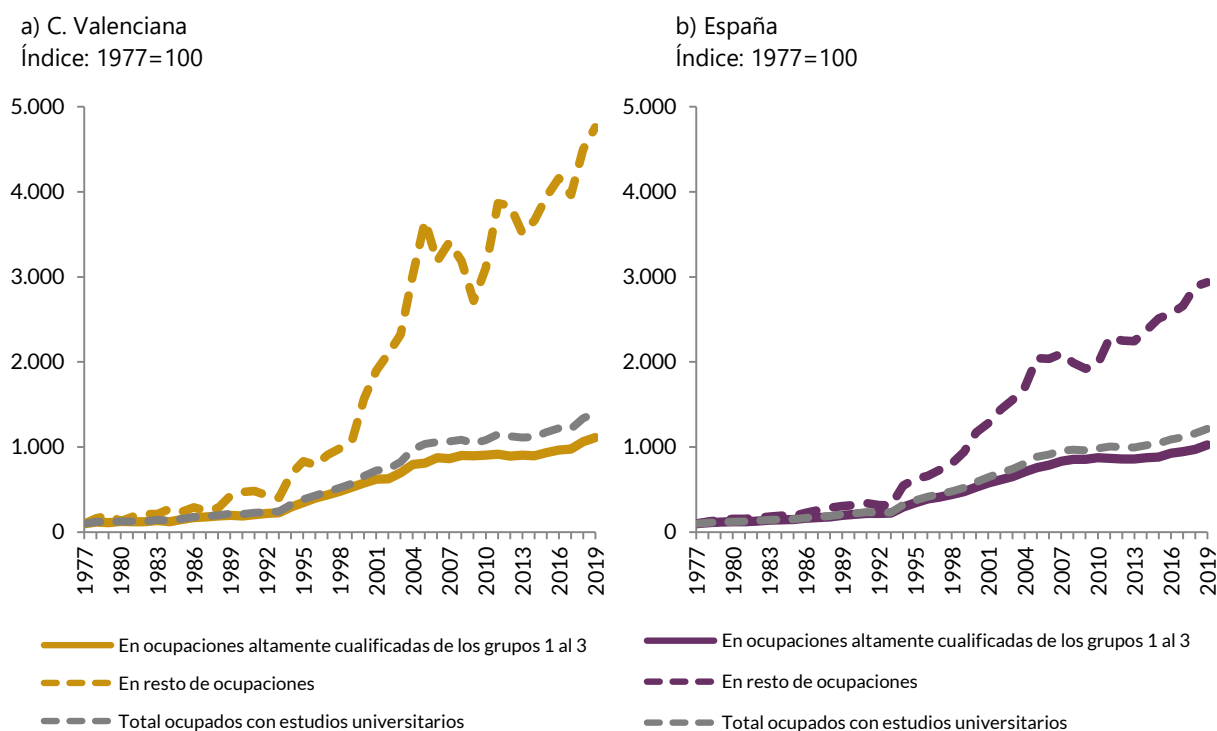
El aumento de empleo universitario en ocupaciones consideradas acordes a ese nivel de estudios ha sido muy grande y sostenido en la Comunitat Valenciana, multiplicándose por 11,1 entre 1977 y 2019. Sin embargo, ese empleo ha crecido incluso con más intensidad en ocupaciones que en principio no requerirían tanta formación, multiplicándose por 47 (**gráfico 4.4**).

El indicador de ajuste muestra una notable y creciente falta de correspondencia de las ocu-

paciones desarrolladas por los universitarios en la Comunitat Valenciana. En 2019 el 27,1 % de los trabajadores universitarios de la Comunitat Valenciana estaba empleado en ocupaciones desajustadas, muy por encima del 8 % de 1977. La tendencia creciente de ese desajuste parece haberse estabilizado durante el último periodo de recuperación económica en niveles del 26-27 % (**gráfico 4.5**).

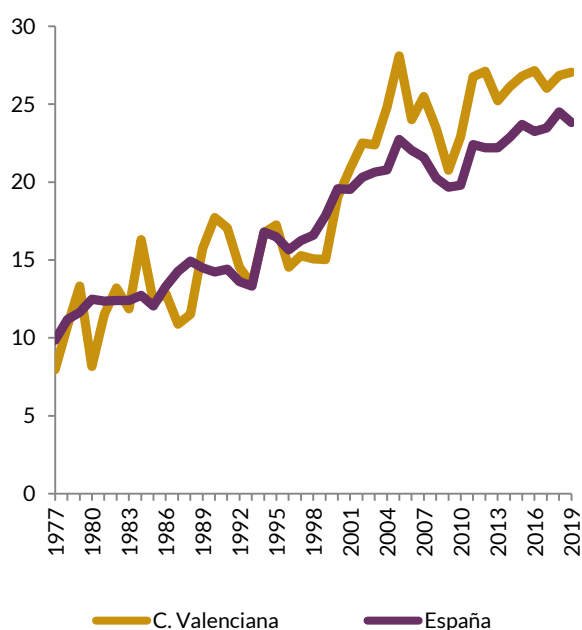
Hay que señalar que el grado de desajuste es mayor en la Comunitat Valenciana que en España (23,8 %), con diferencias todavía de mayor magnitud respecto a otras comunidades con una situación más favorable en este ámbito, asociada también a una estructura sectorial caracterizada por la mayor presencia de ocupaciones más cualificadas. Esa brecha es un fenómeno que solo adquiere carácter sistemático a partir de 2001 y en la actualidad se sitúa en niveles elevados en términos históricos (3,3 puntos porcentuales).

Gráfico 4.4. Ocupados con estudios universitarios por grupos de ocupación. C. Valenciana y España. 1977-2019 (índice)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Gráfico 4.5. Tasa de sobrecualificación. C. Valenciana y España. 1977-2019 (porcentaje)



Nota: La tasa de sobrecualificación se define como el porcentaje de ocupados con estudios universitarios en ocupaciones no altamente cualificadas (grupos 4 a 9 según CNO-11).

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

4.3 Ocupados y deseo de modificar el horario laboral

La correspondencia entre las combinaciones de horario y salario de los empleos y las preferencias de los trabajadores que los desempeñan es otro indicador de la calidad del empleo. En esta cuestión son diversas las combinaciones posibles. La EPA ofrece información respecto a tres de ellas, todas ellas relevantes²²: el trabajador no desea modificar su horario; desea trabajar menos horas y reducir proporcionalmente la jornada laboral; desea trabajar más horas. En este último caso se sobre-

²² Otras opciones como mantener el horario aumentando el salario o reducir el horario manteniendo el salario y otras similares serían ciertamente más atractivas desde el punto de vista del trabajador, pero carecen de interés desde el punto de vista analítico, ya que siempre resultarían atractivas para todos los trabajadores. La misma falta de interés analítico afecta a opciones como aumentar el horario reduciendo el salario y similares, que carecen por definición de atractivo alguno y nunca resultarían atractivas para ningún trabajador.

tiende que a cambio de un incremento de salario.

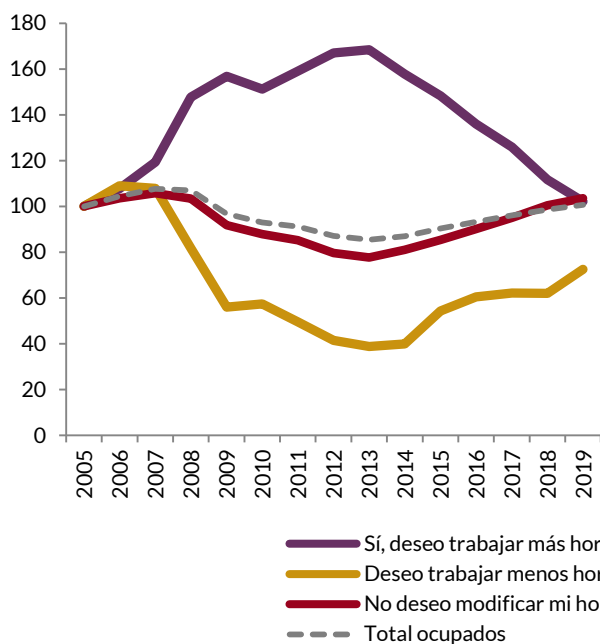
La gran mayoría de trabajadores no plantean el deseo de modificar el horario habitual respecto al existente, representando en 2019 el 81,6 % de los ocupados en la Comunitat Valenciana (**gráfico 4.6**). Ese grado de satisfacción supone un máximo histórico reciente, siendo el porcentaje más elevado de los últimos 15 años. Además, ese grado de conformidad representa una mejora muy notable respecto a la situación vivida durante la última crisis. A lo largo de la misma en la Comunitat Valenciana se produjo un progresivo empeoramiento desde porcentajes del 79 % hasta caer al 72,2 % en 2013, cuando la crisis tocó fondo.

Sin embargo, pese a esa conformidad predominante, casi uno de cada cinco ocupados valencianos sigue manifestando deseos de cambios en el horario. El 12,4 % querría trabajar más horas, algo que refleja el carácter insuficiente de su empleo. Este indicador apunta a una intensidad de este tipo de problemas incluso más acusada que los indicadores de subempleo o de empleo a jornada a tiempo parcial no deseada, contemplados en secciones previas de este informe. Hay que señalar que en este aspecto la mejora ha sido muy grande respecto al 24 % que la Comunitat Valenciana mostraba en 2013. El impacto de la situación cíclica es muy nítido, ya que ese porcentaje se multiplica por dos a lo largo de la crisis, para volver con la recuperación económica a los niveles previos. Sin embargo, esa situación de insatisfacción respecto al empleo parece tener un componente estructural relevante, ya que incluso en los periodos de mayor bonanza económica afecta a uno de cada diez ocupados valencianos.

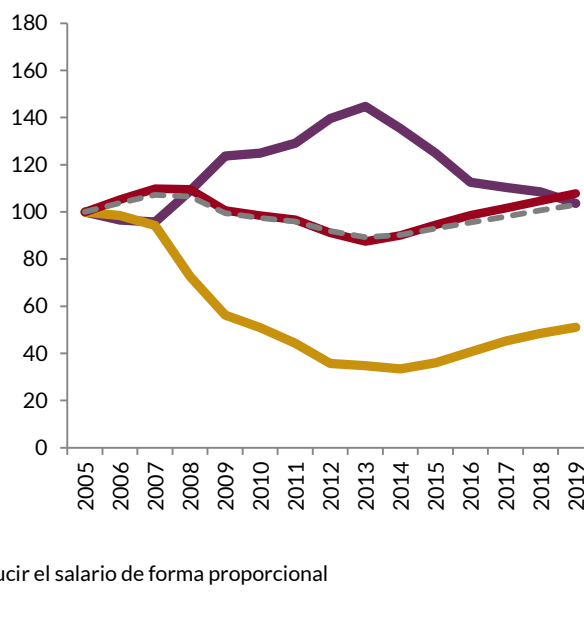
El resto de trabajadores insatisfechos con el horario habitual constituye un caso bien distinto, ya que se trata de personas que desearían trabajar menos horas y estarían dispuestas a una reducción proporcional del salario para conseguirlo. La magnitud de este colectivo insatisfecho es menor que la de quienes quieren trabajar más horas, suponiendo en

Gráfico 4.6. Ocupados por deseo de modificar su horario habitual. C. Valenciana y España. 2005-2019 (índice y porcentaje)

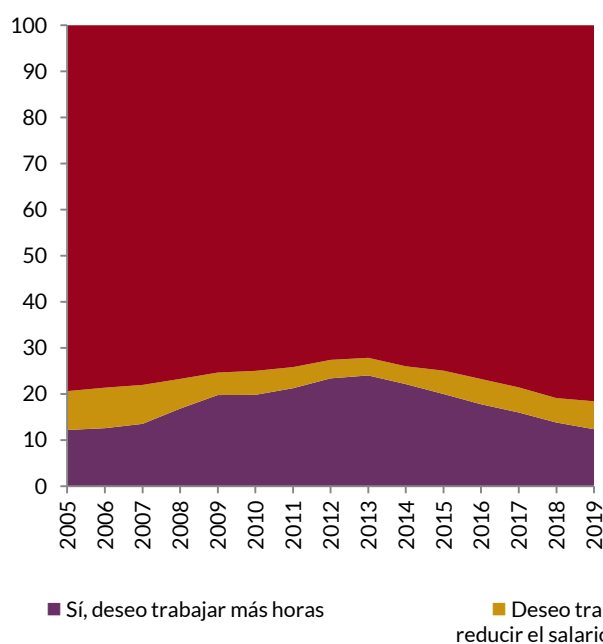
a) C. Valenciana
Índice: 2005=100



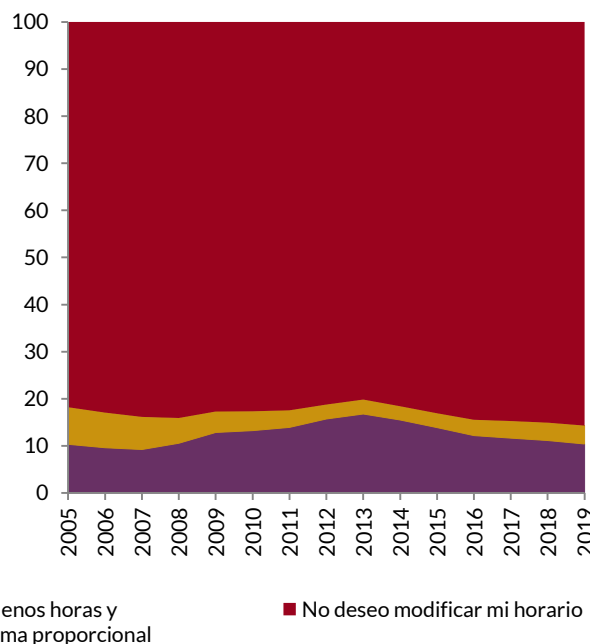
b) España
Índice: 2005=100



c) C. Valenciana
Distribución porcentual



d) España
Distribución porcentual



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

2019 el 6,1 % de la población ocupada de la Comunitat Valenciana. Esta insatisfacción sin duda implica en cierto sentido una falta de calidad del empleo, pero de naturaleza bien diferente al caso anterior. No se trata de que el

empleo sea escaso o insuficiente y aporte poca renta, sino de que no se adapta a las preferencias de los trabajadores, que sacrificarían una parte proporcional de su salario para poder trabajar menos. Se trata de una inadecuación

del empleo que se encontraría, por así decirlo, en el polo opuesto de un trabajo típicamente precario.

Este tipo de insatisfacción sigue un patrón cíclico, pero de signo opuesto al señalado para el colectivo de quienes quieren trabajar más horas. Su intensidad crece en las fases expansivas y se reduce durante las crisis. En el caso de la Comunitat Valenciana, el mínimo corresponde al peor momento de la última crisis pre-COVID (3,8 % de los ocupados en 2013) y crece durante la recuperación hasta el 6,1 %. Ese porcentaje es todavía inferior a los niveles del 8 %-9 % habituales antes de la Gran Recesión.

En cualquier caso, conviene distinguir este tipo de reducción de horario con reducción salarial de algunas propuestas que están presentes en el debate político y económico actual, consistentes en reducir la jornada semanal, pero manteniendo los salarios. Se trata de escenarios con impactos esperables *a priori* bien distintos en cuestiones como productividad, la rentabilidad de las empresas o la creación de empleo.

La insatisfacción respecto al horario es mayor en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España en los dos sentidos analizados. El porcentaje de ocupados que desearían trabajar más horas (12,4 %) es superior a la media nacional (10,4 %), como también es mayor el porcentaje de ocupados que desearía reducir su jornada y salario (6,1 % frente a la media nacional de 3,9 %). Esa mayor insatisfacción relativa es un rasgo persistente durante todo el periodo analizado, tanto en crisis como en expansiones. El patrón temporal es similar y durante la última recuperación disminuye el peso de quienes querrían trabajar más horas y aumenta el de quienes desearían disminuir horas y salario tanto en la Comunitat como en el conjunto de España. Sin embargo, cabe observar que la brecha respecto a la media nacional se ha reducido sustancialmente hasta niveles mínimos del periodo en el caso de quienes quieren trabajar más horas. Por el contrario, la brecha se ha incrementado hasta máximos del periodo en el caso de quienes

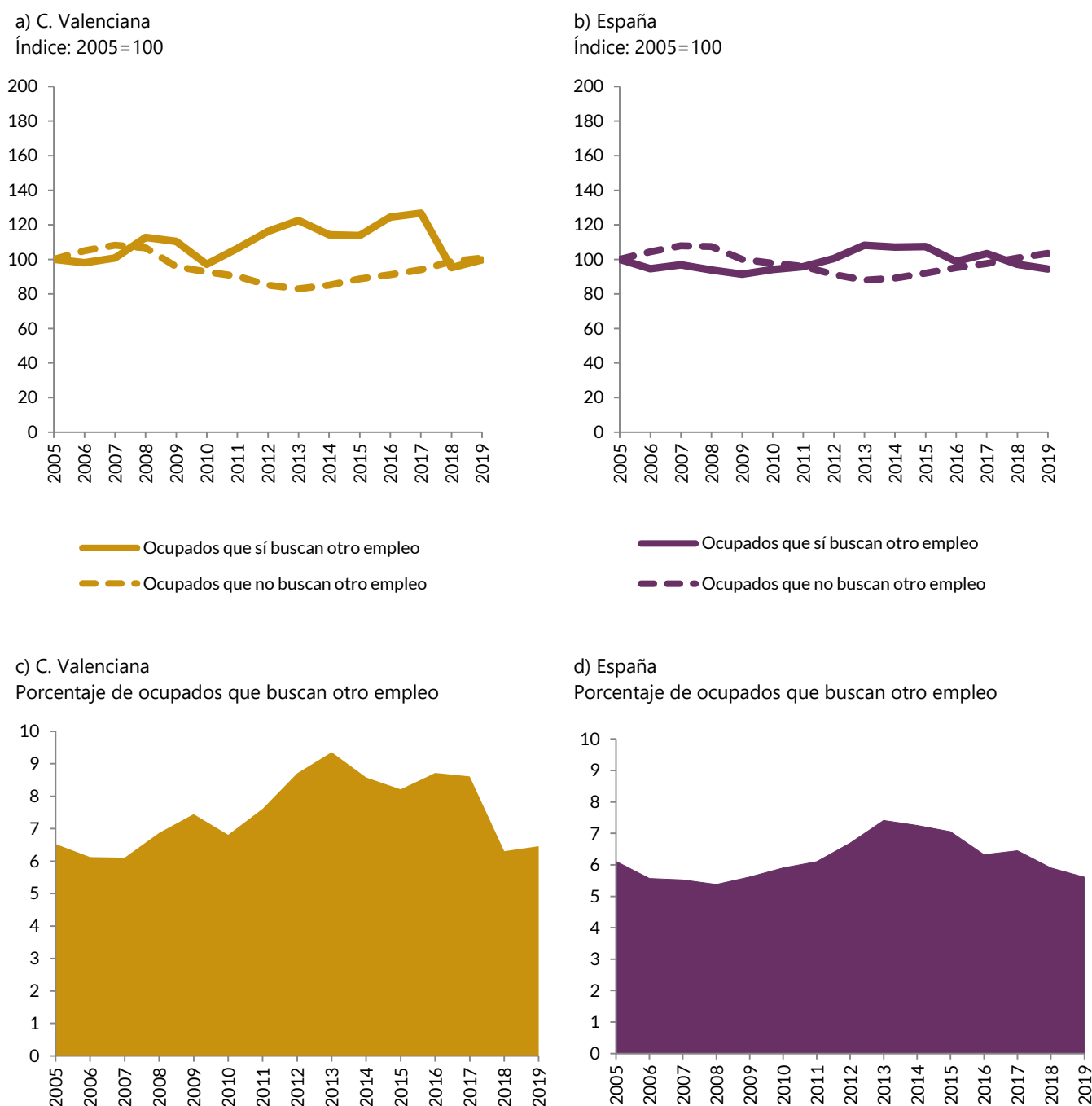
querrían trabajar menos horas a costa de un menor salario.

4.4 Ocupados que buscan otro empleo

El hecho de que un trabajador ya ocupado esté buscando otro empleo es indicio de una menor calidad del empleo o al menos de una inadecuación sentida por parte del individuo respecto a sus preferencias o capacidades autopercebidas. Ese desajuste puede responder a diversos factores, entre ellos algunos de los analizados en otras secciones de este informe, como pueden ser la falta de correspondencia con el nivel de competencias del trabajador, la insuficiencia de horas, la inestabilidad de la relación laboral o tratarse de un tipo de jornada no deseada. Por otra parte, no deja de resultar lógico que incluso en los mercados de trabajo más eficientes la inserción laboral no siempre se caracterice desde el primer momento por un ajuste perfecto y que requiera cierto tiempo y algunos cambios de empleo hasta alcanzar un equilibrio satisfactorio. Sin embargo, una mayor frecuencia y persistencia de este tipo de situación apunta a un peor desempeño del mercado de trabajo y un menor grado de calidad del empleo.

En la Comunitat Valenciana un porcentaje relevante de la población ya ocupada continúa buscando otro empleo, en 2019 el 6,5 % de los ocupados, aproximadamente uno de cada quince trabajadores (**gráfico 4.7**). Se trata de un porcentaje similar al existente en 2005, aunque inferior al máximo alcanzado en 2013, con un 9,4 %. También en este caso se aprecia un deterioro de la situación en los periodos de crisis y una mejora en las fases de recuperación y expansión económica. El empeoramiento de las condiciones del mercado laboral propicia que una mayor parte de los trabajadores ocupen empleos que les resultan menos satisfactorios. Cuando mejora la situación también lo hace el ajuste entre puestos de trabajo y preferencias de los individuos. Los avances en este ámbito son particularmente visibles en los años 2018 y 2019.

Gráfico 4.7. Ocupados por deseo de buscar otro empleo. C. Valenciana y España. 2005-2019 (índice y porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

En cualquier caso, hay que señalar que la intensidad del fenómeno es mayor en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España durante todo el periodo 2005-2019. Por otra parte, la mejora durante la última recuperación ha sido más intensa, con un descenso de 3 puntos porcentuales entre 2013 y 2019, frente

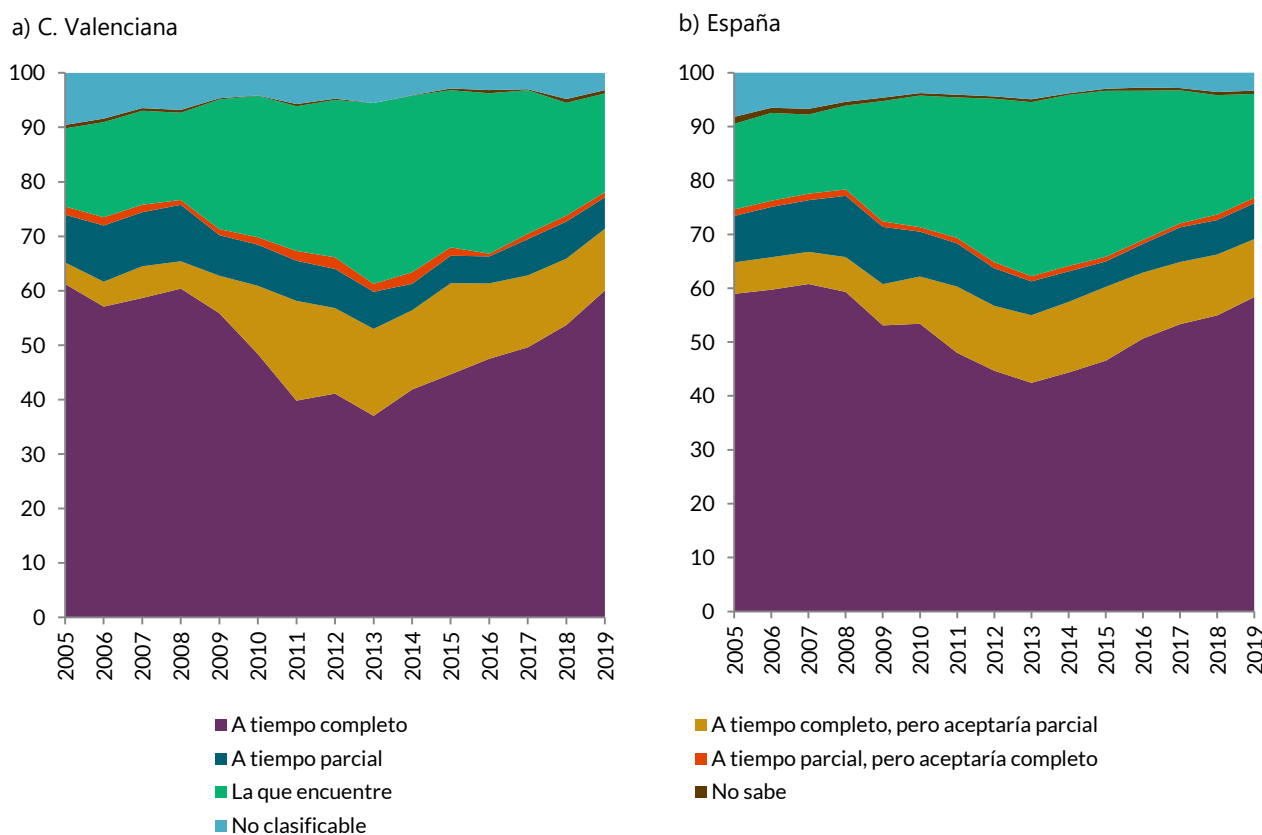
a 1,8 puntos de la media nacional. Como resultado, la brecha respecto al conjunto de España se ha visto reducida a menos de un punto porcentual (6,5 % frente a 5,6 % en el conjunto de España).

La información respecto a las características del empleo buscado permite afinar más el análisis, así como las implicaciones respecto a la calidad del empleo existente (**gráfico 4.8**). En general el empleo que se pretende encontrar es a tiempo completo (71,4 % de los casos en la Comunitat Valenciana en 2019) y aunque una parte de esos trabajadores podría conformarse con uno a tiempo parcial (11,3 %), la mayoría no aceptaría que esa condición no se cumpliera (60,1 %). Los casos de ocupados que buscando un empleo a tiempo completo aceptarían uno a tiempo parcial y de quienes aceptarían cualquier empleo con independencia del tipo de jornada podrían denotar una inadecuación más grave del empleo actual. Como ya se ha mencionado, un 11,3 % de quienes buscan empleo se encuentran en el primer caso, pero

la frecuencia del segundo caso es mayor, representando el 18,2 %. La situación habría mejorado en los últimos tiempos, ya que esos porcentajes eran en 2013 del 16 % y 33,2 % respectivamente. Estos datos indican un incremento de la exigencia mostrada por quienes estando ocupados buscan otro empleo. Esto constituye otro elemento que apunta a una mejora cualitativa del mercado de trabajo valenciano en el periodo previo al impacto de la pandemia.

El agregado de esas dos categorías habría pasado del 49,2 % al 29,5 % durante la última recuperación económica, mientras que en el conjunto de España se habría pasado del 44,9 % en 2013 al 30,1 % en 2019. El descenso habría sido, por tanto, más pronunciado en el caso valenciano que la media nacional.

Gráfico 4.8. Ocupados que buscan otro empleo en función de la jornada buscada. C. Valenciana y España. 2005-2019 (porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia



5. DIFERENCIAS DE GÉNERO Y COLECTIVOS VULNERABLES

En los capítulos previos se ha analizado la calidad del empleo en la Comunitat Valenciana desde un punto de vista agregado, contemplando la evolución global del mercado de trabajo y la situación del conjunto de la población ocupada valenciana. Sin embargo, el mercado de trabajo no es un todo homogéneo y la situación de algunos de sus segmentos presenta características notablemente dispares, algo que ocurre de modo particular en muchos de los ámbitos de la calidad del empleo. En ese sentido, la inserción laboral y la situación en el mercado de trabajo difieren de modo notable entre diferentes tipos de trabajadores. Por ese motivo en este capítulo se analiza el problema de la calidad del empleo desde otra perspectiva más desagregada, contemplando la situación de algunos grupos de población que se han considerado de especial interés, por su mayor vulnerabilidad o porque presentan mayores dificultades de inserción laboral y para el desarrollo de carreras laborales satisfactorias.

En función de ese objetivo, en este capítulo se consideran las dimensiones básicas de la calidad del empleo en términos de diferencias entre hombres y mujeres, así como los casos particulares de jóvenes, mayores, personas menos formadas y extranjeros.

Aunque la categoría de joven es ciertamente elástica, en este informe el colectivo de jóvenes se ha definido como la población de 16 a 24 años, que es la referencia habitual para indicadores como la tasa de paro juvenil. Ese intervalo incluye a la población por encima de la edad legal de trabajar (16 años) hasta un punto en que puede considerarse que, en general, debería haber finalizado el periodo de escolarización estándar (24 años), al margen de que cada vez más la formación vaya adquiriendo un carácter continuo a lo largo de la vida. El colectivo de mayores es igualmente difuso y concretar una edad particular no deja de ser hasta cierto punto arbitrario. En este caso han sido consideradas mayores las personas de 52 y más años, adoptando el mismo criterio que la legislación sobre subsidios para trabajadores mayores, cuya reciente modificación en marzo de 2019 ha reducido la edad mínima desde 55 a 52 años.²³ El colectivo de menos formados se ha definido como las personas que como máximo tienen estudios obligato-

²³ Real Decreto-ley 8/2019 de medidas urgentes en materia de protección social, publicado el día 12 de marzo de 2019 en el Boletín Oficial del Estado. El decreto modifica la regulación del subsidio para personas trabajadoras mayores de 55 años y permite que se pueda acceder al mismo a partir de los 52 años.

rios, sin haber completado, por tanto, ningún tipo de educación postobligatoria. Finalmente, el colectivo de extranjeros se ha definido en términos de nacionalidad y está constituido por las personas que carecen de la nacionalidad española.

Las diferencias laborales entre hombres y mujeres son un tópico extensamente tratado por la creciente literatura sobre economía de género. Los jóvenes están sujetos a las dificultades inherentes a tratarse de nuevos entrantes en el mercado de trabajo, contando con menos experiencia que otros y afrontado las dificultades específicas de las etapas iniciales de la inserción laboral. La situación de los mayores es diferente ya que cuentan en general con una amplia experiencia, pero en caso de perder el trabajo su elevada edad y el desajuste entre sus competencias y los requerimientos de las nuevas oportunidades laborales afectan de modo negativo a su empleabilidad, dificultando la obtención de un nuevo empleo y las posibilidades de que este tenga características satisfactorias. En el caso de los menos formados ese mismo tipo de razones complican la probabilidad de obtener un empleo y, sobre todo, de que sea de calidad. Finalmente, los extranjeros pueden presentar en muchos casos problemas de inserción al tratarse asimismo de nuevos entrantes en un mercado de trabajo desconocido, respecto al que tienen menos información y en el que a menudo puede resultar complejo trasladar con eficacia las competencias, la formación y la experiencia adquiridas en el mercado de trabajo de origen.

La presencia de esos grupos de población en el empleo es muy relevante (**gráfico 5.1**). Las mujeres han pasado de representar el 28,5 % del empleo total en 1977 a constituir el 44,3 % en 2019. Este creciente peso ha supuesto un profundo cambio fruto de una transformación social igualmente profunda, con un creciente acceso de la mujer a todos los niveles educativos y una participación en el mercado de trabajo más intensa por parte de las nuevas

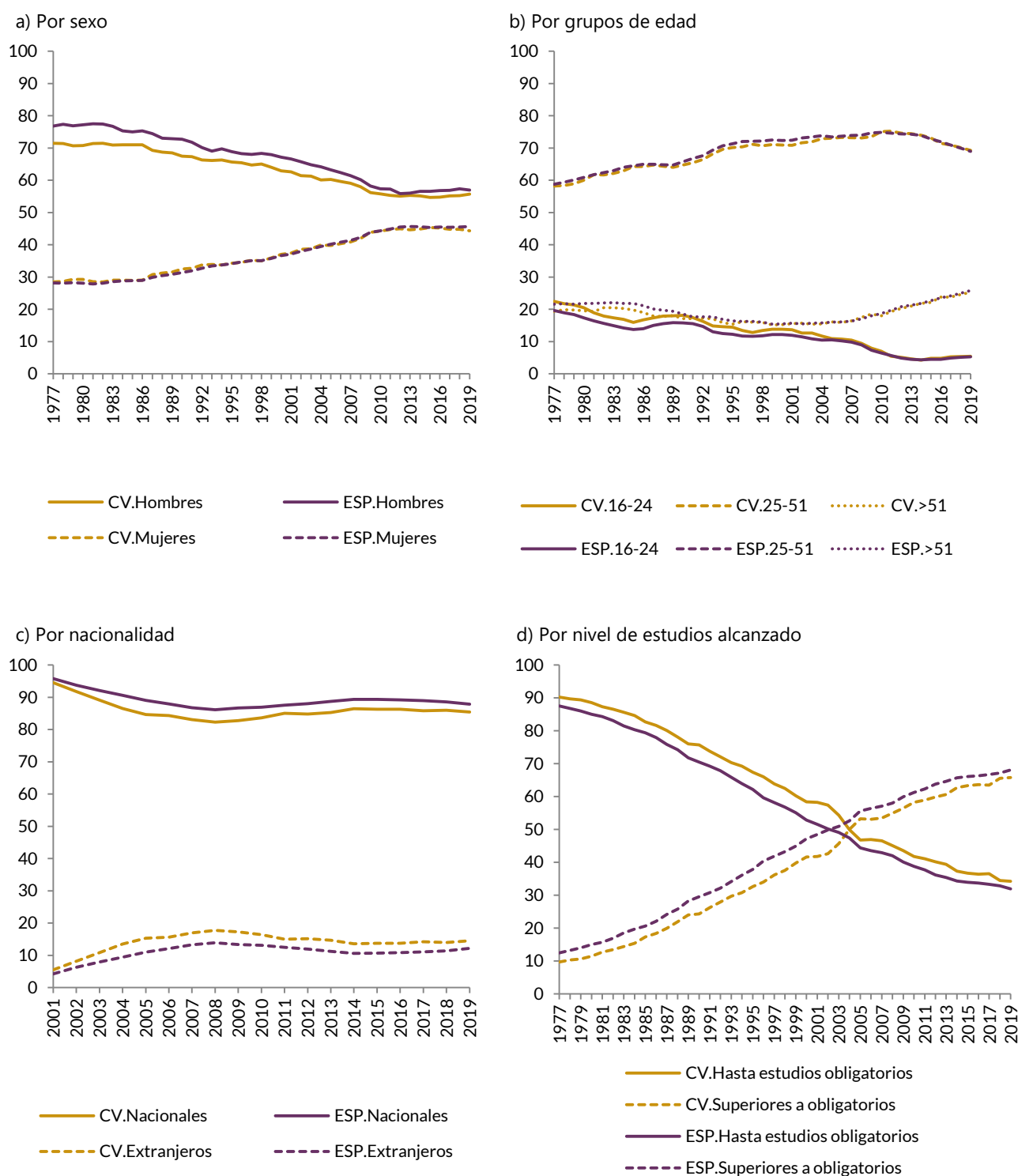
generaciones. La evolución de la Comunitat Valenciana ha estado en línea con la experimentada en el conjunto de España, reflejando una cierta estabilización durante la última década en el peso del empleo femenino.

Por el contrario, el peso de los trabajadores jóvenes es cada vez menor, fruto de sus dificultades de inserción, pero también y sobre todo por la tendencia a la prolongación del periodo de formación y el progresivo envejecimiento de la población. Los jóvenes de 16 a 24 años suponían el 22,4 % del empleo valenciano en 1977 y en 2014 ese porcentaje había disminuido hasta apenas el 5,4 %. La tendencia al declive de este colectivo parece haberse frenado durante los últimos años.

El peso de los mayores se ha comportado de modo diverso a lo largo de las últimas décadas. Tras una tendencia decreciente, a partir de 2004 pasa a crecer de modo sostenido hasta representar el 25,3 % del empleo valenciano en 2019. Ese comportamiento dispar responde en gran medida a la profunda transformación experimentada en términos demográficos, caracterizada por la transición desde el *baby boom* de los años 60 y 70 del siglo XX al posterior estancamiento de la natalidad. En la actualidad el peso de este colectivo está en máximos históricos y la tendencia es a que siga creciendo por el envejecimiento y el retraso progresivo de la edad de jubilación.

El cambio en términos educativos ha sido extraordinario y, como resultado, el peso de los trabajadores con estudios obligatorios como máximo ha caído drásticamente en las últimas décadas desde el 90,3 % en 1977 hasta el 34,3 % en 2019, porcentaje algo mayor que la media nacional del 31,9 %. Esa tendencia decreciente continúa sin mostrar síntomas de agotamiento.

Gráfico 5.1. Población ocupada por colectivos vulnerables. C. Valenciana y España. 1977-2019 (distribución porcentual)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Finalmente, la inmigración de las dos últimas décadas supuso una ruptura respecto al patrón de otras épocas, dominado por la emigración hacia otros países. En la Comunitat Valenciana los extranjeros constituyen el 14,6 % de la población ocupada en 2019, cuando en 2001 eran solo el 5,5 % y diez años antes apenas el 0,3 %. El actual porcentaje, siendo elevado, resulta inferior al máximo alcanzado en 2008, punto álgido de la última expansión económica, con un 17,7 %.

Como puede observarse, los grupos de población que van a ser analizados de modo específico constituyen una parte muy sustancial del mercado de trabajo valenciano. De la misma manera, las dificultades que experimenten en términos de calidad del empleo han de ser tenidas en cuenta de modo particular si se pretende tener una imagen fiel y completa de la cuestión.

En el apartado 5.1 se analizan las diferencias de género. El apartado 5.2 se ocupa de los jóvenes, La situación de los mayores se contempla en el apartado 5.3. El caso de los extranjeros se estudia en el apartado 5.4. Los problemas de los menos formados son analizados en el apartado 5.5.

5.1 Diferencias de género

La situación laboral de hombres y mujeres presenta notables diferencias (Ramos y Gómez 2020; Gómez y Ramos 2020) y eso se refleja en muchos de los aspectos considerados en este informe (**gráfico 5.2**).

Los empleos a tiempo parcial son mucho más frecuentes entre las mujeres, representando el 26 % del empleo femenino total y solo el 8 % del empleo masculino. La mayor parte de ese empleo tiene carácter involuntario tanto para hombres como para mujeres, aunque especialmente en el caso de los primeros. Para el 57,8 % de los hombres en trabajos a tiempo parcial el motivo es no haber encontrado empleo a tiempo completo, algo que solo sucede con el 47,7 % de las mujeres en esa situación. En cualquier caso, la incidencia global del tra-

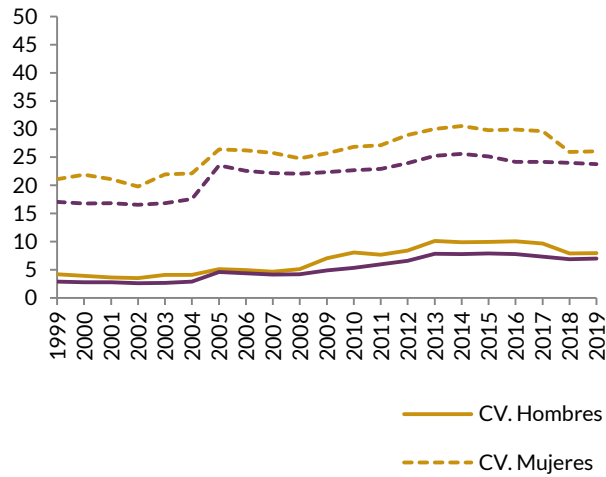
bajo involuntario a tiempo parcial es mayor entre las mujeres dado el mayor peso del empleo a tiempo parcial. En la Comunitat Valenciana en 2019 el 12,4 % del empleo total femenino es parcial involuntario frente al 4,6 % en el caso de los hombres. La situación es similar al conjunto de España y desde 2014 esos porcentajes venían descendiendo, especialmente en el caso de las mujeres.

La composición del empleo se caracteriza por un mayor peso del empleo público entre las mujeres (18 % frente al 11 % entre los hombres) y una menor importancia del autoempleo y la actividad empresarial (8 % de empresarios sin asalariados y 5 % de empresarios con asalariados, frente a 11 % y 8 % en el caso de los hombres). El empleo asalariado privado tiene una importancia similar con independencia del género.

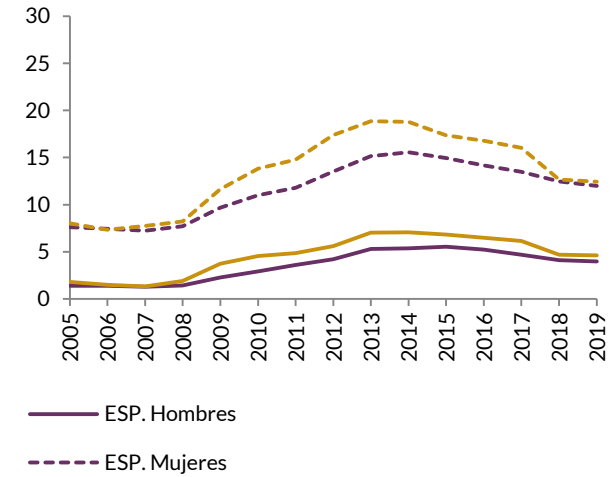
Las ocupaciones altamente cualificadas son más frecuentes en la Comunitat Valenciana entre las mujeres (31,5 % del empleo) que entre los hombres (29,7 %) y en el caso de aquellas muestran una tendencia creciente dentro del empleo que no se aprecia en el caso de los hombres. Para ambos sexos la situación es algo menos favorable que a nivel nacional (34,7 % en el caso de las mujeres y 32,3 % en el caso de los hombres). Por otra parte, también en lo que respecta a las ocupaciones más elementales existen diferencias de género y de mayor magnitud. Estas ocupaciones representan el 17,4 % del empleo femenino y solo el 10,4 % del masculino, aunque en el caso de las mujeres existe una suave tendencia decreciente. En este caso se trata de ocupaciones algo más abundantes a nivel nacional que en la Comunitat Valenciana. En conjunto el empleo femenino muestra una mayor polarización en las ocupaciones de mayor y menor cualificación, aunque en mayor medida en las del segundo tipo, por lo que en conjunto cabe considerar la situación del empleo como relativamente desfavorable. Por otra parte, en el caso de las mujeres valencianas existe una tendencia a la mejora de las ocupaciones que no se observa para los hombres.

Gráfico 5.2. Variables de calidad del empleo por sexo. C. Valenciana y España. Varios años hasta 2019

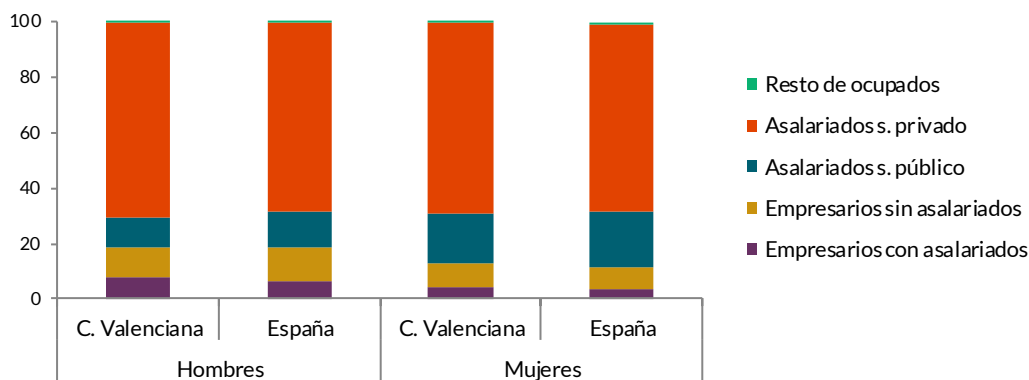
a) Ocupados a jornada parcial
Porcentaje sobre el total de ocupados



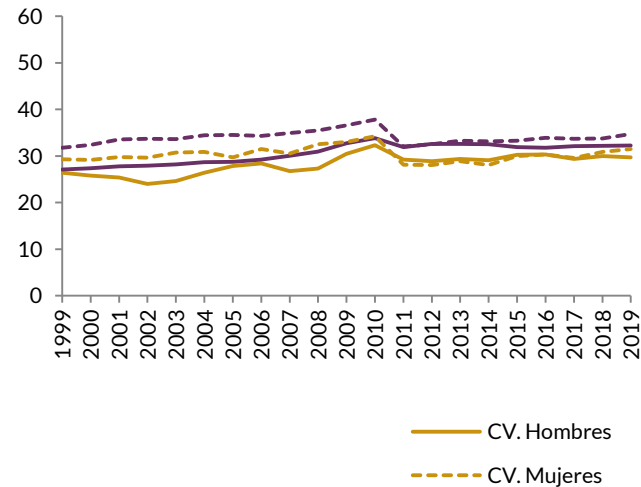
b) Ocupados a jornada parcial involuntaria
Porcentaje sobre el total de ocupados



c) Ocupados por situación profesional. 2019
Distribución porcentual



d) Ocupados en ocupaciones altamente cualificadas
Porcentaje sobre el total de ocupados



e) Ocupados en ocupaciones elementales
Porcentaje sobre el total de ocupados

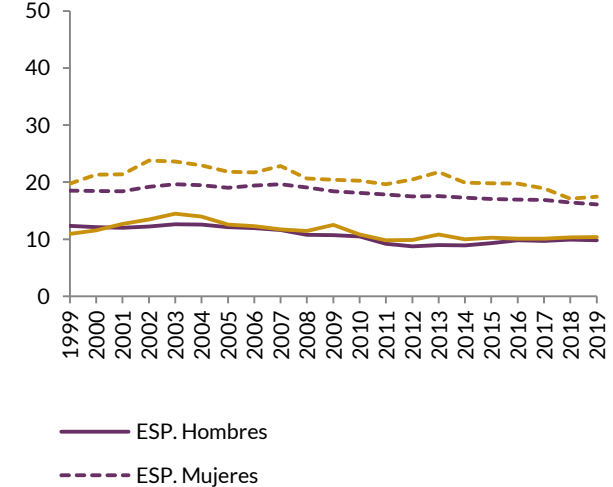
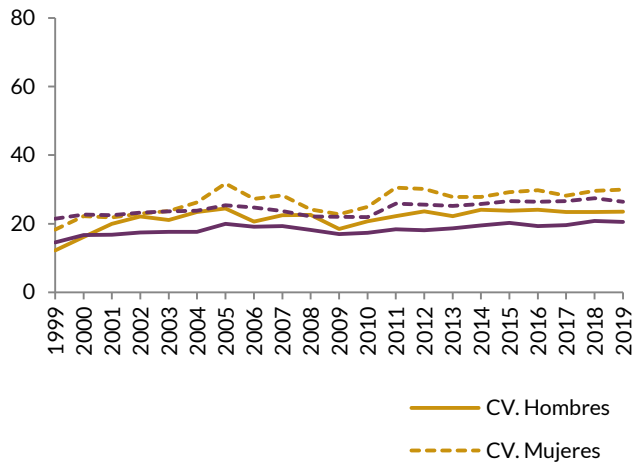


Gráfico 5.2. Variables de calidad del empleo por sexo. C. Valenciana y España. Varios años hasta 2019 (cont.)

