

Informe

**CALIDAD DEL EMPLEO  
Y PANDEMIA EN LA  
COMUNITAT VALENCIANA:  
UNA APROXIMACIÓN SECTORIAL**

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 las sucesivas anualidades, 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 2021, la crisis sanitaria provocada por la pandemia del coronavirus sigue centrando una parte importante de la atención de la colaboración entre el Ivie y Presidencia de la GVA. En concreto, se sigue trabajando en analizar los importantes efectos que la situación sanitaria está teniendo sobre la economía valenciana, con especial atención al impacto por ramas productivas, sobre todo, aquellas que se han visto más afectadas por las restricciones impuestas por la pandemia como es el caso del turismo, el comercio, la automoción, los medios de transporte o las actividades culturales y recreativas. Adicionalmente, otros temas son objeto de estudio en el marco de IvieLAB como es la calidad del empleo y los salarios en la Comunitat Valenciana o el impacto del Brexit sobre la región. Desde IvieLAB también se dará apoyo en la revisión de la Estrategia Valenciana para la Recuperación tras la aprobación del

Plan Nacional. A lo largo del año se irán sumando análisis complementarios que permitan seguir profundizando en la mejora de la eficiencia y el diseño de las políticas y programas públicos. 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 participan en el desarrollo de las actividades de IvieLAB en 2021 son por orden alfabético: Carlos Albert, Rodrigo Aragón, Eva Benages, Alejandro Escribá, Ignacio Gordo, Juan Fernández de Guevara, Héctor García, Francisco Goerlich, Laura Hernández, Matilde Mas, Consuelo Mínguez, Silvia Mollá, María Moraga, Fernando Pascual, José Manuel Pastor, Juan Pérez, Javier Quesada, Juan Carlos Robledo, Ernest Reig, Vicente Safón, Jimena Salamanca, Lorenzo Serrano, Marta Solaz, Ángel Soler, e Irene Zaera. Además, cuando los trabajos lo requieran se contará con la colaboración de profesionales externos de diferentes universidades españolas. 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, Leo Marqués y Natalia Mora), todos ellos bajo la dirección de la gerencia del Ivie (Pilar Chorén).

Este informe ha sido realizado por el siguiente equipo:

### **Investigación**

Lorenzo Serrano (Ivie y Universitat de València)

Ángel Soler (Ivie y Universitat de València)

Eva Benages (Ivie y Universitat de València)

Fernando Pascual (Ivie)

### **Diseño y Edición**

Alicia Raya (Ivie)

Belén Miravalles (Ivie)

**ISBN:** 978-84-09-37617-9

# Índice

---

<b>RESUMEN EJECUTIVO .....</b>	<b>5</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>2. ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (ICE).....</b>	<b>13</b>
<b>2.1. Metodología .....</b>	<b>14</b>
2.1.1. Elaboración de índices sintéticos .....	14
2.1.2. El Índice de Calidad del Empleo sectorial para la Comunitat Valenciana.....	15
<b>2.2. Análisis de resultados.....</b>	<b>23</b>
2.2.1. Ranking sectorial.....	23
2.2.2. Análisis detallado por sectores .....	26
2.2.3. Resultados del año 2020 .....	38
2.2.4. Evaluación del desempeño de los sectores valencianos respecto de la media nacional ..	40
<b>3. ANÁLISIS SECTORIAL DE LAS DIMENSIONES DEL ICE PARA LA COMUNITAT VALENCIANA .....</b>	<b>41</b>
<b>3.1. Mercado de trabajo e impacto de la COVID-19 .....</b>	<b>41</b>
<b>3.2. Análisis sectorial de la calidad del empleo .....</b>	<b>49</b>
3.2.1. Temporalidad .....	49
3.2.2. Nivel de estudios.....	53
3.2.3. Cualificación de las ocupaciones .....	56
3.2.4. Subempleo .....	59
3.2.5. Parcialidad .....	61
3.2.6. Salario .....	64
3.2.7. Formación .....	66
3.2.8. Sobrecualificación .....	68
3.2.9. Duración de la jornada .....	71
3.2.10. Rotación .....	73
3.2.11. Búsqueda de otro empleo .....	75
3.2.12. Otros empleos .....	77
3.2.13. Siniestralidad laboral .....	80
3.2.14. Brecha salarial.....	83