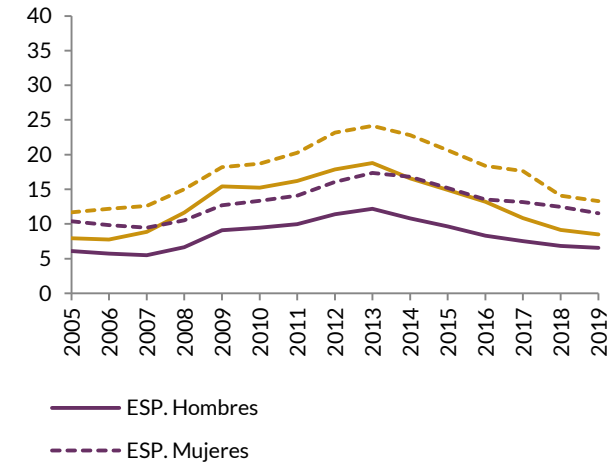
f) Tasa de sobrecualificación

Porcentaje sobre el total de ocupados universitarios



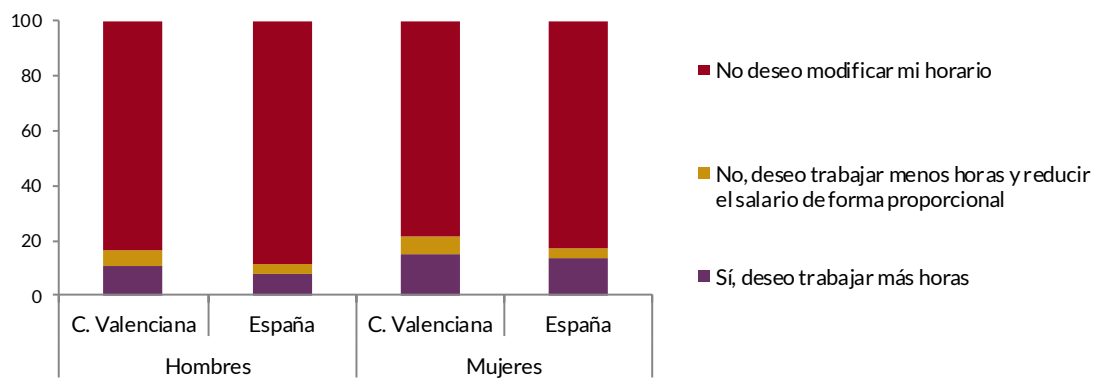
g) Ocupados subempleados

Porcentaje sobre el total de ocupados



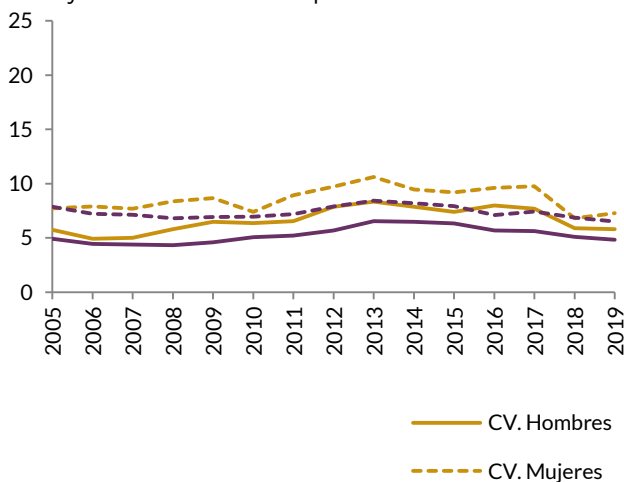
h) Ocupados por deseo de modificar su horario habitual. 2019

Distribución porcentual



i) Ocupados que buscan otro empleo

Porcentaje sobre el total de ocupados



j) Ocupados que tienen otro empleo

Porcentaje sobre el total de ocupados

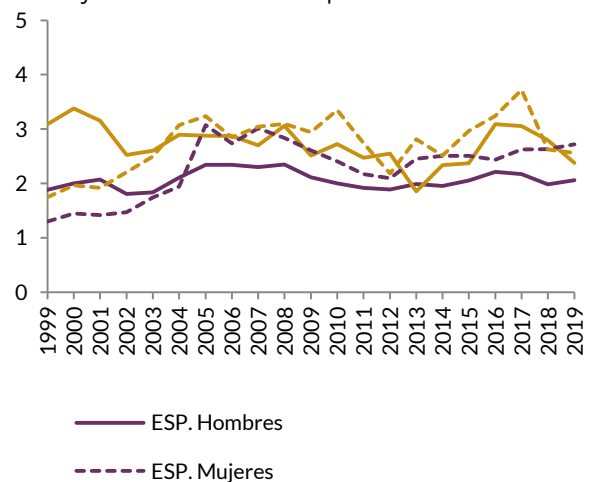
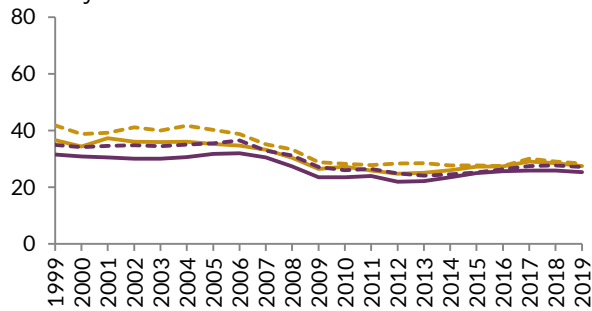


Gráfico 5.2. Variables de calidad del empleo por sexo. C. Valenciana y España. Varios años hasta 2019 (cont.)

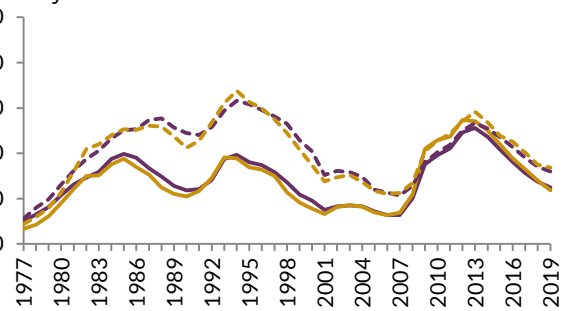
k) Tasa de temporalidad

Porcentaje sobre el total de asalariados



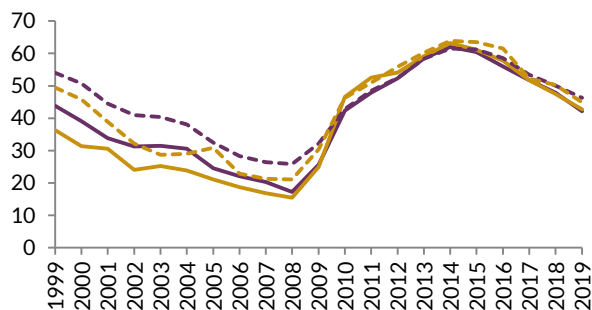
l) Tasa de paro

Porcentaje



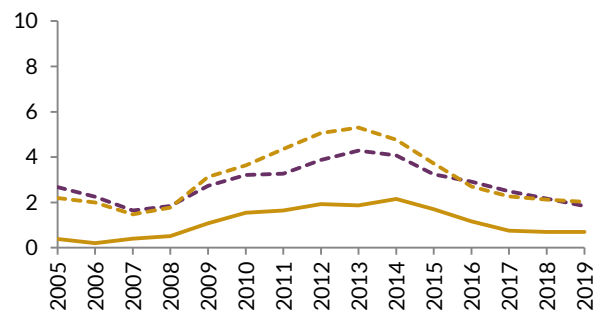
m) Parados de larga duración

Porcentaje sobre el total de parados

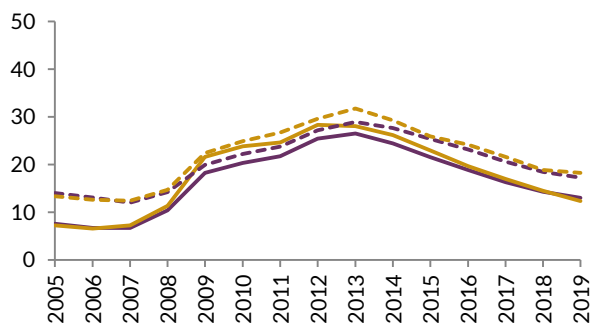


n) Inactivos desanimados

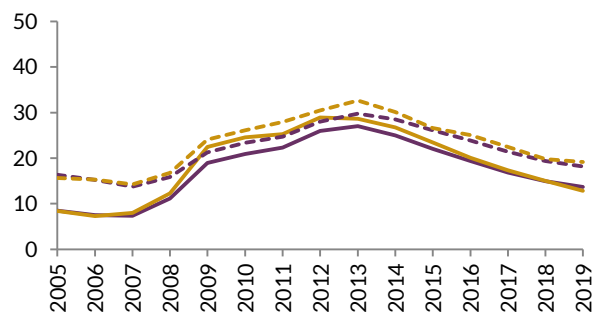
Porcentaje sobre el total de ocupados



o) U-4. Porcentaje sobre el total de parados e inactivos desanimados

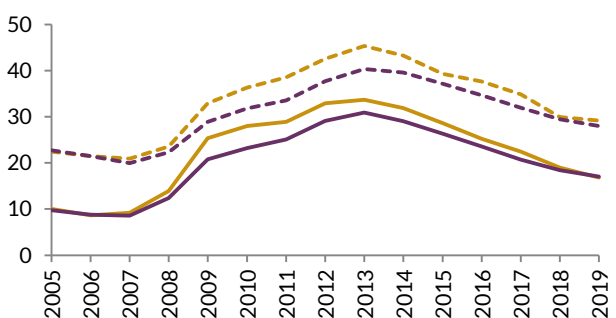


p) U-5. Porcentaje sobre el total de parados y activos potenciales



— CV. Hombres — ESP. Hombres
- - - CV. Mujeres - - - ESP. Mujeres

q) U-6. Porcentaje sobre total parados y activos potenciales



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

El grado de correspondencia entre los niveles formativos y la ocupación desarrollada también es desigual por géneros. El 30 % de las trabajadoras valencianas con estudios universitarios están empleadas en ocupaciones que no son de alta cualificación, mientras que eso solo sucede con el 23,5 % de los hombres. Esto es consecuencia de la estructura de ocupaciones por género, ya comentada, y de la mayor proporción de universitarias dentro de la población ocupada femenina. El grado de desajuste es mayor que el nacional tanto para mujeres como para hombres. La brecha de género es mayor en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España (6,5 y 5,8 puntos, respectivamente) y ha aumentado 1,7 puntos porcentuales desde 2017.

Del mismo modo que el empleo a tiempo parcial es más frecuente entre las mujeres, también es mayor la incidencia de las situaciones de subempleo. La insuficiencia de horas trabajadas afecta al 13,3 % de las trabajadoras valencianas y al 8,5 % de los ocupados. De nuevo la situación es peor para ambos sexos en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España (con porcentajes para mujeres y hombres del 11,5 % y del 6,6 %, respectivamente), pero la brecha de género es prácticamente idéntica a la nacional (4,8 puntos frente a 4,9 puntos). Sin embargo, tanto para hombres como para mujeres la intensidad del subempleo se ha reducido a un ritmo más intenso en la Comunitat Valenciana que en España, al igual que durante la crisis el problema aumentó con más fuerza que a nivel nacional.

Resulta por tanto natural que las mujeres se muestren más favorables a la modificación de los horarios habituales de trabajo. El 14,8 % de las trabajadoras valencianas desean trabajar más horas y el 6,5 % es partidario de reducir la jornada, aunque sea con un recorte proporcional del salario. En definitiva, un 21,3 % desea trabajar más o menos horas de lo que lo hace. Ese desajuste entre horario trabajado y preferencias personales es menos acusado entre los hombres. El 10,4 % de los ocupados valencianos querría más horas de trabajo y el 5,7 %

optaría por la reducción de jornada y salario, en total un 16,1 % de insatisfechos. Es destacable que la principal diferencia corresponda al deseo de incrementar las horas, en línea con la mayor frecuencia del subempleo y el trabajo a tiempo parcial entre las mujeres. En el conjunto de España las diferencias de género en este ámbito siguen el mismo patrón, pero el grado de insatisfacción es menor que el observado en la Comunidad Valenciana tanto para mujeres como para hombres.

La consecuencia de esa situación es que en el conjunto de la población ocupada sea más probable buscar otro empleo entre las mujeres que entre los hombres. En la Comunitat Valenciana el 7,3 % de las trabajadoras y el 5,8 % de los trabajadores manifiestan hacerlo. Se trata de un fenómeno más frecuente que a nivel nacional en ambos casos (6,5 % para las mujeres y 4,8 % para los hombres), algo lógico dada los mayores niveles de subempleo e insatisfacción respecto al horario existentes en la Comunitat Valenciana.

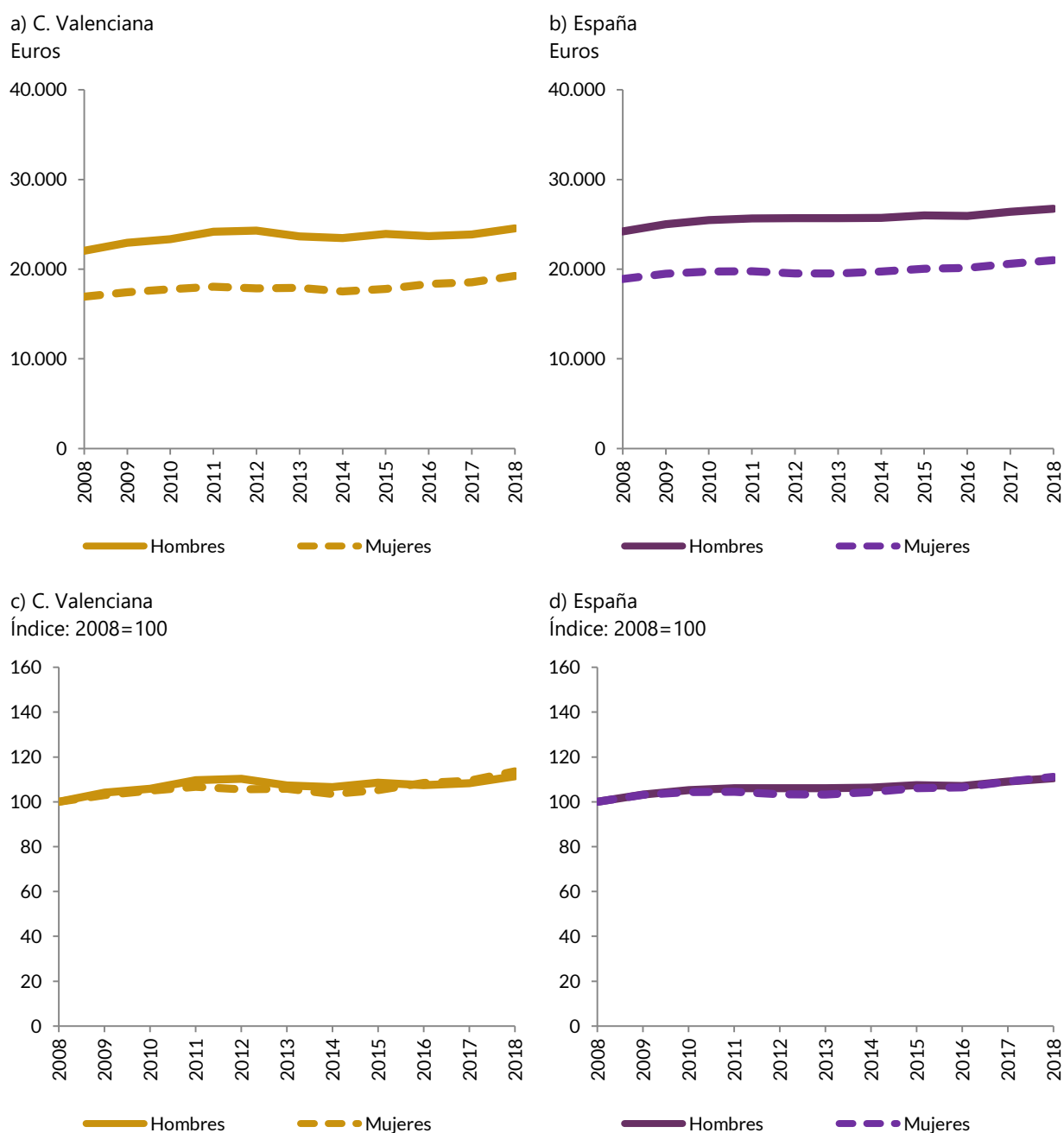
La temporalidad muestra una intensidad similar por géneros en la Comunitat Valenciana, afectando al 27,5 % de los asalariados y al 28,3 % de las asalariadas, porcentajes mayores que los nacionales en ambos casos (25,4 % y 27,2 % respectivamente). En cualquier caso, la temporalidad se encuentra tanto para hombres como mujeres en niveles próximos a los más bajos de los últimos veinte años.

El último dato disponible, referido a 2018, indica que la ganancia media anual de las mujeres es en la Comunitat Valenciana un 21,6 % inferior al de los hombres, una diferencia similar a la existente en el conjunto de España (**gráfico 5.3**). El tamaño de esa diferencia de género se ha ido reduciendo lentamente desde 2015 y se encuentra en el nivel más bajo del periodo para el que hay datos disponibles. En cualquier caso, la ganancia anual femenina es un 8,5 % menor en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España. Una parte sustancial de la diferencia salarial de género se debe al menor número de horas medias trabajadas de las mujeres en comparación con los

hombres, debido en parte a razones ya comentadas como la mayor frecuencia del trabajo a tiempo parcial y el subempleo. En realidad, una valoración más precisa de la diferencia

salarial de género requiere considerar variables laborales como el tipo de contrato, de jornada, ocupación, antigüedad y otras que tienen una importante incidencia en los salarios.

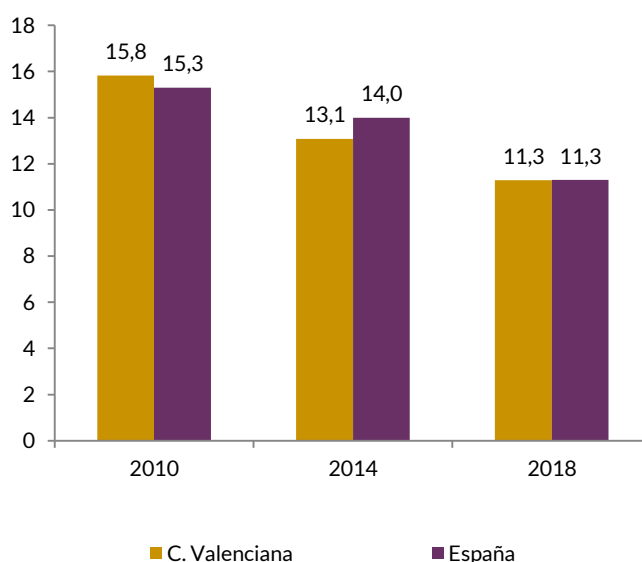
Gráfico 5.3. Ganancia media anual por trabajador y sexo. C. Valenciana y España. 2008-2018 (euros e índice)



Fuente: INE (EAES) y elaboración propia

El indicador más habitual en esta cuestión es la «Brecha salarial entre mujeres y hombres», definido por la Oficina de Estadística de la Unión Europea como la diferencia entre la ganancia por hora de hombres y de mujeres asalariados en porcentaje de la ganancia hora de los hombres.²⁴ Ese indicador se situaría para la Comunitat Valenciana en 2018 en el 11,3 %, el mismo nivel que para el conjunto de España, prosiguiendo la tendencia a la reducción de los últimos años²⁵ (**gráfico 5.4**).

Gráfico 5.4. Brecha de género. C. Valenciana y España. Varios años: 2010, 2014 y 2018 (porcentajes)



Fuente: INE (Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial) y elaboración propia

²⁴ Eurostat lo calcula únicamente para los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas pero excluye las gratificaciones extraordinarias. Más información en: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labourmarket/earnings>

²⁵ De acuerdo con la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2018, cuando se consideran también los datos de los establecimientos de menos de 10 trabajadores la ganancia media por hora trabajada de las mujeres es un 10,3 % inferior a la de los hombres en la Comunitat Valenciana, un porcentaje idéntico al del conjunto de España.

Al margen de las diferencias de género en la calidad del empleo, la tasa de paro femenina es notablemente mayor que la de los hombres (16,9 % y 11,8 % respectivamente en la Comunitat Valenciana). La brecha de género se redujo sustancialmente durante la última crisis, durante la cual algunos de los sectores más afectados, como la construcción, se caracterizaban por una menor presencia femenina. Con la recuperación la brecha en tasa de paro ha vuelto a ampliarse, aunque sin volver a niveles como los habituales durante las últimas décadas del siglo pasado o el inicio del siglo XXI.

La incidencia del paro de larga duración es también algo mayor entre las mujeres, representando un 44,9 % de todo el desempleo femenino en la Comunitat Valenciana, dos puntos más que en el caso de los hombres (42,8 % del desempleo masculino). En cualquier caso, desde el final de la crisis ese tipo de desempleo se ha reducido a mayor ritmo que el resto y las diferencias de género son menores que las habituales a lo largo de la primera década de este siglo.

A esos problemas en materia de desempleo hay que añadir la mayor frecuencia de situaciones de desánimo que llevan a las mujeres en mayor medida a ni siquiera buscar empleo. En la Comunitat Valenciana hay 2,3 mujeres desanimadas por cada hombre desanimado. En 2019 las mujeres desanimadas equivalen al 2 % de la población ocupada femenina de la Comunitat Valenciana, frente al 0,7 % en el caso de los hombres. La diferencia es incluso algo más intensa que a nivel del conjunto de España (1,8 % para mujeres y 0,7 % para hombres respectivamente).

En general usar indicadores más amplios de infrautilización del trabajo que la tasa de paro, como los implementados por el Departamento de Trabajo estadounidense, arroja diferencias de género aún mayores. Con un indicador como el U-4, que incluye también a los desanimados, la tasa se sitúa en el 18,2 % para las mujeres y el 12,3 % para los hombres. La inclusión de otros tipos de activos potenciales que no trabajan (indicador U-5) eleva esos

porcentajes al 19,2 % y 12,8 % respectivamente. Finalmente, un indicador como el U-6, que incluye no solo a parados sino también a desanimados, otros activos potenciales y ocupados involuntarios a jornada parcial, se sitúa en el 29,2 % para las mujeres y el 16,8 % para los hombres.

5.2 El empleo de los jóvenes

En comparación con la población ocupada de edades intermedias, los más jóvenes (16-24 años) presentan una situación menos favorable en muchos de los aspectos relativos a la calidad del empleo contemplados anteriormente para el conjunto del mercado de trabajo (**gráfico 5.5**).

Los jóvenes son el grupo donde más frecuente es la ocupación a tiempo parcial, afectando al 38,5 % de su empleo. La jornada a tiempo parcial ha cobrado cada vez mayor fuerza entre los jóvenes valencianos, pasando de niveles próximos al 15 % a principios de siglo hasta llegar a un máximo del 46 % en 2017. A partir de ese momento se aprecia un notable cambio de tendencia. Sin embargo, la incidencia de la jornada parcial entre los jóvenes sigue siendo algo mayor en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España. El problema es que se trata en gran medida de una situación no deseada. Pese a los avances del último quinquenio, en el 48,3 % de los casos esos trabajadores buscaban un empleo a tiempo completo, pero no han podido encontrarlo. En realidad, ese porcentaje es algo menor que para otros grupos de edad, pero la mayor frecuencia de la jornada a tiempo parcial en el empleo juvenil hace que el impacto sobre la calidad sea más acusado. Entre los jóvenes el empleo a tiempo parcial involuntario supone el 18,6 % del total, más del doble que para resto de ocupados. El problema es significativamente más intenso que en el conjunto de España.

Por otra parte, los jóvenes son también el grupo de edad en el que mayor importancia tiene el empleo asalariado privado como fuente de empleo. El 89 % del empleo juvenil en la Comunitat Valenciana era de esa naturaleza en

2019. Por el contrario, el empleo público, el autoempleo o la actividad empresarial revisten mucha menos importancia, en comparación con lo que sucede con el resto de la población.

Otro aspecto relevante donde el empleo juvenil muestra diferencias importantes es el tipo de ocupación desarrollada. Entre los jóvenes las ocupaciones de alta cualificación²⁶ suponen solo el 17 % del empleo total, un porcentaje inferior a la media nacional situada en el 20,7 %, y alejado del correspondiente al de otros grupos de edad en el caso valenciano, por encima del 30 %. Por otra parte, ese 17 % es relativamente alto en términos históricos, aunque representa una caída apreciable respecto al 20,5 % de 2017. Esta situación juvenil relativamente desfavorable en términos de tipo de ocupación desarrollada se ve confirmada por la importancia que para el empleo de los jóvenes valencianos tienen las ocupaciones propias de trabajadores no cualificados (grupo 9 de la CNO), representando el 15,6 % de su empleo total. Estas ocupaciones elementales son algo más frecuentes que para otros grupos de edad. Por otra parte, su incidencia entre los jóvenes valencianos es similar a la media nacional y en la actualidad se encuentra en niveles que se sitúan entre los más bajos de los últimos veinte años.

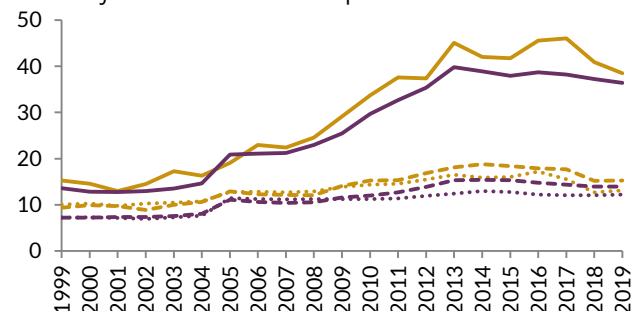
En el caso de los jóvenes de 16-24 no se ofrece el indicador de desajuste educativo para tal grupo al resultar poco informativo, dado que este hace referencia a la falta de ajuste respecto a la ocupación de los universitarios. Sin embargo, se observa que para la población de edad intermedia ese indicador toma un valor más elevado (28,4 %) que para los ocupados mayores (21,7 %), muestra una tendencia creciente para cualquier grupo de edad y es superior siempre en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España. Todo ello plantea un escenario inquietante respecto al aprovechamiento del capital humano de los jóvenes valencianos y la adecuación entre su formación y el tipo de puesto de trabajo desarrollado.

²⁶ Corresponde a los grupos 1 a 3 de la Clasificación Nacional de Ocupaciones.

Gráfico 5.5. Variables de calidad del empleo por grupo de edad. C. Valenciana y España. Varios años hasta 2019

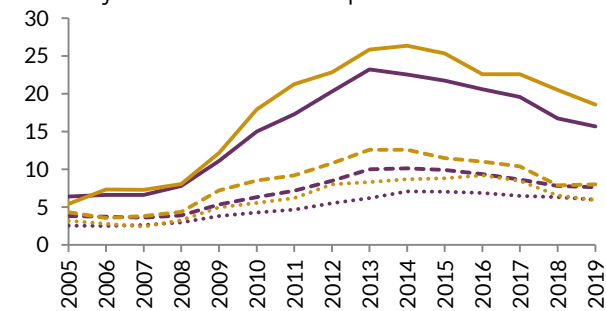
a) Ocupados a jornada parcial

Porcentaje sobre el total de ocupados



b) Ocupados a jornada parcial involuntaria

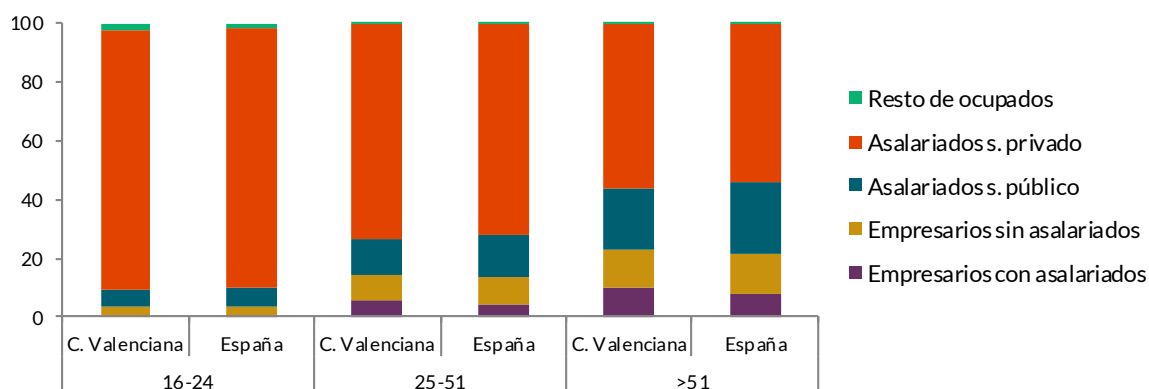
Porcentaje sobre el total de ocupados



CV. 16-24 CV. 25-51 CV. >51
ESP. 16-24 ESP. 25-51 ESP. >51

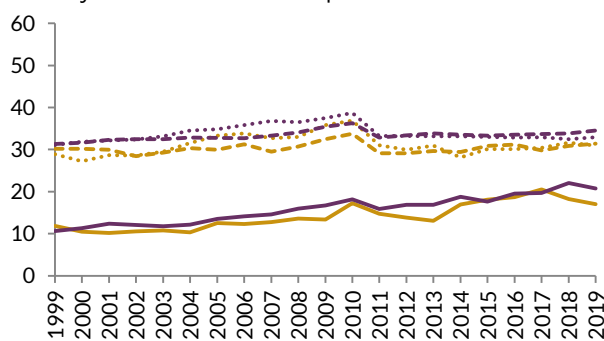
c) Ocupados por situación profesional. 2019

Distribución porcentual



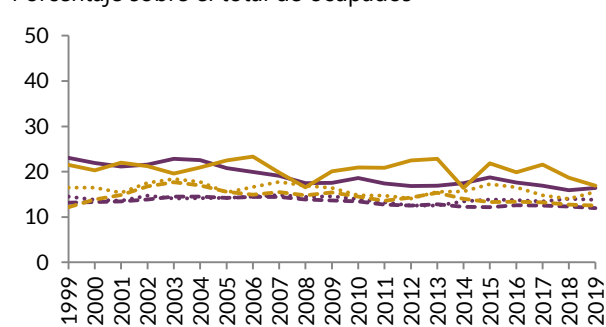
d) Ocupados en ocupaciones altamente cualificadas

Porcentaje sobre el total de ocupados



e) Ocupados en ocupaciones elementales

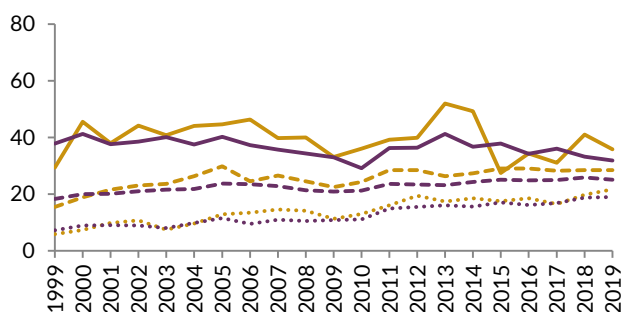
Porcentaje sobre el total de ocupados



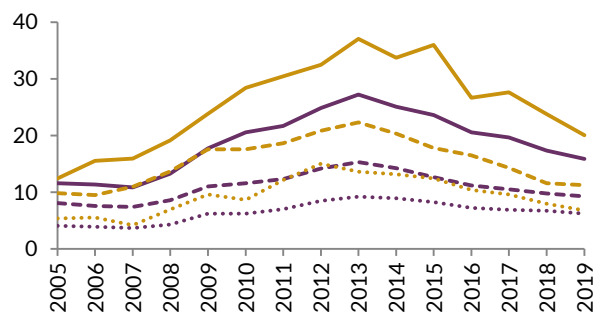
CV. 16-24 CV. 25-51 CV. >51
ESP. 16-24 ESP. 25-51 ESP. >51

Gráfico 5.5. Variables de calidad del empleo por grupo de edad. C. Valenciana y España. Varios años hasta 2019 (cont.)

f) Tasa de sobrecualificación
Porcentaje sobre el total de ocupados universitarios

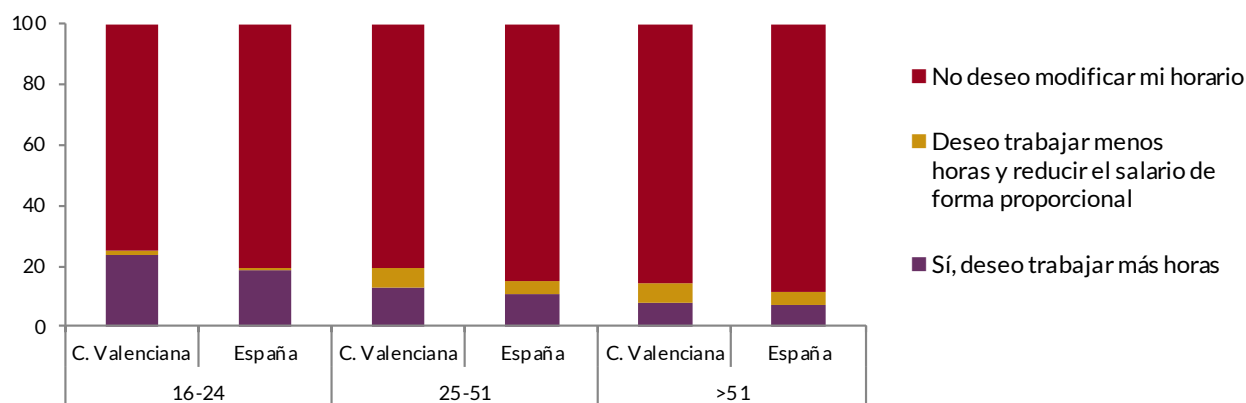


g) Ocupados subempleados
Porcentaje sobre el total de ocupados

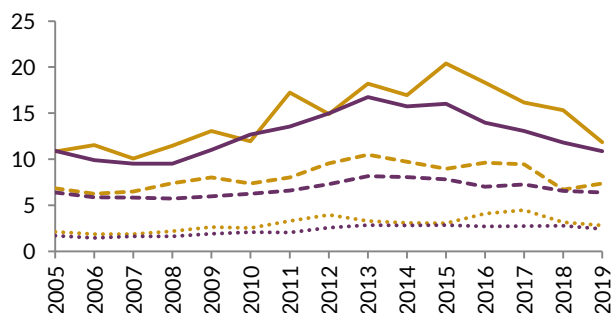


CV.16-24 CV.25-51 CV.>51
ESP.16-24 ESP.25-51 ESP.>51

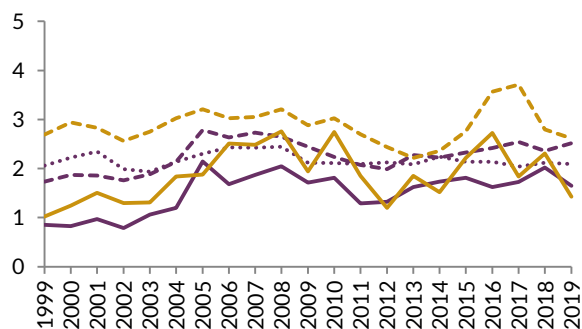
h) Ocupados por deseo de modificar su horario habitual. 2019
Distribución porcentual



i) Ocupados que buscan otro empleo
Porcentaje sobre el total de ocupados



j) Ocupados que tienen otro empleo
Porcentaje sobre el total de ocupados

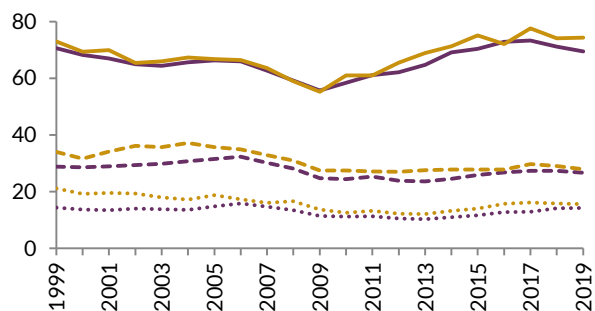


CV.16-24 CV.25-51 CV.>51
ESP.16-24 ESP.25-51 ESP.>51

Gráfico 5.5. Variables de calidad del empleo por grupo de edad. C. Valenciana y España. Varios años hasta 2019 (cont.)

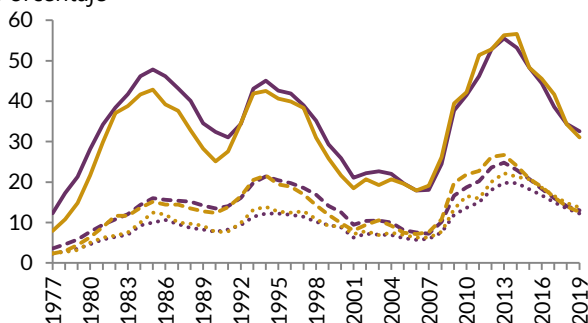
k) Tasa de temporalidad

Porcentaje sobre el total de asalariados



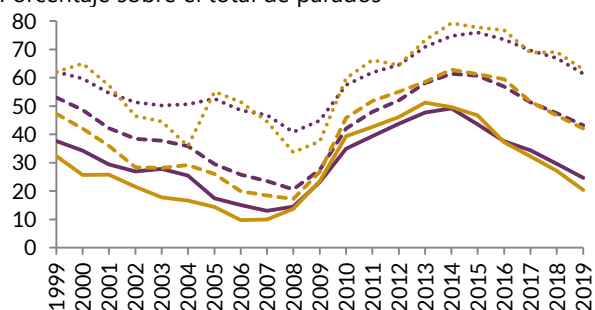
l) Tasa de paro

Porcentaje



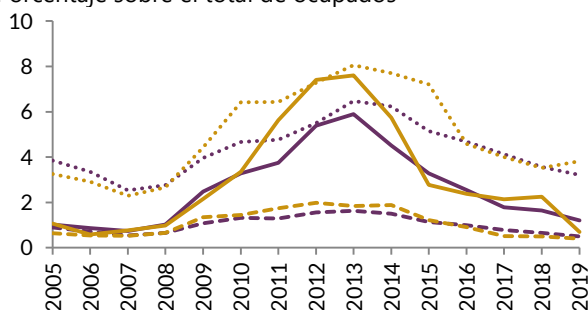
m) Parados de larga duración

Porcentaje sobre el total de parados

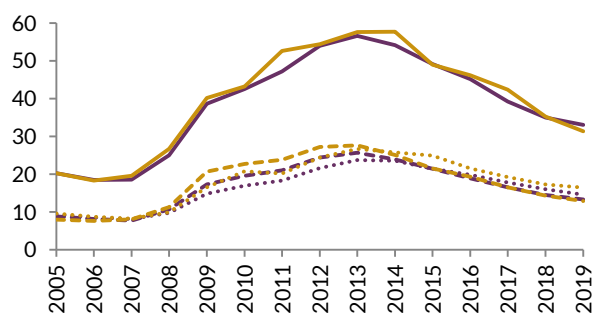


n) Inactivos desanimados

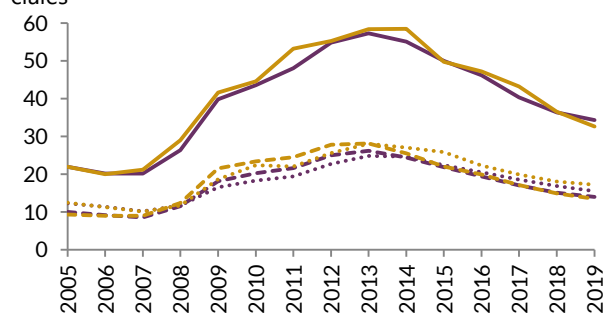
Porcentaje sobre el total de ocupados



o) U-4. Porcentaje sobre el total de parados e inactivos desanimados

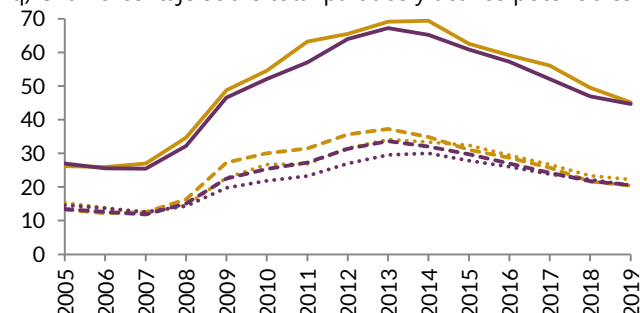


p) U-5. Porcentaje sobre el total de parados y activos potenciales



CV.16-24 CV.25-51 CV.>51
ESP.16-24 ESP.25-51 ESP.>51

q) U-6 Porcentaje sobre total parados y activos potenciales



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

También la incidencia del subempleo por insuficiencia de horas es más habitual entre los jóvenes, afectando en la Comunitat Valenciana a uno de cada cinco de los ocupados entre 16 y 24 años de edad. El porcentaje de subempleo en 2019 es prácticamente el doble que entre el resto de trabajadores. Además, la intensidad del problema es sustancialmente más acusada que en el conjunto de España (20,1 % frente a 15,9 %). El único aspecto positivo a señalar es que, tras un progresivo agravamiento de la situación hasta afectar al 37,1 % del empleo juvenil en 2013, desde 2015 se ha producido una sólida tendencia a la reducción del subempleo entre los jóvenes valencianos, más acusada que para otros colectivos y que para el conjunto de España.

Un rasgo interesante es que los jóvenes son el colectivo que muestra un mayor deseo de modificar el horario de trabajo habitual, especialmente si se trata de aumentarlo. En la Comunitat Valenciana un 24 % de los trabajadores jóvenes desea trabajar más horas, algo que solo sucede en el 18 % de los casos a nivel nacional. Por otra parte, es muy escaso el deseo de trabajar menos horas a cambio de reducir proporcionalmente el salario, apenas el 1 % de los trabajadores jóvenes valencianos optarían por esa alternativa. Aunque una gran mayoría, el 75 %, mantendría el horario habitual, ese porcentaje es mucho menor que entre otros colectivos y también se sitúa bastante por debajo de lo habitual entre los trabajadores jóvenes a nivel nacional (81 %). Esta situación está claramente relacionada con la mayor incidencia entre los jóvenes valencianos del subempleo por insuficiencia de horas, y el deseo de lograr un empleo más pleno que permita un mayor nivel de renta laboral. Por otra parte, hay que señalar que la evolución temporal es favorable, ya que en 2013 el 40 % de los trabajadores jóvenes valencianos expresaban el deseo de incrementar el horario habitual.

Las especiales carencias relativas de la calidad del empleo juvenil en la Comunitat Valenciana tienen su reflejo en una mayor propensión a buscar otro empleo. El 11,8 % de los trabajado-

res jóvenes valencianos está buscando otro empleo, algo que denota una mayor insatisfacción respecto al empleo actual. Se trata de un porcentaje mucho mayor que el existente en el resto de edades (7,4 % para edades intermedias; 2,8 % entre los mayores) y también algo mayor que el nacional (10,9 %). De nuevo el aspecto positivo es la tendencia decreciente que se observa en los últimos años a partir del máximo del 20,4 % alcanzado en 2015.

La temporalidad es probablemente el ámbito en el que las diferencias entre los jóvenes y el resto de trabajadores resultan más extremas. Esto resulta lógico dado que el muy intenso recurso al empleo temporal que caracteriza al mercado de trabajo español afecta especialmente, aunque ciertamente no de modo exclusivo, a los nuevos entrantes y, por tanto, a los más jóvenes. En 2019 el 74,3 % de los asalariados jóvenes valencianos tienen contrato temporal, un porcentaje sin duda muy elevado, que multiplica sobradamente al de las personas con edad intermedia (27,9 %) o los mayores (15,6 %) y que se sitúa por encima de la temporalidad juvenil a nivel nacional (69,5 %). Además, la temporalidad entre los jóvenes continúa en niveles cercanos a los máximos históricos, aunque durante los dos últimos años se observa un ligero descenso respecto a la tasa del 77,7 % de 2017.

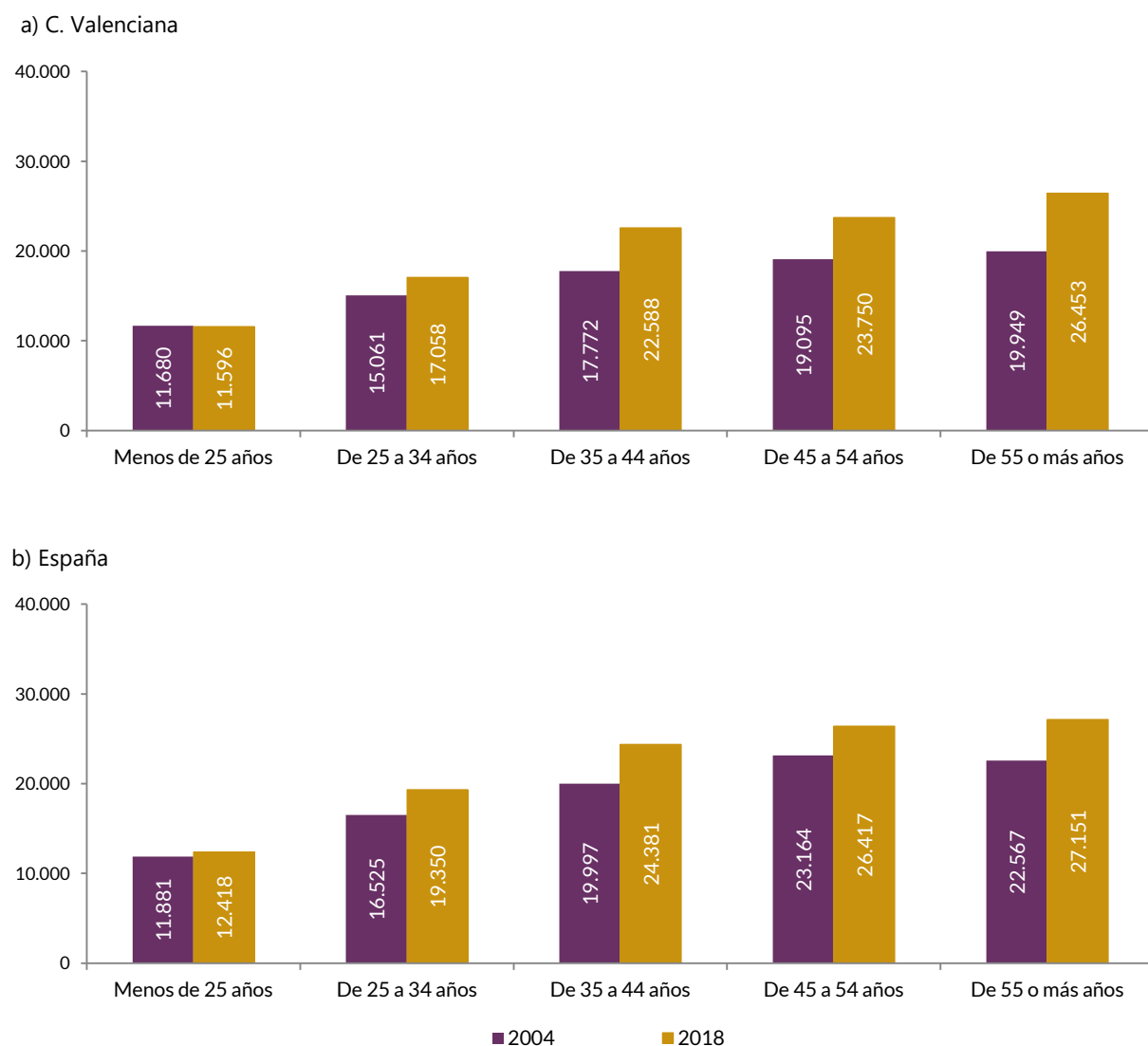
Los salarios confirman la situación desfavorable de los más jóvenes en el mercado de trabajo y, en cierto modo, la sintetiza y resume. El análisis debe realizarse con cautela, porque la muestra de asalariados menores de 25 años de la Encuesta de Estructura Salarial es más reducida que la de otros grupos de edad y, como advierte el propio INE, las estimaciones ofrecidas pueden estar afectadas por una gran variabilidad y una menor fiabilidad. Esto sucede especialmente si se trabaja a nivel más desagregado, como el regional.²⁷ Los últimos datos correspondientes a 2018 muestran que la

²⁷ Por ejemplo, para los años 2012 a 2017, la muestra de asalariados menores de 25 años en la Comunitat Valenciana es inferior a 500 personas y los datos se ofrecen con la correspondiente advertencia por parte del INE.

ganancia media anual de los más jóvenes fue de 11.596 euros, poco más de la mitad (52,4 %) de la ganancia salarial media en la Comunitat Valenciana (**gráficos 5.6 y 5.7**). La información disponible para este grupo, con todos los problemas ya observados, apunta a un patrón de salarios mucho más bajos que para el resto de trabajadores. Un elemento auxiliar de análisis lo constituye el grupo de edad más próxi-

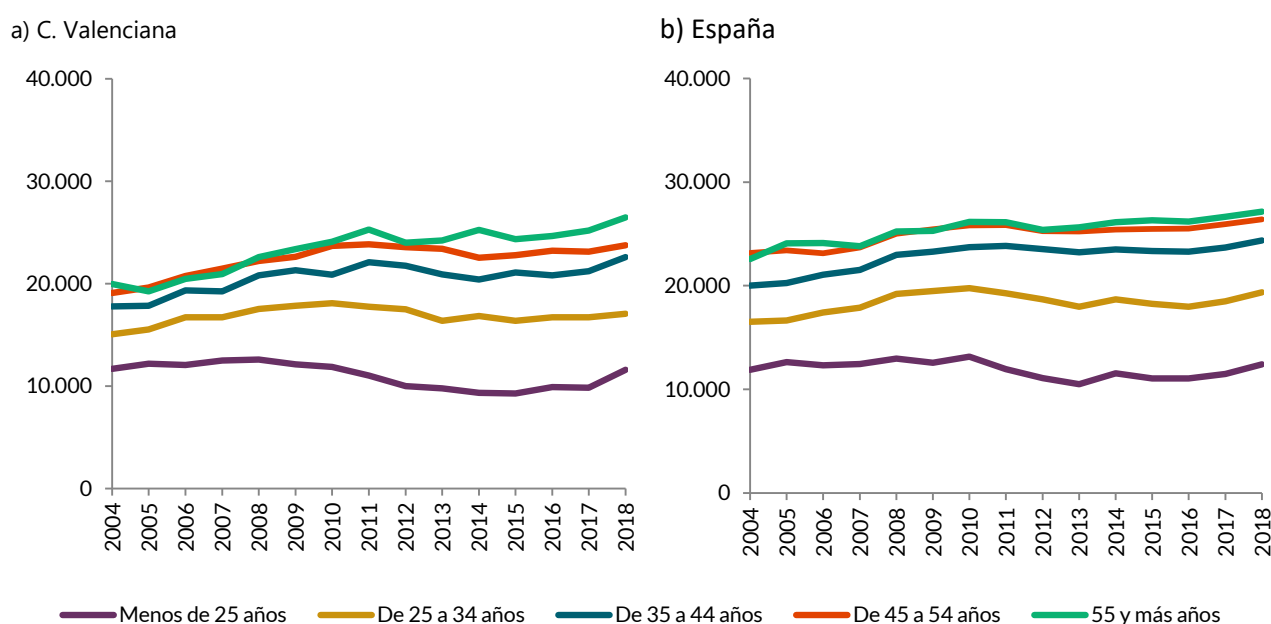
mo, el de 25 a 34 años, que muestra salarios más bajos que los trabajadores de 35 y más años y además con una brecha que tiende a crecer a lo largo del tiempo. El patrón por edades es claro, con salarios más bajos cuanto menor es la edad del trabajador y también inferiores a los salarios medios para trabajadores de esa edad en el conjunto de España.

Gráfico 5.6. Ganancia media anual por trabajador y grupo de edad. C. Valenciana y España. 2004 y 2018 (euros)



Fuente: INE (EAES) y elaboración propia

Gráfico 5.7. Ganancia media anual por trabajador y grupo de edad. C. Valenciana y España. 2004-2018 (euros)



Nota: Los valores para la población menor de 25 años de la C. Valenciana entre los años 2012 y 2017 se basan en un número de observaciones muestrales comprendido entre 100 y 500, por lo que su fiabilidad es reducida y deben interpretarse con cautela.

Fuente: INE (EAES) y elaboración propia

Estos bajos salarios se corresponden con la menor experiencia laboral de los jóvenes, pero también reflejan las limitaciones observadas anteriormente en diversas dimensiones cualitativas del empleo de los más jóvenes: empleos temporales, a tiempo parcial, ocupaciones de baja cualificación, subempleo, menor antigüedad, etc. Todas esas características repercuten negativamente en los salarios tanto en el caso de los más jóvenes como del resto de trabajadores.

Existe otro aspecto complementario a la menor calidad del empleo de los más jóvenes y que refuerza la imagen de escasas oportunidades laborales. Al margen de las características de los empleos alcanzados y su mayor o menor deseabilidad, está el problema previo de la ausencia o escasez de empleo. La tasa de paro juvenil de la Comunitat Valenciana fue del 31,1 % en 2019, una cifra extraordinariamente elevada, por encima de lo habitual en otras economías desarrolladas incluso durante las peores crisis. Desgraciadamente, esa tasa no resul-

ta extraña en términos históricos, ya que durante los últimos cuarenta años la tasa de paro juvenil valenciana apenas ha conseguido situarse por debajo del 20 % en los momentos de mayor bonanza económica y llegó a acercarse al 57 % en 2014. En realidad, el único elemento positivo a reseñar es el fuerte descenso experimentado desde 2015, de más de 25 puntos porcentuales, que ha permitido que la tasa valenciana de paro juvenil haya llegado a situarse por debajo de la nacional, situada en el 32,5 %. Esta tendencia favorable se ha visto, por otra parte, interrumpida recientemente por los efectos de la pandemia. En cualquier caso, los jóvenes son el colectivo más afectado por el desempleo, duplicando sobradamente las tasas de otros grupos de edad, situadas en torno al 13 %.

Por otra parte, aunque las situaciones de desempleo son más frecuentes entre los jóvenes, ese desempleo se caracteriza por una menor duración. El paro de larga duración (de más de doce meses) apenas representa el 20,3 % el

desempleo juvenil en la Comunitat Valenciana, menos de la mitad que entre las personas de edad intermedia y una tercera parte del existente entre los trabajadores de más edad. En este ámbito además se observa una mejora continuada durante la reciente fase de recuperación económica, quedando lejos ya porcentajes como los registrados en lo peor de la crisis (51,2 % de todo el paro juvenil en 2013).

Pese a todos los aspectos negativos señalados, los jóvenes desanimados suponen solo el 0,3 % de la población inactiva y el 0,7 % de la población ocupada de 16 a 24 años de la Comunitat Valenciana. Se trata de porcentajes mucho menores que el de la población de edad intermedia en el caso de los inactivos (2,4 %), aunque no tanto en el de los ocupados (0,4 %). Hay que tener en cuenta que en este ámbito influye notablemente la importancia a estas edades de cursar estudios como alternativa a la participación en el mercado de trabajo y motivo de inactividad.

En cualquier caso, los indicadores más amplios de infrautilización del trabajo apuntan a la existencia problemas diferenciales de empleo de mayor magnitud de lo que indica la tasa de paro. Si se incluye a los desanimados (U-4) la tasa de los jóvenes se sitúa en el 31,4 %, en el 32,6 % si se añaden otros tipos de activos potenciales que no trabajan (indicador U-5) y en el 45,1 % considerando también a los ocupados involuntarios a tiempo parcial (indicador U-6), con una diferencia de casi 25 puntos porcentuales respecto a las personas de edad intermedia.

5.3 El empleo de los mayores

Los trabajadores más maduros, con edades ya relativamente próximas a la edad de jubilación, constituyen otro grupo cuya situación presenta, o puede presentar, dificultades específicas. Los problemas para estos trabajadores son de naturaleza distinta a los de los más jóvenes y tienen un origen diferente, pero también pueden incidir de modo notable en la calidad de su empleo y en sus oportunidades laborales. En el caso de los mayores no se trata

en general de nuevos entrantes carentes de experiencia, sino de trabajadores con experiencia que pierden su empleo anterior o retornan al mercado de trabajo tras haberlo abandonado en el pasado por diversos motivos, familiares o de otro tipo. Para ellos el problema reside en la obsolescencia e inadecuación reales o percibidas por las empresas de su formación, competencias y experiencia laboral previa. Además, la menor vida laboral futura reduce la rentabilidad esperada de invertir en nueva formación y actualizar el capital humano. En periodos de intenso cambio estructural de la economía como el que se vive en la actualidad, caracterizado por un rápido y generalizado proceso de transición hacia la economía digital, este tipo de problemas no hace sino agravarse (Pérez [dir.] *et al.* 2020; Frey y Osborne 2017; Doménech *et al.* 2018).

La situación laboral de este grupo de población es un tanto paradójica. Por una parte, y para la mayoría de sus miembros, se trata del grupo con una posición laboral más favorable dentro de la población ocupada en términos de empleo y de muchas de las dimensiones de calidad del mismo. Por otra parte, se encuentra expuesto a un riesgo muy notable de deterioro de esa posición y para buena parte de sus miembros las oportunidades laborales son especialmente reducidas y de peor calidad.

En comparación con trabajadores de menor edad, los trabajadores mayores (52 años o más) presentan los menores porcentajes de trabajo a jornada parcial (**gráfico 5.5**). En el caso de la Comunitat Valenciana el porcentaje se sitúa en el 13,1 %, algo menor que el de los trabajadores con edad intermedia y mucho menor que el de los más jóvenes, que es del 38,5 %. Aunque se encuentra en niveles superiores a los del siglo pasado, la jornada a tiempo parcial muestra una tendencia a la baja desde los máximos alcanzados durante la última crisis pre-COVID (18,8 % en 2014). El 45,2 % de ese empleo es involuntario, estando motivado por no encontrar un trabajo con jornada a tiempo completo, un porcentaje menor que entre el resto de la población. El efecto

conjunto de la menor frecuencia del empleo a tiempo parcial y un grado más bajo de involuntariedad para este colectivo hace que el problema de calidad sea menos acusado en términos relativos. El empleo parcial involuntario afecta solo al 5,9 % de los trabajadores mayores, un porcentaje sustancial, pero notablemente más bajo que entre la población de menos edad.

La situación profesional se caracteriza por una elevada presencia de empleo público, que supone el 21 % de su ocupación, así como por la relevancia del autoempleo y la actividad empresarial. El empleo asalariado en el sector privado solo supone el 56 % del total. Las diferencias son muy notables respecto al resto de trabajadores. Esa distinta composición apunta a una mayor calidad y estabilidad del empleo como consecuencia de una carrera profesional lógicamente más avanzada, al menos para quienes han podido mantenerla de modo más o menos ininterrumpido en el pasado, habiendo dejado ya muy atrás la fase inicial de inserción laboral. Por otra parte, cabe esperar una situación algo diferente para aquellos mayores que vean truncada su carrera profesional.

En ese mismo sentido es reseñable la mayor frecuencia de las ocupaciones de alta cualificación en el caso de los mayores, con un peso del 31 % en el empleo. Es un porcentaje relativamente bajo en el contexto internacional, pero claramente muy superior al que existe entre los jóvenes (17 %). La situación es muy semejante a la de la población valenciana con edades intermedias y solo algo peor que la de los mayores a nivel nacional (32,9 %). Esa mayor presencia es, por otra parte, esperable. Entre las ocupaciones de alta cualificación se encuentran las de directores, gerentes y otras similares, posiciones que requieren a menudo un cierto desarrollo previo de la carrera profesional en niveles inferiores. Se trata de procesos que en general requieren cierto tiempo para su maduración. Por otra parte, no deja de resultar preocupante que el peso de ese tipo de ocupaciones dentro del empleo total de los

mayores parezca haberse estancado desde hace bastantes años.

Otro elemento inquietante es la notable presencia de ocupaciones elementales propias de trabajadores no cualificados. En la Comunitat Valenciana suponen el 15,6 % del empleo de los mayores, un porcentaje similar al de los jóvenes (16,9 %) y mayor que el de los trabajadores de edad intermedia (12,5 %). Además, se trata de un tipo de ocupación más frecuente que en el caso nacional (13,8 %) y que en el último año muestra un repunte apreciable. Resulta preocupante que en edades próximas a la finalización de la vida laboral las ocupaciones más elementales sean prácticamente tan frecuentes como para los jóvenes que inician su inserción en el mundo del trabajo. Esto apunta a una especial dificultad para aquellos mayores que tienen que reinserirse en el mercado laboral y llegan a la jubilación sin haber conseguido desarrollar una carrera profesional continua.

Por otra parte, en el caso de los mayores los problemas de desajuste educativo son menos intensos que para el resto de colectivos. En primer lugar, esto se debe a los menores niveles de estudios que en general caracterizan a estos trabajadores en comparación con el resto de generaciones posteriores, que han podido disfrutar de más oportunidades educativas. En segundo lugar, tal y como se ha comentado, las ocupaciones de alta cualificación son más frecuentes a estas edades. Es lógico que en circunstancias normales los problemas de desajuste laboral vayan corrigiéndose con el paso del tiempo hasta alcanzar emparejamientos más adecuados entre trabajador y puesto de trabajo. El 21,7 % de los trabajadores mayores valencianos con estudios universitarios estarían desarrollando ocupaciones que *a priori* no requieren tanta formación. El indicador de desajuste es más reducido que para el resto de trabajadores (28,4 %). Sin embargo, resulta una situación poco satisfactoria, por tratarse de vidas laborales tan maduras, para las que los problemas de ajuste deberían ser escasos. También resulta preocupante su mayor inten-

sidad en comparación con el 18,9 % de media nacional. Además, el indicador muestra una tendencia creciente que parece intensificarse en los dos últimos años, situándose en máximos históricos. Todo esto apunta a un progresivo deterioro del empleo de los mayores.

La incidencia del subempleo es, sin embargo, más reducida entre los trabajadores mayores que para el resto. La insuficiencia de horas afecta al 6,8 % de los trabajadores mayores de la Comunitat Valenciana, una situación similar a la del conjunto de España (6,2 %) y claramente más favorable que la de los trabajadores de menos edad. Además, el subempleo de los mayores valencianos sigue una clara tendencia decreciente desde el máximo alcanzado en 2012 con un 15 %. Por ese motivo, los mayores son también quienes menos deseos muestran de modificar su horario en comparación con otros grupos de edad, especialmente si se trata de aumentar las horas de trabajo. Solo el 8 % de los trabajadores mayores valencianos favorecen esa opción, en comparación con el 24 % de los más jóvenes o el 13 % del resto. Sin embargo, el porcentaje de partidarios de trabajar menos horas aún a costa de una disminución similar del salario, situado en el 6 %, es mucho mayor que el de los jóvenes. Todo esto apunta a menores problemas de calidad del empleo en este ámbito en comparación con otros trabajadores. Por otra parte, los trabajadores mayores valencianos muestran una mayor inclinación a modificar el horario de lo que es habitual en el conjunto de España. En ese contexto, son los trabajadores que en menor medida buscan otro empleo, solo el 2,8 % de ellos (frente al 11,8 % de los trabajadores jóvenes valencianos y el 7,4 % del resto). Además, ese porcentaje muestra una tendencia a la baja en los últimos años.

La temporalidad también afecta a este tipo de trabajadores, pero en mucha menor medida que a los trabajadores más jóvenes. Se trata de una modalidad contractual que se utiliza con más profusión, aunque no exclusivamente, en las fases iniciales de la relación laboral y, por tanto, debería ir perdiendo relevancia con la

edad. Aunque la tasa de temporalidad de los mayores valencianos (15,6 %) es sustancialmente más baja que la de los trabajadores con edades intermedias (27,9 %) y mucho menor que la de los jóvenes (74,3 %), no deja de estar situada en unos niveles elevados en comparación con lo habitual en otros países de nuestro entorno. Además, es algo superior a la media nacional para mayores (14,2 %), aunque desde 2017 ha descendido de modo suave.

Este colectivo disfruta de los salarios más elevados, con una ganancia media anual que los últimos datos de la Encuesta de Estructura Salarial, referidos a 2018, sitúan para los mayores de 54 años en la Comunitat Valenciana en 26.453 euros, un 19,6 % por encima de la media de la región. La ventaja salarial respecto a los trabajadores de menos edad es persistente y corresponde a la mayor calidad de su empleo, más estable, en ocupaciones de mayor cualificación y que se caracteriza por una mayor antigüedad en el empleo, más experiencia laboral, más capital humano específico y una inserción más ajustada. De nuevo hay que advertir que esta situación media representa bien a los trabajadores mayores que han mantenido su empleo, pero no tanto a quienes han visto truncada su carrera laboral por despidos u otras razones, cuyas circunstancias se asemejan en ocasiones mucho más a la de los nuevos entrantes en el mercado de trabajo.

Aunque el salario es también algo más bajo, un 2,64 %, que la media nacional de los trabajadores de esta edad (27.151 euros de ganancia anual), hay que hacer notar que la brecha es menor que en el resto de grupos de edad (**gráficos 5.6 y 5.7**) y, además, se encuentra en los niveles mínimos para el periodo para el que existen datos disponibles (2004-2018).

En conjunto podría considerarse que la situación laboral de los trabajadores mayores es, en muchas dimensiones, relativamente favorable desde el punto de vista del conjunto del grupo, aunque esa ventaja parece ir erosionándose y no ser representativa de lo que ocurre con los mayores que pierden su empleo o se plantean la vuelta al mercado laboral tras haberlo aban-

donado en el pasado. En ese sentido, la evolución de la tasa de paro ilustra claramente la tendencia al deterioro de su situación relativa. El desempeño de este colectivo en este ámbito se caracteriza por haber sido sistemáticamente mejor que el del resto de trabajadores. Ciertamente sus tasas de paro resultan muy elevadas para lo que es habitual en otras economías, pero siempre habían sido menores que las de otros trabajadores. Sin embargo, en la actualidad la tasa de paro del 13,7 % de los mayores en la Comunitat Valenciana es incluso más elevada que la de la población de edad intermedia (12,6 %), aunque continúa siendo muy inferior a la de los más jóvenes (31,1 %). Una tendencia parecida, pero menos acusada, se observa en el caso del conjunto de España, aunque la tasa nacional de paro de los mayores (12,2 %) es algo más baja que la valenciana.

Por otra parte, la tasa de paro de los mayores muestra un fuerte descenso en la Comunitat Valenciana, tras mantenerse en niveles extraordinariamente elevados durante la última crisis y alcanzar un máximo histórico del 22,2 % en 2013. Ese descenso es más intenso que en el conjunto de España, del mismo modo que el aumento fue también mayor en la Comunitat durante el periodo de crisis.

Los especiales problemas de empleabilidad de los trabajadores mayores que no logran mantener su empleo quedan de manifiesto por la mayor duración de sus periodos de desempleo. El 63 % de los parados mayores en la Comunitat Valenciana están en esa situación desde hace más de un año. Ese paro de larga duración afecta a casi dos de cada tres de ellos. Se trata de una incidencia muy intensa, pese a mostrar una mejora significativa respecto a 2014, cuando el 79,3 % de todo el paro de los mayores era de larga duración. Es de interés notar que incluso en los momentos más favorables el paro de larga duración tiene un gran peso en este colectivo. Así, en 2008 y tras años de expansión prácticamente ininterrumpida ese tipo de desempleo suponía aún el 33,7 % de todo el paro de los mayores en la Comunitat Valenciana. Todo esto apunta a una mayor

incidencia de los problemas de histéresis para este grupo, ya que el peso del paro de larga duración es bastante menor entre las personas con edad intermedia (42,1 %) y los jóvenes (20,3 %). La avanzada edad y la falta de adecuación de la formación y las competencias hacen a muchos de ellos candidatos menos atractivos para las empresas, por lo que van convirtiéndose en parados de larga duración. Conforme aumenta la duración del desempleo se va reduciendo a su vez la intensidad del proceso de búsqueda activa de empleo y aumentan los problemas de obsolescencia de su capital humano, recortando aún más su empleabilidad. Se trata de un círculo vicioso que se retroalimenta a sí mismo, aumentando el desempleo estructural de la economía, y que puede afectar de modo especial a los mayores.

Los casos de desánimo son también especialmente frecuentes entre los mayores. Considerar el peso en el total de inactivos distorsionaría los resultados, dada la abrumadora presencia de jubilados entre la población de 52 o más años. Resulta más conveniente poner las cifras de desanimados en relación con las de ocupados. En el caso de la Comunitat Valenciana equivalen al 3,8 % de los ocupados con esa edad, un porcentaje muy superior al vigente entre los jóvenes (0,7 %) y el resto de edades (0,4 %). La intensidad del problema es mayor que en el conjunto de España, donde los desanimados equivalen al 3,2 % de los ocupados mayores.

En línea con lo que muestra la tasa de paro estándar, los indicadores más amplios de infrautilización del trabajo sitúan a los mayores en una situación algo menos favorable que las personas de edad intermedia, pero claramente preferible a la de los jóvenes. Para los mayores el indicador U-4, que incluye a los desanimados, se sitúa en el 16,4 %, el indicador U-5 que incluye otros activos potenciales que no trabajan en el 17,3 % y el indicador U-6, que tiene en cuenta el empleo involuntario a tiempo parcial, en el 22,2 %.

En definitiva, los mayores parten de una mejor situación laboral y cuentan en general con un

empleo más estable, pero en caso de perderlo se encuentran en una posición especialmente delicada, con fuertes problemas de empleabilidad y oportunidades laborales caracterizadas por una menor calidad.

5.4 El empleo de los extranjeros

Los inmigrantes procedentes de otros países pueden presentar problemas específicos de inserción laboral ligados a barreras culturales, dificultades con el idioma, problemas en la homologación de su titulación académica o falta de información y de capital relacional. Todo esto produce dificultades para trasladar con la misma eficacia que en sus países de origen conocimientos, experiencia laboral y competencias. Estos obstáculos pueden verse mitigados por la voluntad especialmente intensa de participar en el mercado de trabajo, característica de quien emigra a otro país con el fin de trabajar y mejorar sus condiciones de vida.

Tanto las dificultades de empleabilidad de este colectivo como su mayor disponibilidad a aceptar empleos menos satisfactorios tienden a propiciar una mayor frecuencia de los empleos con menor atractivo relativo (**gráfico 5.8**).

Los trabajos a tiempo parcial tienen más peso entre los extranjeros (22,5 % de su total de empleo) que entre los nacionales (14,9 %). Su importancia para los extranjeros ha ido disminuyendo con la recuperación económica desde el 30,3 % de 2013, pero en 2019 se aprecia una ruptura de esa buena tendencia. En cualquier caso, la incidencia entre los extranjeros es mayor que en el conjunto de España (19,5 %). Además, el carácter involuntario de este tipo de empleo es especialmente acusado para este colectivo. Prácticamente, dos de cada tres empleos a jornada parcial (64,5 %) se deben a no haber encontrado alternativas a tiempo completo. A pesar de tratarse de un porcentaje muy elevado, representa una mejora respecto a la situación previa al inicio de la última recuperación. Como resultado de los dos factores señalados, en la Comunitat Valenciana el empleo a tiempo parcial involuntario representa

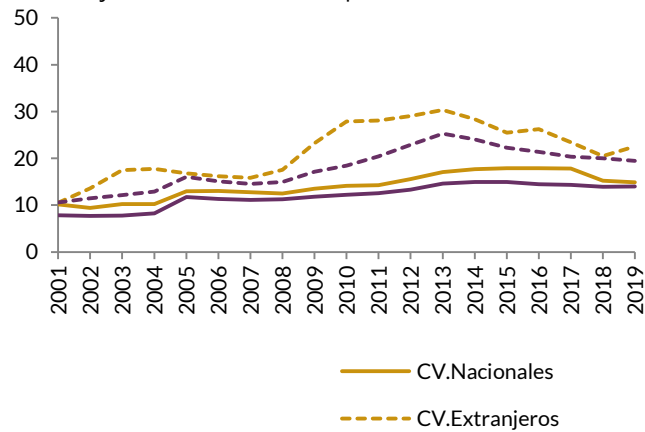
un 14,5 % de la población ocupada extranjera frente al 7 % de los nacionales.

El rasgo más distintivo de la composición del empleo por situación profesional es la escasísima importancia del sector público como fuente de trabajo para los extranjeros. El empleo público apenas representa el 1,6 % del empleo para los extranjeros en la Comunitat Valenciana, mientras que supone el 16 % de empleo para los nacionales. Justamente lo contrario sucede con el empleo asalariado privado (78,4 % del empleo de los extranjeros), principal fuente empleo, pero también con el autoempleo y la actividad empresarial. Los empresarios sin asalariados suponen el 12,2 % del empleo y los empresarios con asalariados otro 6,9 %. Esa composición puede suponer un mayor grado de inestabilidad e incertidumbre del empleo en el caso de los extranjeros.

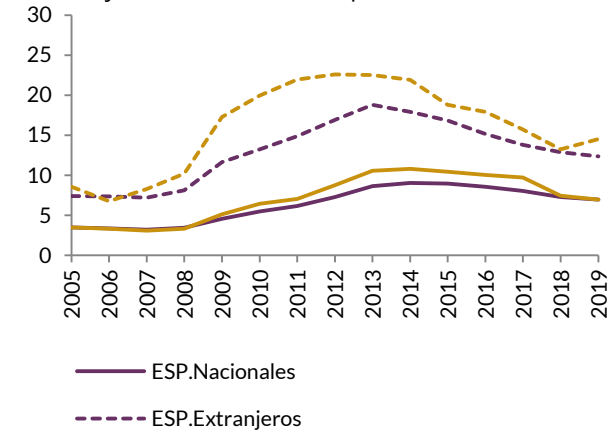
Existen también grandes diferencias por nacionalidad en el tipo de tareas desempeñadas. Las ocupaciones de alta cualificación son mucho más escasas entre los extranjeros y suponen solo el 16 % de su empleo en el caso de la Comunitat Valenciana. Su importancia entre los nacionales es más del doble (33 % del empleo). Por otra parte, la situación de los extranjeros de la Comunitat Valenciana es prácticamente idéntica a la que se da en el conjunto de España y las cifras indican una tenue tendencia al alza. El porcentaje comentado del 16 % supone el máximo registrado en lo que va de siglo y la brecha respecto a los nacionales es algo inferior a la del conjunto del país. Diferencias incluso de mayor magnitud se observan respecto a las ocupaciones elementales. A ese tipo de trabajos corresponde el 26,7 % del empleo de extranjeros en la Comunitat Valenciana y solo el 11,3 % del empleo nacional. La situación de los extranjeros es en este aspecto concreto algo mejor que en el conjunto de España y además muestra una continua mejoría desde el final de la crisis, cuando se alcanzó un 36,8 %.

Gráfico 5.8. Variables de calidad del empleo por nacionalidad. C. Valenciana y España. Varios años hasta 2019

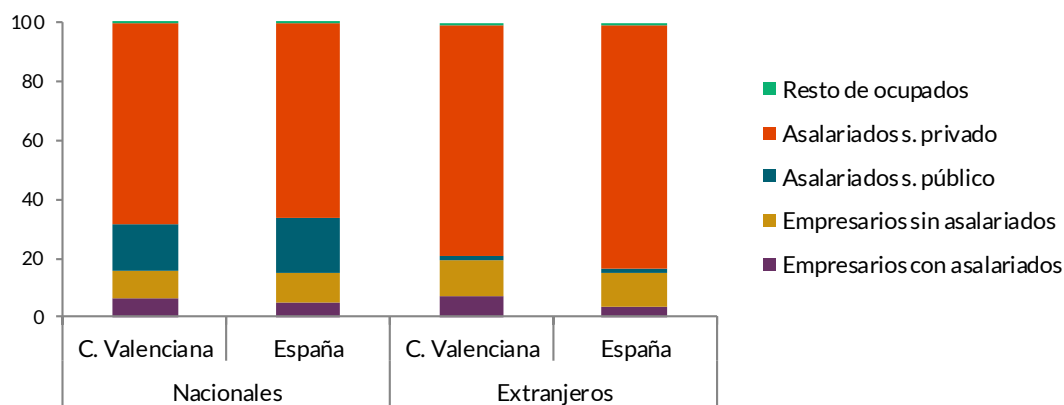
a) Ocupados a jornada parcial
Porcentaje sobre el total de ocupados



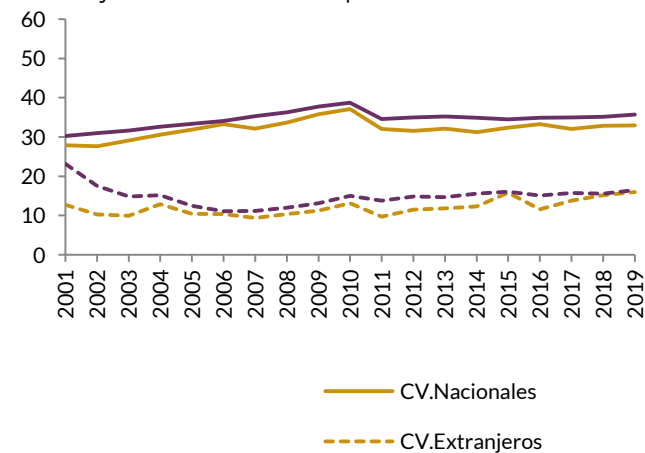
b) Ocupados a jornada parcial involuntaria
Porcentaje sobre el total de ocupados



c) Ocupados por situación profesional. 2019
Distribución porcentual



d) Ocupados en ocupaciones altamente cualificadas
Porcentaje sobre el total de ocupados



e) Ocupados en ocupaciones elementales
Porcentaje sobre el total de ocupados

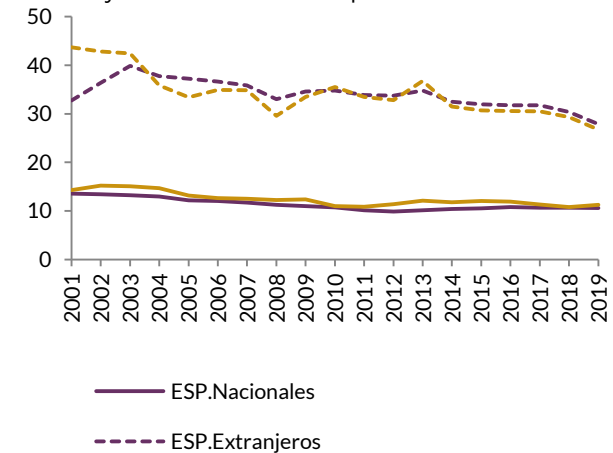
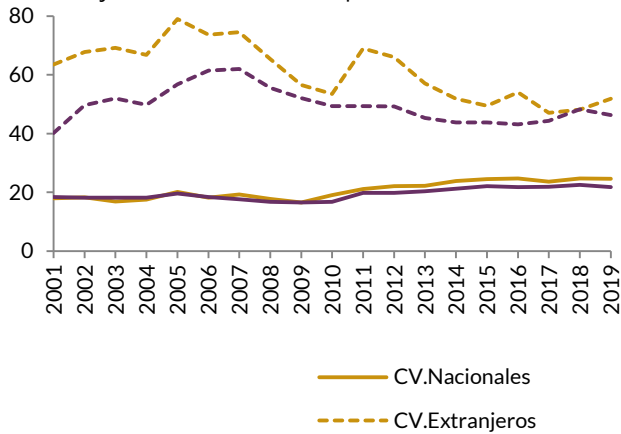


Gráfico 5.8. Variables de calidad del empleo por nacionalidad. C. Valenciana y España. Varios años hasta 2019 (cont.)

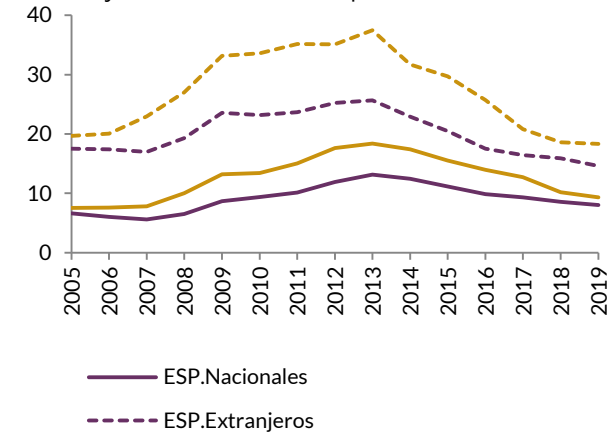
f) Tasa de sobrecualificación

Porcentaje sobre el total de ocupados universitarios



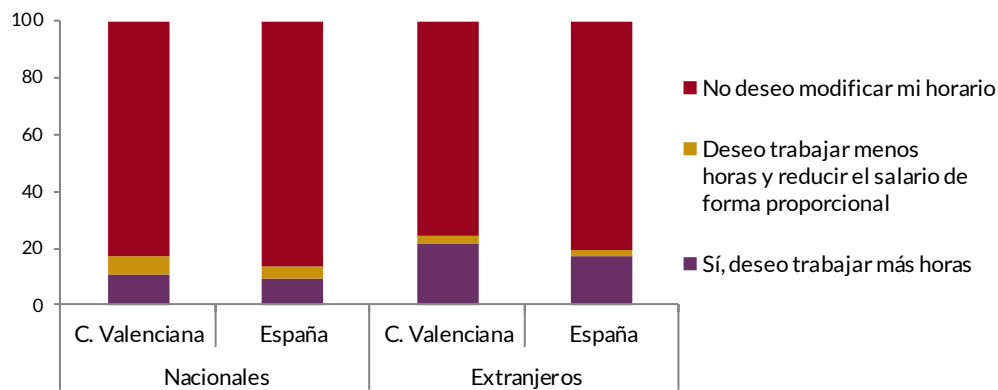
g) Ocupados subempleados

Porcentaje sobre el total de ocupados



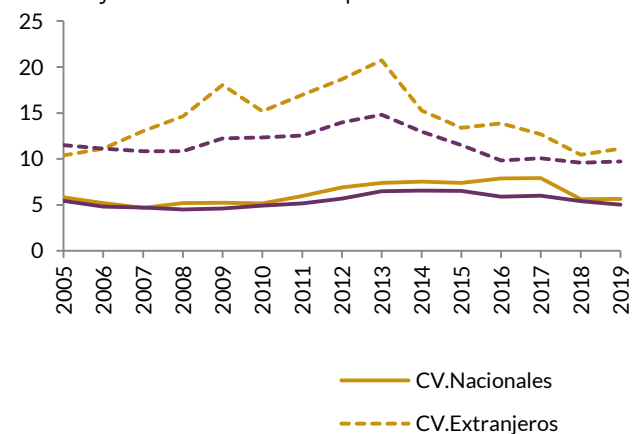
h) Ocupados por deseo de modificar su horario habitual. 2019

Distribución porcentual



i) Ocupados que buscan otro empleo

Porcentaje sobre el total de ocupados



j) Ocupados que tienen otro empleo

Porcentaje sobre el total de ocupados

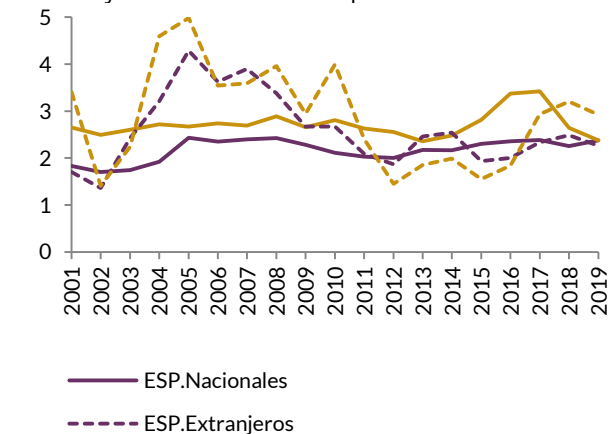
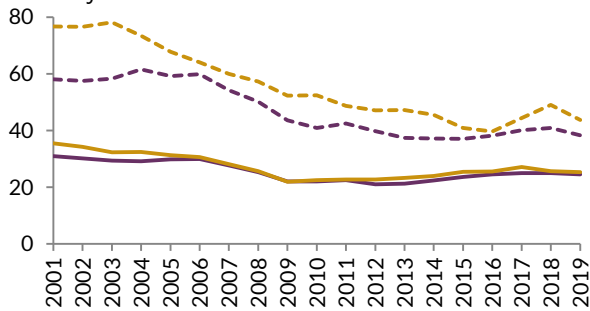


Gráfico 5.8. Variables de calidad del empleo por nacionalidad. C. Valenciana y España. Varios años hasta 2019 (cont.)

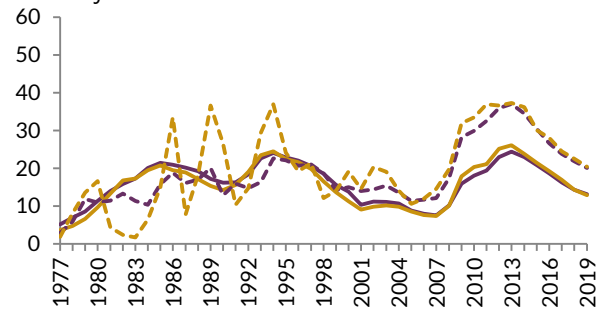
k) Tasa de temporalidad

Porcentaje sobre el total de asalariados



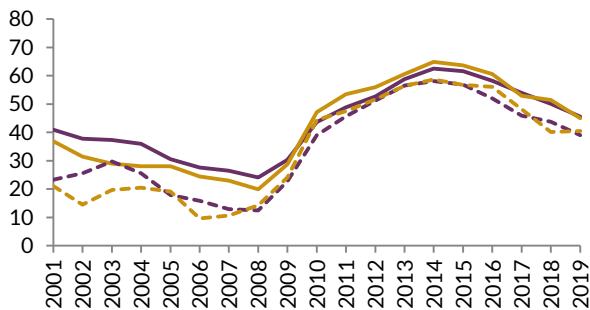
l) Tasa de paro

Porcentaje



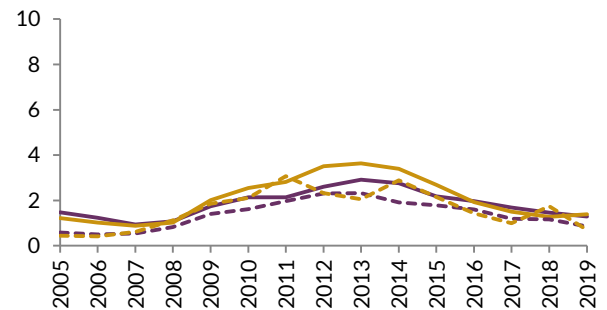
m) Parados de larga duración

Porcentaje sobre el total de parados

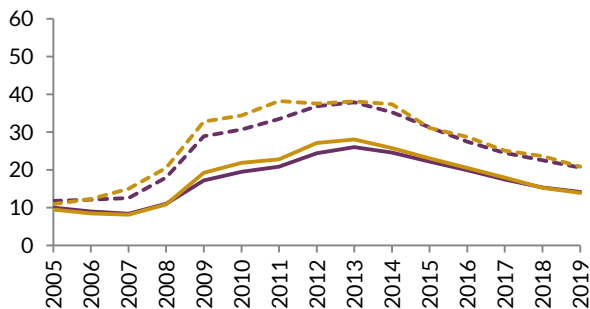


n) Inactivos desanimados

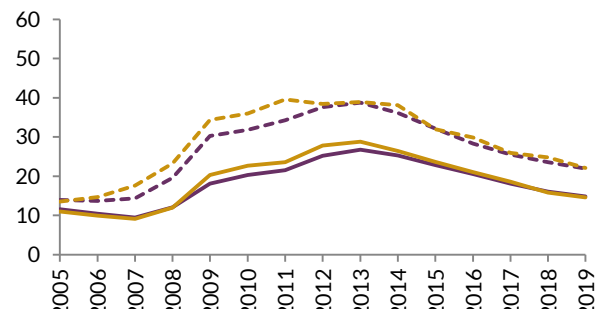
Porcentaje sobre el total de ocupados



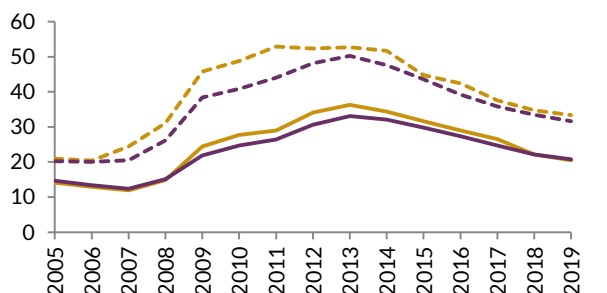
o) U-4. Porcentaje sobre el total de parados e inactivos desanimados



p) U-5. Porcentaje sobre el total de parados y activos potenciales



q) U-6. Porcentaje sobre el total de parados y activos potenciales



— CV.Nacionales — ESP.Nacionales
- - - CV.Extranjeros - - - ESP.Extranjeros

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

En definitiva, los extranjeros tienden a ocupar en mayor medida las ocupaciones más elementales y de menor cualificación, mientras que su presencia es mucho más escasa en las ocupaciones de más calidad y que requieren más formación. Ese patrón muestra en los últimos años una tendencia a mejorar continua pero modesta.

La baja presencia de ocupaciones de calidad hace que exista entre los extranjeros un mayor desajuste entre puesto de trabajo y formación del trabajador. La mayoría de los trabajadores universitarios extranjeros en la Comunitat Valenciana sufren ese problema (51,9 % del total). Se trata de un porcentaje de desajuste que más que duplica el de los nacionales (24,6 %). Además, el periodo 2018-2019 refleja una ruptura respecto a la tendencia previa de disminución del desajuste entre los extranjeros, tendencia que había permitido converger a los niveles medios de los extranjeros en el conjunto de España. Esta situación apunta a la existencia de especiales dificultades de los extranjeros para rentabilizar su capital humano formativo.

El subempleo afecta al 18,3 % de los ocupados extranjeros en la Comunitat Valenciana, un porcentaje que prácticamente duplica al de los nacionales, situado en el 9,3 %. Además, la incidencia es mayor que la habitual entre el conjunto de extranjeros que trabajan en España, donde el porcentaje es del 14,6 %. Sin embargo, el subempleo de los extranjeros en la Comunitat Valenciana ha experimentado un descenso sostenido desde 2013 mucho más acusado que el registrado a nivel nacional, dejando atrás una tasa máxima del 37,5 % y situándose en mínimos de las últimas dos décadas.

La fuerte incidencia del subempleo por insuficiencia de horas se refleja en un deseo especialmente intenso de aumentar las horas trabajadas. El 21,6 % de los trabajadores extranjeros desearía trabajar más horas, algo que solo ocurre con el 10,8 % de los nacionales. Del mismo modo, apenas el 2,6 % de los trabajadores extranjeros optaría por disminuir simul-

táneamente horas y salario, frente al 6,6 % de los trabajadores nacionales de la Comunitat Valenciana. Todo esto refleja la peor calidad y la mayor insuficiencia de los empleos de los extranjeros, que en mayor medida querrían trabajar más y aumentar sus rentas. Resulta por tanto lógico que entre los extranjeros abunden más quienes buscan otro empleo diferente al actual. El 11,1 % de los trabajadores extranjeros de la Comunitat Valenciana están inmersos en un proceso de ese tipo frente a solo el 5,7 % de los trabajadores nacionales. Este tipo de conducta es algo más habitual que en el conjunto de España, pero resulta ahora mucho menos frecuente que en el peor momento de la Gran Recesión, cuando caracterizaba al 20,7 % de los trabajadores extranjeros de la Comunitat Valenciana.