## Índice (Cont.)

---

<b>4. APROXIMACIÓN A LOS SALARIOS <i>DIGNOS</i> EN BASE A LA CARTA SOCIAL EUROPEA.....</b>	<b>85</b>
4.1. Definición del salario mínimo .....	86
4.2. Evolución del SMI en España.....	86
4.3. Análisis internacional.....	88
4.4. Análisis sectorial del salario en la Comunitat Valenciana y España en relación con el SMI..	91
<b>5. PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO .....</b>	<b>97</b>
<b>6. CONCLUSIONES.....</b>	<b>105</b>
<b>ANEXO .....</b>	<b>111</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>121</b>

---

## RESUMEN EJECUTIVO

---

La calidad del empleo constituye un elemento clave para el bienestar personal y social. Como tal forma parte del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 (*Trabajo decente y crecimiento económico*). Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos es un aspecto básico de la Agenda 2030 y la actuación de los poderes públicos.

Este informe tiene un objetivo múltiple. Aborda el problema de la calidad del empleo valenciano desde una perspectiva sectorial; asume el carácter multidimensional de la calidad, pero propone un indicador sintético que refleje de modo fiable la calidad global del empleo; analiza los efectos de la pandemia sobre el empleo y su calidad; contempla de modo específico los salarios en el contexto de los estándares de la Carta Social Europea y ofrece elementos para el diseño de políticas tendentes a la mejora de la calidad del empleo.

El análisis empírico se centra en la situación de la Comunitat Valenciana en 2019, por considerar que refleja mejor las características estructurales de los sectores productivos valencianos, pero también se ofrecen los resultados correspondientes al periodo pandémico. La perspectiva adoptada incluye de modo regular análisis comparativos con el comportamiento sectorial del conjunto de España, que sirven como referencia de la situación específica de la Comunitat Valenciana.

En función de la información disponible y su representatividad a nivel sectorial y regional, se han considerado 14 dimensiones de calidad y 27 sectores, tratando de incorporar los aspectos más relevantes para la calidad del empleo y distinguir las ramas de actividad de mayor importancia en la economía valenciana.

La elaboración del índice sintético de calidad del empleo (ICE) ha seguido los criterios de representatividad del fenómeno de la calidad, fiabilidad y actualidad de la información, detalle sectorial, rigor metodológico y facilidad para su interpretación. A nivel global los resultados muestran para la Comunitat Valenciana una situación mejorable en todas las dimensiones de la calidad contempladas. La comparación con el conjunto de España indica, en especial, una situación relativa menos favorable en cuanto a presencia de ocupaciones cualificadas, salarios más bajos y menor nivel de estudios de la población ocupada. Aunque en menor medida, el desajuste formativo, la temporalidad, el subempleo y las jornadas largas también son más frecuentes en la Comunitat Valenciana. Por el contrario, existe una posición relativa favorable en términos de más formación continua de los trabajadores y menor rotación (sin que esto signifique que el nivel de rotación sea el deseable).

Los índices sectoriales muestran amplias diferencias de calidad del empleo entre ramas de

actividad en 2019, año de referencia. El índice de calidad de algunos sectores (como la educación) duplica al de otros (como la agricultura). En general la mayor calidad de empleo corresponde a algunas ramas de servicios (educación, sector financiero, administración pública, comunicaciones, sanidad), seguidas por algunas industrias (equipo eléctrico, electrónico y óptico; industria química). La peor situación se registra en la agricultura, algunas industrias tradicionales (como la del cuero y calzado; metalurgia o el mueble) y servicios como la hostelería y el transporte (que también se encuentran entre los sectores más afectados por los efectos de la pandemia). Como puede observarse, algunos de estos últimos sectores tienen un gran peso en la economía valenciana. El ranking sectorial de calidad de la Comunitat Valenciana durante el periodo con la presencia ya de la COVID-19 es similar al existente en 2019 y también semejante a grandes rasgos al del conjunto de España.

El análisis ofrece todo el detalle sectorial, de modo que es posible realizar un diagnóstico global fiel de la situación de cada sector y también detectar en qué áreas existe más margen de mejora. De hecho, en muchos de los sectores se observa una notable diversidad en los diferentes ámbitos de calidad considerados. Esto confirma lo acertado de contemplar un conjunto amplio de características del empleo para evaluar su calidad global. Así, por ejemplo, el sector educación presenta debilidades en algunas de las dimensiones, pese a la elevada calidad global de su empleo. Por el contrario, en otras ramas prácticamente todas las dimensiones apuntan en la misma dirección (como ocurre en el caso de la agricultura).

La composición sectorial del empleo valenciano se ha mantenido relativamente estable si se compara la media del año 2019 con la media del periodo pandémico, que en términos del análisis de este informe se refiere a los cinco trimestres comprendidos entre el segundo trimestre de 2020 y el segundo trimestre de 2021. Las diferencias más apreciables son la pérdida de peso de la hostelería, especialmente afectada por la pandemia, y las ganancias de la sanidad y la

administración pública, variaciones asociadas a la respuesta frente la crisis sanitaria y sus efectos. El patrón sectorial de feminización tampoco muestra grandes variaciones temporales, aunque se observa un aumento moderado del porcentaje de empleo femenino en promedio durante la pandemia.

La estabilidad en esos aspectos contrasta de modo acusado con la intensidad de los efectos que la COVID-19 ha tenido en el mercado de trabajo, su variabilidad a lo largo del periodo pandémico y su sustancial heterogeneidad sectorial. Durante la fase inicial de la crisis, en la Comunitat Valenciana los despidos, los afectados por un ERTE y los autónomos que recibieron prestaciones por cese de actividad supusieron en conjunto un 31,2% de la cifra de afiliados previa a la pandemia, pero en algunos sectores el impacto fue todavía mayor (por ejemplo, en la hostelería fue del 96,8%). Con el paso del tiempo la intensidad de los efectos ha disminuido, aunque con importantes matices sectoriales, y el empleo valenciano se sitúa en el tercer trimestre de 2021 en niveles (2,08 millones de ocupados) ya muy próximos a los del tercer trimestre de 2019 (2,1 millones).

La pandemia también ha afectado a la calidad del empleo. Las pérdidas de empleo que se produjeron en la fase inicial de la crisis, pese al efecto moderador del recurso a instrumentos como los ERTE y el diseño de prestaciones por cese temporal de actividad para los autónomos, afectaron sobre todo a los colectivos más vulnerables y los empleos de menor calidad. Como resultado, la mayor parte de indicadores de calidad del empleo muestra una mejoría de sus valores medios durante el periodo pandémico en comparación con la situación previa de 2019. Este fenómeno se aprecia también en el conjunto de España, pero resulta en general algo más intenso en la Comunitat Valenciana.

Así, se observan mejoras en casi todas las facetas de la calidad del empleo: temporalidad, nivel de estudios de los trabajadores, cualificación de las ocupaciones, jornada parcial involuntaria, rotación, formación continua, sobrecualificación, incidencia de las jornadas largas o siniestralidad. Por otra parte, esto refleja sobre todo lo ocurrido

durante la fase inicial del periodo pandémico. Conforme el empleo total ha ido retornando a los niveles previos, también lo han hecho sus características. Se trata de un proceso de normalización asociado a la vacunación, la moderación de los contagios y la eliminación de las restricciones a la movilidad y la actividad social y económica. Esos efectos a corto plazo de la pandemia han tenido más intensidad en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España y los análisis realizados indican que eso en parte se debe a la especialización sectorial.