También el empleo temporal está mucho más extendido entre los extranjeros que entre los nacionales, aunque entre estos últimos resulte asimismo muy habitual. La temporalidad en la Comunitat Valenciana es del 43,8 % entre los asalariados extranjeros, una tasa muy superior al 25,3 % de los asalariados nacionales. La situación para los extranjeros es algo mejor en el conjunto de España, con una tasa de temporalidad del 38,4 %. Por otra parte, la evolución a lo largo del periodo es claramente positiva, ya que a principios de siglo la tasa de temporalidad de los extranjeros en la Comunitat Valenciana estaba próxima al 80 %. Tras un cierto repunte en 2017 y 2018, la tendencia descendente volvió a retomarse en el año 2019.

El salario medio de los extranjeros en la Comunitat Valenciana en 2018 se sitúa en 17.589 euros, un 21,7 % menos que los nacionales (**gráfico 5.9**). Los datos indican que esa brecha tiene un carácter estructural, con un significativo incremento respecto a los niveles de 2006 (15,3 %). El dato de 2018 podría sugerir un cambio de tendencia, aunque el crecimiento de los salarios de los extranjeros en la Comunitat Valenciana se antoja un tanto excesivo.²⁸ También en este caso el salario refleja

²⁸ Aunque como el propio INE manifiesta en la nota de prensa que acompaña a esos últimos datos de 2018: «Los

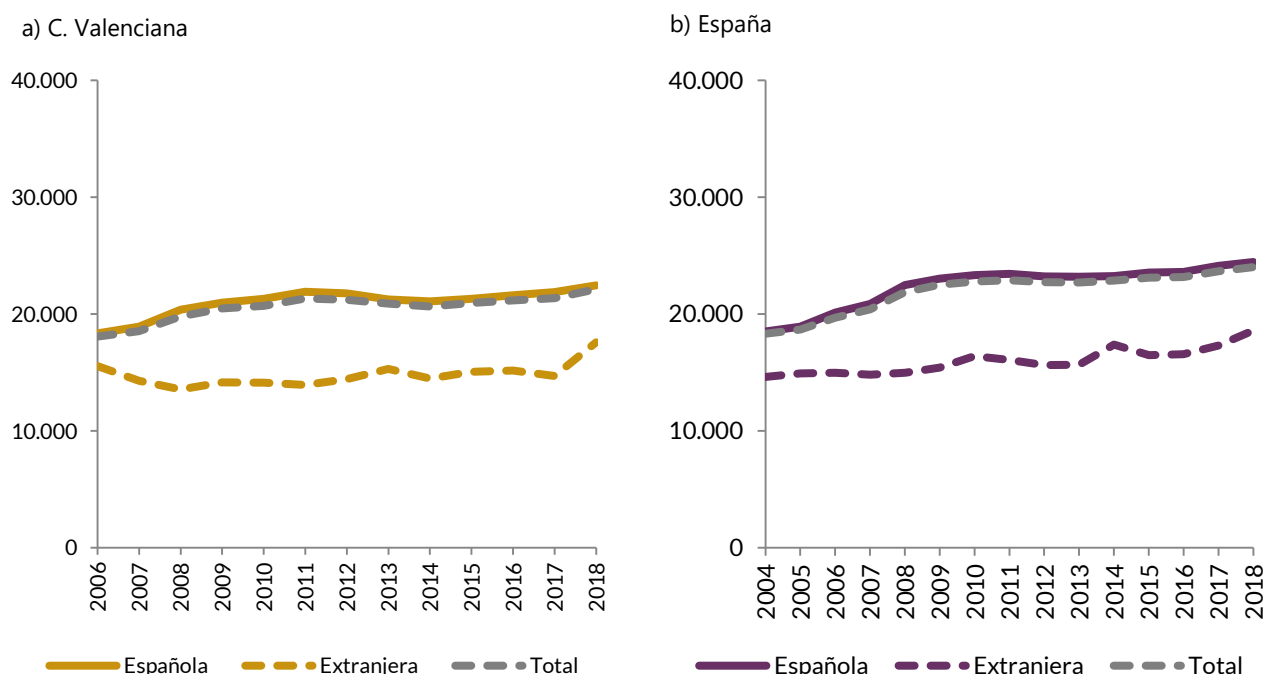
bien los problemas de calidad que el análisis de otras dimensiones del empleo ha mostrado. En el empleo de los extranjeros tienen un mayor peso aquellos tipos de trabajo que se caracterizan por una menor retribución: ocupaciones elementales, temporales, a tiempo parcial y situaciones de subempleo.

Los problemas adicionales de empleo de los extranjeros tienen su reflejo en una tasa de paro permanentemente mayor que la de los nacionales. En 2019 los extranjeros tenían una tasa de paro en la Comunitat Valenciana del 20,4 %, mientras que era del 12,9 % para los nacionales. Ambas tasas eran muy similares a las existentes en el conjunto de España. La mejora de la economía se ha traducido en un

resultados pueden verse influidos por el hecho de que los trabajadores de nacionalidad extranjera representan solamente el 5,6 % del total de la muestra». Un problema que no hace sino aumentar con la desagregación regional.

sustancial descenso de la tasa de paro, que en el caso de los extranjeros ha pasado de un 37 % en 2013 a ese actual 20,4 % ya mencionado. También hay que señalar que en los periodos de crisis el impacto negativo es más acusado entre la población ocupada extranjera. Sin embargo, el desempleo, aunque más frecuente entre los extranjeros, tiende a durar menos tiempo. El paro de larga duración constituye un porcentaje menor del desempleo total en el caso de los extranjeros. En la Comunitat Valenciana en 2019 representa el 40,5 % de todo el paro extranjero y el 45 % para los nacionales. Ese mismo patrón diferencial se observa en los periodos anteriores. Además, el peso del paro de larga duración ha disminuido de modo sostenido desde el 58,7 % alcanzado en 2014.

Gráfico 5.9. Ganancia media anual por trabajador y nacionalidad. C. Valenciana y España. 2004-2018 (euros)



Fuente: INE (EAES) y elaboración propia

La especial motivación de los inmigrantes de cara a participar en el mercado de trabajo tiene su reflejo en una menor incidencia de la inactividad por desánimo. En la Comunitat Valenciana los activos potenciales desanimados extranjeros equivalen al 0,7 % de la población ocupada de ese tipo, mientras suponen el 1,4 % en el caso de los nacionales. En el conjunto de España, la diferencia es algo menor, con porcentajes del 0,8 % y 1,3 % respectivamente.

Los indicadores más amplios de infrautilización del trabajo permiten matizar la imagen mostrada por la tasa de paro en función del distinto comportamiento respecto a la búsqueda de empleo y la incidencia del empleo involuntario. Si se incluye a los desanimados (U-4) y también a otro tipo de activos potenciales que no trabajan (U-5) las tasas crecen hasta el 20,9 % y el 22,1 % respectivamente, pero las brechas respecto a los nacionales se reducen respecto a los 7,5 puntos porcentuales existentes en términos de tasa de paro. Por el contrario, la inclusión de los ocupados involuntarios a tiempo parcial (U-6) tiene el efecto contrario, con una tasa del 33,4 %, 13 puntos porcentuales más que los nacionales.

5.5 El empleo de los menos formados

La formación educativa es un elemento fundamental del capital humano de los individuos y, por tanto, del valor que el trabajador puede aportar al proceso productivo. Todo lo demás constante, los individuos más formados resultan más atractivos para las empresas y para una gama más amplia de actividades y ocupaciones, aumentando su empleabilidad. Esto refuerza sus oportunidades de tener trabajo y la probabilidad de alcanzar los empleos de más calidad. En algunos casos, como en muchos de los empleos del sector público, acreditar un determinado nivel de estudios es indispensable para acceder al empleo. Aunque sin una formalidad tan estricta, también en el sector privado tiende a suceder algo similar con los mejores empleos. Un mayor nivel de formación impulsa una mayor capacidad productiva debido a los conocimientos específicos adqui-

ridos con la formación, pero también por el incremento de otras competencias más genéricas, transversales y menos académicas ligadas al proceso educativo. Además, el nivel educativo permite señalar también la diferente capacidad innata y otras características de los distintos individuos valiosas para el trabajo, independientes de la educación pero que contribuyen al éxito educativo.

Por tanto, aunque existan otras fuentes de capital humano, como la propia experiencia laboral, la educación es un elemento que mejora la inserción laboral de los individuos. Los trabajadores con mayor nivel de estudios tendrán más probabilidad de empleo y tenderán a conseguir los mejores empleos, aunque la educación no garantice de modo completo y en todos los casos ninguna de las dos cosas. Por motivos similares, la empleabilidad de las personas con baja formación será más reducida, por lo que tendrán menores oportunidades laborales y tenderán a ocupar los empleos menos atractivos y con peores características. Las dificultades serán especialmente acusadas para las personas que solo cuenten con estudios básicos y no continúen su formación más allá del periodo de escolarización legal obligatoria.

En comparación con el resto (**gráfico 5.10**), los trabajadores que tienen como mucho estudios obligatorios presentan una mayor proporción de empleo a tiempo parcial, especialmente si la etapa de enseñanza obligatoria concluye sin éxito. El empleo a tiempo parcial supone el 19,1 % del empleo en la Comunitat Valenciana para quienes carecen de la titulación de enseñanza obligatoria, el 16,8 % si se considera también a aquellos para quienes ese título es la máxima acreditación y el 15,5 % para los trabajadores con estudios postobligatorios. Los trabajadores que carecen de la titulación de enseñanza obligatoria están especialmente expuestos a problemas de calidad relacionados con el tipo de jornada. El 53,4 % de ellos ocupan ese tipo de empleo simplemente por no haber encontrado un trabajo a tiempo completo, algo que refleja un pronunciado desajuste respecto a sus preferencias personales. Sin embargo, la

situación se compara favorablemente con la existente en 2015 (71,4 %). En cualquier caso, algo más de uno de cada diez trabajadores sin titulación básica estaría ocupando involuntariamente un empleo de ese tipo. Por otra parte, el 10,2 % actual supone una drástica reducción respecto a los porcentajes heredados de la Gran Recesión (19 % en 2015). Por otra parte, el carácter diferencial del problema se centra en el grupo señalado, ya que una vez se incluye también a quienes sí completaron con éxito los estudios básicos no se aprecian diferencias sistemáticas respecto al resto de la población ocupada.

La falta de titulación reduce de modo evidente la posibilidad de ser empleado del sector público. En la Comunitat Valenciana ese tipo de colocación apenas supone el 2 %-3 % del empleo de los menos formados, mientras que constituye el 19,7 % del empleo de los trabajadores con estudios postobligatorios. Por el contrario, tienen un mayor peso los asalariados del sector privado, pero también los empresarios con o sin asalariados.

También el tipo de ocupación se ve mucho más restringido, especialmente cuando ni siquiera se cuenta con la titulación de enseñanza obligatoria. En la Comunitat Valenciana solo el 4,9 % de ellos está empleado en ocupaciones de alta calidad y la situación solo es algo mejor cuando se considera también a quienes concluyeron con éxito la enseñanza obligatoria y abandonaron después la educación (8,3 %). Por el contrario, esas ocupaciones representan el 46,1 % del empleo de los trabajadores con estudios postobligatorios. Se trata de una diferencia muy amplia. Un aspecto a señalar es que a igualdad de nivel de estudios la proporción de ocupaciones de alta cualificación es siempre mayor en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España. También se aprecia una mejora, aunque muy ligera, de la situación durante los últimos años en la Comunitat Valenciana.

Lógicamente las ocupaciones elementales constituyen, por el contrario, una fuente pri-

mordial de empleo para los menos formados. En la Comunitat Valenciana suponen el 33 % del empleo para quienes carecen el título de secundaria obligatoria y el 23,8 % si se considera también a quienes tienen ese título como máximo. La mayor amplitud de las oportunidades que aporta la formación queda reflejada en que este tipo de ocupación solo representa el 8,1 % del empleo para el resto de trabajadores, con mayores niveles de estudios.

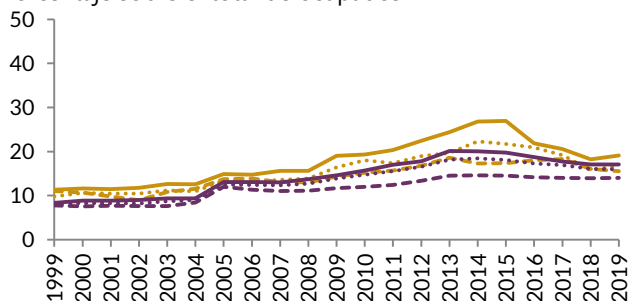
La falta de formación lleva a una mayor incidencia del subempleo, que afecta especialmente a los trabajadores que no completaron con éxito la educación obligatoria. Para ellos supone el 14,8 % del empleo, un porcentaje mayor que si se incluye también a los que sí lo consiguieron (12 %) y, sobre todo, de los que cuentan con algún tipo de estudios postobligatorios (9,9 %). Este problema de subempleo e insuficiencia de horas trabajadas es más intenso que en el conjunto de España, aunque muestra una tendencia decreciente desde el fin de la última crisis pre-COVID en 2013, especialmente para los menos formados.

Esa falta de calidad de la inserción laboral de los menos formados hace que sean estos quienes muestren un mayor deseo de modificar su horario habitual incrementando las horas trabajadas y también un menor deseo de reducir horas y salario simultáneamente. Entre quienes carecen de título de la ESO un 18,6 % quiere trabajar más horas y solo un 3,5 % apuesta por la reducción de salario y jornada. Si se considera también a los que solo tienen el título de ESO los porcentajes aumentan hasta el 14,2 % y el 5,1 % respectivamente. La situación es bastante distinta entre los ocupados con estudios postobligatorios. Solo un 11,4 % aumentaría las horas trabajadas, mientras que un 6,6 % desearía reducir jornada y salario. Hay que señalar que la disposición a modificar el horario, tanto en un sentido como en otro, es siempre algo más intensa en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España, denotando una mayor insatisfacción global en este ámbito, especialmente en el caso de los menos formados.

Gráfico 5.10. Variables de calidad del empleo por nivel educativo alcanzado. C. Valenciana y España. Varios años hasta 2019

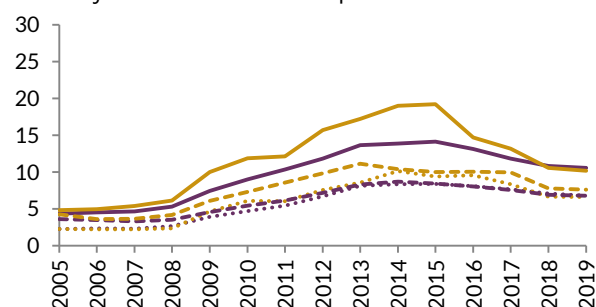
a) Ocupados a jornada parcial

Porcentaje sobre el total de ocupados



b) Ocupados a jornada parcial involuntaria

Porcentaje sobre el total de ocupados



— CV.Hasta oblig. sin título

... CV.Hasta oblig. con título

- - CV.Superiores a obligatorios

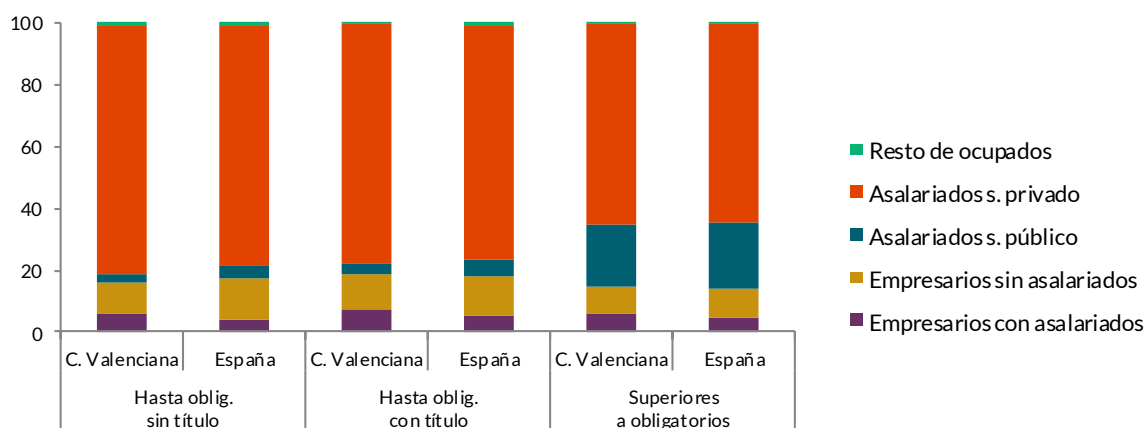
— ESP.Hasta oblig. sin título

... ESP.Hasta oblig. con título

- - ESP.Superiores a obligatorios

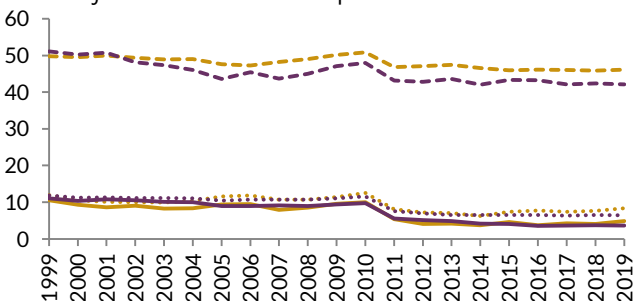
c) Ocupados por situación profesional. 2019

Distribución porcentual



d) Ocupados en ocupaciones altamente cualificadas

Porcentaje sobre el total de ocupados



— CV.Hasta oblig. sin título

... CV.Hasta oblig. con título

- - CV.Superiores a obligatorios

— ESP.Hasta oblig. sin título

... ESP.Hasta oblig. con título

- - ESP.Superiores a obligatorios

e) Ocupados en ocupaciones elementales

Porcentaje sobre el total de ocupados

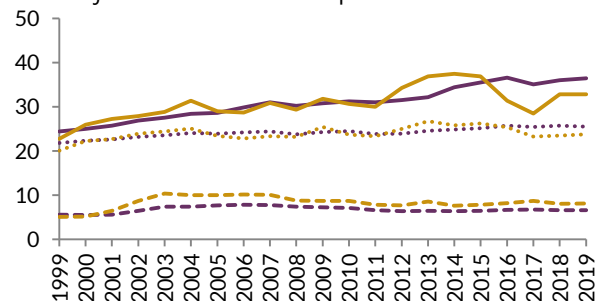
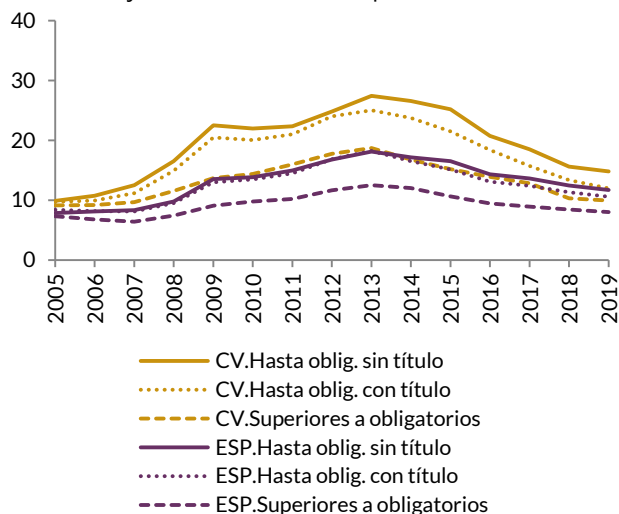


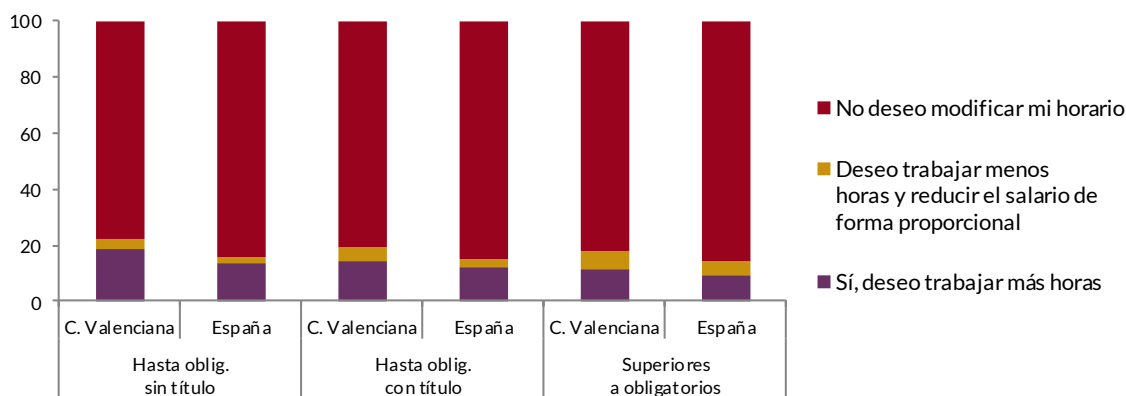
Gráfico 5.10. Variables de calidad del empleo por nivel educativo alcanzado. C. Valenciana y España. Varios años hasta 2019 (cont.)

f) Tasa de sobrecualificación
Porcentaje sobre el total de ocupados universitarios
(no procede)

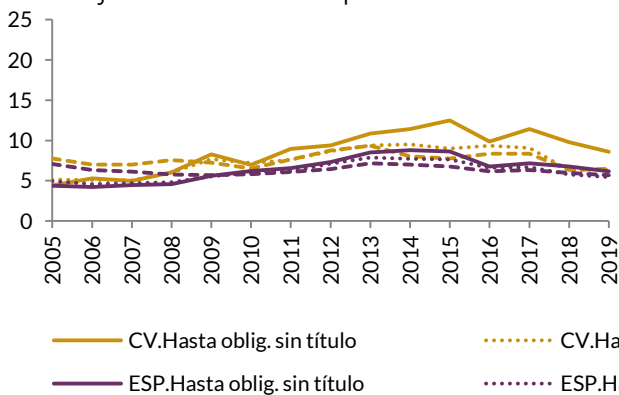
g) Ocupados subempleados
Porcentaje sobre el total de ocupados



h) Ocupados por deseo de modificar su horario habitual. 2019
Distribución porcentual



i) Ocupados que buscan otro empleo
Porcentaje sobre el total de ocupados



j) Ocupados que tienen otro empleo
Porcentaje sobre el total de ocupados

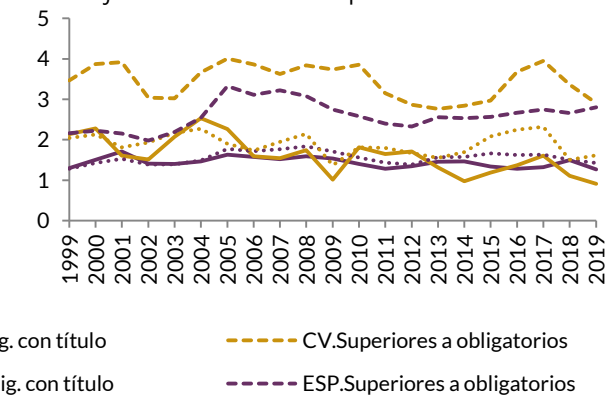
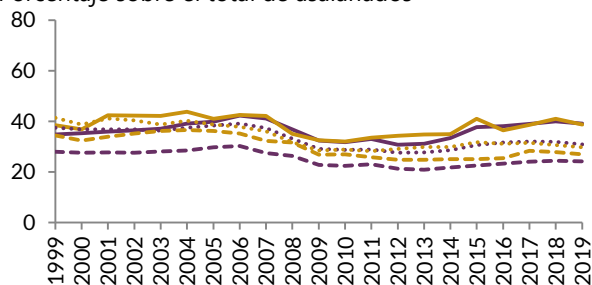


Gráfico 5.10. Variables de calidad del empleo por nivel educativo alcanzado. C. Valenciana y España. Varios años hasta 2019 (cont.)

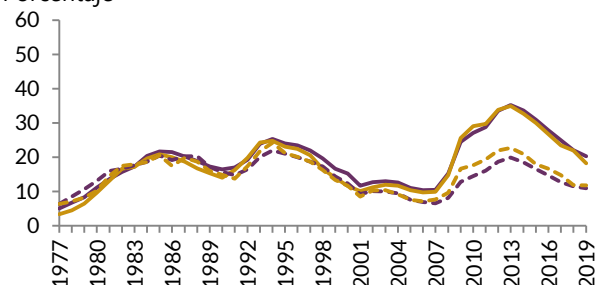
k) Tasa de temporalidad

Porcentaje sobre el total de asalariados



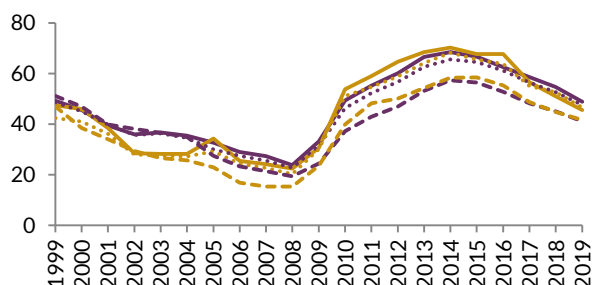
l) Tasa de paro

Porcentaje



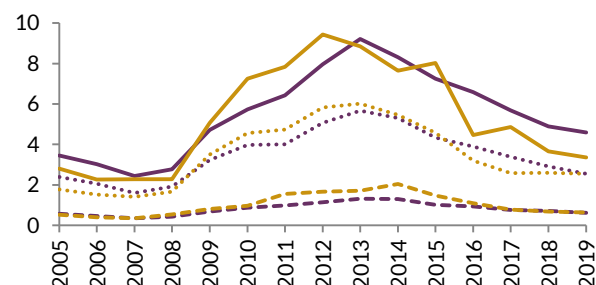
m) Parados de larga duración

Porcentaje sobre el total de parados

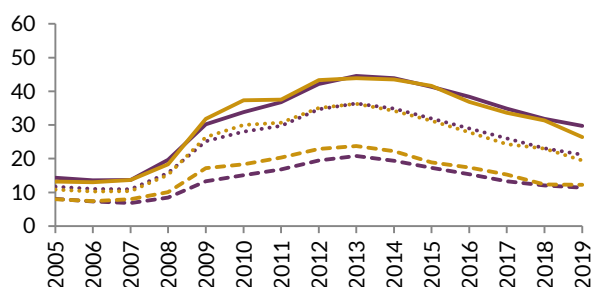


n) Inactivos desanimados

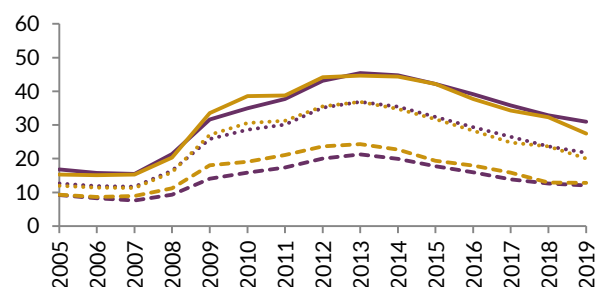
Porcentaje sobre el total de ocupados



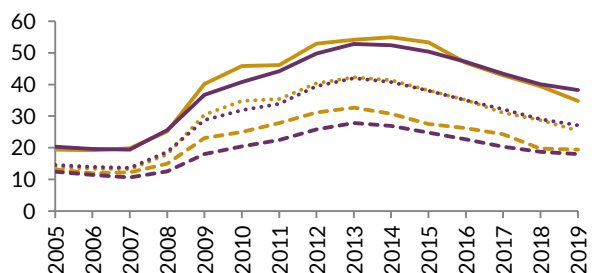
o) U-4. Porcentaje sobre el total de parados e inactivos desanimados



p) U-5. Porcentaje sobre el total de parados y activos potenciales



q) U-6. Porcentaje sobre el total de parados y activos potenciales



— CV.Hasta oblig. sin título
 CV.Hasta oblig. con título
 - - - CV.Superiores a obligatorios
 — ESP.Hasta oblig. sin título
 ESP.Hasta oblig. con título
 - - - ESP.Superiores a obligatorios

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

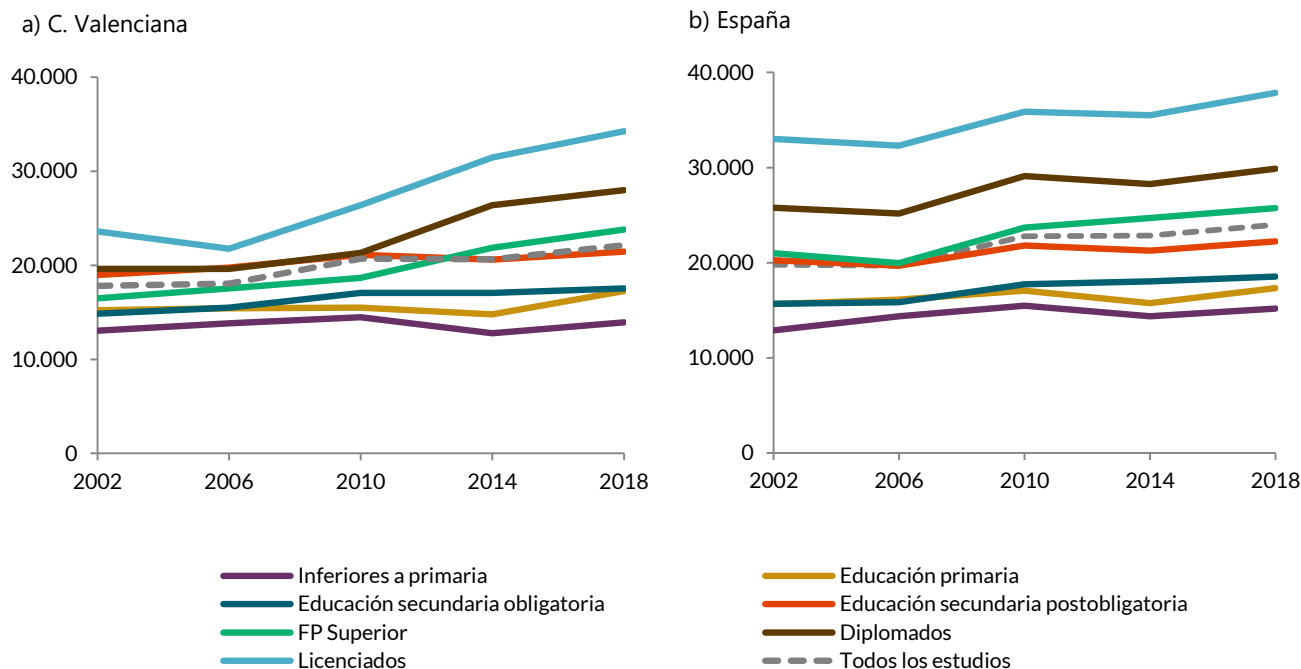
Como resultado, el porcentaje de ocupados sin titulación que buscan otro empleo es del 8,6 % en la Comunitat Valenciana, algo más de dos puntos por encima que el resto de ocupados. A pesar del notable descenso de ese porcentaje desde los niveles de 2017 (11,4 %), la diferencia respecto al resto de trabajadores valencianos o a los trabajadores menos formados en el conjunto de España es apreciable.

El salario muestra en la Comunitat Valenciana un patrón respecto al nivel educativo del trabajador similar al del conjunto de España, progresivamente creciente con la formación (**gráfico 5.11**). Los trabajadores que carecen de estudios postobligatorios tienen los salarios más bajos, con una ganancia media anual que

se sitúa en 2018 un 20 % por debajo de la media regional y es menos que la mitad de la ganancia de los licenciados universitarios. Hay que señalar que la diferencia salarial respecto al conjunto de España, de aproximadamente un 8 %, es menor en el caso de los trabajadores menos formados que en el de los que poseen mayores niveles de estudios.

Esto muestra de modo nítido la menor calidad del empleo de los trabajadores que cuentan solo con estudios básicos, una carencia que, como hemos visto, dificulta el acceso a empleos más estables y con mejores condiciones y condiciona el tipo de ocupaciones que desempeñan.

Gráfico 5.11. Ganancia media anual por trabajador y nivel de formación alcanzado. C. Valenciana y España. Varios años: 2002-2018 (euros)



Nota: Los valores para la población con estudios inferiores a primaria de la C. Valenciana entre los años 2010 y 2018 se basan en un número de observaciones muestrales comprendido entre 100 y 500, por lo que su fiabilidad es reducida y deben interpretarse con cautela.

Fuente: INE (Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial) y elaboración propia

Los problemas diferenciales de empleabilidad de los menos formados no se limitan a la calidad del empleo, ya que también afectan a la probabilidad de encontrar un puesto de trabajo. La tasa de paro de las personas que como máximo tienen título de estudios obligatorios es del 18,3 % en la Comunitat Valenciana, mientras que el problema se agudiza aún más cuando ni siquiera se ha completado con éxito la secundaria obligatoria, una situación a la que corresponde una tasa de paro del 24,5 %. Se trata en ambos casos de tasas mucho mayores que las del resto de la población (11,8 %). Esa desfavorable posición es menos acusada que en el conjunto de España, con tasas del 20,3 % y 27,4 % respectivamente, según la educación obligatoria haya concluido con éxito o no. Además, el problema de desempleo de este tipo de trabajador se ha mitigado considerablemente, con reducciones sustanciales respecto a los máximos históricos alcanzados en 2013 (con tasas de paro en la Comunitat Valenciana en aquel momento del 35 % y 40 %, respectivamente).

Al mayor riesgo de desempleo asociado a la menor formación, hay que añadir una mayor dificultad para abandonar ese estado y encontrar un empleo. El paro de larga duración supone entre el 45 % y el 47 % del desempleo total de las personas sin estudios postobligatorios, mientras que es algo menos frecuente entre el resto de la población (41,7 %).

La falta de oportunidades laborales afecta con intensidad especial el esfuerzo de búsqueda de empleo de ese tipo de personas. Los activos potenciales desanimados equivalen en la Comunitat Valenciana al 2,5 % de los ocupados que solo tienen la titulación de estudios obligatorios o carecen de ella y al 3,4 % de los que

carecen de ella. Por el contrario, en el caso las personas con algún tipo de estudios postobligatorios equivalen solo al 0,6 % de su población ocupada. El patrón es similar en el caso del conjunto de España (2,5 %, 4,6 % y 0,6 % respectivamente).

En línea con lo que muestra la tasa de paro estándar, los indicadores más amplios de infrautilización del trabajo confirman los problemas de empleabilidad de los menos formados. Para quienes no finalizaron con éxito los estudios obligatorios el indicador U-4, que incluye a los desanimados, se sitúa en el 26,4 %, el indicador U-5 que incluye otros activos potenciales que no trabajan en el 27,4 % y el indicador U-6, que tiene en cuenta el empleo involuntario a tiempo parcial, en el 34,8 %. Cuando el análisis se refiere al conjunto de población carente de estudios postobligatorios la situación no es tan grave (19,4 %, 20,1 % y 25,4 % respectivamente) pero la distancia respecto al resto de población sigue siendo sustancial (las tasas se sitúan para la población con al menos estudios postobligatorios en el 12,3 %, 12,8 % y 19,5 %).

Finalmente, conviene notar que la magnitud de todas las desventajas señaladas respecto al conjunto de trabajadores con estudios postobligatorios se incrementa a medida que aumenta el nivel de estudios de la población que sirve como referencia de comparación. En particular, las diferencias son mucho más acusadas respecto a las personas con estudios superiores. Este informe no entra a fondo en ese detalle porque el objeto de análisis es precisamente el constituido por los colectivos con mayores problemas de empleabilidad: en el caso de la formación, las personas con menos nivel de estudios.

6. CALIDAD DEL EMPLEO Y COVID-19

La pandemia del COVID-19 es una perturbación general, intensa y con efectos radicales y de gran envergadura en el ámbito de la economía y especialmente en el mercado de trabajo (Eurofound 2020) a los que no escapa la Comunitat Valenciana (Pérez y Maudos [coords.] 2020). El impacto de esta enfermedad y de las medidas adoptadas para frenar su expansión está siendo de una magnitud desconocida, solo comparable en términos históricos recientes a las dos guerras mundiales y a la Gran Depresión del siglo pasado. Por otra parte, resulta prematuro tratar de precisar de modo concluyente la evolución futura de la epidemia, así como la magnitud y persistencia temporal de sus efectos.

En función de las características del fenómeno, por un lado, su indudable relevancia y por otro su incierta persistencia, se ha optado por combinar el análisis básico del estado de la calidad del empleo y su evolución temporal previos a la pandemia, contemplado en los capítulos anteriores, con otro análisis específico centrado en el periodo COVID-19. Este capítulo presenta ese análisis adicional, centrado en la respuesta a corto plazo del mercado de trabajo a la pandemia. Conviene tener presente que los efectos a largo plazo pueden diferir significativamente de los impactos a corto plazo, especialmente en lo que se refiere a la situación y

evolución relativas de los distintos colectivos que conforman el mercado de trabajo (por ejemplo, indefinidos y temporales).

En la Comunitat Valenciana, así como en el conjunto de España, el impacto inicial de la pandemia puede situarse a efectos prácticos a principios de la segunda quincena de marzo con la adopción del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Previamente ya se estaban produciendo ciertos efectos negativos debido a la ralentización de la economía mundial, el descenso de los flujos comerciales y el paulatino cambio en las decisiones de familias y empresas ante unas expectativas más inciertas. Sin embargo, la expansión de la epidemia por el territorio nacional y la adopción del confinamiento en marzo, con la subsiguiente paralización de gran parte de la actividad económica, son los elementos de arranque definitivo de este *shock* sin precedentes, cuyas repercusiones a corto plazo en la calidad del empleo se pretende analizar en este capítulo.

Para ello se cuenta en el momento de redacción de este informe con la información que ofrece la EPA relativa a los dos primeros trimestres de 2020. Los datos más relevantes son los relativos al segundo trimestre, ya que los resultados de la EPA del primer trimestre se

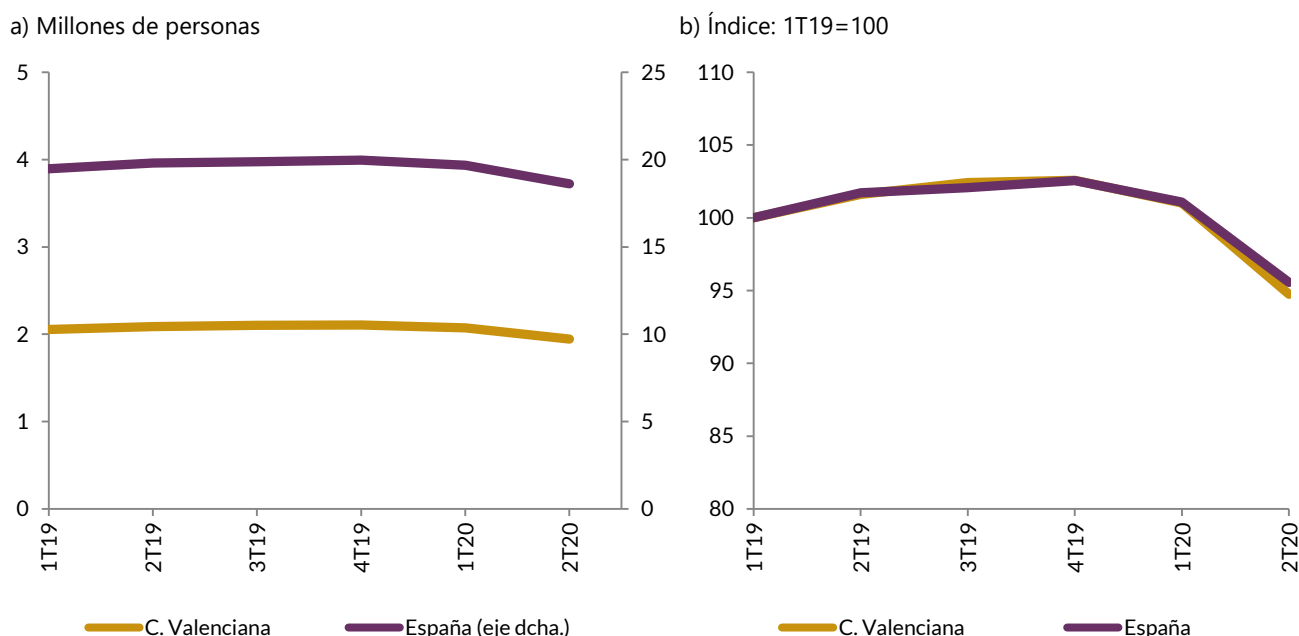
refieren a la situación media de las trece semanas que lo componen. Esos valores medios solo reflejan de modo débil el impacto del COVID-19, que solo se habría manifestado plenamente a partir de la semana 11 de ese trimestre.

6.1 Empleo

Los efectos de la pandemia en el mercado de trabajo valenciano están siendo muy intensos desde el primer momento (**gráfico 6.1**). La población ocupada se sitúa en el segundo trimestre de 2020 un 6,7 % por debajo de los niveles del mismo periodo del año anterior y un 7,6 % por debajo de los de finales de 2019. Se trata de descensos más acusados que los del conjunto de España (-6 % y -6,8 %, respectivamente). Este mayor impacto a corto plazo viene dado por la especialización productiva de

la Comunitat Valenciana y también por la distinta estructura del empleo. En la Comunitat Valenciana tienen más peso algunos de los sectores más afectados por el confinamiento y los decretos de paralización de la actividad y, posteriormente, por las normas de mantenimiento de la distancia social y el desplome de los flujos turísticos (Serrano, Soler y Pascual 2020b). La mayor presencia en el empleo valenciano de los colectivos más vulnerables a las crisis, como trabajadores temporales, con contratos indefinidos de poca antigüedad o con menores niveles de formación, es otro factor que explica el mayor impacto a corto plazo de la pandemia en el mercado de trabajo de la Comunitat Valenciana (Serrano, Soler y Pascual 2020a). El resultado es que el empleo ha vuelto tras unos pocos meses de crisis a niveles semejantes a los de 2016, perdiendo buena parte del terreno recuperado desde 2014.

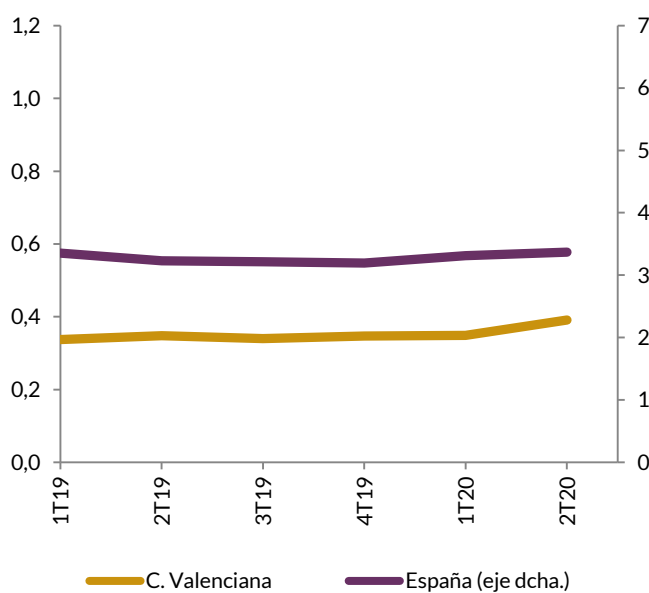
Gráfico 6.1. Población ocupada. C. Valenciana y España. 1T19-2T20 (millones de personas e índice)



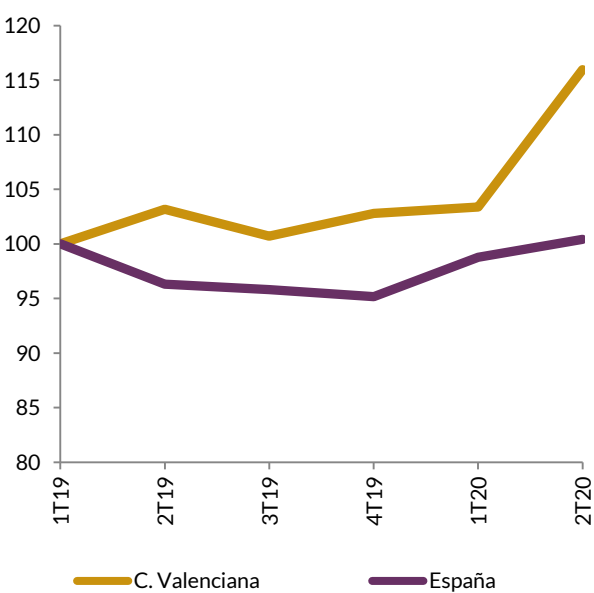
Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Gráfico 6.2. Población parada y tasa de paro. C. Valenciana y España. 1T19-2T20 (millones de personas, índice y porcentaje)

a) Millones de personas

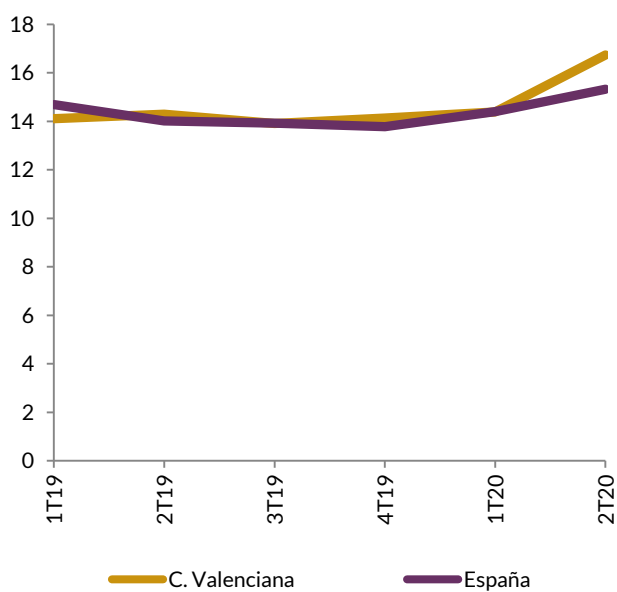


b) Índice: 1T19=100



c) Tasa de paro

Porcentaje



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Las cifras de desempleo también reflejan con claridad la mayor magnitud de la crisis y su impacto diferencial en la Comunitat Valenciana (**gráfico 6.2**). El número de parados ha crecido un 12,4 % respecto al segundo trimestre de 2019 y un 12,8 % respecto a finales de ese año. En el conjunto de España el incremento es también sustancial, pero menos dramático, con aumentos del 4,3 % y 5,5 % respectivamente.²⁹ El incremento de la población parada habría sido todavía más intenso de no ser por el descenso que ha sufrido la población activa, que en la Comunitat Valenciana es un 4 % inferior a los niveles de hace doce meses y 4,7 % más baja que a finales de 2019. Sin embargo, la tasa de paro ha aumentado con fuerza a pesar del descenso de la población activa, hasta llegar al 16,7 % en la Comunitat Valenciana. El incremento ha sido especialmente intenso, 2,4 puntos respecto al segundo trimestre del año pasado y 2,6 puntos respecto a finales de año. Son aumentos mayores que los registrados en el conjunto de España (1,3 y 1,5 puntos respectivamente). La convergencia conseguida paulatinamente a lo largo de los últimos 5 años se ha evaporado con la pandemia, y vuelve a existir una brecha respecto a la media nacional de 1,4 puntos porcentuales, similar a la de 2014.

Los indicadores ampliados de desempleo e infrautilización del trabajo reflejan el impacto de la pandemia con mayor nitidez que la tasa de paro estándar (**gráfico 6.3**). El indicador U-4, que tiene en cuenta también a los desanimados que por ese motivo han dejado de buscar empleo, muestra para la Comunitat Valenciana un repunte de 2,9 puntos porcentuales respecto al primer trimestre y de 3,1 puntos respecto a finales de 2019, situándose en el 18,1 %. Al tener en cuenta a todos los activos potenciales (indicador U-5) los aumentos son más sustanciales, 6,9 y 6,8 puntos respec-

tivamente, con una tasa del 22,5 % en el segundo trimestre de 2020. El indicador U-6, que incluye a los ocupados a tiempo parcial con carácter involuntario, habría alcanzado una tasa del 27,7 %, 5,4 puntos más que a finales de 2019 y 4,9 puntos más que en el trimestre anterior.

Estas cifras en realidad están infravalorando el impacto de la crisis en el mercado laboral. Hay que tener en cuenta que la EPA, siguiendo la metodología de la Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considera ocupados a los afectados por un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) con suspensión de empleo.

Sin embargo, la suspensión o reducción de jornada de los trabajadores afectados por ERTE y las situaciones de paro parcial por razones técnicas o económicas sí han tenido reflejo en las horas efectivas de trabajo realizadas, que han disminuido a nivel nacional un 22,6 % respecto al primer trimestre de 2020. En el conjunto de España los ocupados que no han trabajado en la semana de referencia del trimestre ascienden a 4.706.200, lo que supone 2.739.300 más que en el trimestre anterior.

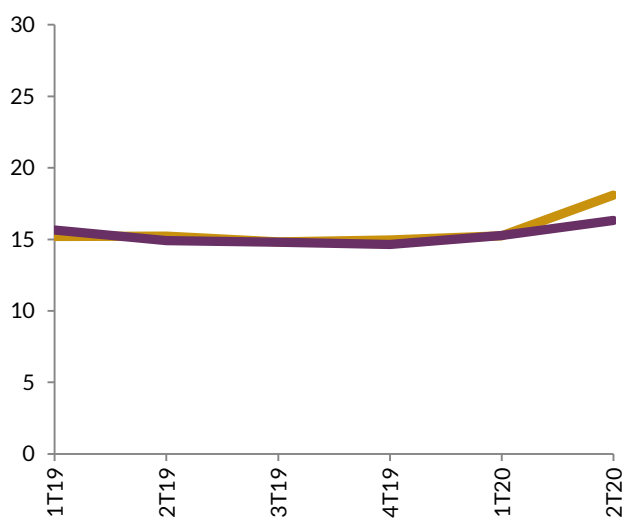
Por otra parte, no todos los que han perdido su empleo han pasado a clasificarse como parados ya que la EPA los considera inactivos, siguiendo los criterios estadísticos internacionales. En el conjunto de España el confinamiento y el cierre de empresas han impedido a 1.628.500 personas buscar empleo a pesar de estar disponibles para trabajar. Pero la condición estadística de parado requiere como elemento esencial la búsqueda activa de empleo. La inclusión de ese colectivo tanto en la población activa como en la parada elevaría la tasa de paro española del actual 15,3 % al 21,2 %, 5,9 puntos porcentuales más.³⁰

²⁹ Naturalmente, el brusco incremento del desempleo en un periodo tan breve hace que disminuya el peso del desempleo de larga duración, pero esto más que reflejar una mejora genuina en la empleabilidad de los parados tiene que ver con el gran número de personas que ha perdido recientemente su empleo y con que los nuevos entrantes al mercado laboral no encuentran empleo.

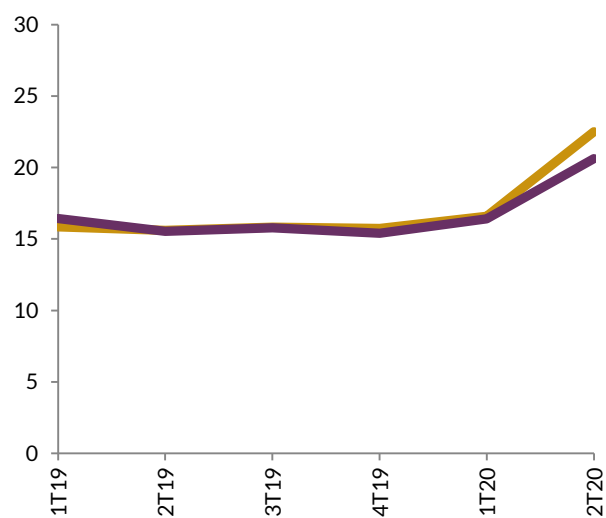
³⁰ Aplicar ese procedimiento en el segundo trimestre de 2019 elevaría la tasa de paro del 14 % al 16,5 %, un impacto de solo 2,5 puntos, frente a 5,9 puntos en el segundo trimestre de 2020. El impacto neto de la pandemia se situaría en el entorno de 2,4 puntos en términos de crecimiento de la tasa de paro en términos de esa definición ampliada de desempleo.

Gráfico 6.3. Definiciones alternativas para el desempleo: U-4, U-5 y U-6. C. Valenciana y España. 1T19-2T20 (porcentaje)

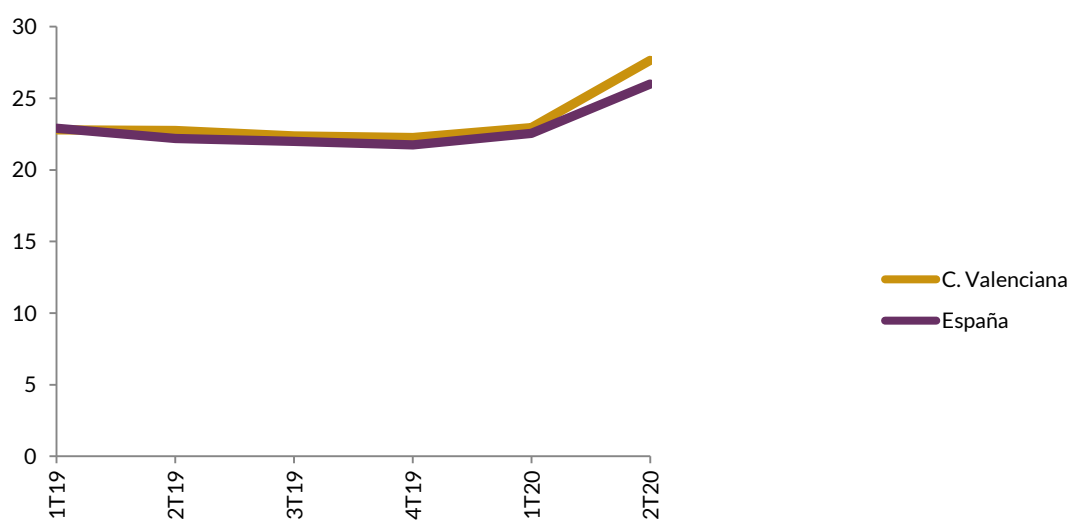
a) U-4



b) U-5



c) U-6



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

El recurso masivo a los ERTE y las prestaciones por cese extraordinario de la actividad para autónomos han moderado a corto plazo los efectos de la crisis, frenando sustancialmente la caída estadística del empleo y el aumento del desempleo. Con fines puramente analíticos puede definirse un indicador de impacto laboral como el porcentaje que la suma de nuevos afectados por la crisis (parados desde el inicio de la pandemia, afectados por un ERTE y autónomos con prestación extraordinaria por cese de actividad) representan respecto a la suma de ocupados y parados. A finales de abril, ese indicador se situaba en el 29,6 % en la Comunitat Valenciana, mostrando un impacto significativamente mayor que en el conjunto de España (27,2 %). Si en vez de considerar a los nuevos parados se considera al total de parados, ese indicador amplio de impacto laboral llegaría al 41,6 % en la Comunitat Valenciana y al 38,2 % en el conjunto de España.³¹ Las cifras de afectados por un ERTE, tras alcanzar un pico, han ido descendiendo a niveles más moderados, pero a finales de septiembre había 728.909 afectados por un ERTE a nivel nacional, de ellos 58.470 en la Comunitat Valenciana.

En definitiva, el mercado de trabajo valenciano está sufriendo con intensidad la pandemia, que está teniendo efectos a corto plazo más negativos que en el conjunto de España en todos los indicadores globales de empleo, paro y actividad. Ese pobre comportamiento en la vertiente cuantitativa del empleo está ligado en parte a los problemas diferenciales de carácter estructural que afectan a la calidad del empleo valenciano, discutidos en capítulos previos. En las próximas secciones se explora el impacto que la pandemia está teniendo en los aspectos cualitativos del empleo.

6.2 Calidad del empleo

Paradójicamente el impacto del coronavirus sobre el mercado de trabajo ha producido una mejora a corto plazo en la mayoría de indicadores de calidad del empleo. Este aparente

progreso resulta engañoso y no debe ser interpretado como una mejora cualitativa genuina del empleo. En realidad, se debe principalmente al patrón habitual de respuesta de nuestro mercado de trabajo a las crisis. El grado de vulnerabilidad a corto plazo frente a las crisis varía mucho por colectivos y tipos de relación laboral. Así, por ejemplo, los trabajadores con contrato temporal, los que llevan menos tiempo en la empresa y aquellos menos formados están más expuestos a perder el empleo. Por el contrario, los trabajadores con contrato indefinido, los que tienen más antigüedad en la empresa y los empleados públicos están más protegidos frente a las crisis, especialmente en las fases iniciales de la mismas. Por supuesto, otros factores como el tamaño de la empresa y lo saneado de su posición financiera o el sector a que pertenezca, según se trate de ramas más o menos afectadas en cada crisis concreta, también tienen gran influencia en el comportamiento del empleo. Por ejemplo, los efectos de la actual pandemia están siendo especialmente negativos para algunos servicios como el transporte aéreo, la hostelería o la restauración.

En general el empleo de menor calidad tiende a verse más afectado, ya que los ajustes de las empresas tienden a concentrarse, al menos inicialmente, en ese tipo de puestos de trabajo. En situaciones de crisis las empresas tienden a preservar los recursos humanos más valiosos y que sería más complicado restaurar una vez superada la crisis. Además, los costes asociados a los despidos son habitualmente menores para los empleos de menor calidad. Finalmente, la desaparición de unidades íntegras de actividad empresarial afectará más a los empleos más marginales de la economía.

Es importante advertir, sin embargo, que cuando las crisis se generalizan y se convierten en persistentes, los ajustes adicionales van afectando progresivamente al resto de colectivos. Por otra parte, a lo largo de la crisis y hasta que la posterior recuperación se consolida, el nuevo empleo que pueda crearse es escaso y tiende a concentrarse en las modalidades más

³¹ Véase Serrano, Soler y Pascual (2020a).

flexibles, que implican un menor riesgo para las empresas, con efectos negativos adicionales transitorios sobre la calidad del empleo.

Sin embargo, respecto a ese patrón general, la respuesta del mercado de trabajo a la crisis actual ligada a la pandemia puede presentar algunas particularidades asociadas a los mecanismos de flexibilidad introducidos por la última reforma laboral. En comparación con crisis anteriores, las empresas disponen de otras vías de ajuste alternativas a la extinción de la relación laboral, como negociar cambios de otro tipo en las condiciones laborales o recurrir a expedientes de regulación temporal de empleo. La actuación de la administración pública apoyando esas opciones y desarrollando mecanismos como las prestaciones extraordinarias por cese de actividad para los autónomos son otro factor a tener en cuenta.

Los datos indican un comportamiento diferencial del empleo temporal, con caídas mucho más acusadas que las que afectan al empleo indefinido (**gráfico 6.4**). El empleo asalariado temporal desciende en la Comunitat Valenciana un 22,8 % respecto al existente a principios de 2019. La tasa de temporalidad ha caído hasta el 23 %, su nivel más bajo de los últimos 30 años, convergiendo prácticamente a la media nacional por primera vez en todo ese periodo. El descenso de la tasa de temporalidad se concentra en el sector privado, donde pasa de niveles del 26 %-27 % en 2019 al 21,9 %. Se sitúa así claramente por debajo de la tasa de temporalidad del sector público, que se mantiene estable en el entorno del 28 %.

Además, el descenso de la temporalidad se concentra en los asalariados con contratos de menor duración. Disminuye el peso de la temporalidad inferior al año y en particular la inferior a seis meses (**gráfico 6.5**).

En un contexto normal la reducción de la temporalidad y el alargamiento de la duración media de ese tipo de contratos supondrían una evolución positiva, reflejando una transición hacia un empleo de más calidad. Sin embargo, en las actuales circunstancias de profunda cri-

sis simplemente confirman la menor calidad de este tipo de empleo, más frágil e inestable. El empleo temporal se encuentra especialmente expuesto a corto plazo a las crisis, sin que esto signifique que el empleo indefinido no se vea también afectado. Los costes de extinguir la relación laboral son menores y, en general, su sustitución futura por otros trabajadores es más viable para la empresa. Esto sucede en mayor medida cuanto menor es la duración del contrato temporal.

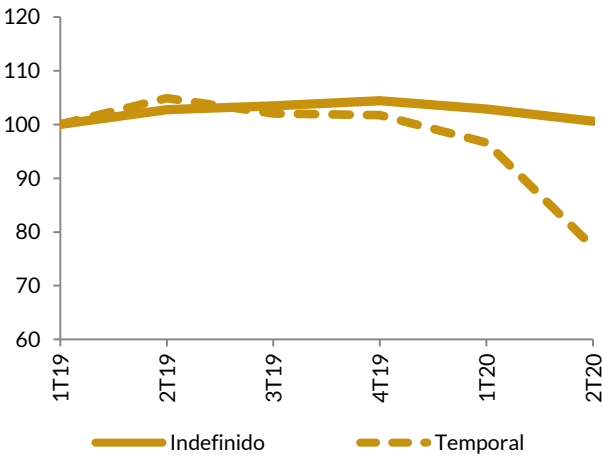
En esa misma línea, se observa una pérdida de peso en el empleo de trabajadores con menos antigüedad en el puesto de trabajo. La composición de la población ocupada refleja un comportamiento relativo peor cuanto menor es la antigüedad. Pierden peso los tramos cortos, especialmente los inferiores a 12 meses y aumenta el peso de los empleos de más de 3 años, especialmente el superior a los 6 años (**gráfico 6.6**).

Esto tiene que ver con la concentración del ajuste en el empleo temporal, pero también con que la protección de los trabajadores con contrato indefinido depende de la duración previa de la relación laboral. Los trabajadores con más tiempo en la empresa poseen más experiencia y capital humano específico, por lo que constituyen un recurso humano de más valor. Además, su despido implica un mayor coste financiero, por el mayor importe de las indemnizaciones. En suma, las empresas tenderán a tratar de retener a ese tipo de trabajadores, prescindiendo antes de trabajadores con menos tiempo en la empresa, menos valiosos y de despido menos costoso. Esas tendencias pueden, sin embargo, verse afectadas por el impacto de la digitalización y las nuevas tecnologías que en algunos sectores y actividades pueden a veces hacer más atractivo prescindir de trabajadores mayores, con competencias menos ajustadas a las nuevas necesidades y menor capacidad de cambio y adaptación. Los topes a la cuantía de las indemnizaciones al despido también pueden influir en ese sentido.

Gráfico 6.4. Asalariados por tipo de contrato y tasa de temporalidad. C. Valenciana y España. 1T19-2T20 (índice y porcentaje)

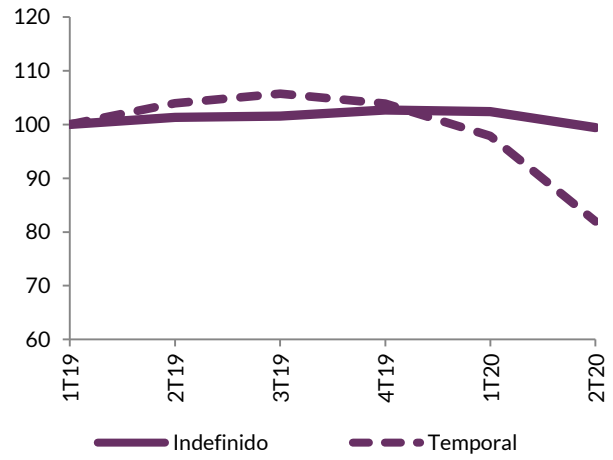
a) C. Valenciana

Índice: 1T19=100



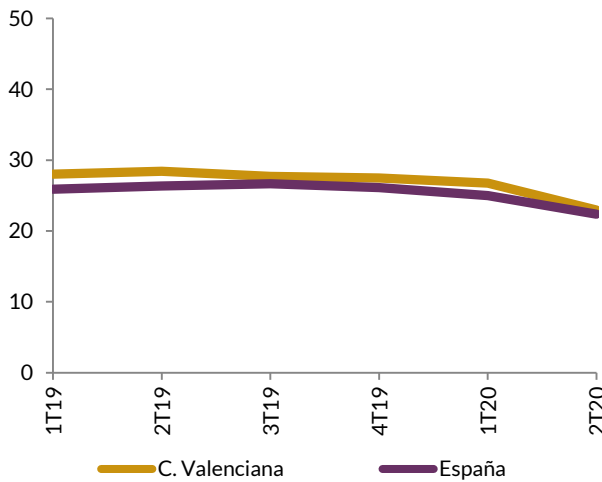
b) España

Índice: 1T19=100



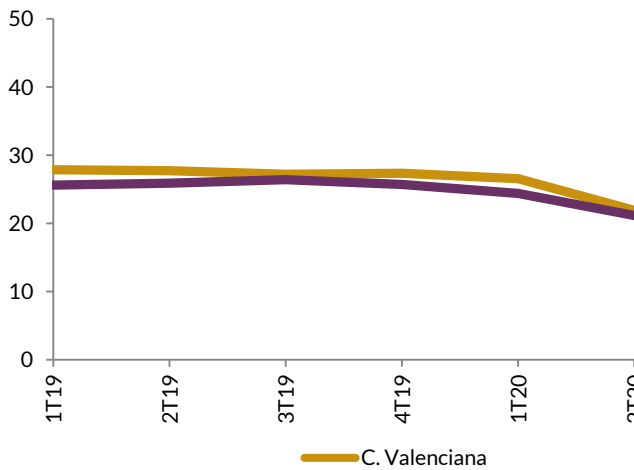
c) Tasa de temporalidad

Porcentaje



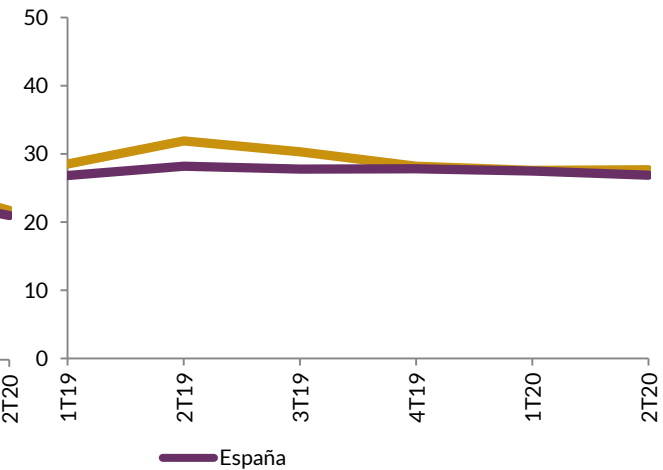
d) Tasa de temporalidad. Sector privado

Porcentaje



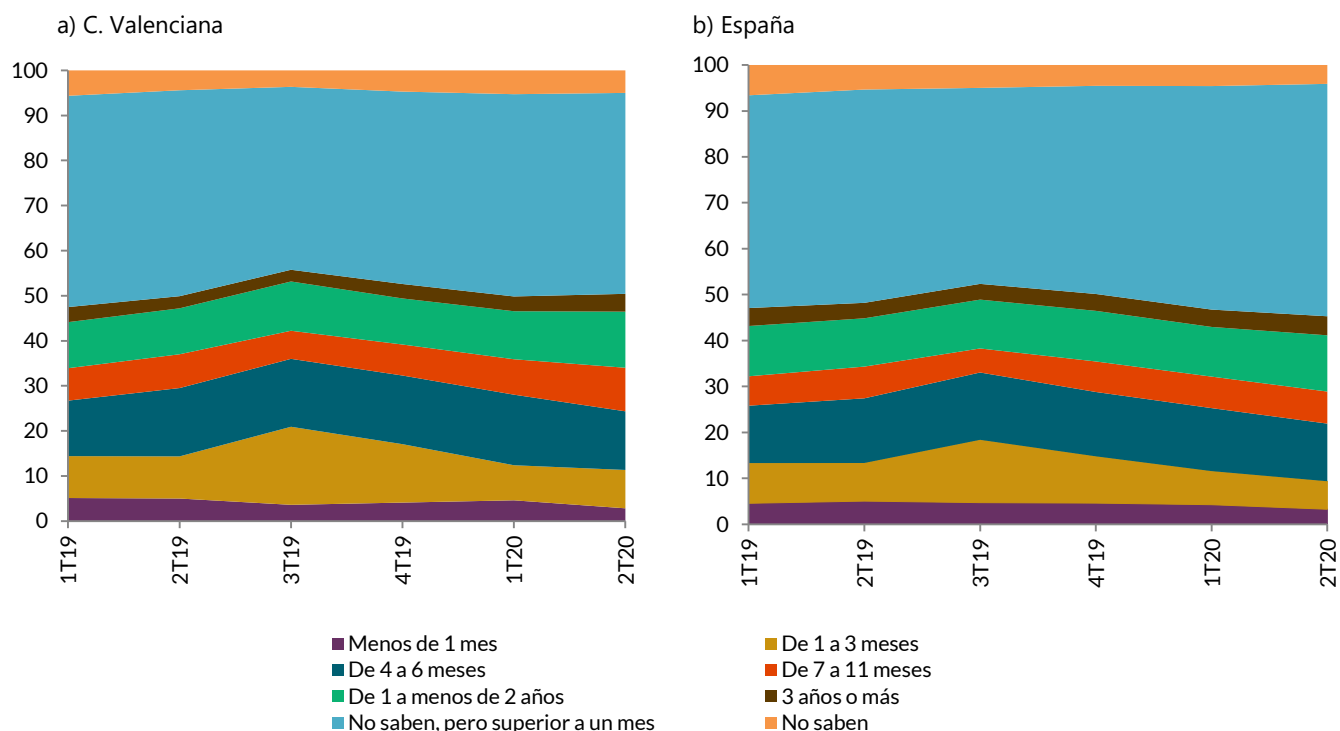
e) Tasa de temporalidad. Sector público

Porcentaje



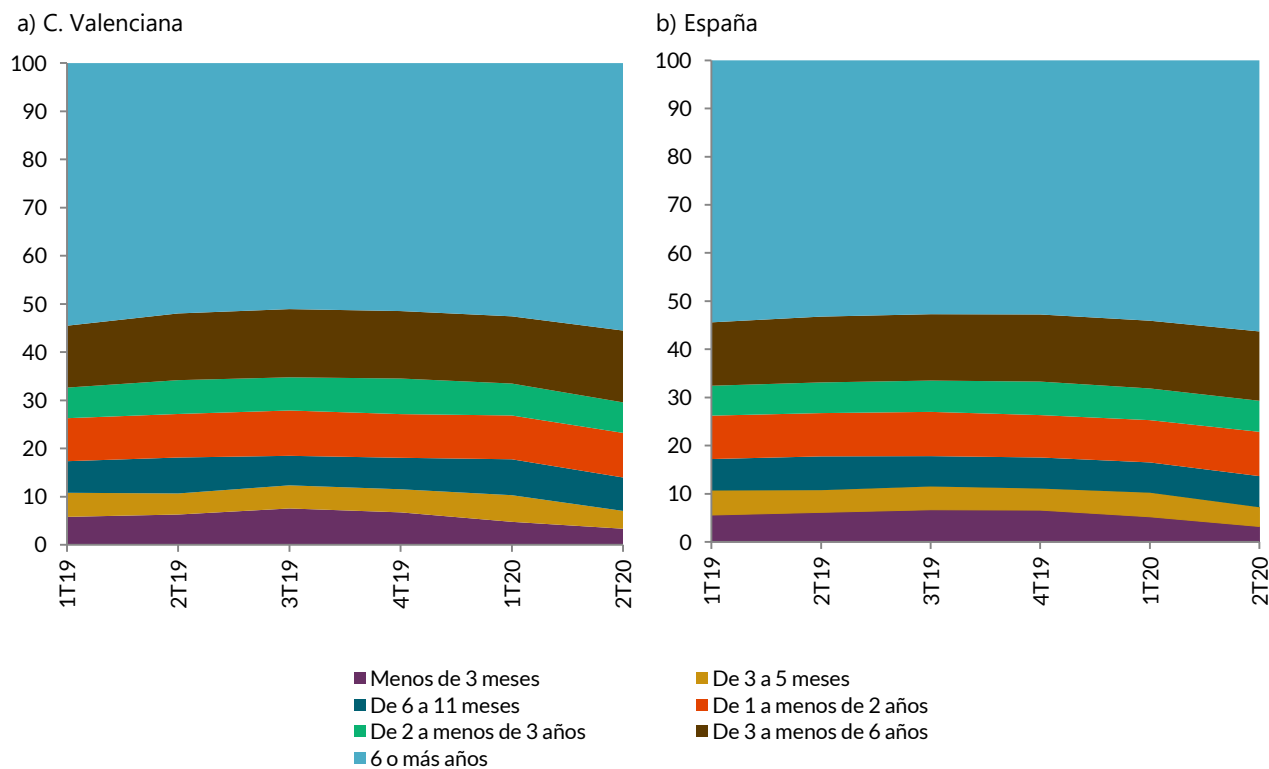
Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Gráfico 6.5. Asalariados temporales por duración de contrato. C. Valenciana y España. 1T19-2T20 (porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Gráfico 6.6. Ocupados por tiempo que llevan trabajando en el empleo actual. C. Valenciana y España. 1T19-2T20 (porcentaje)



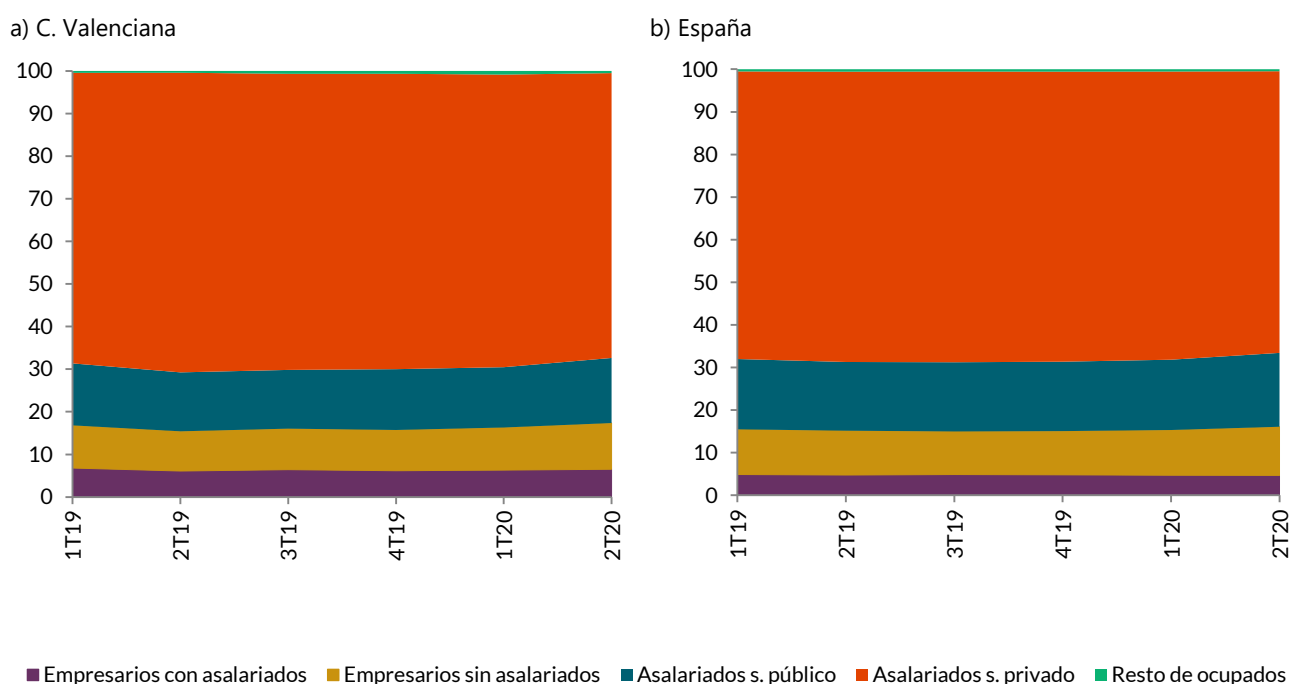
Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

A la concentración del ajuste en el empleo de menor antigüedad, por despidos o no renovación de contratos, hay que añadir la drástica ralentización de las nuevas contrataciones desde el inicio de la pandemia, que también contribuye directamente a disminuir el peso de los empleos con antigüedad inferior a unos pocos meses.

En ese mismo sentido hay que destacar el mejor comportamiento del empleo público, cuyo peso en el empleo valenciano crece hasta el 15,3 %, aunque continúa por debajo de la media nacional, situada en el 17,3 % (**gráfico 6.7**). Se trata de un empleo más seguro y estable frente a la crisis, al menos mientras las

finanzas públicas no entren en problemas de sostenibilidad. La propia pandemia y las medidas para combatirla implican el aumento de la actividad pública en ámbitos como sanidad, educación y seguridad. Los asalariados del sector privado constituyen el tipo de empleo que, atendiendo a la situación profesional, más ha disminuido durante la pandemia. Pese a seguir siendo el tipo de empleo dominante, su peso ha caído al 66,9 % del total. Los empresarios con o sin asalariados han tenido un comportamiento intermedio, manteniendo su peso relativo en un clima difícil para el mantenimiento de la actividad, pero que ha contado con mecanismos de apoyo como los ERTE y las prestaciones extraordinarias a autónomos.

Gráfico 6.7. Ocupados por situación profesional. C. Valenciana y España. 1T19-2T20 (porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

El descenso del empleo durante la pandemia está siendo especialmente acusado en las ocupaciones de menor cualificación, mientras que el resto está resistiendo mucho mejor (**gráfico 6.8**). En particular, el empleo en ocupaciones altamente cualificadas se sitúa en la Comunitat Valenciana incluso por encima del de un año antes, aunque haya experimentado pérdidas respecto a los niveles de finales de 2019 y principios de 2020. Por el contrario, las ocupaciones elementales han registrado un descenso de casi el 20 % respecto al nivel de empleo de principios de 2019. Como resultado, las ocupaciones de alta cualificación han pasado a representar un tercio del empleo, la cota máxima de los últimos cuarenta años, mientras las ocupaciones elementales han visto reducir su peso al 11,9 %, el menor valor registrado durante ese mismo periodo. Pese a esa evolución el peso de las ocupaciones de alta cualificación en la Comunitat Valenciana continúa siendo inferior a la media nacional, aunque la brecha se ha reducido a 2 puntos porcentuales.

Por tanto, con el COVID-19 la estructura de ocupaciones se ha transformado hasta mostrar la mejor composición cualitativa del empleo valenciano para el periodo en que existen datos. En condiciones normales sería un logro digno de destacar. Sin embargo, esa situación simplemente refleja la intensidad de la crisis que se está experimentando y pone en primer plano un elemento esencial de la menor calidad de determinados tipos de empleo. Las ocupaciones más básicas están más expuestas a las crisis y aportan menos estabilidad y seguridad al trabajador que las que implican más cualificación. Las ocupaciones más cualificadas conllevan especiales requerimientos en términos de complejidad y de conocimientos y experiencia laboral particularmente adaptadas a la empresa y puesto de trabajo concretos. Su valor es mayor para la empresa y el mantenimiento de su actividad, así como también la dificultad de su recomposición futura con nuevos trabajadores, que requerirían un proceso largo y costoso de formación y práctica en el desempeño para alcanzar la misma eficacia.

En el caso de otro tipo de ocupaciones menos cualificadas, especialmente las más elementales, la situación es muy distinta en general.

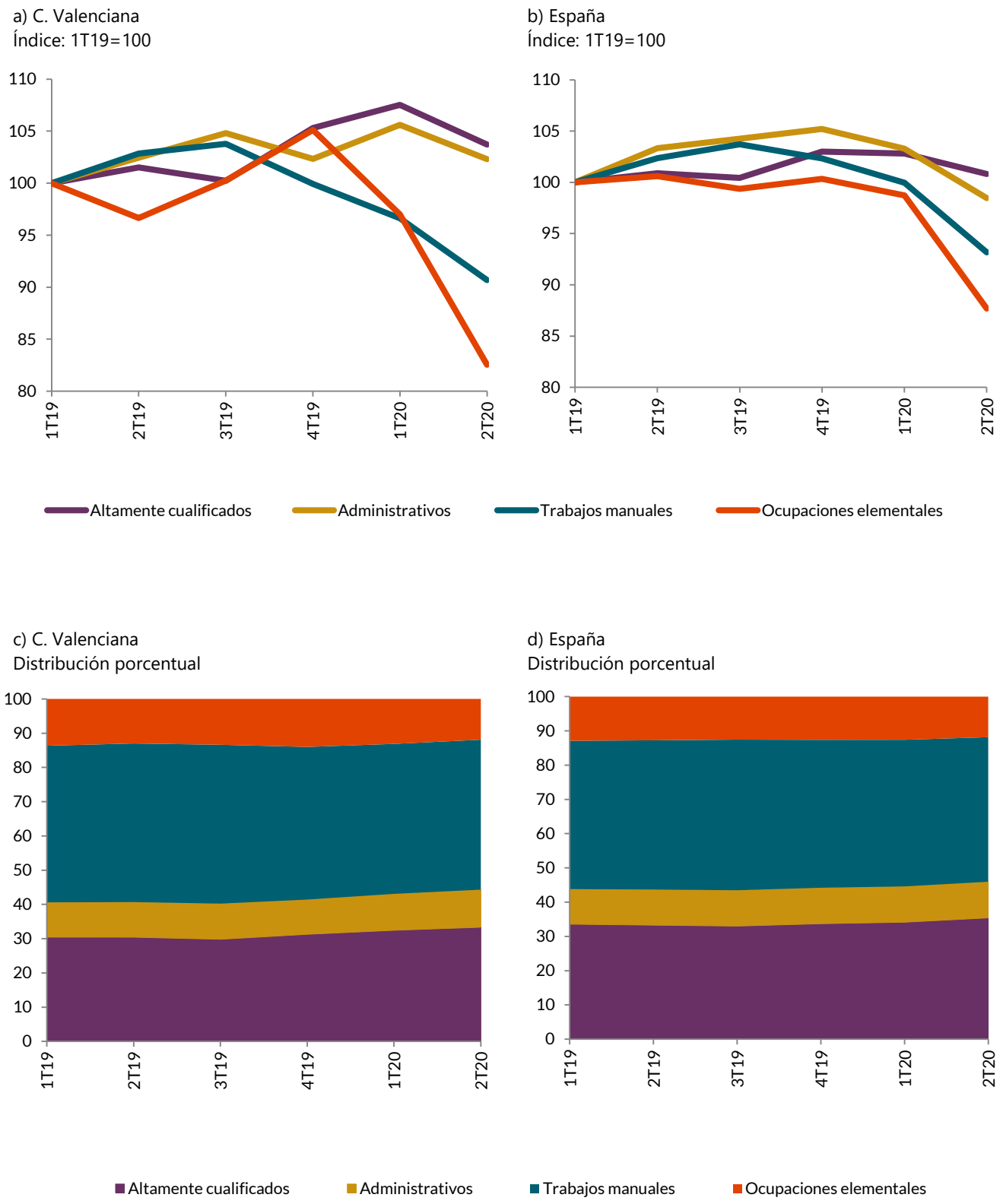
La caída del empleo ha afectado más al trabajo de jornada a tiempo parcial, aunque también el de jornada a tiempo completo ha descendido (**gráfico 6.9**). Como resultado el tiempo parcial ha caído al 15,5 %, un descenso algo menos intenso que en el conjunto de España, cuya tasa se sitúa en el 13,4 %.

Esa menor frecuencia del trabajo a tiempo parcial va acompañada de algunos cambios relevantes en los motivos de tener ese tipo de empleo (**gráfico 6.10**). El motivo ligado al cuidado de personas y otras obligaciones familiares aumenta su peso hasta el 22,5 % del total de jornada parcial, una evolución coherente con el peculiar carácter sanitario de la presente crisis. Por otra parte, disminuye de forma apreciable como causa el no encontrar empleo a tiempo completo, hasta el 42,8 %, claramente por debajo de la media nacional, situada en el 50,6 %. Como resultado el empleo a jornada parcial involuntario ha caído hasta el 6,6 % del empleo total, un punto porcentual menos que antes de la pandemia (**gráfico 6.11**).

Los indicadores de calidad apuntarían a una notable mejoría en este ámbito durante la pandemia, pero también en este caso la valoración deber ser mucho más matizada. Esa mejora se debe una vez más a la mayor concentración del ajuste en el tipo de empleo de menor calidad. Las empresas tienden a establecer con sus trabajadores más valiosos relaciones laborales a tiempo completo. Además, la práctica paralización del mercado de trabajo y la falta de oportunidades laborales ha limitado incluso las opciones de encontrar empleo, aunque sea a tiempo parcial, para aquellos que buscan un empleo a tiempo completo.

La COVID-19 ha propiciado un incremento espectacular de los activos potenciales, personas que desearían trabajar y están disponibles para ello, pero no buscan empleo, por lo que son considerados a efectos estadísticos como inactivos y no como parados (**gráfico 6.12**).

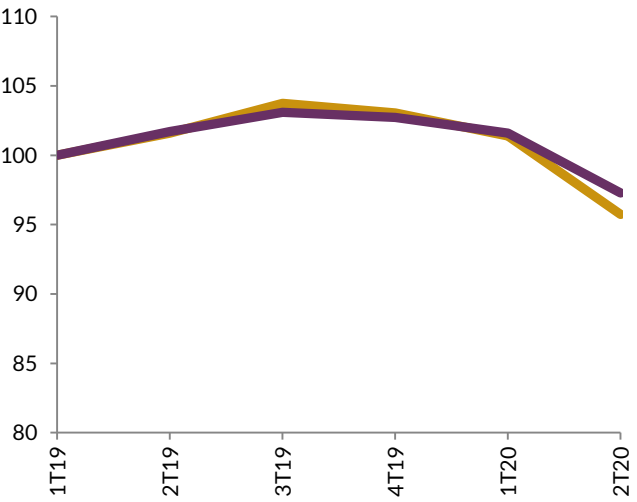
Gráfico 6.8. Ocupados por grupos de ocupación. C. Valenciana y España. 1T19-2T20
(índice y porcentaje)



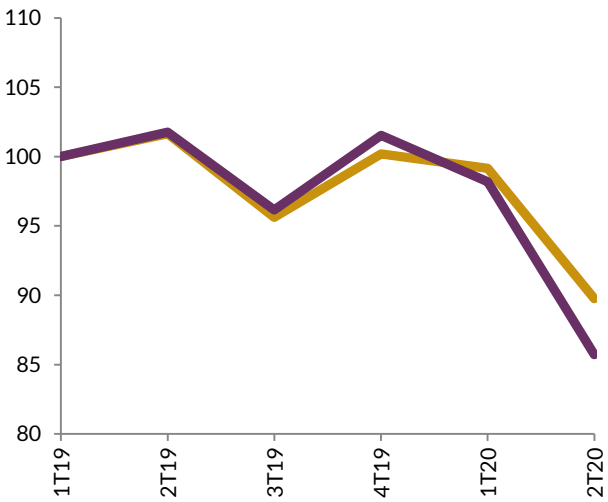
Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Gráfico 6.9. Ocupados por tipo de jornada. C. Valenciana y España. 1T19-2T20 (índice y porcentaje)

a) Ocupados a jornada completa
Índice: 1T19=100



b) Ocupados a jornada parcial
Índice: 1T19=100



c) Ocupados a jornada parcial
Porcentaje sobre el total de ocupados

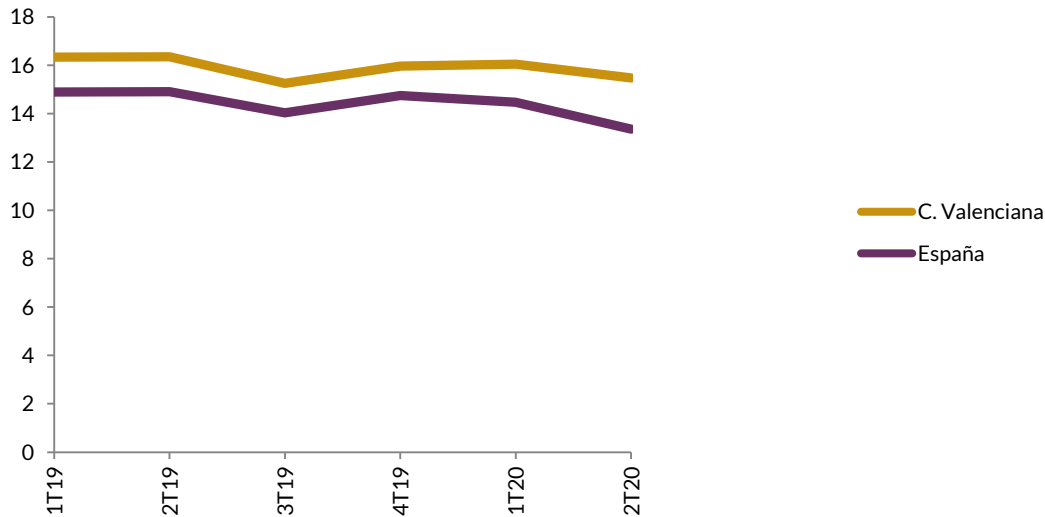
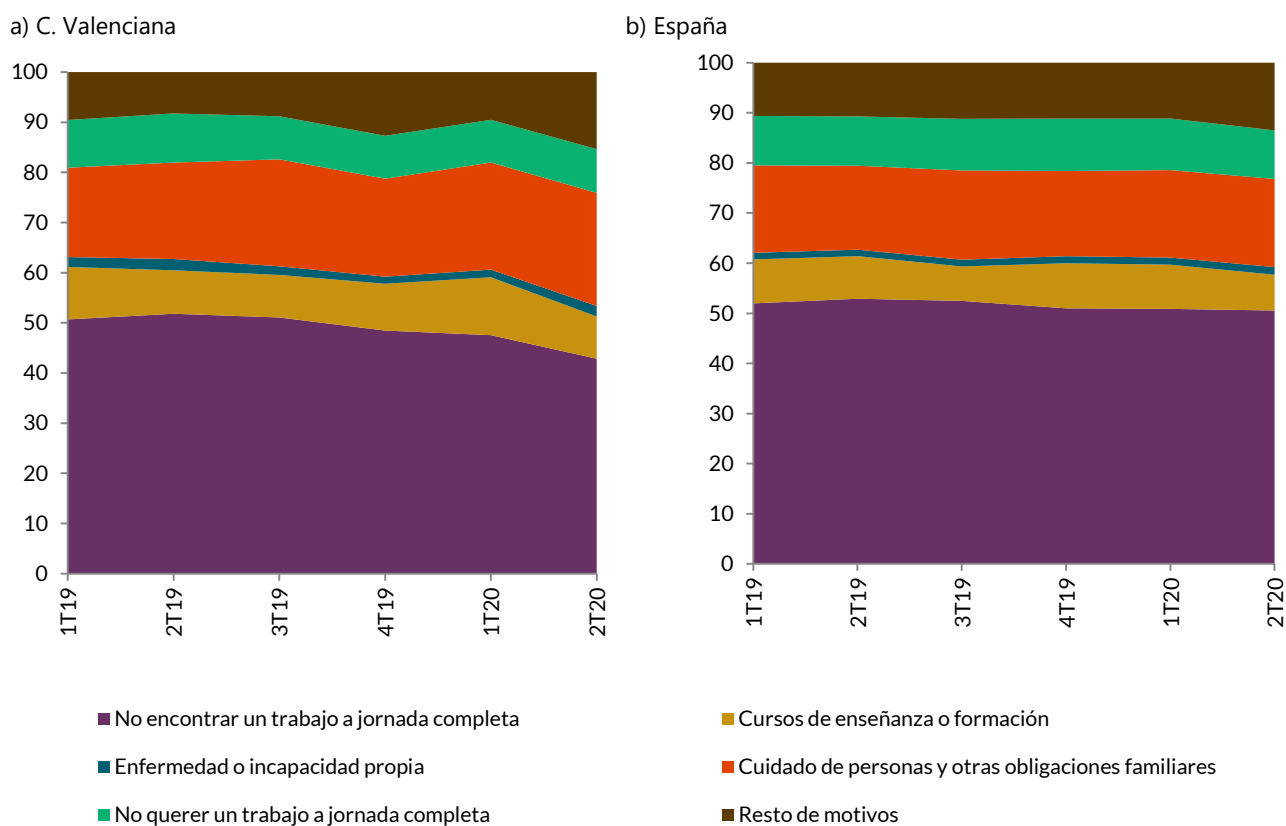
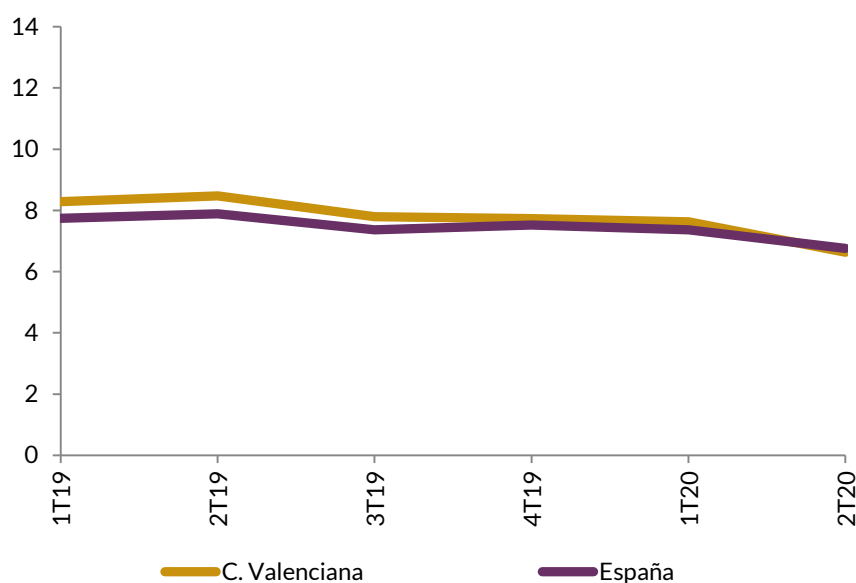