En cualquier caso, todavía resulta prematuro determinar si la pandemia va a tener efectos permanentes en la calidad del empleo, o en algunas de sus dimensiones, y cuál puede ser su magnitud y patrón de incidencia sectorial.

Este informe también analiza los salarios tomando como marco la Carta Social Europea y los criterios de verificación del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), que sitúa el punto genérico de referencia para el salario mínimo en el 60% del salario medio del territorio. Tras los notables aumentos del salario mínimo registrados en los últimos años, España y, por tanto, la Comunitat Valenciana, han pasado a situarse entre quienes muestran un mayor grado de proximidad al cumplimiento de ese objetivo.

Como en otros ámbitos de la calidad del empleo, los últimos datos disponibles con suficiente detalle sectorial y regional, referidos en este caso a 2018, muestran notables diferencias en los salarios medios entre sectores en la Comunitat Valenciana, con salarios que en alguna rama (intermediación financiera) duplican a los de otras (cuero y calzado). El patrón sectorial de salarios relativos resulta en general bastante similar al del conjunto de España, aunque el salario medio en la Comunitat Valenciana sea algo inferior (6,4% menos) a la media nacional.

Además de los salarios medios, también resulta relevante el porcentaje de trabajadores que perciben salarios bajos. Si se toma como referencia el salario mínimo legal, en 2018 ese porcentaje se situaba en el 5,3%, algo por encima de la media nacional. Por otra parte, se observa una notable

heterogeneidad sectorial, con sectores que superan el 10% y otros en los que el porcentaje es insignificante. El patrón sectorial valenciano es bastante similar al del conjunto de España. La falta de información más reciente sobre salarios impide por el momento ofrecer esos datos para 2021, pero cabe esperar que esos porcentajes sean ahora mayores, dado los incrementos acumulados del salario mínimo a partir de 2019. Así lo indican las simulaciones realizadas en el presente informe.

El patrón de especialización de la Comunitat Valenciana es relativamente similar al del conjunto de España, algo que genera efectos negativos en la calidad salarial del empleo respecto a otros países europeos y otras comunidades autónomas. En cualquier caso, una parte, aunque no la más grande, del menor salario y el mayor porcentaje de trabajadores con salarios bajos de la Comunitat Valenciana se debe a las diferencias de composición sectorial.

Todo lo anterior indica que las políticas de fomento de la calidad del empleo deben incorporar la perspectiva sectorial para garantizar su efectividad. La calidad del empleo es un fenómeno multidimensional y su mejora necesita un planteamiento coordinado que combine actuaciones en diferentes ámbitos. El informe propone medidas en ocho ámbitos, referidos al impulso de un crecimiento sostenible, la orientación de la concertación social hacia la calidad del empleo, la combinación de la flexibilidad laboral con la reducción de la temporalidad, el aumento de la productividad, el cambio de especialización productiva, la eliminación de obstáculos que limitan el tamaño de las empresas, la mejora de la formación y la atención especial a las diferencias de género y a los colectivos más expuestos a problemas de falta de calidad en el empleo (jóvenes, mayores, inmigrantes y trabajadores con baja formación).

Las políticas deberían basarse para su diseño en información adecuada, contemplando con carácter regular mecanismos de evaluación de resultados para resultar más eficaces. En ese sentido, un posible elemento a considerar sería la implantación y mantenimiento en el tiempo de un sistema

de indicadores para el seguimiento continuo de la calidad del empleo en la Comunitat Valenciana.

En definitiva, la mejora de la calidad del empleo debe ser un objetivo común de la sociedad y es una tarea en la que resulta necesaria la colaboración del conjunto de administraciones públicas (locales, regionales, nacionales y supranacionales), pero también de los sindicatos, las empresas, la comunidad educativa y los propios trabajadores. Lograr empleo de calidad para todos no constituye un reto sencillo, sobre todo en un entorno laboral cambiante y lastrado aún por la pandemia como el actual, pero el bienestar futuro de la sociedad valenciana dependerá en buena medida de ello.