Gráfico 6.10. Ocupados a jornada parcial por motivos. C. Valenciana y España. 1T19-2T20 (porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

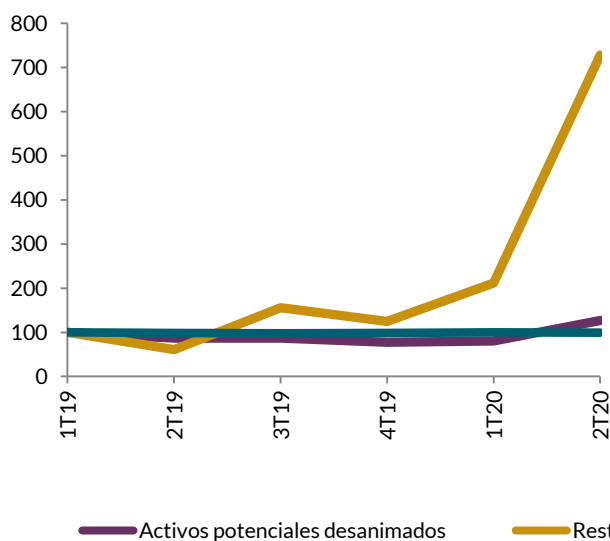
Gráfico 6.11. Ocupados a jornada parcial por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa. C. Valenciana y España. 1T19-2T20 (porcentaje sobre el total de ocupados)



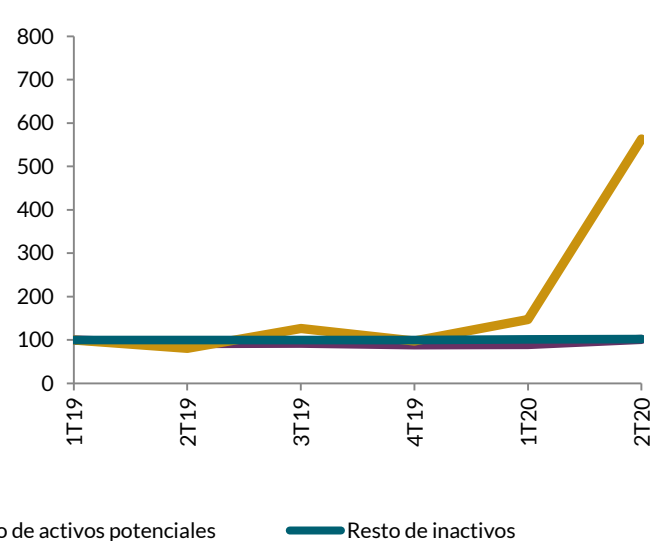
Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Gráfico 6.12. Inactivos por vinculación con la actividad. C. Valenciana y España. 1T19-2T20 (índice y porcentaje)

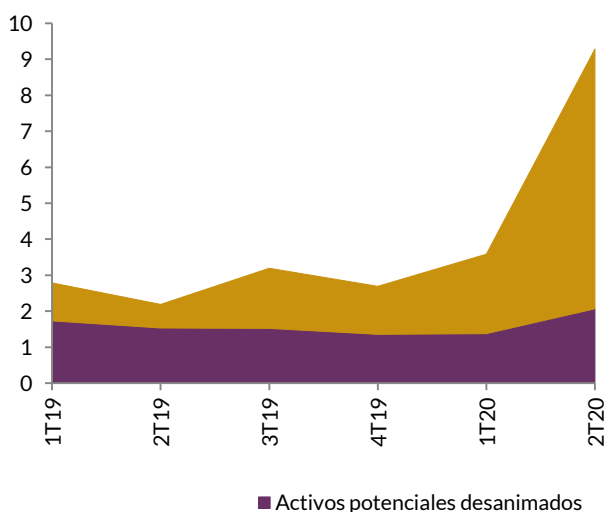
a) C. Valenciana
Índice: 1T19=100



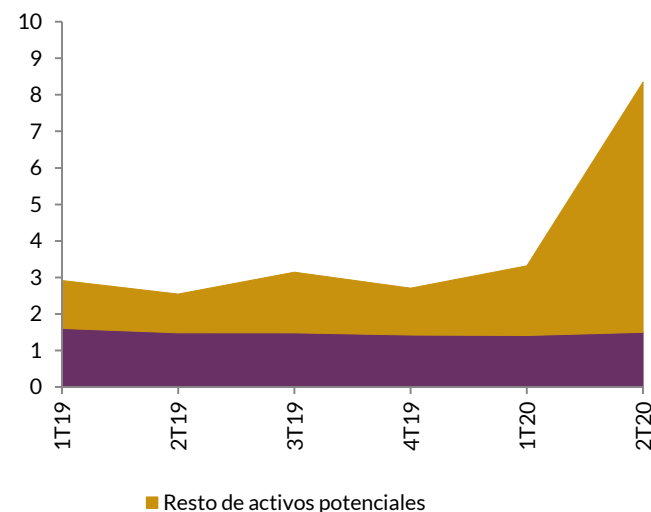
b) España
Índice: 1T19=100



c) C. Valenciana
Porcentaje de activos potenciales sobre inactivos



d) España
Porcentaje de activos potenciales sobre inactivos



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

En la Comunitat Valenciana su número ha aumentado de 38.000 a 175.000 en los últimos doce meses. Han pasado a representar el 9,3 % de todos los inactivos en la Comunitat Valenciana cuando antes de la pandemia suponían solo el 2,7 % y hace un año el 2,2 %. La incidencia es mayor que en el conjunto de Es-

paña donde también se ha registrado un fuerte crecimiento hasta el 8,3 % de los inactivos.

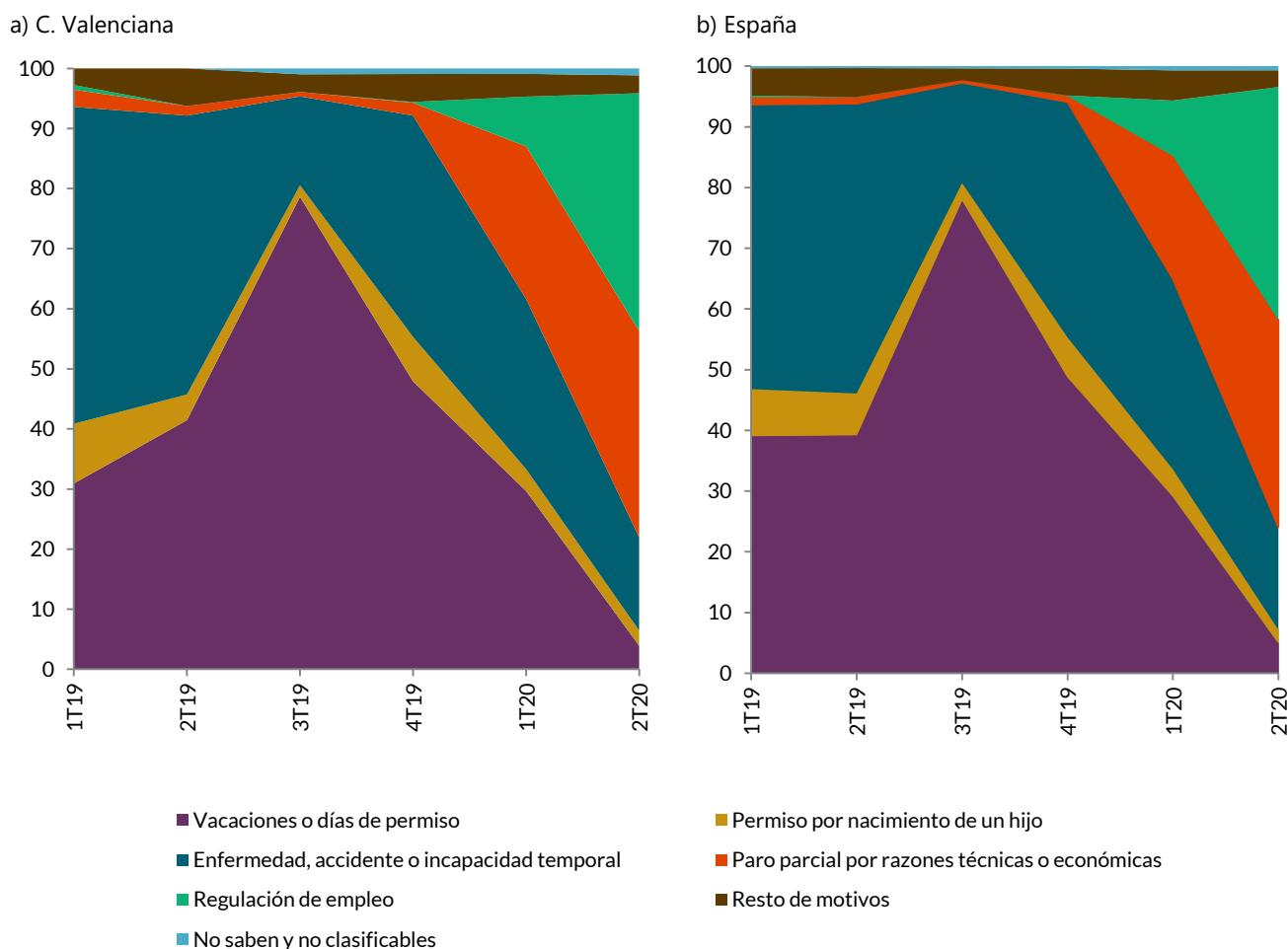
Este colectivo incluye a las personas desanimadas que creen que no encontrarán empleo (activos potenciales desanimados), pero también a quienes creen que no hay ningún em-

pleo disponible cerca de donde residen, aceptan que ninguno es acorde a su nivel de formación, personas afectadas por ERE (Expediente de Regulación de Empleo) que afirman que no podrán reincorporarse a la empresa, personas que desconocen donde ir a encontrarlo, esperan otra época del año con más actividad, aguardan los resultados de gestiones realizadas con anterioridad o esperan volver a iniciar su actividad como empleados por cuenta propia.

Este indicador refleja de forma nítida el empeoramiento en intenso del mercado de trabajo nacional y en particular del valenciano. Se trata de un fenómeno también apreciable en el comportamiento del colectivo de ocupados que

no trabajan (**gráfico 6.13**), compuesto en la Comunitat Valenciana por 118.000 personas hace un año, 139.000 a finales de 2019 y que ha crecido hasta 472.000 en el segundo trimestre de 2020. Habitualmente el motivo era encontrarse de vacaciones, disfrutar de un permiso o sufrir algún accidente o enfermedad. A raíz del coronavirus se ha disparado el número de ocupados que no han trabajado por paro parcial por razones técnicas o económicas (162.000), así como de aquellos ocupados afectados por regulación de empleo (187.000). Los primeros han pasado a representar el 34,3 % y los segundos el 39,6 % de los ocupados que no trabajan, mientras que a finales de 2019 apenas suponían en conjunto el 2,3 %.

Gráfico 6.13. Ocupados que no han trabajado por motivo de no trabajar. C. Valenciana y España. 1T19-2T20 (porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

6.3 Desajuste respecto a las características de los trabajadores

El coronavirus ha reducido con fuerza el volumen total de empleo, afectando asimismo de modo muy notable a su composición cualitativa. En consecuencia, también el grado de ajuste entre los puestos de trabajo y las preferencias de los trabajadores ha experimentado cambios apreciables.

Como ya se ha señalado en un apartado anterior, durante la pandemia ha aumentado el peso del cuidado de familiares como razón para trabajar a tiempo parcial y, por el contrario, ha disminuido la frecuencia de casos en que el motivo es no encontrar empleo a tiempo completo. Esos cambios son más acusados en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España (**gráfico 6.10**). En la Comunitat Valenciana el porcentaje de ocupados a tiempo parcial por no encontrar trabajo a tiempo completo cae 9 puntos porcentuales respecto los niveles de doce meses antes y se sitúa en el 42,8 %, notablemente por debajo de la media nacional de 50,6 %. En principio esta evolución refleja un creciente grado de ajuste en este ámbito. Sin embargo, eso sucede solo para quienes siguen ocupados y el cambio es, por tanto, atribuible en buena medida a la destrucción especialmente intensa del empleo a tiempo parcial, que pierde peso en el empleo total durante la pandemia. En definitiva, la crisis ha incrementado la dificultad de encontrar este tipo de empleo también para el colectivo que prefiere trabajo a tiempo completo, pero está dispuesto a conformarse con uno a tiempo parcial.

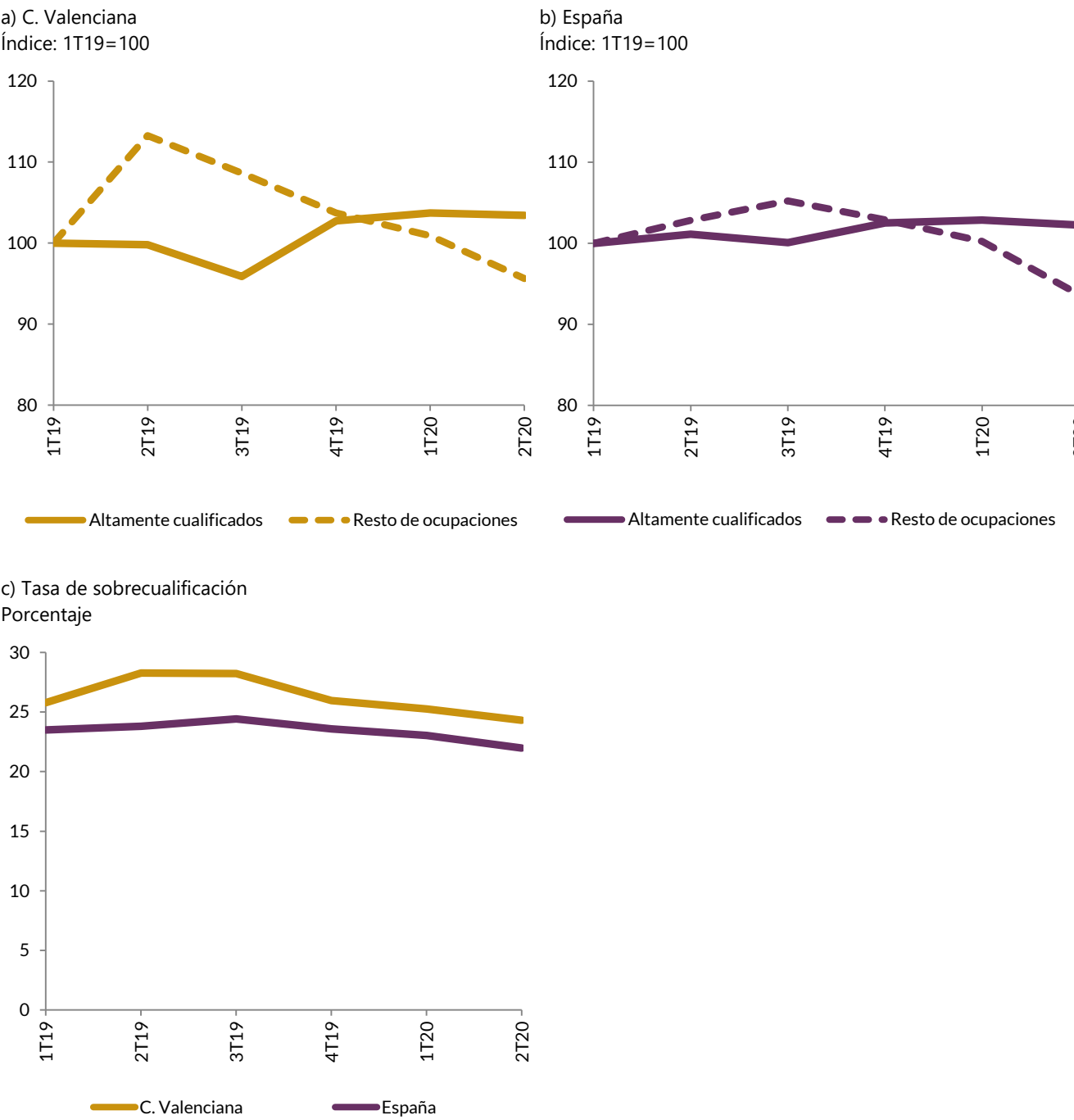
Anteriormente ya se ha mostrado la mayor fragilidad del empleo en ocupaciones menos cualificadas y cómo ha mejorado la composición de ocupaciones, debido precisamente a la destrucción especialmente intensa de ese tipo de empleo y a la notable resistencia de las ocupaciones de alta cualificación. La consecuencia

de todo ello es un incremento del grado de ajuste entre formación del trabajador y ocupación desarrollada (**gráfico 6.14**). Entre los trabajadores universitarios el porcentaje de empleos en ocupaciones que *a priori* no requieren tanta formación cae hasta el 24,3 % en la Comunitat Valenciana, aunque se sigue manteniendo por encima de la media nacional, situada en el 22 %. El descenso del indicador de desajuste se produce en un periodo en el que el empleo universitario muestra una mayor capacidad de resistencia, aunque dispar según el tipo de ocupación. En la Comunitat Valenciana el empleo de trabajadores con estudios universitarios en ocupaciones de alta cualificación crece un 3,6 % respecto a los niveles del segundo trimestre de 2019, mientras que desciende un 15 % en el resto de ocupaciones. Los efectos de la pandemia están golpeando con más fuerza a los empleos más desajustados y de menor calidad. En esos puestos de trabajo la educación pierde gran parte de la capacidad de protección frente al desempleo y las crisis que sí tiene en empleos donde sus competencias están alineadas con las exigencias productivas.

El subempleo por insuficiencia de horas trabajadas se ha moderado durante la pandemia (**gráfico 6.15**), hasta situarse en el 10,2 % de los ocupados en la Comunitat Valenciana, un porcentaje que continúa siendo notablemente superior a la media nacional, que ha descendido hasta el 8,1 %.

Por el contrario, un indicador subjetivo de insatisfacción como el porcentaje de ocupados que manifiesta deseo de aumentar las horas de trabajo apenas se modifica (**gráfico 6.16**), manteniéndose en el 12,3 %. Por su parte, el porcentaje de quienes favorecen una reducción proporcional de horario y sueldo se modera ligeramente hasta el 5,2 %. La insatisfacción respecto al horario continúa siendo mayor que la media nacional en ambos sentidos (9,3 % y 3,1 % respectivamente).

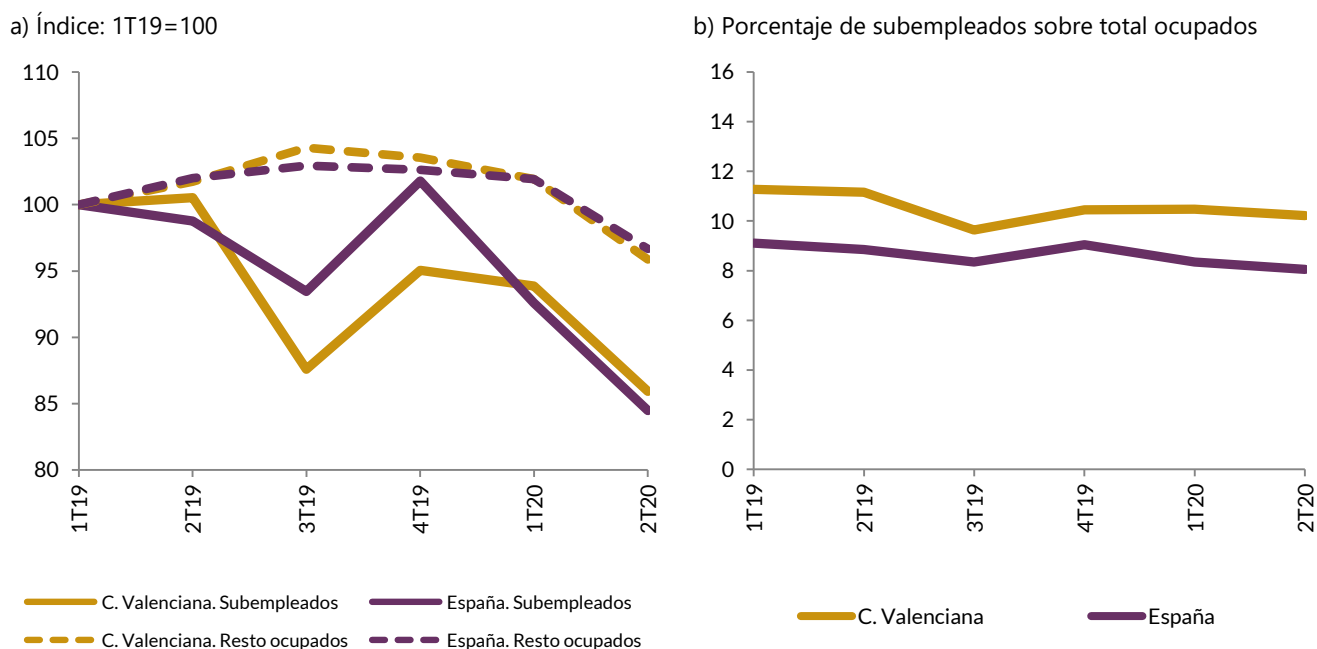
Gráfico 6.14. Ocupados con estudios universitarios por grupo de ocupación y tasa de sobrecualificación. C. Valenciana y España. 1T19-2T20 (índice y porcentaje)



Nota: La tasa de sobrecualificación se define como el porcentaje de ocupados con estudios universitarios en ocupaciones no altamente cualificadas (grupos 4 a 9 según CNO-11).

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Gráfico 6.15. Ocupados subempleados. C. Valenciana y España. 1T19-2T20 (índice y porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Gráfico 6.16. Ocupados por deseo de modificar su horario habitual. C. Valenciana y España. 1T19-2T20 (índice y porcentaje)

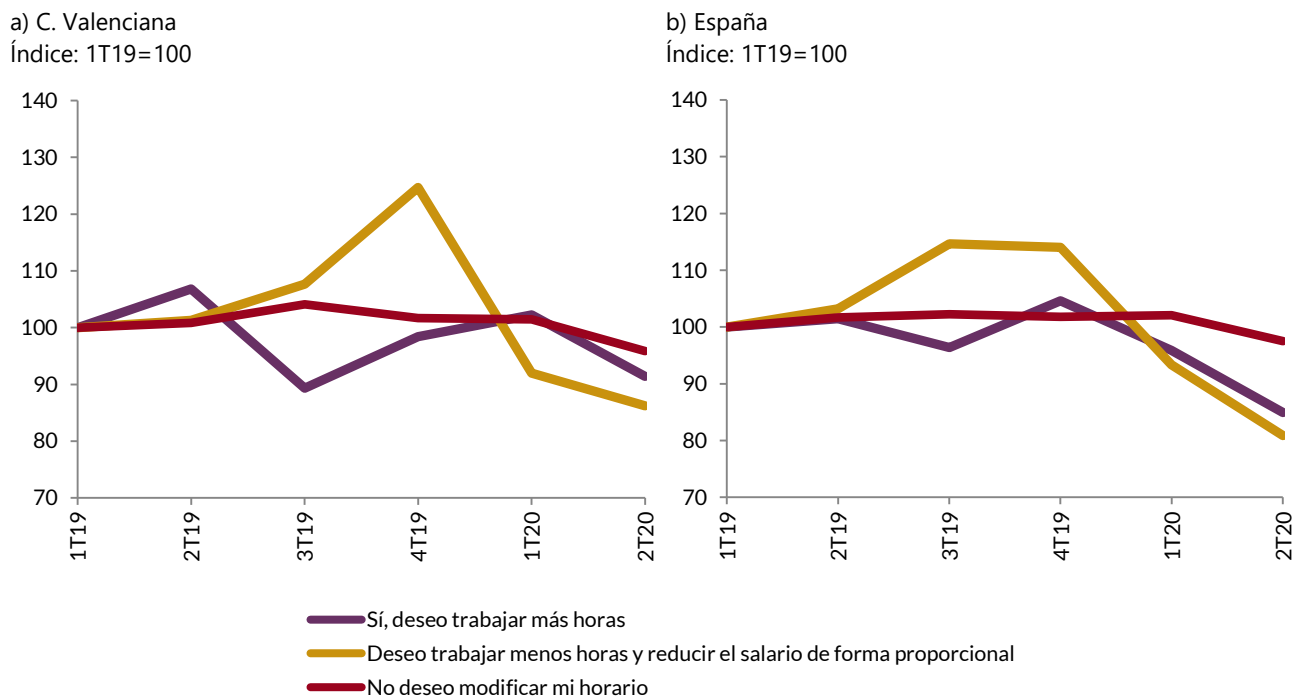
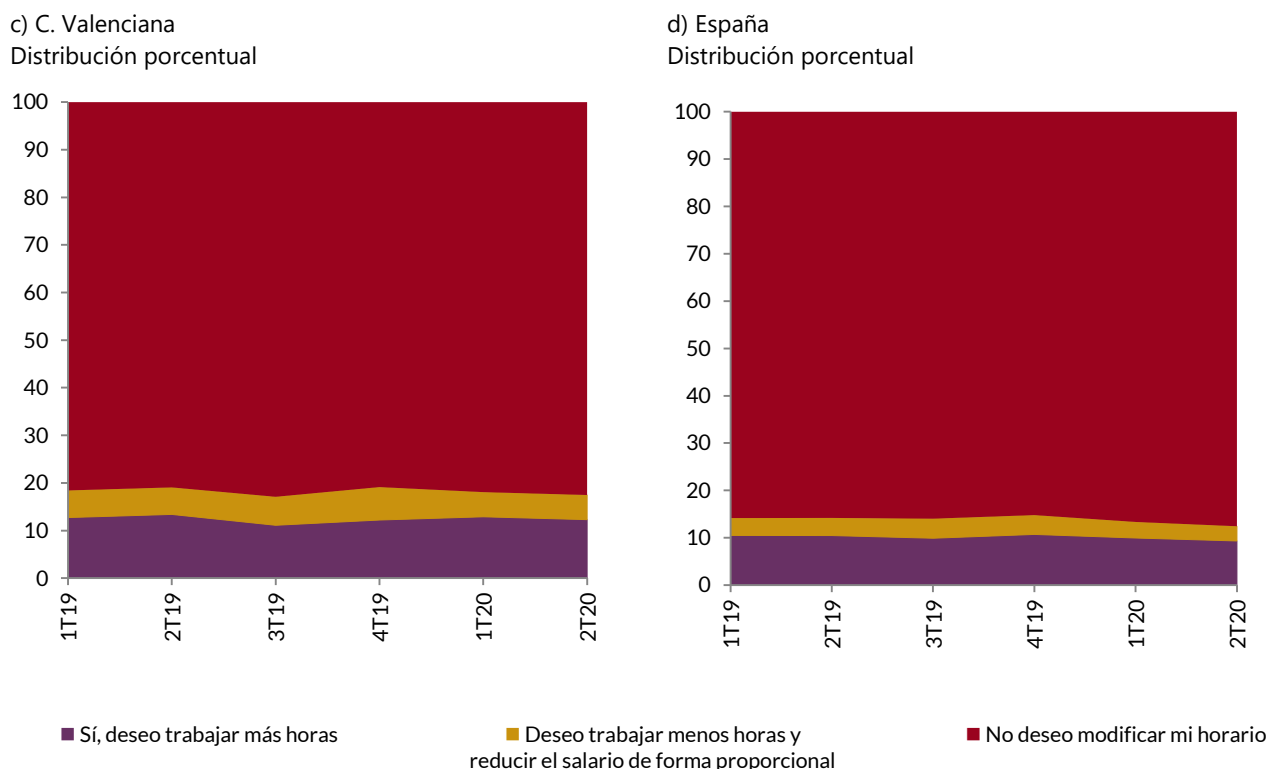


Gráfico 6.16. Ocupados por deseo de modificar su horario habitual. C. Valenciana y España. 1T19-2T20 (índice y porcentaje) (cont.)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

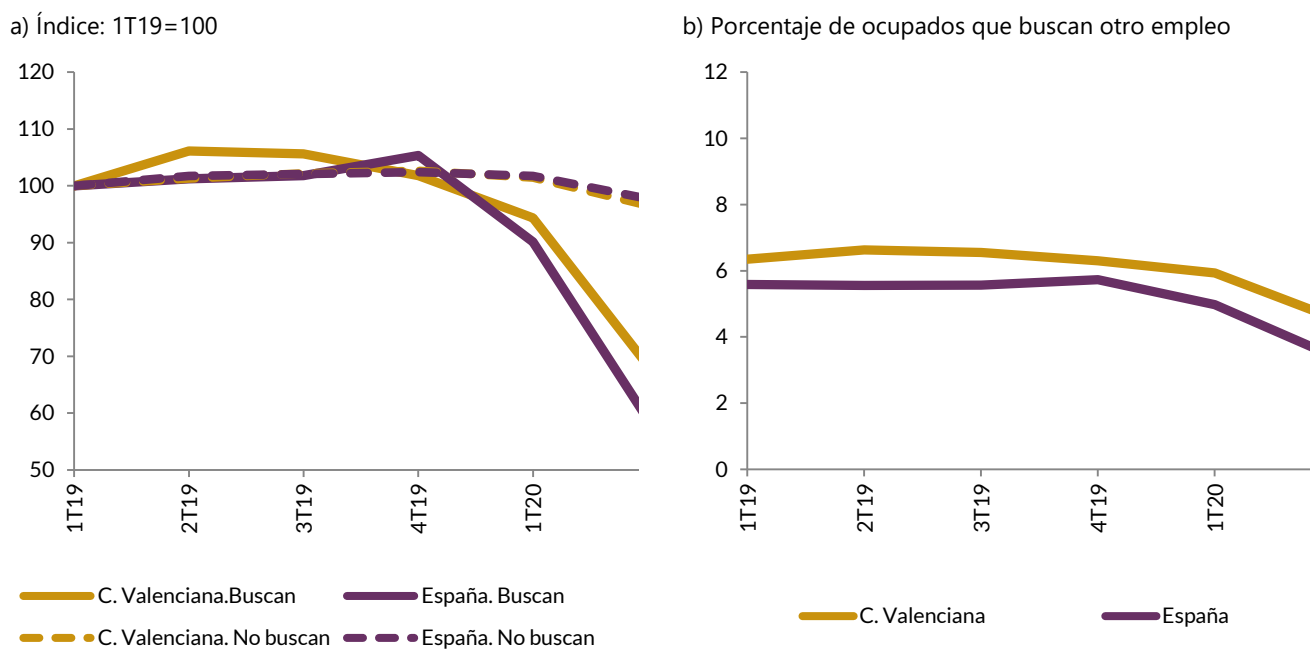
Durante la pandemia los ocupados que buscan otro empleo muestran un descenso mucho mayor que el resto, de modo que su peso ha descendido hasta el 4,6 % de la población ocupada en la Comunitat Valenciana (**gráfico 6.17**). Por otra parte, se trata de una situación que sigue siendo más frecuente que en el conjunto de España (3,4 %).

En cualquier caso, se aprecia un cierto deterioro de la situación, ya que los ocupados que buscan otro empleo se muestran menos exigentes respecto al tipo de empleo alternativo que aceptarían. El porcentaje de los que buscan cualquier tipo de empleo crece respecto a finales de 2019 hasta el 21,5 % y el de quienes

buscan uno a tiempo completo, pero se conformarían con uno a tiempo parcial, hasta el 12,5 %. Sin embargo, se trata de porcentajes que no son mayores que los vigentes hace cuatro trimestres (**gráfico 6.18**).

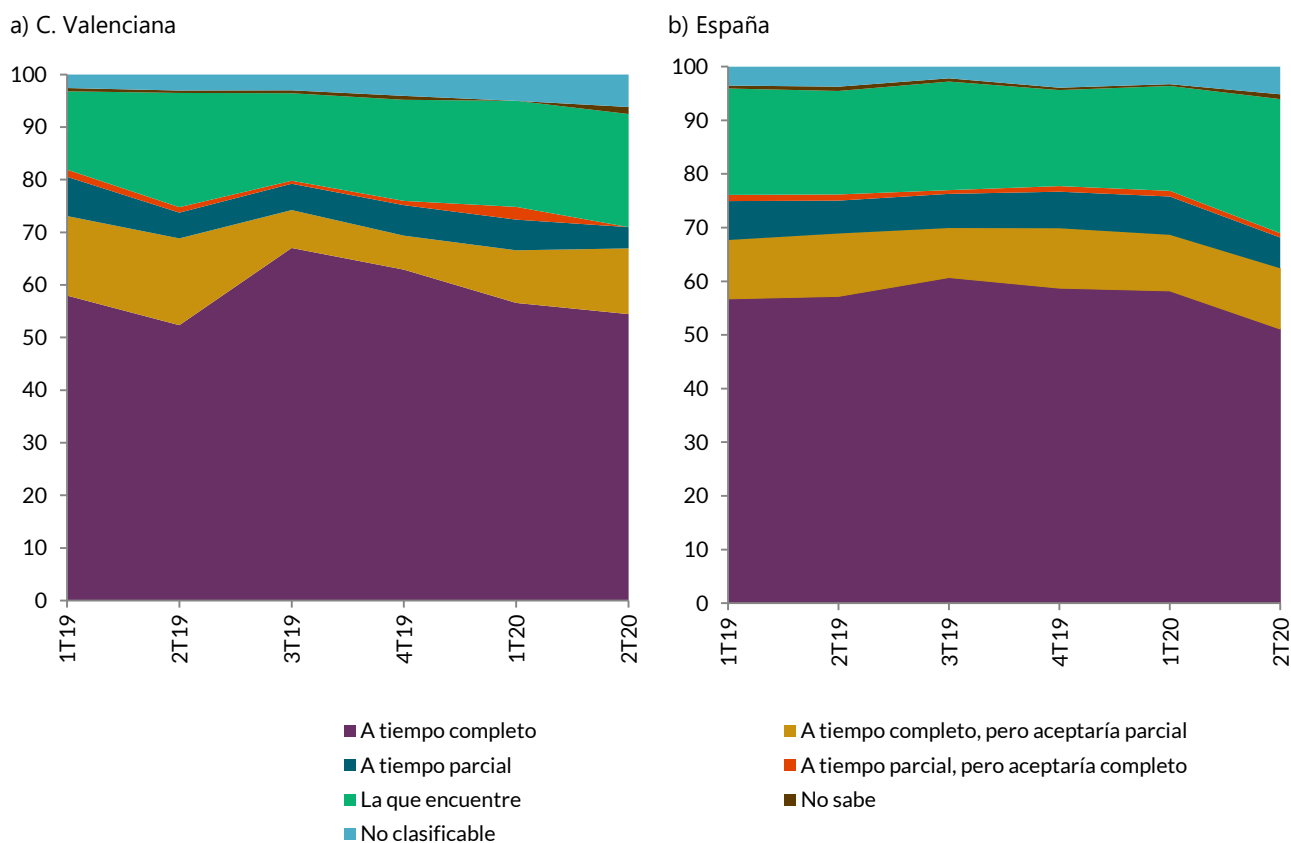
En conjunto se observa una mejora en términos de adecuación del horario y del grado de satisfacción respecto al mismo. No obstante, eso sucede en un contexto de caída de los horarios efectivamente trabajados y puede verse condicionado por la más intensa desaparición de los empleos preexistentes de menos calidad, caracterizados por una mayor inadecuación de los horarios.

Gráfico 6.17. Ocupados por deseo de buscar otro empleo. C. Valenciana y España. 1T19-2T20 (porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Gráfico 6.18. Ocupados que buscan otro empleo según el tipo de jornada buscada. C. Valenciana y España. 1T19-2T20 (porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

6.4 Diferencias de género y colectivos vulnerables

El desglose del empleo por grupos de población permite advertir que la pandemia está afectando negativamente a todos ellos, pero con una intensidad algo distinta. Las diferencias están en línea, en términos generales, con los distintos niveles de calidad de esos grupos comentados en el capítulo previo. A menor calidad, más negativo está tendiendo a ser el efecto a corto plazo de la crisis en la población ocupada (**gráfico 6.19**).

La caída del empleo está siendo un poco mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres. El peso del empleo femenino en la Comunitat Valenciana ha caído del 44,5 % a finales del año pasado al 44,2 %. Si bien algunas ocupaciones con fuerte presencia femenina se están viendo particularmente afectadas (por ejemplo, hostelería y restauración), en otras sucede lo contrario (como sanidad y educación).

Las diferencias son más apreciables en el caso de algunos de los colectivos vulnerables considerados en el informe. La parálisis del mercado laboral está afectando más a los jóvenes, especialmente afectados por la temporalidad y en gran parte nuevos entrantes en un mercado de trabajo que actualmente apenas ofrece nuevas oportunidades. En la Comunitat Valenciana el empleo juvenil ha pasado de suponer un

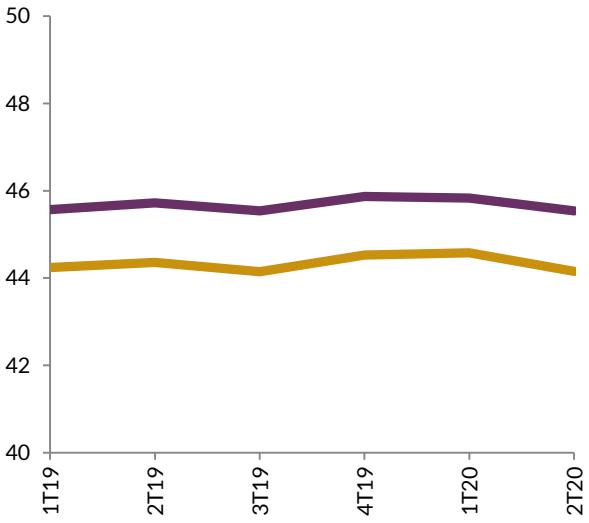
5,7 % del total a finales de 2019 a representar solo el 4,6 %. Ese tipo de empleo es ahora un 13,9 % menor que hace doce meses. También los menos formados está sufriendo en mayor medida los efectos a corto plazo del coronavirus. El peso de los trabajadores menos formados que carecen de cualquier tipo de formación postobligatoria ha caído del 31,5 % al 30,2 % del empleo valenciano durante el primer semestre de 2020.

Por el contrario, los mayores que ya estaban ocupados han experimentado un impacto acusado. Su empleo cae, pero menos y como resultado aumenta su peso en el empleo total, desde el 25,6 % a finales de 2019 al 27,7 % en el segundo trimestre. Naturalmente, la situación de los mayores que ya se encontraban en el paro o han pasado a formar parte de él durante esta crisis es bien diferente, y sus posibilidades de inserción se asemejan mucho más a las de los jóvenes y los menos formados.

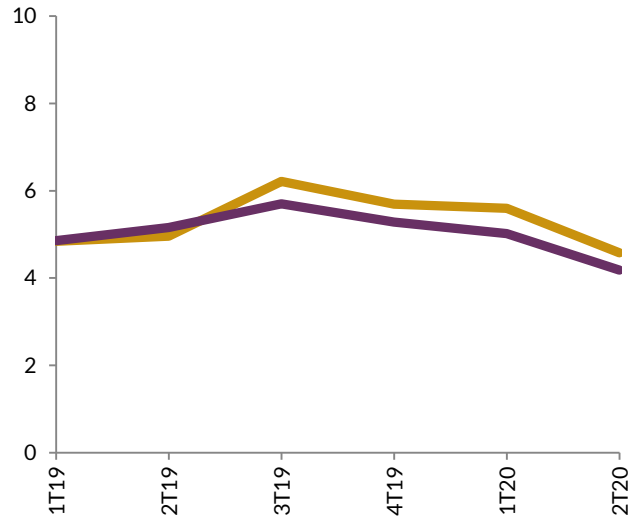
El caso de los extranjeros presenta por el momento algunos matices. En el caso de la Comunitat Valenciana los datos apuntan a una caída de su empleo más moderada que la experimentada por los españoles. Su porcentaje en el empleo total pasa del 14,6 % a finales de 2019 al 14,9 %. En el conjunto de España la evolución es justamente la contraria, con descensos del peso del empleo extranjero en el total.

Gráfico 6.19. Población ocupada por colectivos vulnerables. C. Valenciana y España. 1T19-2T20 (porcentaje)

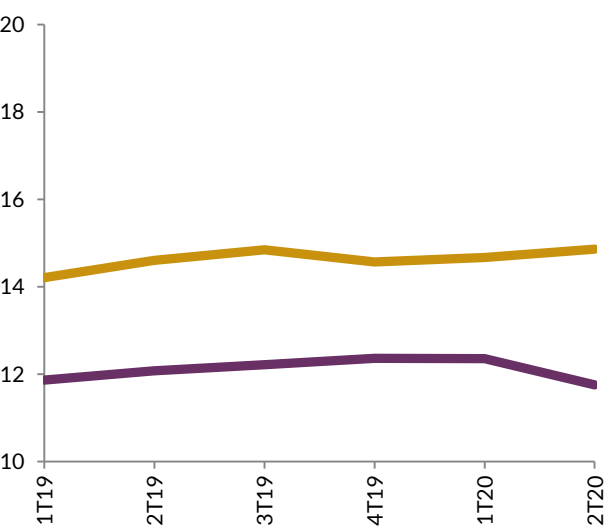
a) Porcentaje de mujeres sobre el total



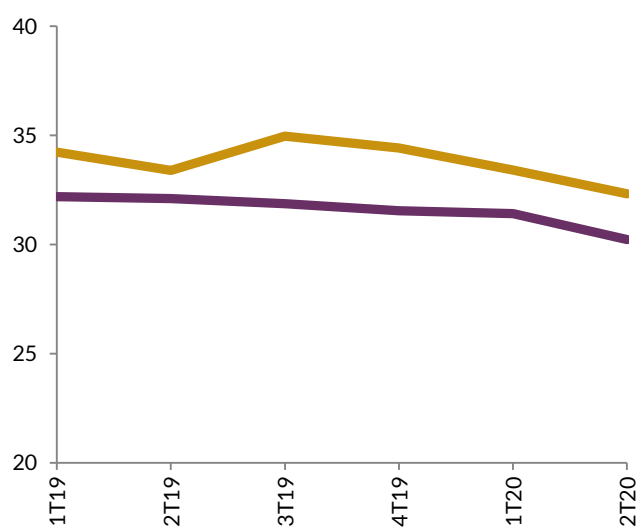
b) Porcentaje de 16 a 24 años sobre el total



c) Porcentaje de extranjeros sobre el total



d) Porcentaje de nivel educativo hasta estudios obligatorios sobre el total



— C. Valenciana — España

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

6.5 Teletrabajo

La pandemia ha impulsado con fuerza el teletrabajo, acelerando una tendencia que el proceso de transición a una economía más digital ya estaba propiciando. Efectivamente, la digitalización ofrece grandes posibilidades para modificar la forma en que se organiza el trabajo, facilitando la realización regular de la actividad laboral a distancia en un lugar distinto al habitual en la empresa, y a veces con un horario diferente. La localización alternativa puede ser el propio hogar, aunque existen otras modalidades como el coworking o el uso de espacios proporcionados por los clientes. Esta forma de trabajar requiere conexión a Internet con tecnologías digitales y equipos adecuados, y proporciona mayor flexibilidad espacial y temporal, pudiendo además ofrecer ventajas para que empresas y trabajadores desarrollen su actividad.

No obstante, la posibilidad de teletrabajar no es la misma para todas las ocupaciones, razón por la cual está más presente en algunas de ellas y escasamente en otras, algo que puede afectar a la desigualdad entre economías. En España solo el 4,8 % de los ocupados hizo teletrabajo en 2019, un porcentaje superior a los valores mostrados por Grecia (1,9 %) e Italia (3,6 %), similar al de Reino Unido (4,7 %), pero lejos de los porcentajes de otros países como Países Bajos y Finlandia (14,1 %).

La pandemia provocada por la COVID-19 ha dado lugar a un nuevo escenario especialmente favorable al teletrabajo, debido a la necesidad de mantener la distancia social y la introducción de medidas que restringen la movilidad de las personas. Esto se ha podido constatar claramente durante el confinamiento, un periodo en el que las posibilidades de teletrabajar se han aprovechado con mucha más intensidad para mantener los empleos y el funcionamiento de las empresas. Así lo constatan los resultados de una encuesta³² realizada en España en marzo y abril de 2020, en la que el

34,0 % de la muestra respondió que estuvo teletrabajando. En este contexto, el teletrabajo ha permitido no detener la actividad económica de forma total. Los datos publicados por el INE para el segundo trimestre de 2020 (EPA) muestran que el 16,2 % de los ocupados (3.015.200 personas) trabajaron desde casa más de la mitad de los días, un aumento muy sustancial respecto a la situación de 2019.