---

## 1. INTRODUCCIÓN

---

La pandemia de la COVID-19 está suponiendo para la Comunitat Valenciana un brusco truncamiento de la senda de recuperación sostenida del empleo iniciada en 2014, tras seis años sucesivos de descensos muy intensos durante la Gran Recesión, pasando de 1,75 millones de ocupados a principios de ese año a más de 2,1 millones a finales de 2019, cifra por otra parte todavía alejada del máximo de 2,26 millones alcanzado justo antes del comienzo de la Gran Recesión. Los efectos de la pandemia en el empleo valenciano han sido muy intensos en su fase inicial, caracterizada por las medidas de confinamiento y severas limitaciones a la movilidad personal y la actividad económica. Así, en el segundo trimestre de 2020 la población ocupada de la Comunitat Valenciana había caído a 1,95 millones, un nivel similar al registrado cuatro años antes. A partir de ese momento, con altibajos y notables cambios de ritmo ligados a la aparición de nuevas variantes del virus, la disponibilidad y abaratamiento de los elementos de protección, el desarrollo de vacunas y su progresiva aplicación entre la población y la relajación de las medidas más restrictivas, el empleo se ha recuperado hasta alcanzar en el tercer trimestre de 2021 los 2,08 millones de ocupados, un nivel ya muy próximo al de antes de la pandemia.

En realidad, esas cifras no reflejan todo el impacto de la pandemia en el mercado laboral valenciano, caracterizado por caídas mucho más intensas en el número de horas trabajadas y con

decenas de miles de trabajadores afectados por ERTE y de autónomos percibiendo prestaciones extraordinarias por cese de actividad, y por un recurso al teletrabajo de magnitud desconocida hasta la fecha. Además, el efecto de la pandemia ha sido muy desigual entre sectores, resultando especialmente intenso en aquellos servicios más afectados por las restricciones a la movilidad y la necesidad de mantener la distancia social, como la hostelería, el transporte o los servicios culturales.

Los efectos de la COVID-19 sobre el mercado laboral son importantes porque el empleo y su calidad son determinantes básicos del bienestar, tanto desde el punto de vista del trabajador individual como desde la perspectiva del conjunto de la sociedad. Tener trabajo es fundamental. Sin embargo, no basta con disponer de un empleo porque hay otros aspectos relacionados con este que influyen en ese bienestar personal y social anteriormente mencionado. El salario es relevante, por supuesto, pero otros factores son también de gran importancia para la calidad del empleo: el entorno de trabajo (donde al fin y al cabo transcurre buena parte de la vida de las personas), la forma en que este se organice, la seguridad legal, la salud con que se desarrolle, las tareas a desempeñar, la duración de las jornadas, el ajuste respecto a las capacidades y preferencias del trabajador, la conciliación con la vida personal y familiar o las perspectivas de futuro asociadas, por citar solo algunas cuestiones.

De hecho, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha reconocido la importancia de esta cuestión al incluir entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) el número 8, *Trabajo decente y crecimiento económico*. El propósito de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos ha sido asumido a nivel internacional y también por España y la Comunitat Valenciana, formando parte integral de la Agenda 2030. 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). La calidad del empleo se ha convertido, por tanto, en una variable que suscita honda preocupación en gobiernos y agentes sociales. En consecuencia, el análisis de este tipo de cuestiones reviste una importancia social evidente, aunque hay que señalar que entre los indicadores previstos oficialmente para el seguimiento del cumplimiento de la Agenda 2030 apenas unos pocos se refieren a la calidad del empleo propiamente dicha.

### ***El concepto de calidad del empleo***

La calidad del empleo es un concepto complejo, especialmente si se pretende su cuantificación a partir de las fuentes estadísticas existentes. En primer lugar, como ya se ha mencionado, la calidad del empleo depende de múltiples aspectos, algo que está presente en los marcos desarrollados para el análisis de estas cuestiones por organismos como la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos) o la oficina estadística europea, Eurostat. Además, la visión acerca de la calidad del empleo y la importancia relativa de las diversas características que influyen en la misma pueden variar según se trate de la perspectiva de los trabajadores, los empresarios o el conjunto de la sociedad, pudiendo evolucionar también según el momento o lugar de que se trate. Finalmente, la calidad del empleo se ve afectada por características objetivas (salario, horario, temporalidad, tipo de

jornada, ocupación, etc.), pero también por su ajuste respecto a las características y preferencias de los trabajadores (formación, circunstancias familiares, preferencias personales, etc.) y, finalmente, por la propia valoración subjetiva de los sujetos.<sup>1</sup>

Por tanto, el análisis de la calidad del empleo debe aspirar a tener en cuenta las diversas dimensiones que la componen, en la medida que sea posible dada la información disponible que, en este caso y al tratarse de un análisis con desagregación sectorial para una región, es relativamente limitada. En particular, como resultado del compromiso posible entre mostrar la imagen más completa de la calidad del empleo y la disponibilidad de datos, en este informe las dimensiones finalmente consideradas han sido catorce. El análisis desarrollado explota la información de diversas fuentes estadísticas en materia laboral que ofrecen suficiente detalle a nivel sectorial y de comunidad autónoma. Entre la información utilizada hay que mencionar los microdatos anonimizados de la Encuesta de Población Activa (EPA) y de la Encuesta de Estructura Salarial (EES), 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 de INVASSAT y del Ministerio de Trabajo y Economía Social; o la Estadística de Afiliación a la Seguridad Social del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

### ***Perspectiva y estructura del informe***

Este informe adopta como punto de partida el análisis de la calidad del empleo de la Comunitat Valenciana realizado en un informe IvieLAB previo (Serrano, Soler y Pascual 2020). En ese informe se examinaban diferentes dimensiones de la calidad del empleo para el agregado de la Comunitat Valenciana, prestando atención a la situación relativa respecto al conjunto de España, la evolución durante este siglo, las diferencias de género en este ámbito, los efectos a corto plazo durante los primeros seis meses de pandemia y los determinantes de la calidad, así como el caso

---

<sup>1</sup> Para una discusión más detallada de todas estas cuestiones, véase Serrano, Soler y Pascual (2020).

particular de algunos colectivos potencialmente más afectados por problemas de falta de calidad del empleo (jóvenes, mayores, inmigrantes y trabajadores con formación básica como mucho).

El presente informe pretende ir más allá y su objetivo es múltiple. En primer lugar, aborda el problema de la calidad del empleo valenciano desde una perspectiva sectorial. Uno de los principales resultados del informe anterior mostraba que el sector de actividad tenía un efecto significativo y muy potente en la calidad del empleo. Por tanto, el análisis sectorial presenta gran interés para un adecuado conocimiento del problema y resulta asimismo necesario para plantear de modo adecuado posibles líneas de actuación para el impulso de la calidad del empleo. En segundo lugar, aunque la calidad del empleo tiene un carácter eminentemente multidimensional, y se han considerado catorce de esas dimensiones, se propone un método para resumir esos diferentes aspectos en un único indicador que refleje de modo fiable la calidad del empleo. En tercer lugar, el transcurso del tiempo permite contar con más información para valorar mejor los efectos de la pandemia en este ámbito, así como su grado de persistencia. Finalmente, el informe incluye un análisis específico de los salarios que combina el detalle sectorial con una perspectiva asociada a la capacidad para garantizar niveles de vida dignos, con una aproximación anclada en los estándares de la Carta Social Europea.

El informe se centra en la situación de la Comunitat Valenciana en 2019 por considerar que, al tratarse del periodo más reciente previo a la pandemia de la COVID-19, refleja mejor las características estructurales de los sectores productivos valencianos. En cualquier caso, también se ofrecen los resultados correspondientes al periodo

pandémico, así como un análisis específico de la evolución a lo largo de la pandemia. La perspectiva adoptada incluye de modo regular análisis comparativos con el comportamiento sectorial en el conjunto de España, que sirve de punto de referencia para valorar con más precisión la situación específica de la Comunitat Valenciana.