El cambio en la Comunitat Valenciana ha sido también intenso (**gráfico 6.20**), ya que el porcentaje de ocupados que trabajaron en su domicilio más de la mitad de los días ha pasado del 4,9 % en 2019 a un 15,2 % en 2020. En realidad, la Comunitat Valenciana se habría convertido en la cuarta comunidad autónoma en ese ámbito, por debajo solo de Madrid, Cataluña y Asturias, tras experimentar un incremento que solo ha sido más grande en Madrid y Cataluña.

Una visión más completa sobre el alcance del teletrabajo requiere considerar tanto su uso efectivo como la posibilidad potencial de realizarlo. Por esta razón, una aproximación alternativa a la importancia del teletrabajo consiste en estimar las posibilidades potenciales de utilizarlo en función del tipo de ocupación. En este caso, el resultado es una correlación positiva entre la cualificación requerida por la ocupación desempeñada y la potencialidad para teletrabajar, es decir, los puestos de trabajo más cualificados son los que tienen más posibilidades de realizarse desde casa. Las últimas estimaciones realizadas (Peiró y Soler 2020) apuntaban a que antes de la pandemia el 22,3 % de los trabajadores (4,4 millones) tenían la posibilidad de implementar esta modalidad de trabajo a distancia en el conjunto de España.

Antes de la pandemia el análisis regional del teletrabajo (**gráfico 6.21**) mostraba una distancia importante en todas las regiones españolas entre tener la posibilidad de teletrabajar y hacerlo efectivamente, debido a que la opción de teletrabajar aumenta cuando el tejido productivo regional se orienta más a las ocupaciones cualificadas y terciarias. Antes de la pandemia las comunidades autónomas con

³² Disponible en:

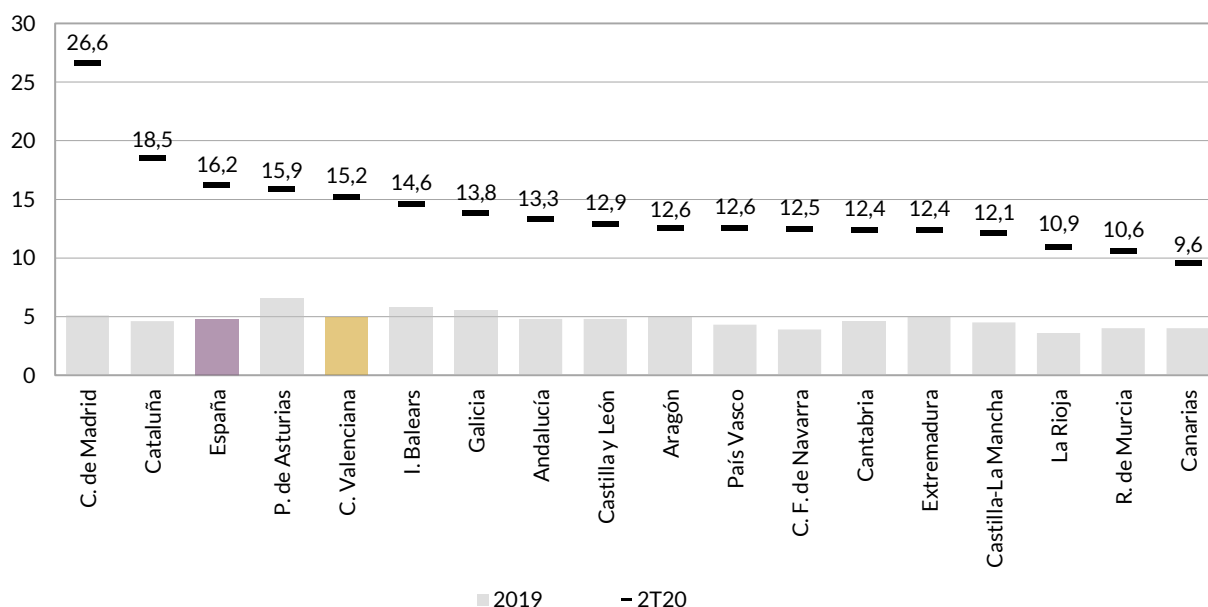
<http://w3.argos.gva.es/es/encuestas/covid-19>

mayor nivel de desarrollo económico, Madrid, Cataluña y País Vasco, mostraban una mayor capacidad de teletrabajar que el resto de las regiones, mientras la Comunitat Valenciana (20,9 %) se situaba por debajo de la media.

En cualquier caso, el fuerte incremento de la práctica del teletrabajo que ha tenido lugar desde el inicio de la pandemia, y el confinamiento, se ha producido de forma sobrevenida, y en muchos casos improvisada, y con escasa planificación. Este hecho puede haber afectado a la calidad del empleo pues los cambios sin suficiente preparación suelen ser una fuente de estrés por razones organizativas y de cualificación, además de otras consideraciones como las condiciones en que se produce el teletrabajo (p.ej. en un hogar con espacios inadecuados o insuficientes para ello, o con servicios y tecnología deficientes).

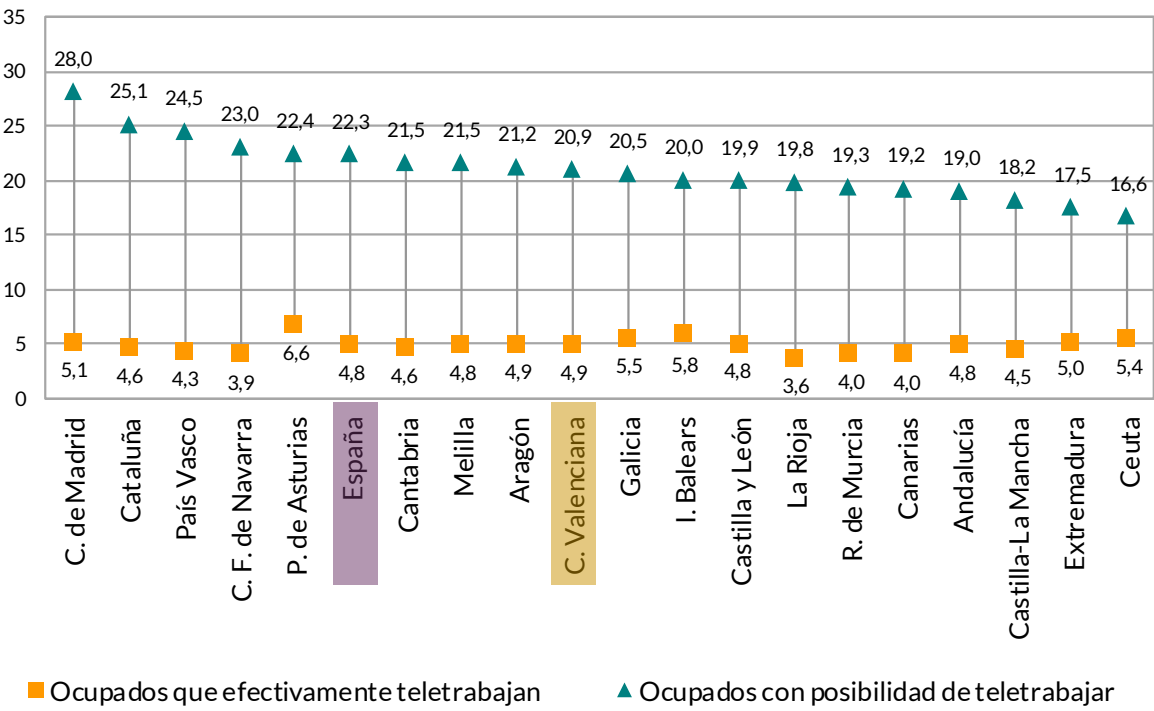
Por otro lado, al haberse llegado al aumento de la intensidad del teletrabajo de una forma sobrevenida y a menudo sin suficiente preparación previa, el nivel de eficacia, eficiencia y productividad del teletrabajo está probablemente por debajo de los niveles asociados al desempeño presencial (Morikawa 2020). El teletrabajo, para ser eficaz, requiere una reorganización y adaptación de sistemas y procesos de trabajo, junto al aprendizaje de los trabajadores, y ello conlleva unos costes: las tecnologías deben ser idóneas y la gestión de recursos humanos, dirección y liderazgo debe adaptarse a esta nueva forma de trabajar. La propia práctica del teletrabajo debería llevar a que muchas de estas carencias se superen, aunque algunos de los beneficios de las relaciones interpersonales presenciales pueden resultar difíciles de incorporar plenamente.

Gráfico 6.20. Ocupados que trabajan en su domicilio particular más de la mitad de los días. CC. AA. y España. 2019 y 2T20 (porcentaje sobre el total de ocupados)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Gráfico 6.21. Población ocupada que puede teletrabajar y que teletrabaja. CC. AA. y España. 2019
(porcentaje sobre el total de ocupados)



Fuente: Peiró y Soler (2020)

7. FACTORES DETERMINANTES

Existen múltiples factores que afectan a la calidad del empleo. Algunos de ellos ya han sido discutidos en capítulos previos de este informe. La situación económica es un determinante fundamental no solo de la evolución de la población ocupada o la tasa de paro, sino que también condiciona otros aspectos del mercado de trabajo, influyendo en la calidad del empleo. Las crisis reducen las oportunidades de empleo tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Desciende el empleo y aumenta la tasa de paro, pero también los salarios se resienten y resulta más complicado encontrar un trabajo con buenas condiciones y ajustado a las preferencias y capacidades de los individuos. Por el contrario, cuando el clima económico mejora de forma sostenida y las empresas aumentan su actividad el desempeño del mercado laboral es más favorable, también en lo que respecta a la calidad del empleo. El comportamiento del mercado de trabajo está muy ligado al ciclo económico general y ese carácter cíclico es aún más acusado en el caso de la Comunitat Valenciana.

Existen otro tipo de factores de carácter más estructural. El marco institucional y regulatorio influye asimismo de modo poderoso en la calidad del empleo. Así, por ejemplo, la legislación laboral tiene mucho que ver con el elevado grado de temporalidad, anormal en comparación con el resto de los países de nuestro entorno. Otras cuestiones como los horarios, el tipo de

jornada o los riesgos laborales, por mencionar solo algunas de ellas, también dependen de la legislación, así como de la negociación colectiva entre los agentes sociales. El funcionamiento de la concertación social está condicionado a su vez por la legislación laboral. Todo ello ha contribuido a la persistencia de problemas en diversos ámbitos de la calidad del empleo, sin que se hayan aprovechado completamente las oportunidades para lograr acuerdos más favorables a la misma.

En cualquier caso, sean de naturaleza coyuntural o estructural, se trata de aspectos ya discutidos en capítulos previos y son de ámbito básicamente nacional. La economía valenciana está plenamente integrada en la nacional y su actividad sigue los ciclos del conjunto de España, aunque con oscilaciones más pronunciadas. Del mismo modo, la legislación laboral y el marco institucional son esencialmente comunes.

En este capítulo el análisis se va a centrar, por tanto, en otro tipo de determinantes relacionados con las características del tejido productivo y con la formación. La calidad del empleo varía de modo notable según el sector de que se trate y según el tipo de empresa. Por otra parte, la situación de los trabajadores y el tipo de empleo al que acceden depende mucho de la formación con que cuenten.

Para estudiar esas cuestiones se ha estimado el efecto de esas variables sobre el salario y sobre algunas de las otras dimensiones de calidad del empleo contempladas en capítulos anteriores (en concreto temporalidad, empleo involuntario a tiempo parcial, subempleo, ocupados que buscan otro empleo y tipo de ocupación). Las estimaciones se han realizado para el conjunto de España introduciendo simultáneamente variables de sector, tipo de empresa y nivel de estudios terminados del trabajador, junto a otras relativas a características personales del individuo (edad o experiencia laboral, sexo, nacionalidad) o del entorno (recogidas en un variable de efecto fijo regional) que también pueden influir en la inserción laboral. Los efectos sobre el salario se han obtenido a partir de ecuaciones salariales mincerianas a partir de los microdatos de la Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial de 2018 relativos a trabajadores a tiempo completo. Los efectos sobre las otras dimensiones de la calidad se han obtenido usando los microdatos de la EPA de 2019, mediante *probits* con los que se estima el efecto de cada variable sobre la probabilidad de que el empleo tenga o no una determinada característica. En todos los casos, lo que se obtiene es una estimación del efecto de cada variable todo lo demás constante. El detalle de los resultados de la estimación se ofrece en un Apéndice a este informe.

7.1 Tejido productivo

Algunos sectores son más productivos, innovan más, aprovechan mejor el capital humano y procuran la formación continua de sus trabajadores en mayor medida que otros. En ellos los salarios son más altos, las relaciones laborales más estables, el grado de ajuste respecto a las preferencias y competencias de los trabajadores más elevado, las ocupaciones más cualificadas, hay más seguridad y la satisfacción con el empleo es mayor. Sería por ejemplo el caso de las industrias de alta tecnología o los servicios intensivos en conocimiento, en los que el empleo tendría más calidad.

Los *probits* de calidad del empleo que se han estimado distinguen 14 ramas de actividad. Los efectos marginales de cada sector muestran la

diferencia de probabilidad respecto a estar empleado en el sector construcción cuando el resto de circunstancias (edad, sexo, nacionalidad, nivel de estudios, región) son las mismas. Los resultados confirman que existen diferencias significativas entre sectores incluso para trabajadores con las mismas características. Lógicamente esas diferencias no hacen sino crecer cuando se considera un mayor grado de desagregación sectorial.

Todo lo demás constante, el empleo indefinido es más probable (y por tanto la temporalidad menor) en sectores como el financiero, la industria química o la metalurgia y mucho menos en agricultura, construcción, sanidad o la hostelería. Las diferencias entre sectores llegan a los 29,9 puntos porcentuales. La probabilidad de que un ocupado esté en un trabajo a tiempo parcial de modo no deseado, simplemente por falta de trabajos a tiempo completo (una característica indeseable), también varía sustancialmente entre sectores, hasta en 16,9 puntos porcentuales. Se trata, todo lo demás constante, de un problema más frecuente en la rama de otros servicios (que incluye los servicios personales), la educación o la hostelería y menos habitual en las ramas industriales.

El subempleo por insuficiencia de horas es, todo lo demás constante, más probable en otros servicios, educación, servicios a las empresas y hostelería. Lo contrario sucede en la industria y los servicios financieros. Las diferencias estimadas entre sectores llegan a los 11,9 puntos porcentuales. Menor magnitud absoluta revisitan las diferencias sectoriales en probabilidad de búsqueda de empleo por parte de personas ya ocupadas, pero llegan a los 6,9 puntos porcentuales. El patrón sectorial es similar al comentado para el subempleo. Las diferencias entre sectores son especialmente intensas, todo lo demás constante, en probabilidad de tener una ocupación de alta cualificación, un rasgo claramente deseable. El rango de variación es de 36,9 puntos porcentuales. Las situaciones más favorables corresponden a educación, sanidad, servicios a empresas, finanzas e industria energética, mientras las menos favorables se dan en

agricultura, hostelería, transporte y construcción.

La estimación salarial planteada distingue 13 sectores (los mismos que en los *probits* anteriores menos la agricultura, por no estar incluida en la Encuesta de Estructura Salarial). A igualdad de características personales (incluido el nivel de estudios) las diferencias salariales entre sectores llegan al 31,4 %. Los salarios son especialmente altos en el sector financiero.

El tamaño de la empresa también puede influir en la calidad del empleo, aunque en cualquier tramo de tamaño siempre existirán ejemplos de signo opuesto. En general cabe anticipar que las empresas grandes cuenten con equipos gestores más formados que valoren más el capital humano y alcancen mayores niveles de productividad, algo que permitiría pagar salarios más elevados. Esto estaría ligado también a un empleo más estable, con un mejor entorno laboral y desempeñando tareas más cualificadas y que requieren más formación.

La estimación salarial apunta en ese sentido, con diferencias salariales de hasta el 31,2 % según el tamaño de la empresa³³ a igualdad de sector y características personales del trabajador (años de experiencia laboral, sexo, nacionalidad o nivel de estudios). El salario crece con el tamaño de la empresa. En comparación con establecimientos de menos de 10 trabajadores los salarios serían un 10 % más altos en empresas de entre 10 y 49 trabajadores; un 18 % más altos en empresas de entre 50 y 199 trabajadores y, finalmente, un 31,2 % más elevados en las empresas de 200 o más trabajadores.

7.2 Formación

La formación es otro elemento clave para la calidad del empleo. Las oportunidades laborales son crecientes con la educación del individuo en su doble dimensión: cantidad y calidad de la formación. En Economía la teoría del capital

humano considera a la educación como una decisión de inversión en capital humano que incrementa la productividad y los ingresos futuros del individuo a cambio de incurrir en un sacrificio presente, constituido por el propio coste monetario de la formación y el coste de oportunidad que supone el hecho de que mientras se estudia no se trabaja o, en cualquier caso, se dedica menos tiempo a la actividad laboral. La literatura sobre esta cuestión ofrece abundante evidencia empírica tanto a nivel nacional como internacional que confirma que la renta per cápita, la probabilidad de tener trabajo y la calidad del empleo son mayores cuanto más elevado es el nivel de estudios del individuo y, aspecto en el que insisten las investigaciones más recientes, mejor la calidad de esa formación y mayores las competencias efectivamente adquiridas.

Los resultados de los modelos *probit* de calidad del empleo con datos de 2019 reflejan ese patrón. Con carácter general en las dimensiones de calidad consideradas, a igualdad de sector, región de residencia, edad, nacionalidad o sexo, la probabilidad de estar en un empleo de mayor calidad crece progresivamente con el nivel educativo y llega al máximo en el caso de los estudios universitarios. Todo lo demás constante, son especialmente acusadas las diferencias en la probabilidad de tener una ocupación de alta cualificación, que sería 43 puntos porcentuales más alta para un licenciado universitario que para alguien con estudios obligatorios. La diferencia sería incluso mayor respecto a alguien sin estudios (52 puntos porcentuales). La educación también tiene un fuerte impacto en la incidencia de la temporalidad, con diferencias de hasta 22,4 puntos porcentuales según nivel de estudios. Todo lo demás constante la probabilidad de ser indefinido va creciendo al pasar de la ausencia de estudios a los estudios obligatorios, la secundaria postobligatoria, la FP superior y, finalmente, los estudios universitarios.

La falta de correspondencia respecto al tipo de jornada deseada también se ve agravada por las carencias formativas. Todo lo demás constante, las diferencias en probabilidad de tener un em-

³³ En la Encuesta de Estructura Salarial el concepto operativo es el centro de cotización, de modo que el tamaño se mide por el número de asalariados en cada cuenta de cotización a la Seguridad Social.

pleo a tiempo parcial no deseado llegan a los 7,9 puntos porcentuales según sea el nivel de estudios completados. Algo similar sucede con la probabilidad de estar en una situación de subempleo, con diferencias de 7,1 puntos entre universitarios y personas sin estudios. Por el contrario, los resultados relativos a la probabilidad de que alguien ya ocupado siga buscando otro empleo apuntan a diferencias de menor magnitud y que, además, resultan estadísticamente poco significativas.

Las estimaciones salariales indican un efecto muy fuerte de la educación, que aparece como la variable que genera las diferencias de salario de mayor magnitud, por encima de la rama de actividad, la experiencia laboral o cualquier otra de las variables contempladas. Todo lo demás constante, la ganancia anual difiere hasta un 78,8 % según el nivel de estudios terminados. En realidad, el salario crece de modo progresivo con la educación a igualdad de sexo, nacionalidad, años de experiencia laboral, rama de actividad y tamaño de la empresa. Si se comparan personas iguales en todas esas cuestiones, los trabajadores sin estudios ganan un 8,9 % menos que alguien con estudios primarios. Pero los trabajadores con enseñanza obligatoria ganarían un 6,2 % más. El impacto de los estudios postobligatorios sería aún más intenso. La secundaria postobligatoria supondría ganar un 23,7 % más que alguien con estudios primarios; la FP superior elevaría ese porcentaje al 34,6 % y los estudios universitarios al 69,9 %.

Hay que señalar que, al margen de la cantidad de educación, el tipo de estudios realizados y su calidad resultan fundamentales. En el caso de los universitarios el área de estudios y aspectos cualitativos de la formación (realización de prácticas, estancias de formación en otros centros, competencias en TIC, idiomas, etc.) afectan a la probabilidad de empleo, pero también a la calidad de la inserción y los salarios (Pérez *et al.* 2018). Los datos sobre competencias básicas de la población adulta ofrecidos por el programa PIAAC de la OCDE indican que a igualdad de nivel de estudios su nivel es menor en España que en otros países desarrollados (INEE 2013).

Es un aspecto importante porque el nivel de competencias básicas influye en la inserción laboral y los salarios obtenidos en España (Hernández y Serrano 2013). En realidad, los datos de PIAAC para España sugieren que la mitad de los universitarios con ocupaciones desajustadas podrían no alcanzar el nivel de competencias básicas propio de ese nivel educativo (Serrano y Soler 2015). Tampoco hay que olvidar el papel del propio esfuerzo de los estudiantes, así como la importancia de otro tipo de competencias que los empresarios consideran relevantes y en las que los candidatos a los puestos de trabajo parecen mostrar carencias (Serrano *et al.* 2019).

Estos resultados muestran que el patrón de especialización sectorial, el tamaño de las empresas y la formación de los trabajadores afectan a la calidad del empleo. Se trata de tres ámbitos en los que la Comunitat Valenciana muestra carencias respecto a otros territorios más desarrollados.

El tejido productivo valenciano se caracteriza por una especialización sectorial con una menor presencia relativa de sectores avanzados e intensivos en actividades de I+D, tecnología alta o uso intensivo del conocimiento y de intangibles (Mas *et al.* 2019). Esta circunstancia lastra el progreso de la productividad y la competitividad de la economía valenciana (Fernández de Guevara y Maudos 2019; Maudos y Solaz 2019). Es alentador encontrar cada vez más ejemplos de empresas valencianas dinámicas y capaces de insertarse en segmentos más deseables de las cadenas globales de valor, pero todavía su peso es escaso en el conjunto de la economía. La estructura productiva sigue demasiado orientada hacia sectores tradicionales que tienden a generar un empleo de menor calidad relativa. Por supuesto, no hay que olvidar que la especialización de una economía está condicionada por aspectos como la dotación de recursos naturales, la disponibilidad y calidad de otros factores productivos y las políticas económicas.

Otra característica relevante del tejido productivo de la Comunitat Valenciana es el tamaño de las empresas, menor que en el conjunto de España y que aún queda más lejos de otros países

desarrollados de nuestro entorno. También ese rasgo afecta de modo significativo a la productividad del trabajo y la calidad del empleo, porque además en el caso valenciano son más frecuentes los cambios de tamaño hacia la reducción y las empresas de rápido crecimiento resultan escasas, tanto en los sectores más tradicionales como en los nuevos sectores emergentes de la economía digital (Fernández de Guevara y Mínguez 2019).

Finalmente, la situación de la Comunitat Valenciana en el ámbito formativo es también discreta según análisis recientes sobre esa cuestión (Pérez *et al.* 2019), en parte condicionada por un entorno poco favorable y menos recursos que otros territorios. Los resultados educativos se situarían en una posición intermedia a nivel nacional, pero alejada de los territorios más avanzados. El acceso a la educación infantil antes de los 3 años es todavía escaso, el abandono educativo temprano se sitúa por encima de la media y la presencia de alumnos de alto rendimiento al finalizar la educación obligatoria resulta relativamente escasa. El desarrollo de la FP Dual, los resultados en algunas competencias relevantes para la inserción laboral y la colaboración entre el sistema educativo y el mundo de la empresa resultan todavía insuficientes

(Serrano *et al.* 2019). La contribución de las universidades valencianas es positiva, pero la digitalización plantea retos importantes de futuro a los que habrá que saber adaptarse (Pastor *et al.* 2019; Pérez *et al.* 2018).

Las estimaciones realizadas también permiten analizar si existen otros factores, además de los considerados, que contribuyen a que la calidad del empleo sea diferente de otras zonas. Efectivamente, los efectos fijos regionales estarían captando la influencia de otros posibles determinantes omitidos distintos del nivel de estudios, la edad, el sexo, la nacionalidad de los individuos o la rama de actividad. Se trataría del efecto conjunto de otras características propias de cada entorno regional.

Los efectos fijos regionales estimados en los *probit* de calidad son significativamente distintos entre sí, algo que apunta a la relevancia del entorno regional. Además, en todos los casos el efecto regional de la Comunitat Valenciana es menos favorable que la media de efectos fijos. Esto sugiere que otras características del entorno valenciano pueden ser relevantes, contribuyendo a limitar la calidad del empleo valenciano y, en general, condicionando su capacidad de adaptación a la economía del conocimiento (Reig *et al.* 2017).



8. SÍNTESIS Y RECOMENDACIONES

La Gran Recesión supuso seis años sucesivos de descensos del empleo, pero a partir de 2014 la Comunitat Valenciana experimentó un notable y sostenido aumento de la población ocupada, pasando de 1,75 millones de ocupados a principios de ese año a más de 2,1 millones a finales de 2019. Esa tendencia positiva empezaba ya a ofrecer algunos síntomas de agotamiento cuando la pandemia del coronavirus le puso fin de modo brusco y por un periodo que, aunque todavía sea difícil de anticipar, no parece que vaya a ser tan breve como se pensó en un principio. En el segundo trimestre de 2020 la población ocupada de la Comunitat Valenciana había caído a 1,945 millones, volviendo a los niveles registrados en 2016, cuatro años antes. A pesar del fuerte crecimiento del empleo durante el sexenio 2014-2019, la Comunitat todavía no había conseguido recuperar los máximos históricos que se alcanzaron a principios de 2008 (2,26 millones de ocupados).

Sin duda, tener empleo constituye un elemento básico de la condición socioeconómica de los individuos y requisito para su participación social más plena, ya que las rentas laborales son la principal fuente de ingresos para la mayor parte de familias. Además, desde un punto de vista más agregado, el trabajo es un factor

productivo fundamental y su contribución a la producción de bienes y servicios, el crecimiento económico y el desarrollo social resulta esencial. En cierto sentido la mera existencia de oportunidades de trabajo constituye en sí misma el primer pilar de toda calidad del empleo. Sin embargo, una adecuada evaluación del desempeño del mercado de trabajo valenciano no puede limitarse a su vertiente puramente cuantitativa.

El examen de variables como el volumen de población activa, ocupada y parada o indicadores como la tasa de paro sigue siendo imprescindible, pero requiere ser complementado con el análisis de otros aspectos más cualitativos, ligados a las características del empleo, que afectan de modo sustancial al bienestar de las personas, las familias y el conjunto de la sociedad. El pleno empleo sigue siendo uno de los objetivos básicos de la política económica, pero cada vez existe una mayor sensibilidad por cómo sea ese empleo. La calidad del empleo se ha convertido en motivo de creciente preocupación para los gobiernos, los agentes económicos y las sociedades en su conjunto. Incluso en economías como la valenciana, donde desde luego el pleno empleo dista mucho de haberse alcanzado, ya no parece bastar con que todas las personas que deseen trabajar

puedan acceder a un empleo. La aspiración se orienta en la actualidad de modo creciente a lograr empleo de calidad para todos, algo que en un entorno laboral especialmente cambiante como el presente no parece sencillo de conseguir.

La calidad del empleo

La calidad del empleo es un concepto aparentemente claro, pero en la práctica resulta más difícil definirlo con precisión. La complejidad del problema aumenta si, además, se trata de establecer una definición que permita la cuantificación a partir de las fuentes estadísticas existentes. Pese a ello, en los últimos tiempos el progreso logrado en la clarificación y delimitación de un marco conceptual apropiado ha sido notable a partir de las sugerencias de informe Stiglitz-Sen-Fitoussi para la medición del progreso social y económico. Son diversas las iniciativas desarrolladas en ese ámbito desde diversos organismos e instituciones de carácter nacional (por ejemplo, el INE como parte de su sistema de indicadores de calidad de vida) y supranacional (por ejemplo, tanto la OCDE como Eurostat, que cuentan con sus respectivas aproximaciones al problema, ya materializadas en bases de datos sobre la calidad del empleo en sus países miembros).

En cualquier caso, un elemento clave en el análisis de la calidad del empleo es su carácter multidimensional. La calidad del empleo depende de múltiples aspectos y su evaluación debe aspirar a tener en cuenta todas esas dimensiones en la medida que sea posible. Esto requiere considerar diversas características del empleo como el salario, el tipo de contrato, la naturaleza del empleador, el tipo de jornada, el horario, la exposición a riesgos laborales y sanitarios, la clase de ocupación que se desarrolla o la satisfacción experimentada en el trabajo. Además, este informe asume la relevancia de contemplar también la correspondencia entre esos aspectos y las preferencias y características de los individuos. Para ello explora los motivos del empleo a tiempo parcial, el grado de ajuste entre requerimientos formativos del puesto y nivel de estudios del trabaja-

dor, la satisfacción respecto a los horarios o el deseo de cambiar de trabajo.

El mercado de trabajo dista de ser homogéneo y la situación de diferentes trabajadores puede ser muy diversa. La información ofrecida por la imagen global o promedio es sin duda muy valiosa, pero quedaría incompleta sin un análisis de tipo más desagregado que permita ver las diferencias existentes entre diferentes grupos de trabajadores. En particular, resulta relevante examinar las diferencias de género en el ámbito de la calidad del empleo, así como la situación particular de algunos colectivos que por sus características (falta de experiencia, edad, reciente acceso al mercado de trabajo, dificultad para trasladar competencias o carencias formativas, entre otras) pueden experimentar mayores problemas de inserción y estar más expuestos a problemas de calidad en el empleo. Este informe distingue cuatro colectivos considerados más vulnerables: jóvenes (16-24 años), mayores (52 y más años), extranjeros y personas sin formación posobligatoria.

El análisis desarrollado explota la información de diversas fuentes estadísticas que ofrecen detalle al menos a nivel de comunidad autónoma, como los microdatos de la EPA o la Encuesta de Estructura Salarial; la Encuesta de Condiciones de Vida; los Indicadores de Calidad de Vida; la Contabilidad Regional de España; la Estadística de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social o la Estadística de Afiliación a la Seguridad Social del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. El análisis se centra en el comportamiento de la Comunitat Valenciana fundamentalmente durante el periodo 2014-2019, aunque a menudo se vuelve la vista hacia periodos anteriores y también se incorpora un análisis específico sobre los primeros efectos de la pandemia del COVID-19 sobre el empleo y su calidad. La perspectiva adoptada incluye de modo regular análisis comparativos con la evolución nacional de España. Esto permite contar con una doble referencia relevante para evaluar el desempeño reciente de la Comunitat Valencia en términos de la calidad del empleo:

la perspectiva temporal a más largo plazo y la situación relativa respecto al conjunto del mercado de trabajo nacional.

En general los múltiples indicadores de calidad contemplados en el informe detectan problemas y muestran una situación menos favorable que la media nacional, aunque con una apreciable mejora durante el periodo 2014-2019, más intensa que la experimentada por el conjunto de España.

Evolución cuantitativa: empleo, actividad y paro

La evolución de la población ocupada valenciana durante las cuatro últimas décadas muestra un dinamismo a largo plazo mayor que la media nacional, con un crecimiento acumulado del 68,3 % entre 1977 y 2019. El mercado de trabajo valenciano reproduce el mismo patrón cíclico que el conjunto de España, pero la evolución de la ocupación presenta una mayor volatilidad, con caídas más acusadas durante la Gran Recesión, pero también con un crecimiento del empleo más intenso que en el conjunto de España durante la fase de recuperación a partir de 2014, recientemente truncada por la irrupción del coronavirus.

Un aspecto adicional de ese dinamismo de la Comunitat Valenciana es su capacidad para recuperar y superar siempre los niveles de empleo previos tras todas las crisis experimentadas en el pasado. En esta ocasión el coronavirus ha sorprendido a la economía valenciana cuando la recuperación de la última crisis era todavía incompleta, con un empleo un 6,4 % inferior al previo a la Gran Recesión de 2008. Aunque la intensidad y persistencia de los efectos de la pandemia aún son inciertos, ese patrón sugiere que la Comunitat Valenciana podrá superar también la grave crisis que atraviesa actualmente, recuperando en el futuro los niveles previos de empleo.

El mayor dinamismo del empleo se debe al comportamiento de la población activa, que también aumenta más en la Comunitat Valenciana, gracias a un mayor crecimiento demo-

gráfico ligado a su capacidad relativa para atraer población en comparación con otras comunidades autónomas. Por otra parte, los aumentos sostenidos de la población activa se interrumpieron con el inicio de la Gran Recesión. En cualquier caso, una vez se consideran los cambios en la pirámide demográfica fruto del envejecimiento de la población, la participación en el mercado de trabajo valenciano presentaba antes de la pandemia una intensidad muy similar a la media nacional, con una tasa de actividad próxima a sus máximos históricos, alcanzados en 2017.

La tasa de paro muestra un comportamiento muy cíclico, como el empleo, pero caracterizado por un grado sustancial de histéresis. En el caso valenciano, como en el conjunto de España, la tasa de paro aumenta fuertemente con cada crisis y luego muestra una elevada persistencia, de modo que en fases expansivas se reduce con dificultad y de modo incompleto. La tasa de paro de 2019 con ser muy alta, 14,1 %, era menor que la tasa media del periodo 1977-2019, situada en el 16,4 % y mucho menor que el máximo registrado en 2013 (28 %). Ese problema de deriva estructural del desempleo y recuperaciones incompletas hace que la crisis del coronavirus haya encontrado a la Comunitat Valenciana con una tasa de paro 5 o 6 puntos porcentuales más elevada que antes de la Gran Recesión. En cualquier caso, la reducción experimentada durante el periodo 2014-2019 (13,9 puntos) había sido mayor que la media nacional (12 puntos).

Se trata de uno de los problemas fundamentales de la economía valenciana. Durante los últimos 40 años la mejor tasa de paro valenciana ha sido el 8,3 % conseguido en 2006, muy lejos de las tasas inferiores al 4 % que tuvo en los setenta. Por el contrario, en otros países de nuestro entorno las tasas de paro se mantuvieron por debajo o en torno del 8 % incluso en los peores momentos de la última crisis. En consonancia con todo ello, el paro de larga duración suponía un 44 % del paro total en 2019, un porcentaje muy elevado pero que se compara favorablemente con el 63,5 % de

2014. Pese a ello, al comienzo de la pandemia la situación seguía siendo notablemente peor que la existente en el periodo previo a esa crisis.

Indicadores alternativos que consideran también a los desanimados, otros activos potenciales y a los ocupados a tiempo parcial involuntarios confirman esa imagen, pero aumentan la magnitud del problema (la inclusión de todos esos colectivos supondría una tasa ampliada de paro del 22,5 % en 2019, 8,4 puntos porcentuales más).

Calidad del empleo: dimensiones

La calidad del empleo viene condicionada por diversas características que tienen que ver con aspectos como la retribución salarial, la estabilidad de la relación laboral, el grado de protección jurídica, la forma de organizar el trabajo, el tipo de tareas desarrolladas, los horarios o la exposición a riesgos para la salud del trabajador. En definitiva, son múltiples los rasgos del empleo que afectan al bienestar del trabajador porque influyen en el nivel renta, la seguridad y el entorno de trabajo.

Tipo de relación laboral

El tipo de relación laboral es un aspecto cualitativo básico del empleo, que condiciona directamente la estabilidad del mismo y marca el grado de incertidumbre y seguridad económica y psíquica a la que está sujeto el trabajador. El intenso recurso a los contratos temporales es un rasgo diferencial del mercado de trabajo español en comparación con otros países. La temporalidad afectaba antes de la pandemia al 27,9 % de los asalariados valencianos. Se trata de un porcentaje muy elevado y algo mayor que la media nacional. Por otra parte, ese valor es uno de los más bajos de los últimos treinta años, igual que sucede con la magnitud de la brecha respecto a la media nacional. El creciente recurso al empleo temporal del sector público, donde la tasa de temporalidad alcanza máximos históricos (29,7 % en 2019), ha compensado la evolución más favorable del sector privado, impidiendo una mayor reducción de

la temporalidad. En la actualidad la tasa de temporalidad es mayor en el sector público que en el privado, algo que no solo ocurre en la Comunitat y que puede estar relacionado con las dificultades presupuestarias provocadas por la Gran Recesión.

Un aspecto positivo a destacar es que durante la última recuperación del periodo 2014-2019 el crecimiento del empleo asalariado en la Comunitat Valenciana, más intenso que la media nacional, se apoyó en el mejor comportamiento relativo del empleo indefinido, que creció más que la media nacional (20,1 % y 13,7 % respectivamente), al contrario de lo que sucedió con el empleo temporal (27,1 % y 34,4 %, respectivamente).

En cualquier caso, la temporalidad sigue siendo excesiva. Esto frena la acumulación de experiencia laboral y desincentiva la inversión en formación, con efectos negativos sobre la productividad de la economía y, por tanto, impactos adicionales sobre la capacidad de generar empleo de calidad. Por ello es preocupante que, pese a la reciente convergencia, no solo el empleo temporal sea aún más frecuente en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España, sino que, además, la duración de esos empleos sea más reducida. Los contratos inferiores a seis meses suponían el 31,1 % del empleo asalariado y los inferiores a tres meses, clasificados como empleo precario por Eurostat, el 16,7 %.

La naturaleza del empleo valenciano también se caracteriza en comparación con el conjunto de España por un mayor peso de los empresarios con o sin asalariados y, por el contrario, un menor peso del empleo público. Esta situación *a priori* representa en términos potenciales una mayor exposición a los riesgos asociados a las fluctuaciones cíclicas de la actividad económica. Por otra parte, tras un fuerte crecimiento desde 2018, el empleo público se sitúa en la Comunitat Valenciana en máximos históricos próximos a los 300.000 ocupados, siendo el único tipo de empleo que ha recuperado, y superado, los niveles previos a la Gran Recesión.

Tipo de ocupación y de jornada

El análisis de las tareas desarrolladas en el trabajo muestra una tendencia positiva, pero la situación relativa es peor que la del conjunto de España que, a su vez, muestra un claro retraso respecto a otros países desarrollados. La estructura de ocupaciones del empleo valenciano ha seguido una tendencia sostenida a la mejora. En particular, durante la última fase de recuperación los avances han sido más intensos que en el conjunto de España, situándose el porcentaje de ocupaciones cualificadas en máximos históricos (30,5 %) y el de ocupaciones elementales en mínimos históricos (13,5 %). Sin embargo, todavía no se ha convergido a los niveles medios del país (33,4 % y 12,7 %, respectivamente). Ese retraso relativo respecto a lo habitual en otras economías desarrolladas de nuestro entorno tiene que ver con cuestiones como los niveles de formación y competencias de los trabajadores (y empresarios), la especialización sectorial, las características del tejido empresarial o la particular posición que dentro de cada sector se ocupa en las cadenas globales de valor.

A diferencia de otras economías, y al igual que sucede en el conjunto de España, en la Comunitat Valenciana la falta de trabajo a tiempo completo es el principal motivo del empleo a tiempo parcial. En circunstancias adversas es mejor tener ese tipo de empleo que carecer de trabajo, pero no puede considerarse una situación satisfactoria. Durante la última recuperación la Comunitat había experimentado avances notables. El empleo a tiempo parcial había pasado a representar el 16 % del empleo total, 3 puntos menos que al final de la Gran Recesión. Sin embargo, en la actualidad todavía la mayoría de ocupados a jornada parcial en la Comunitat Valenciana (50,5 %) querrían, pero no encuentran, un empleo a jornada completa. Ese colectivo suponía un 8,1 % de la población ocupada total, mucho menos que el 12,3 % que suponía en 2013, pero el doble aún que antes de la Gran Recesión. El problema es, además, algo más intenso que en el conjunto de España.

El empleo tiempo parcial no tiene por qué implicar menos calidad, siempre que responda a las características de las actividades productivas donde se genera y las preferencias genuinas de los trabajadores sobre el tipo de jornada. Las políticas económicas y laborales y el marco regulatorio e institucional del mercado de trabajo han de procurar la existencia de suficientes oportunidades laborales a jornada parcial para quienes prefieran ese tipo de empleo, posibilitando al mismo tiempo que haya asimismo suficientes oportunidades para quienes en realidad no desean ese tipo de empleo, sino uno a jornada completa.

Subempleo, pluriempleo y horarios

Otros aspectos relacionados con el horario también pueden afectar a la calidad del empleo. Las situaciones de subempleo, caracterizado por la insuficiencia de las horas de trabajo respecto a las habituales en la rama de actividad de que se trate, afectan al 10,6 % de la población ocupada en la Comunitat Valenciana, 1,8 puntos por encima de la media nacional, aunque la mejora experimentada durante la última recuperación ha sido sustancial respecto a la situación de 2013 (21,2 %). El comportamiento durante los últimos años ha sido, por tanto, positivo: disminución de la cantidad de personas en subempleo, caída de la tasa de incidencia hasta mínimos históricos y reducción de la brecha respecto al conjunto de España.

Las situaciones de pluriempleo también pueden denotar la inadecuación del empleo principal y la necesidad de complementarlo con otro u otros empleos adicionales. En la Comunitat Valenciana el 2,5 % de los ocupados está pluriempleado, un porcentaje similar a la media nacional y relativamente estable a lo largo del tiempo. El problema también puede ser de carácter opuesto, no por insuficiencia del empleo principal sino por la duración excesiva de la jornada y los problemas que eso puede entrañar en términos de descanso, salud y conciliación con la vida personal y familiar. Casi uno de cada 10 trabajadores valencianos (9,6 %) tienen jornadas semanales de 49 o más

horas y otro 44,9 % jornadas de entre 40 y 48 horas. Las jornadas laborales largas son más habituales que en el conjunto de España, en particular en el caso de las de mayor duración. Por otra parte, se percibe una sólida tendencia a la mejora en este aspecto. El porcentaje de ocupados valencianos con 49 o más horas se encuentra en sus niveles más bajos desde 2006. Además, una parte sustancial trabaja en ocasiones o a menudo en horarios más difíciles *a priori* de conciliar con la vida personal o familiar (sábados, domingos, por la noche o al final de la tarde).

Salarios

El salario es un aspecto fundamental del empleo, hasta constituir probablemente lo más parecido que existe a un indicador sintético objetivo acerca de la calidad del empleo. En la práctica el salario está muy relacionado con otras dimensiones consideradas en este informe, como el tipo de ocupación, el tipo de contrato o el tipo de jornada entre otras. Además, expresa la renta que el trabajador obtiene como fruto de su esfuerzo, condicionando de modo muy importante la capacidad económica del hogar. Desde un punto de vista más agregado, las rentas laborales representan la contribución del factor trabajo a generar valor para la sociedad, afectando de modo importante a la capacidad de las administraciones públicas para recaudar más recursos con que financiar más y mejores servicios sociales.

La información más reciente, referida a 2018, muestra que la ganancia media anual fue de 22.121 euros en la Comunitat Valenciana, un 7,9 % por debajo que la media nacional (24.009 euros) y un 22,3 % menos que en la comunidad líder en este ámbito (País Vasco con 28.471 euros). Hay que señalar que el mayor crecimiento anual del salario en 2018 se produjo precisamente en la Comunitat Valenciana. Sin embargo, la evolución temporal más amplia es discreta y, pese a modestos crecimientos a partir de 2014, los salarios valencianos se encuentran en términos reales en niveles similares a los de 2008. Las perspectivas tampoco permiten ser demasiado optimista,

no solo por los efectos de la pandemia, sino por las dificultades mostradas de modo persistente por la economía valenciana para conseguir mejoras sostenidas de productividad salvo a través de ajustes de empleo. Baste recordar que prácticamente toda la mejora acumulada durante el periodo 2000-2019 de la productividad real por ocupado se produjo entre 2008 y 2014, mientras a partir de ese último año apenas se ha experimentado progreso alguno. Mientras los avances de la productividad sean débiles y difíciles de compaginar con la creación de empleo, mejoras sustanciales y sostenidas de los salarios se antojan difíciles de materializar.

El mercado de trabajo dista de ser homogéneo y para tener una visión más completa de la calidad del empleo desde la perspectiva salarial conviene considerar otras características de la distribución salarial y no solo sus valores medios. Los salarios de casi uno de cada cinco trabajadores valencianos no llegan a los dos tercios del salario mediano del país, aquel que como mínimo perciben la mitad de los asalariados en España. Esta situación de salarios bajos es más frecuente en la Comunitat Valenciana (19,8 %) que en el conjunto de España (16,2 %). Aunque ese indicador se encuentra en niveles inferiores a los de hace una década, se observa una preocupante falta de progreso durante los últimos años, sin avances significativos respecto al mínimo de 19,5 % alcanzado en 2014.

Seguridad y satisfacción con el trabajo

La seguridad en el puesto de trabajo y la exposición a sufrir accidentes y problemas de salud son otros factores a considerar al valorar la calidad del empleo. El índice de incidencia de accidentes de trabajo en la Comunitat Valenciana se sitúa en 2.825 por cada 100.000 trabajadores. La siniestralidad se encuentra en niveles relativamente bajos desde una perspectiva histórica y, además, continúa siendo más baja que en el conjunto de España (un 6 % menor).

Todos esos indicadores de naturaleza objetiva pueden complementarse con la información acerca de la satisfacción de los trabajadores con su trabajo actual. Ese indicador subjetivo refleja la opinión que los propios trabajadores tienen acerca de la cuestión y muestra una situación más favorable que la media nacional y que, además, mejora de manera significativa entre 2013 y 2018. El porcentaje de trabajadores valencianos que reportan una baja satisfacción desciende del 9,1 % al 6,7 %, mientras el de quienes declaran una satisfacción muy elevada crece del 23,8 % al 28,6 %.

Desajuste respecto a las características de los trabajadores

La calidad del empleo puede analizarse a partir de características específicas de los puestos de trabajo como las que se acaban de considerar, pero las características, capacidades y objetivos de los trabajadores son asimismo relevantes. El grado de ajuste entre unas y otras es otro aspecto que influye en el bienestar que proporciona el trabajo, así como en los resultados del mismo. Se trata, por tanto, de cuestiones que un análisis integral de la calidad del empleo debe contemplar.