Tras esta introducción el resto del informe se ha estructurado en otros cinco capítulos. En el segundo capítulo se discuten los aspectos metodológicos relacionados con la medición de la calidad del empleo, se desarrolla un índice sintético para su medición y se ofrecen los resultados obtenidos con una desagregación a 27 sectores. Además, se analiza la situación específica de cada uno de los sectores en catorce ámbitos distintos de la calidad del empleo y se muestran las debilidades y fortalezas de cada uno en comparación con la situación del conjunto de sectores en la Comunitat Valenciana. El capítulo 3 analiza y discute la situación global de la Comunitat Valenciana en cada una de las 14 dimensiones de calidad del empleo y estima el impacto que la especialización productiva tiene en las diferencias relativas de calidad del empleo respecto al conjunto de España. También se examina el efecto de la pandemia en el empleo de la Comunitat. La problemática particular de los salarios se considera en el capítulo 4, analizando la situación a nivel sectorial en el contexto de los objetivos de la Carta Social Europea en materia de salarios mínimos que garanticen niveles de vida dignos. A partir de todos estos análisis, el capítulo 5 ofrece un conjunto de propuestas en diferentes ámbitos tendentes a la mejora de la calidad del empleo en la Comunitat Valenciana. Finalmente, el capítulo 6 ofrece una síntesis de las conclusiones obtenidas.



---

## 2. ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (ICE)

---

Los índices compuestos o sintéticos poseen un papel cada vez más relevante en la sociedad actual. El foco que tradicionalmente se situaba en variables concretas, como la renta per cápita o la tasa de paro, se ha trasladado a indicadores de esta tipología, ya que son de fácil comprensión y sobre ellos descansa una mayor carga informativa.

Existen numerosos ejemplos de indicadores compuestos que cuentan con un amplio recorrido. El origen de uno de ellos se remonta a más de treinta años: se trata del Índice de Desarrollo Humano (*Human Development Index*), que elabora Naciones Unidas. Se construye a partir de tres dimensiones clave que miden el grado de desarrollo de los países: una vida larga y saludable, el grado de conocimiento y unas condiciones de vida dignas, cuantificadas a partir de variables como la esperanza de vida, los años de escolarización y el PIB per cápita, respectivamente (PNUD 2020).

El Índice de Competitividad Global (*Global Competitiveness Index*), publicado anualmente en el entorno del Foro Económico Mundial (*World Economic Forum*), es otro ejemplo. Analiza la competitividad de los países e identifica los factores que inciden de manera determinante en la productividad. Dichos factores se agrupan en 12 pilares de diversa índole: calidad de las

instituciones, infraestructuras, adopción de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), estabilidad macroeconómica, salud, educación, mercado de bienes y servicios, mercado de trabajo, sistema financiero, tamaño de mercado, dinamismo empresarial y capacidad innovadora (Schwab *et al.* 2020).

Como último ejemplo, resulta adecuado referirse al Índice para una Vida Mejor, realizado y publicado por la OCDE (*Better Life Index*). Dicho índice mide el bienestar de los países a partir de 11 dimensiones que el propio organismo ha identificado como esenciales para las condiciones de vida materiales y la calidad de vida (OCDE 2020). El aspecto más novedoso reside en su naturaleza, ya que no se trata de un índice cerrado o preestablecido, sino que su propio valor difiere para cada individuo, ya que cada persona puede construir su propio índice, asignando mayores o menores pesos a las diferentes dimensiones de la calidad de vida de acuerdo con sus preferencias.