Resulta preocupante el frecuente desajuste que existe entre la formación requerida *a priori* por los puestos de trabajo y el nivel de estudios completados de quienes los ocupan. El 27,1 % de los trabajadores universitarios de la Comunitat Valenciana están empleados en ocupaciones que no precisarían tanta formación. El problema es más acusado que en el conjunto de España (23,8 %) y la única nota positiva es que la tendencia creciente de décadas anteriores parece haberse estabilizado, aunque en unos niveles inaceptablemente altos. Esta situación de desajuste, a la que a menudo se hace referencia como «sobrecualificación», responde a la incapacidad del tejido productivo de ofrecer empleos más cualificados a un ritmo tan rápido como el experimentado por la mejora de los niveles educativos, así como a las carencias del sistema educativo, que no siempre garantiza un nivel y una gama de

competencias suficientemente amplias y satisfactorias.

Con independencia de cuál sea el horario, la falta de correspondencia entre las combinaciones de horario y salario de los empleos y las preferencias de los trabajadores que los desempeñan reflejan otro problema de calidad. En la actualidad el grado de correspondencia se sitúa en el máximo de los últimos 15 años y supone una mejora notable respecto a la situación de 2013. A pesar de eso, casi uno de cada cinco ocupados valencianos sigue manifestando deseos de cambios en el horario. En particular, un 12,4 % querría trabajar más horas, reflejando el carácter insuficiente de ese empleo con mayor intensidad que los indicadores de subempleo o empleo a jornada a tiempo parcial no deseada, discutidos anteriormente. Otro 6,1 % desearía trabajar menos horas y estaría dispuesto a una reducción proporcional del salario para conseguirlo. En este último caso el empleo, pese a no ser insuficiente ni aportar poca renta, tampoco se adapta plenamente a las preferencias de los trabajadores, denotando un tipo diferente de falta de calidad. Ese desajuste es mayor en ambos casos en la Comunitat que en el conjunto de España.

El hecho de que un trabajador que ya esté ocupado esté buscando otro empleo es un indicio adicional de una menor calidad del empleo, que es percibido por el individuo como inadecuado en relación con sus preferencias y/o su opinión acerca de su capacidad y competencia. Esa situación afecta a uno de cada quince trabajadores valencianos ya ocupados (6,5 %). Aunque en este ámbito se ha registrado una notable mejora respecto a los niveles de 2013, la situación sigue siendo menos favorable que la media nacional (5,6 %). El aumento que los datos reflejan en la exigencia respecto al tipo de empleo buscado es otra señal de la mejora cualitativa en este ámbito durante los últimos años.

Diferencias de género y colectivos vulnerables

Los problemas de inserción laboral y de calidad del empleo presentan un carácter bastante generalizado en la Comunitat Valenciana, pero no afectan con la misma intensidad a toda la población. Existen diferencias de género en muchas de las dimensiones de la calidad y algunos colectivos parecen especialmente vulnerables a experimentar problemas particularmente acusados. Los más jóvenes, los más mayores, los extranjeros y las personas con menor formación presentan mayores dificultades para encontrar empleos de calidad que el resto.

Las diferencias entre sexos son relevantes en varios aspectos. Las mujeres muestran porcentajes mucho mayores de trabajo a jornada parcial no deseado, con más presencia del empleo público y menos actividad empresarial. En su caso resultan especialmente más frecuentes las ocupaciones elementales, aunque también las ocupaciones más cualificadas, y se ven afectadas por un mayor desajuste entre formación y ocupación. Experimentan en mayor medida situaciones de subempleo, muestran un mayor deseo de trabajar más horas y buscan con más frecuencia cambiar de empleo. El empleo temporal tiene más peso en su caso y los salarios son más bajos. La tasa de paro es más elevada y las situaciones de desempleo se prolongan más tiempo, siendo también más frecuentes las situaciones de desánimo.

En comparación con las edades intermedias, los más jóvenes (16-24 años) presentan mayores porcentajes de trabajo a jornada parcial involuntario, menos presencia del empleo público y de la actividad empresarial y porcentajes algo mayores en ocupaciones elementales y mucho menores en las ocupaciones más cualificadas. Se ven más afectados por el subempleo, tienen un mayor deseo de trabajar más horas y también de cambiar de empleo. El empleo temporal es mucho más frecuente en su caso y los salarios menores. También tienen tasas de paro mucho mayores, aunque el peso del desempleo de larga duración es menor.

En comparación con las edades intermedias, para los más mayores (52 años o más) el trabajo a tiempo parcial por falta de empleo a tiempo completo es menos frecuente, con más presencia del empleo público y también de actividad empresarial y un menor desajuste entre formación y ocupación. Las situaciones de subempleo son menos frecuentes, mostrando también un menor deseo de trabajar más horas o de cambiar de empleo. El empleo temporal les afecta menos, disfrutan de salarios más elevados y presentan tasas de paro similares al resto de población, aunque las situaciones de desempleo se prolongan mucho más en el tiempo y el desánimo es más frecuente. La situación relativamente favorable de los mayores no es, sin embargo, extensible a quienes pierden su empleo o retornan tardíamente al mercado de trabajo. Estos mayores se encuentran en una posición especialmente delicada, con fuertes problemas de empleabilidad y oportunidades laborales caracterizadas por una menor calidad.

En comparación con los nacionales los extranjeros presentan porcentajes mucho mayores de trabajo a jornada parcial no deseado, una presencia casi nula del empleo público y más actividad empresarial. La composición por ocupaciones muestra porcentajes mucho mayores en ocupaciones elementales y mucho menores en las ocupaciones más cualificadas, con un desajuste mucho mayor entre formación y ocupación. Experimentan más subempleo, declarando un mayor deseo de trabajar más horas y más voluntad de cambiar de empleo. El empleo temporal es más frecuente y el salario más bajo. La tasa de paro es más elevada, aunque las situaciones de desempleo duran menos tiempo y el desánimo es menos frecuente.

Los trabajadores que tienen como mucho estudios obligatorios presentan, en comparación con el resto, menores porcentajes de empleo público y porcentajes mucho mayores de ocupaciones elementales y mucho menores de las ocupaciones más cualificadas. Padecen situaciones de subempleo en mayor medida, indicando un mayor deseo de trabajar más horas y

también de cambiar de empleo. La importancia relativa del empleo temporal es más elevada y el salario más bajo. Tienen mayores tasas de paro y, además, las situaciones de desempleo se prolongan más tiempo y esto repercute en un mayor grado de desánimo respecto a la búsqueda de empleo. La situación es más aún más problemática para los que ni siquiera completaron con éxito los estudios obligatorios. Además, estos últimos también tienen que conformarse con mayor frecuencia con empleos a tiempo parcial aun prefiriendo la jornada a tiempo completo.

Naturalmente, la combinación de varias de las características personales consideradas tiende a incrementar los problemas de calidad del empleo. Así, por ejemplo, las dificultades de los jóvenes resultarán aún más intensas si carecen de formación, resintiéndose tanto su empleabilidad como la calidad del empleo.

COVID-19

Los efectos de la pandemia en el mercado de trabajo valenciano están siendo muy intensos desde el primer momento en todos los indicadores globales de empleo, paro y actividad. Los últimos datos disponibles de la EPA, referidos al segundo trimestre de 2020, muestran una caída del 7,6 % del empleo respecto a finales del año pasado, con una tasa de paro que ha crecido 2,4 puntos porcentuales hasta el 16,7 %. Esas cifras, además, no reflejan toda la magnitud de los efectos de la pandemia a causa del intenso recurso a mecanismos como los ERTE y las prestaciones para autónomos, así como por las extremas limitaciones a la movilidad de las personas que implicó el confinamiento. Así, en el conjunto de España las horas trabajadas cayeron un 22,5 % en el segundo trimestre, la cifra de ocupados que no trabajaron aumentó en más de 2,7 millones y 1,6 millones de personas se vieron imposibilitadas para buscar trabajo a pesar de estar disponibles, por lo que no se incluyeron en la población activa. En la Comunitat Valenciana los ocupados que no trabajan pasaron de 118.000 personas hace un año y 139.000 a finales de 2019 a 472.000 en el segundo trimestre de

2020, mientras los activos potenciales aumentaron de 38.000 a 175.000 en los últimos doce meses.

La desescalada posterior a la primera ola de la pandemia supuso un alivio parcial de la situación, al menos para los sectores menos relacionados con el turismo y las actividades sociales, culturales y recreativas. El recurso a ese tipo de mecanismos ha disminuido notablemente, pero a finales de abril la suma de parados registrados, afectados por un ERTE y autónomos por prestación extraordinaria llegó a representar el 41,6 % de la población activa en la Comunitat Valenciana. La irrupción de una nueva ola de la pandemia introduce notables dosis de incertidumbre respecto a la posible vuelta a escenarios restrictivos como los ya vividos, aunque en esta ocasión la Comunitat parece estar sorteando por el momento el problema en su vertiente sanitaria con más éxito que otras regiones.

En cualquier caso, el impacto a corto plazo en el mercado laboral está siendo más acusado en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España. Ese negativo comportamiento relativo en la vertiente más cuantitativa del empleo está ligado en buena medida a la especialización sectorial de la economía valenciana, pero también a los diversos problemas diferenciales de carácter estructural que afectan negativamente a la calidad del empleo valenciano y que tienen que ver con el tipo de relaciones laborales, las ocupaciones desempeñadas y el resto de características del entorno laboral.

El impacto del coronavirus se ha traducido, paradójicamente, en una mejora a corto plazo en la mayoría de indicadores de calidad del empleo, pero ese aparente progreso no debería ser interpretado como una mejora genuina. Precisamente al inicio de las crisis los ajustes de las empresas tienden a concentrarse en el empleo de menor calidad, mientras tratan de mantener los recursos humanos más valiosos, que sería más complicado recomponer una vez superada la crisis. En esto influye también el diferente coste asociado a extinguir la relación laboral, habitualmente menor para los em-

pleos de menor calidad. Además, en las crisis la desaparición de unidades íntegras de actividad empresarial afecta especialmente a las actividades y empleos más marginales de la economía. Naturalmente, en la medida que la crisis se prolongue, la necesidad de ajustes adicionales irá afectando progresivamente al resto de colectivos y al empleo de más calidad, mientras que el nuevo empleo que pueda crearse será escaso y probablemente tenderá a concentrarse inicialmente en las modalidades más flexibles, que implican un menor riesgo para las empresas. Ese doble proceso incidiría de modo negativo en los indicadores de calidad el empleo.

Por el momento esa aparente mejora es generalizada en la mayoría de indicadores. La tasa de temporalidad ha caído a su nivel más bajo de los últimos 30 años (23 %), convergiendo prácticamente a la media nacional por primera vez en todo ese tiempo. Además, el descenso de la temporalidad se concentra en los asalariados con contratos de menor duración, disminuyendo especialmente la temporalidad inferior a seis meses. En ese mismo sentido hay que destacar el mejor comportamiento del empleo público, más seguro y estable *a priori* frente a las crisis mientras se mantenga la sostenibilidad de las cuentas públicas, cuyo peso crece hasta el 15,3 % del empleo. Eso se debe al mal comportamiento del empleo privado y al aumento del empleo público en ámbitos como sanidad, educación y seguridad, aumento cuya continuidad tras la pandemia y la necesidad de medidas para combatirla resulta incierta.

La composición por ocupaciones ha mejorado. Las ocupaciones de alta cualificación alcanzan su peso máximo en cuatro décadas, pasando a representar un tercio del empleo, mientras las ocupaciones elementales han visto reducir su peso al 11,9 %, el menor valor registrado durante ese mismo periodo. La caída del empleo ha afectado más al trabajo de jornada a tiempo parcial que al resto y su peso ha caído al 15,5 %. Ese descenso se produce con cambios significativos en los motivos. El cuidado de personas y otras obligaciones familiares, en línea

con el componente sanitario de esta crisis, crece hasta el 22,5 % del empleo a tiempo parcial, mientras no encontrar a tiempo completo cae 9 puntos porcentuales respecto los niveles de doce meses antes y se sitúa en el 42,8 %, de modo que el peso del trabajo a tiempo parcial por falta de otras oportunidades desciende un punto respecto a antes de la pandemia, hasta situarse en el 6,6 % del empleo total.

Se observa un incremento del grado de ajuste entre formación del trabajador y ocupación desarrollada. El porcentaje de trabajadores universitarios en ocupaciones que *a priori* no requieren tanta formación cae hasta el 24,3 % en la Comunitat Valenciana. Los efectos de la pandemia están golpeando con más fuerza a los empleos más desajustados y de menor calidad. En esos puestos de trabajo la educación pierde gran parte de su capacidad protectora frente al desempleo. Es destacable que el empleo de trabajadores con estudios universitarios en ocupaciones alta cualificación incluso haya crecido (un 3,5 %) respecto a los niveles del segundo trimestre de 2019, frente a la caída del 15 % experimentada en el resto de ocupaciones.

La aparente mejora también es palpable en los aspectos relacionados con los horarios y la búsqueda de otro empleo. El subempleo por insuficiencia de horas trabajadas se ha moderado durante la pandemia, hasta situarse en el 10,2 % de los ocupados en la Comunitat Valenciana, y el porcentaje de ocupados que buscan otro empleo cae hasta el 4,6 % del total. En conjunto se observa una mejora en términos de adecuación del horario y del grado de satisfacción respecto al mismo. No obstante, eso sucede en un contexto de caída de los horarios efectivamente trabajados y puede verse condicionado por la más intensa desaparición de los empleos preexistentes de menos calidad, caracterizados por una mayor inadecuación de los horarios.

Por otra parte, la pandemia ha supuesto un fuerte impulso al teletrabajo. En la Comunitat Valenciana el porcentaje de ocupados que han trabajado más de la mitad de los días desde

casa se ha triplicado pasando al 15,2 % del total. La evolución en el más corto plazo dependerá mucho de la propia evolución de la pandemia. En cualquier caso, se trata de una tendencia que cabe esperar que se intensifique en el futuro, impulsada por las posibilidades que la digitalización ofrece para modificar la organización del trabajo y la actividad productiva. Las implicaciones del teletrabajo para la calidad del empleo son todavía inciertas, pero serán sin duda de enorme calado.

Determinantes de la calidad

El análisis realizado indica que la calidad del empleo se ve influida por un conjunto complejo de factores de naturaleza diversa que tienen que ver con el clima económico del momento, el marco institucional y regulatorio del mercado de trabajo, las características del tejido productivo, el sistema de formación y su relación el mundo empresarial. La situación de la Comunitat Valenciana en algunos de esos ámbitos explica en parte la menor calidad del empleo en comparación con el conjunto de España y en particular respecto a las comunidades autónomas más avanzadas.

El estado del ciclo económico tiene una fuerte influencia en el volumen empleo y también en su calidad. Durante las crisis no solo desciende el empleo y aumenta la tasa de paro, sino que los salarios se resienten, aumenta el empleo involuntario a tiempo parcial y desciende la satisfacción con el trabajo. Conforme los procesos de recuperación se consolidan y la economía entra en una fase más expansiva sucede lo contrario. En definitiva, las oportunidades laborales y su calidad tienen un notable componente cíclico.

El marco institucional es naturalmente otro aspecto relevante. En ese sentido, resulta claro que la legislación laboral ha dado lugar a un recurso muy intenso a la temporalidad desde hace décadas, mucho mayor que en el resto de países de nuestro entorno, con efectos negativos sobre la calidad del empleo y la productividad que de ello se derivan. Por otra parte, aunque con notables diferencias según secto-

res y ámbitos, la negociación colectiva durante mucho tiempo ha estado muy centrada en el aspecto salarial, prestando menos atención de la deseable a otras materias que también influyen en la calidad. En consecuencia, a menudo no se han explotado plenamente las posibilidades potenciales de intercambio entre esas dimensiones, convenientes para todas las partes y favorables a la calidad del empleo.

La calidad del empleo depende mucho de la especialización sectorial. Algunos sectores se caracterizan por un empleo de más calidad: son más productivos, innovan más, aprovechan más el capital humano y procuran la formación continua de sus trabajadores. Los salarios son más altos, las relaciones laborales más estables, el grado de ajuste respecto a las preferencias y competencias de los trabajadores más elevado, las ocupaciones más cualificadas, hay más seguridad y la satisfacción con el empleo es mayor. Es el caso entre otros de las industrias de alta tecnología o los servicios intensivos en conocimiento.

Sin embargo, el tejido productivo valenciano se caracteriza por una especialización sectorial con una menor presencia relativa de ese tipo de sectores. Naturalmente existen ejemplos de empresas dinámicas, competitivas y que se hacen un hueco en los segmentos más deseables de las cadenas de valor. Sin embargo, se trata de ejemplos todavía poco extendidos. La estructura productiva se orienta en general hacia sectores tradicionales, caracterizados por un empleo de menor calidad. Por supuesto, no hay que olvidar que la especialización de una economía está condicionada por aspectos como la dotación de factores y las políticas económicas.

El tamaño de la empresa también influye en la calidad del empleo. En general la calidad del empleo aumenta con el tamaño de la empresa. Las empresas grandes tienden a ofrecer un empleo más estable, con un mejor entorno, para desempeñar tareas más cualificadas y que requieren más formación. Cuentan con equipos gestores más formados que valoran más el capital humano y alcanzan mayores niveles de

productividad que permiten pagar salarios más elevados. En la Comunitat Valenciana el tamaño de las empresas es menor que el conjunto de España y aún queda más lejos de otros países desarrollados de nuestro entorno. Esa circunstancia contribuye negativamente a la calidad del empleo.

Finalmente, la formación es un elemento clave para la calidad del empleo. Las oportunidades laborales son muy diferentes según la formación del trabajador y crecientes con la educación del individuo en su doble dimensión: cantidad y calidad de la educación. Los datos reflejan que la calidad del empleo es mayor cuanto mayor es el nivel de estudios del individuo: mejores salarios y ocupaciones, más estabilidad y mayor ajuste a las preferencias del trabajador. La importancia de esos efectos diferenciales es aún más visible en los periodos de crisis económica. Por otra parte, contar con recursos humanos más formados tiene efectos favorables sobre la productividad de la economía, el tipo de especialización sectorial y la estructura de ocupaciones. Todo ello influye positivamente en la calidad del empleo. La Comunitat Valenciana muestra algunas carencias en el ámbito formativo en términos cualitativos y cuantitativos.

Recomendaciones

En línea con el carácter multidimensional de la calidad del empleo y la diversidad de sus determinantes, pueden plantearse algunos ámbitos de actuación para impulsar la calidad del empleo que afectan a diversos agentes: administraciones públicas, sindicatos, empresas, sistema educativo y los propios individuos. El actual proceso de veloz transición hacia la economía digital no hace sino incrementar la necesidad de realizar esfuerzos adicionales y su urgencia.

1. En la medida que la calidad depende de la actividad económica y del clima económico general, las medidas de política económica orientadas a estimular el crecimiento económico y a estabilizar la economía contribuirían a ese objetivo. Una adecuada combinación de

políticas monetarias, fiscales y comerciales es un elemento básico para impulsar la calidad del empleo, aunque ese pueda no ser su objetivo principal.

2. La concertación de los agentes sociales es otro ámbito esencial para la mejora de la calidad del empleo. No hace falta insistir en que la negociación colectiva es un marco especialmente apropiado para abordar la mejora de la calidad del empleo. El acuerdo entre empresas y trabajadores respecto a un conjunto amplio de características (salariales y no salariales) del empleo puede permitir mejoras globales de su calidad, conciliando de la mejor manera posible las preferencias y necesidades de ambas partes dentro del rango de posibilidades que la organización productiva de la actividad permita.

3. Algunos de los aspectos relativos a la calidad del empleo vienen dados o muy condicionados por la regulación existente. En este ámbito la priorización de la negociación entre los agentes y la ampliación de las materias objeto de la misma sería positiva. Otras posibles vías de actuación pasan por el estudio de cambios legislativos orientados al objetivo de la *flexiseguridad* y la reducción de la dualidad existente entre temporales y fijos. Los pros y contras de alternativas como el contrato único deberían ser valorados.

4. Los problemas de productividad de la economía valenciana, y la española en general, son un claro obstáculo a la mejora de la calidad del empleo. En este ámbito serían apropiadas políticas que estimulen el emprendimiento, la inversión y su adecuada composición (más intangibles y menos ladrillo, infraestructuras bien seleccionadas), los esfuerzos en materia de I+D y la actividad innovadora de todo tipo, la adaptación a la economía digital y la orientación hacia mejores segmentos en las cadenas globales de valor.

5. Dado que las diferencias en calidad del empleo son muy acusadas entre sectores, cambios en la especialización productiva reorientando los recursos hacia sectores más dinámicos y

que ofrezcan un empleo de más calidad tendrían un impacto positivo. Los empresarios son los actores principales en esa tarea y los únicos con capacidad real para hacerlo, pero el sector público debe facilitar ese proceso o cuando menos no dificultarlo.

6. Habría que revisar los obstáculos de tipo financiero, fiscal o ligados a la regulación laboral que dificultan el crecimiento de las empresas hacia tamaños mayores. En España en general el tamaño de las empresas es menor que en otros países y en la Comunitat Valenciana todavía más. Esa situación frena la competitividad y productividad de las empresas, condiciona la estructura de ocupaciones y redundando en una menor calidad del empleo. Las empresas pequeñas no tienen nada de malo *per se*, pero es importante tratar de eliminar los obstáculos que hacen que la mayoría de iniciativas empresariales, aunque tengan éxito, se vean finalmente limitadas a tamaños relativamente reducidos.

7. Hay que aumentar la calidad del sistema formativo de modo que proporcione un mayor nivel de competencias en todos sus niveles, reforzando asimismo los canales de comunicación y la colaboración entre el mundo académico y el empresarial. La comunidad educativa

ha de fomentar la excelencia y mejorar los resultados educativos del conjunto de estudiantes, ampliando su campo de acción y evaluación a otro tipo de competencias más transversales. Para ello ha de integrar y explotar las oportunidades que la digitalización ofrece en el ámbito formativo. La empleabilidad de sus graduados ha de pasar a formar parte de los planes estratégicos de las instituciones educativas. El impulso de la FP Dual sigue siendo necesario ya que su desarrollo es todavía muy escaso, pese a sus favorables efectos en la inserción laboral demostrados en otros países. Administraciones públicas, sistema educativo y empresas tienen todas ellas su parte de responsabilidad en este ámbito, pero sin olvidar nunca el papel fundamental que en las decisiones educativas y el proceso formativo corresponde a las familias y, especialmente, a los propios estudiantes y futuros trabajadores.

8. Los problemas de calidad no afectan a todos por igual y por esa razón cobra sentido plantear medidas específicas enfocadas a mejorar la inserción laboral de los grupos más vulnerables. En particular con esfuerzos más intensos en el ámbito de las políticas activas de empleo, con especial énfasis en actuaciones de formación y orientadas a potenciar su empleabilidad.



APÉNDICE

Cuadro A.1. Resumen de los resultados de estimaciones *probit*. 2019

	Asalariados con contrato indefinido		Ocupados a jornada parcial		Ocupados a jornada parcial no deseada		Ocupados subempleados		Ocupados que buscan otro empleo		Ocupados en ocupaciones de alta cualificación	
	Coeficiente	Efecto marginal	Coeficiente	Efecto marginal	Coeficiente	Efecto marginal	Coeficiente	Efecto marginal	Coeficiente	Efecto marginal	Coeficiente	Efecto marginal
Constante	-1,079**		-1,137**		-1,528**		-1,036**		-1,184**		-1,919**	
Mujer	-0,134**	-0,037	0,703**	0,136	0,487**	0,061	0,253**	0,038	0,106**	0,011	-0,374**	-0,081
Edad 25-34	0,750**	0,209	-0,527**	-0,102	-0,202**	-0,025	-0,117**	-0,018	-0,047*	-0,005	0,051*	0,011
Edad 35-44	1,220**	0,340	-0,672**	-0,131	-0,460**	-0,058	-0,294**	-0,044	-0,265**	-0,028	0,114**	0,025
Edad 45-54	1,434**	0,399	-0,742**	-0,144	-0,446**	-0,056	-0,307**	-0,046	-0,384**	-0,041	0,144**	0,031
Edad 55+	1,695**	0,472	-0,722**	-0,140	-0,595**	-0,075	-0,538**	-0,081	-0,723**	-0,077	0,280**	0,061
Andalucía	-0,442**	-0,123	0,155**	0,030	0,253**	0,032	0,056**	0,008	0,010	0,001	-0,211**	-0,046
Aragón	-0,088**	-0,024	0,122**	0,024	0,069*	0,009	-0,012	-0,002	-0,218**	-0,023	-0,228**	-0,049
Asturias	-0,332**	-0,092	0,116**	0,023	0,125**	0,016	-0,032	-0,005	-0,140**	-0,015	-0,247**	-0,053
Baleares	-0,121**	-0,034	-0,074**	-0,014	-0,164**	-0,021	-0,090**	-0,014	-0,195**	-0,021	-0,130**	-0,028
Canarias	-0,339**	-0,094	-0,039	-0,008	0,084**	0,011	-0,095**	-0,014	-0,186**	-0,020	-0,116**	-0,025
Cantabria	-0,240**	-0,067	0,145**	0,028	0,132**	0,017	-0,056	-0,008	-0,242**	-0,026	-0,247**	-0,053
Castilla y León	-0,216**	-0,060	0,202**	0,039	0,157**	0,020	0,063**	0,010	-0,099**	-0,011	-0,307**	-0,066
Castilla-La Mancha	-0,222**	-0,062	0,169**	0,033	0,157**	0,020	0,089**	0,013	-0,026	-0,003	-0,225**	-0,049
Cataluña	-0,031	-0,009	0,092**	0,018	-0,043	-0,005	-0,201**	-0,030	-0,245**	-0,026	-0,098**	-0,021
Comunitat Valenciana	-0,279**	-0,078	0,187**	0,036	0,157**	0,020	0,114**	0,017	-0,003	0,000	-0,165**	-0,036
Extremadura	-0,415**	-0,115	0,255**	0,050	0,358**	0,045	0,209**	0,031	0,123**	0,013	-0,234**	-0,051
Galicia	-0,289**	-0,080	0,121**	0,024	0,156**	0,020	0,054**	0,008	-0,123**	-0,013	-0,212**	-0,046
Murcia	-0,303**	-0,084	0,134**	0,026	0,112**	0,014	0,109**	0,016	-0,025	-0,003	-0,205**	-0,044
Navarra	-0,224**	-0,062	0,273**	0,053	0,234**	0,030	0,114**	0,017	-0,024	-0,003	-0,276**	-0,060
País Vasco	-0,238**	-0,066	0,232**	0,045	0,191**	0,024	-0,013	-0,002	-0,069**	-0,007	-0,278**	-0,060
La Rioja	-0,155**	-0,043	0,186**	0,036	0,050	0,006	0,126**	0,019	-0,062	-0,007	-0,277**	-0,060
Ceuta	-0,022	-0,006	0,122*	0,024	0,317**	0,040	0,108	0,016	0,005	0,001	-0,171**	-0,037
Melilla	-0,364**	-0,101	0,043	0,008	0,231**	0,029	0,079	0,012	-0,111	-0,012	-0,313**	-0,068
Sin estudios	-0,355**	-0,099	0,136**	0,026	0,100*	0,013	0,049	0,007	0,048	0,005	-0,379**	-0,082
Sec. postobligatoria	0,171**	0,048	-0,077**	-0,015	-0,156**	-0,020	-0,103**	-0,015	-0,011	-0,001	0,453**	0,098
CFGs	0,269**	0,075	-0,149**	-0,029	-0,212**	-0,027	-0,175**	-0,026	0,037*	0,004	0,906**	0,196
Diplomados	0,451**	0,126	-0,392**	-0,076	-0,525**	-0,066	-0,423**	-0,063	-0,081**	-0,009	1,739**	0,376
Licenciados	0,325**	0,090	-0,396**	-0,077	-0,466**	-0,059	-0,380**	-0,057	0,007	0,001	2,026**	0,438

Cuadro A.1. Resumen de los resultados de estimaciones *probit*. 2019 (cont.)

	Asalariados con contrato indefinido		Ocupados a jornada parcial		Ocupados a jornada parcial no deseada		Ocupados subempleados		Ocupados que buscan otro empleo		Ocupados en ocupaciones de alta cualificación	
	Coeficiente	Efecto marginal	Coeficiente	Efecto marginal	Coeficiente	Efecto marginal	Coeficiente	Efecto marginal	Coeficiente	Efecto marginal	Coeficiente	Efecto marginal
Agricultura	-0,069**	-0,019	0,043	0,008	0,038	0,005	-0,067*	-0,010	0,072*	0,008	-0,420**	-0,091
Electricidad y gas	0,700**	0,195	-0,119	-0,023	-0,035	-0,004	-0,130	-0,020	-0,180*	-0,019	0,657**	0,142
Química y metalurgia	0,753**	0,210	-0,300**	-0,058	-0,367**	-0,046	-0,083*	-0,012	-0,071	-0,008	0,336**	0,073
Maquinaria y elementos de transporte	0,624**	0,174	-0,192**	-0,037	-0,173**	-0,022	-0,056	-0,008	-0,115**	-0,012	0,266**	0,057
Alimentos, textil y calzado	0,645**	0,180	-0,016	-0,003	0,012	0,002	-0,059*	-0,009	-0,077*	-0,008	0,130**	0,028
Comercio	0,744**	0,207	0,368**	0,071	0,326**	0,041	0,110**	0,017	0,050	0,005	0,051**	0,011
Hostelería	0,458**	0,127	0,629**	0,122	0,674**	0,085	0,308**	0,046	0,232**	0,025	-0,351**	-0,076
Transportes y comunicación	0,559**	0,156	0,189**	0,037	0,338**	0,043	0,035	0,005	0,035	0,004	-0,264**	-0,057
Finanzas	1,006**	0,280	-0,116**	-0,022	-0,023	-0,003	-0,207**	-0,031	-0,134*	-0,014	0,555**	0,120
Servicios a empresas	0,615**	0,171	0,572**	0,111	0,655**	0,083	0,327**	0,049	0,170**	0,018	0,696**	0,150
Administración	0,395**	0,110	-0,168**	-0,033	0,095*	0,012	-0,012	-0,002	-0,224**	-0,024	0,149**	0,032
Educación	0,229**	0,064	0,649**	0,126	0,799**	0,101	0,342**	0,051	-0,110**	-0,012	1,289**	0,279
Sanidad	0,174**	0,048	0,351**	0,068	0,505**	0,064	0,183**	0,027	-0,068*	-0,007	0,648**	0,140
Otros servicios	0,438**	0,122	0,919**	0,179	0,975**	0,123	0,582**	0,087	0,425**	0,045	0,086**	0,019
Formación	-0,280**	-0,078	0,339**	0,066	0,021	0,003	0,120**	0,018	0,217**	0,023	0,171**	0,037
Español	0,289**	0,081	-0,100**	-0,019	-0,210**	-0,027	-0,254**	-0,038	-0,234**	-0,025	0,449**	0,097
Número de observaciones	214.144		257.989		257.989		257.989		257.989		256.468	
Log Maxverosimilitud	-33.073.659		-27.844.637		-18.604.570		-22.056.545		-16.024.155		-30.488.664	

Nota: ** significativo al 1%; *significativo al 5%

Categorías de referencia: hombre de nacionalidad extranjera de 16 a 24 años de edad, que reside en la C. de Madrid, posee estudios secundarios obligatorios, no ha realizado formación durante el último mes y que trabaja en el sector de la construcción.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia

Cuadro A2. Resumen de ecuaciones mincerianas. 2018

	Modelo 1			Modelo 1 Muestra: Nacionalidad española			Modelo 1 Muestra: Nacionalidad extranjera		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Constante	9.2663**	9.2385**	9.1575**	9.2534**	9.2201**	9.1517**	9.3898**	9.4027**	9.2529**
Sin estudios	-0.0893**	-0.0899**	-0.0863**	-0.0890**	-0.0804**	-0.1060**	-0.0664**	-0.0917**	0.0222
Estudios secundarios obligatorios	0.0623**	0.0583**	0.0718**	0.0592**	0.0555**	0.0679**	0.0628**	0.0568**	0.0763**
Estudios secundarios postobligatorios	0.2374**	0.2538**	0.2178**	0.2369**	0.2558**	0.2133**	0.1910**	0.1801**	0.2135**
CFGs	0.3456**	0.3583**	0.3235**	0.3452**	0.3594**	0.3196**	0.3179**	0.3019**	0.3333**
Universitarios	0.6991**	0.7006**	0.6942**	0.6970**	0.6983**	0.6902**	0.7340**	0.7633**	0.7010**
Años de experiencia potencial	0.0261**	0.0280**	0.0232**	0.0267**	0.0287**	0.0238**	0.0204**	0.0207**	0.0173**
Años de experiencia potencial^2	-0.0003**	-0.0003**	-0.0003**	-0.0003**	-0.0003**	-0.0003**	-0.0003**	-0.0003**	-0.0002**
Mujer	-0.1856**			-0.1879**			-0.1528**		
Extranjero	-0.0311**	-0.0391**	-0.0141						
De 10 a 49 trabajadores	0.1008**	0.1079**	0.0858**	0.1047**	0.1114**	0.0898**	0.0629**	0.0788**	0.0376
De 50 a 199 trabajadores	0.1816**	0.1906**	0.1641**	0.1851**	0.1956**	0.1648**	0.1429**	0.1362**	0.1585**
200 o más trabajadores	0.3124**	0.3197**	0.3010**	0.3164**	0.3268**	0.3009**	0.2244**	0.1903**	0.2755**
Ind. extractivas	0.2050**	0.1615**	0.3869**	0.2065**	0.1635**	0.3848**	0.1620*	0.1204	0.7700**
Energía	0.1016**	0.0936**	0.0902**	0.1017**	0.0935**	0.0890**	0.0707*	0.0626	0.1298
Industria	0.0974**	0.0923**	0.0845**	0.0995**	0.0944**	0.0855**	0.0710**	0.0653*	0.0855*
Construcción	0.0481**	0.0381**	0.0536**	0.0439**	0.0344**	0.0452*	0.1023**	0.0874**	0.1833*
Hostelería	-0.0367**	-0.0902**	0.0198	-0.0487**	-0.1030**	0.0081	0.0176	-0.0281	0.0829*
Transporte y comunicaciones	0.0435**	0.0273**	0.0717**	0.0421**	0.0253**	0.0720**	0.0595*	0.0586	0.0598
Financieras y seguros	0.3172**	0.3078**	0.3345**	0.3184**	0.3050**	0.3389**	0.2289*	0.3204*	0.1764*
Servicios a empresas	-0.0809**	-0.0980**	-0.0570**	-0.0817**	-0.0987**	-0.0578**	-0.0621*	-0.0656*	-0.0398
Educación	-0.1096**	-0.2109**	-0.0472**	-0.1058**	-0.2106**	-0.0422**	-0.2030**	-0.2278**	-0.1528*
Sanidad	-0.0754**	-0.1032**	-0.0451**	-0.0758**	-0.1083**	-0.0429**	-0.0726*	-0.0332	-0.0702
Otros servicios	-0.0823**	-0.0725**	-0.0872**	-0.0810**	-0.0686**	-0.0886**	-0.1010**	-0.1133*	-0.0691
AA.PP.	0.0304**	0.0207	0.0479**	0.0296**	0.0179	0.0490**	-0.2333**	-0.3547**	-0.1536
Número de observaciones	166.051	101.888	64.163	156.863	95.671	61.192	9.188	6.217	2.971
R2	0,4538	0,4326	0,4741	0,4504	0,4290	0,4691	0,4069	0,3766	0,4583

Nota: ** significativo al 1 %; *significativo al 5 %.

Las regresiones se realizan sobre los ocupados a jornada completa.

Categorías de referencia: hombre de nacionalidad española, con estudios primarios y que trabaja en el sector del comercio en una empresa de 1 a 9 trabajadores.

Fuente: INE (Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial) y elaboración propia

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBA-RAMÍREZ, A. (1993). «Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation?». *The Journal of Human Resources* 28, n.º 2: 259-278.

BREGGER, J. E. y S. E. HAUGEN (1995). «BLS introduces new range of alternate unemployment indicators». *Monthly Labor Review* (octubre): 19-26.

BRUNDAGE, V. (2014). «Trends in unemployment and other labor market difficulties». *Beyond the Numbers* 3, n.º 25 (Ejemplar dedicado a: Employment & Unemployment). Washington, DC: Bureau of Labor Statistics.

CAZES, S., A. HIJZEN y A. SAINT-MARTIN (2015). «Measuring and assessing job quality: The OECD job quality framework». OECD Social, Employment and Migration Working Papers n.º 174. París: OECD Publishing.

DOMÉNECH, R., J. R. GARCÍA, M. MONTAÑEZ y A. NEUT (2018). «Afectados por la revolución digital en España». *Papeles de Economía Española* n.º 156 (Ejemplar dedicado a: Los problemas del mercado de trabajo y las reformas pendientes): 128-135.

EUROFOUND (2020). *Living, working and COVID-19*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union (Research Report).

FERNÁNDEZ DE GUEVARA, J. y C. MÍNGUEZ (2019). *La productividad de la empresa valenciana: la importancia del tamaño*. València: Generalitat Valenciana. (Informe IvieLAB Entregable n.º 4).

FERNÁNDEZ DE GUEVARA, J., J. MAUDOS (dirs.), C. MÍNGUEZ y R. ARAGÓN (2019). *La productividad de la economía valenciana: la importancia de las diferencias inter e intra sectoriales*. València: Generalitat Valenciana. (Informe IvieLAB Entregable n.º 6).

FREY, C. B., y M. A. OSBORNE (2017). «The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?». *Technological Forecasting and Social Change* 114 (enero): 254-280.

GÓMEZ, A. y J. RAMOS (2020). «¿Ha aumentado el COVID19 las brechas de género en el mercado de trabajo español y valenciano?». COVID19: IvieExpress n.º 19. València: Generalitat Valenciana, Ivielab: Ivie.

HAUGEN, S. E. (2009). «Measures of Labor Underutilization from the Current Population Survey». BLS Working Papers n.º 424. Washington, DC: U.S. Bureau of Labor Statistics.

HERNÁNDEZ, L. y L. SERRANO (2013). «Los efectos económicos de la educación en España: Una aproximación con datos PIAAC». En: *PIAAC: Programa Internacional para la Evaluación de las competencias de la población adulta. 2013. Volumen II: Análisis secundario*. Madrid: Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: 65-87.

HERNÁNDEZ, L. y L. SERRANO (2018). «Formación, mercado de trabajo y crecimiento económico en España: ¿un nuevo modelo tras la crisis?». Cuadernos Económicos de I.C.E. n.º 95 (Ejemplar dedicado a: Capital humano y mercado laboral): 57-77.

INE (Instituto Nacional de Estadística). Contabilidad regional de España (CRE). Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736167628&menu=ultiDatos&idp=1254735576581 [consulta: septiembre de 2020]

—. Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES). Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&idp=1254735976596&menu=resultados#!tabs-1254736061996 [consulta: septiembre de 2020]

—. Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial. Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&idp=1254735976596&menu=resultados#!tabs-1254736195109 [consulta: septiembre de 2020]

—. Encuesta de población activa (EPA). Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918

&menu=ultiDatos&idp=1254735976595 [consulta: septiembre de 2020]

—. Encuesta de población activa (EPA). Módulo año 2017 (Base Censos 2011). Actividad por cuenta propia. Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?ty-pe=pcaxis&path=/t22/e308/meto_05/modulo/base_2011/2017/&file=pcaxis&L=0

—. Encuesta de población activa (EPA). Módulo año 2018 (Base Censos 2011). Conciliación entre vida familiar y laboral. Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?ty-pe=pcaxis&path=/t22/e308/meto_05/modulo/base_2011/2018/&file=pcaxis&L=0

—. Encuesta de población activa (EPA). Módulo especial 2019 (Base Censos 2011). Organización y duración de la jornada laboral. Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?ty-pe=pcaxis&path=/t22/e308/meto_05/modulo/base_2011/2019/&file=pcaxis&L=0

—. Encuesta de Población Activa (EPA). Variables de submuestra. Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195128&idp=1254735976595#!tabs-1254736030639 [consulta: septiembre de 2020]

—. Indicadores de Calidad de Vida. Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259937499084&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou¶m1=PYSDetalleGratis [consulta: septiembre de 2020]

INEE (Instituto Nacional de Evaluación Educativa) (2013). *PIAAC: Programa internacional para la evaluación de las competencias de la población adulta. 2013. Informe español. Volumen I*. Madrid: Ministerio de

Educación, Cultura y Deporte, Centro de Publicaciones.

JAUMOTTE, M. F. (2011). «The Spanish labor market in a cross-country perspective». IMF Working Papers n.º 11/11. Washington, DC: Fondo Monetario Internacional.

MAS, M., C. MILANA y L. SERRANO (2012). «Spain and Italy: Catching up and falling behind. Two different tales of productivity slowdown». En M. Mas y R. Stehrer (eds.): *Industrial productivity in Europe: Growth and crisis*. Cheltenham, Inglaterra; Northampton, Massachusetts: Edward Elgar Publishing Ltd.: 161-191.

MAS, M., J. QUESADA (dirs.), M. SOLAZ, L. HERNÁNDEZ y E. BENAGES (2019). *La economía intangible en España: Evolución y distribución por territorios y sectores (1995-2016)*. Madrid: Fundación Cotec para la innovación; València: Ivie.

MAUDOS, J. (dir.) y M. SOLAZ (2019). *La productividad de la Comunitat Valenciana en el contexto regional: determinantes*. València: Generalitat Valenciana. (Informe IvieLAB Entregable n.º 3).

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. Estadística de Accidentes de Trabajo. Madrid. Disponible en: <http://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm> [consulta: septiembre de 2020]

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES. Afiliación y alta de Trabajadores. Madrid. Disponible en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8> [consulta: septiembre de 2020]

MORIKAWA, M. (2020). «COVID-19, teleworking, and productivity». *VOX, CEPR Policy Portal*, 10 de abril de 2020. Disponible en: <https://voxeu.org/article/covid-19-teleworking-and-productivity> [consulta: octubre de 2020]

MURILLO, I. P., M. RAHONA y M^a del M. SALINAS (2010). «Efectos del desajuste educativo sobre el rendimiento privado de la educación: un análisis para el caso español (1995-2006)». Documento de Trabajo n.º 520. Madrid: Fundación de las Cajas de Ahorros.

OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos) (2013). *How's Life? 2013: Measuring Well-being*. París: OECD Publishing, Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9789264201392-en>.

— (2014). *The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment*. París: OECD Publishing, Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9789264213586-en>.

— (2017). *OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment*. París: OECD Publishing. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9789264278240-en>

— (2020). *How's Life? 2020: Measuring Well-being*. París: OECD Publishing. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>.

PASTOR, J. M., F. PÉREZ (dirs.), J. ALDÁS-MANZANO, F. J. GOERLICH, P. J. PÉREZ, L. SERRANO, A. CATALÁN, Á. SOLER e I. ZAE-RA (2019). *La contribución socioeconómica de las Universidades Públicas Valencianas: Cuarto informe del SUPV 2018*. València: Universitat de València, Universitat Politècnica de València, Universidad de Alicante, Universitat Jaume I y Universidad Miguel Hernández.

PEIRÓ, J. M. y Á. SOLER (2020). «El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea». *COVID19: IvieExpress* n.º 11. València: Generalitat Valenciana, Ivielab: Ivie.

PÉREZ, F. (dir.), B. BROSETA, A. ESCRIBÁ-ESTEVE, J. M. PEIRÓ, L. SERRANO, A. TODOLÍ, A. GÓMEZ, L. HERNÁNDEZ, I. NARBÓN, Á. SOLER y R. ARAGÓN (2020). *Cambios tecnológicos, trabajo y actividad empresarial: El impacto socioeconómico de la economía digital*. Madrid: Consejo Económico y

Social (CES) (XXI Premio de Investigación del CES).

PÉREZ, F. (dir.), J. ALDÁS-MANZANO, J. M. PEIRÓ, L. SERRANO, B. MIRAVALLS, Á. SOLER e I. ZAERA (2018). *Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad: Formación universitaria versus entorno*. Bilbao: Fundación BBVA.

PÉREZ, F., J. MAUDOS (coords.), C. ALBERT, F. ALCALÁ, E. BENAGES, P. CHORÉN, A. ESCRIBÁ-ESTEVE, C. HERRERO, M. MAS, C. MÍNGUEZ, S. MOLLÁ, F. PASCUAL, J. QUESADA, E. REIG, J.C. ROBLEDO e I. ZAERA (2020). *La superación de la crisis del Covid-19 en la Comunitat Valenciana: Una hoja de ruta de la reconstrucción de la economía*. València: Generalitat Valenciana (Informe IvieLAB).

PÉREZ, F., L. SERRANO, E. URIEL (dirs.), L. HERNÁNDEZ, S. MOLLÁ, J. PÉREZ y Á. SOLER (2019). *Diferencias educativas regionales 2000-2016: Condicionantes y resultados*. Bilbao: Fundación BBVA.

RAMOS, J. y A. GÓMEZ (2020). «¿Por qué los retos de la conciliación en tiempos de COVID-19 son todavía mayores para las mujeres?». COVID19: IvieExpress n.º 16. València: Generalitat Valenciana, IvieLab: Ivie.

REIG, E. (dir.), F. PÉREZ, J. QUESADA, L. SERRANO, C. ALBERT, E. BENAGES, J. PÉREZ y J. SALAMANCA (2017). *La competi-*

tividad de las regiones españolas ante la economía del conocimiento. Bilbao: Fundación BBVA.

SERRANO, L. y Á. SOLER (2015). *La formación y el empleo de los jóvenes españoles. Trayectoria reciente y escenarios futuros*. Bilbao: Fundación BBVA.

SERRANO, L., Á. SOLER y F. PASCUAL (2020a). «Vulnerabilidad a corto plazo del empleo al coronavirus: España y la Comunitat Valenciana». COVID19: IvieExpress n.º 9. València: Generalitat Valenciana, IvieLab: Ivie.

— (2020b). «El impacto del coronavirus en el mercado de trabajo de las regiones españolas». COVID19: IvieExpress n.º 13. València: Generalitat Valenciana, IvieLab: Ivie.

SERRANO, L., J. RAMOS (dirs.), Á. SOLER y H. GARCÍA (2019). *El compromiso de los empresarios con la educación: Situación actual y retos de futuro*. València: Asociación Valenciana de Empresarios (AVE).

STIGLITZ, J. E., A. SEN y J. P. FITOUSSI (2009). *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. París.

UNECE (United Nations Economic Commission for Europe) (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework*. Nueva York: Ginebra: Naciones Unidas.



Ivie



GENERALITAT
VALENCIANA