Entre las ventajas de los índices compuestos destaca la capacidad para aunar varias dimensiones sobre una misma temática más amplia<sup>2</sup>, la sencillez de su interpretación, la comparabilidad entre los grupos de individuos o colectivos considerados o la ayuda que confieren en los procesos de toma de decisiones a los poderes públicos,

---

<sup>2</sup> Los ejemplos expuestos anteriormente miden el grado de desarrollo humano, la competitividad de los países y la calidad de vida, pero también se pueden valorar otros aspectos como la facilidad para hacer negocios (*Doing Business* del Banco Mundial), el grado de innovación (*European*

*Innovation Scoreboard* que elabora la Comisión Europea), el grado de digitalización (*Digital Economy and Society Index* de la Comisión Europea) o la sostenibilidad medioambiental (*Environmental Performance Index* de la Universidad de Yale).

actuando como si de un cuadro de mando se tratasen (Nardo *et al.* 2005).

A lo largo de este capítulo se va a describir la elaboración y la construcción del **Índice de Calidad del Empleo (ICE) sectorial** para la Comunitat Valenciana. Asimismo, tras su planteamiento, descripción y forma de cálculo se presentarán los resultados obtenidos. Para ello, el capítulo se estructura en dos partes. En la primera, además de abordar la problemática en la construcción de los índices sintéticos en general, se describe la metodología empleada para la construcción del Índice de Calidad del Empleo sectorial de la Comunitat Valenciana. En la segunda parte se describen los principales resultados obtenidos.

## **2.1. Metodología**

### **2.1.1. Elaboración de índices sintéticos**

A la hora de plantear cualquier índice sintético emergen recurrentemente una serie de cuestiones que deben abordarse: la selección de indicadores, el tratamiento estadístico de los datos, el método de normalización utilizado y el método final de agregación.

- i.** La **selección de indicadores** se refiere al uso de variables relevantes, que deben reflejar de manera adecuada aquello que se pretende medir; en el caso de este informe, la calidad del empleo en la Comunitat Valenciana. En el caso de que no se disponga de un indicador concreto para medir una dimensión, deberá recurrirse a variables alternativas (*proxy*) que resulten adecuadas. Debe contemplarse también la calidad de la información o su disponibilidad, entendida esta última en un sentido amplio, como la fecha de publicación, el horizonte temporal considerado, el grado de desagregación o la existencia de valores omitidos. Asimismo, debe garantizarse la inexistencia de duplicidades entre los indicadores finalmente escogidos para garantizar la consistencia del indicador.
- ii.** El **tratamiento de los datos** hace referencia a los métodos de intervención ante valores

omitidos (*missing values*) o el tratamiento que se realiza a los valores atípicos (*outliers*). Para el tratamiento de datos omitidos existen diferentes alternativas, como directamente eliminar esos casos, imputarlos uno a uno según la casuística o establecer una imputación múltiple con un método estandarizado de estimación. Por su parte, el tratamiento de valores atípicos exige, por un lado, el establecimiento de unos criterios para su detección (a partir de diversos indicadores de dispersión de las distribuciones o los valores estandarizados de las variables) y, posteriormente, su tratamiento, que pasa por transformaciones de las variables como la *winsorización*, el uso de logaritmos, etc.

- iii.** El **método de normalización** comprende los pasos para realizar una medición común de todos los indicadores considerados, de modo que sean comparables y que permitan computar el índice final. Es el paso previo a cualquier agregación y persigue unificar las diferentes unidades de medida de los indicadores. Existen numerosos métodos de normalización: *rankings*, estandarización, método min-max, números índice, escalas categóricas, indicadores de posicionamiento respecto a la media o tasas de variación, entre otros.
- iv.** El **método de agregación** implica la selección de pesos apropiados y la forma de sintetizar los indicadores ya normalizados en un único indicador que resuma toda la información. Existen numerosas formas de establecer las ponderaciones, basadas en modelos estadísticos (análisis factorial, análisis envolvente de datos, etc.) o en métodos participativos basados en opiniones de expertos (procesos de asignación presupuestaria, jerarquía analítica y análisis conjunto). Gran parte de los índices sintéticos se basan en establecer el mismo peso a todos los indicadores (equiponderación). Por lo que respecta a los métodos de agregación, existen también varias alternativas, como agregaciones aritméticas o geométricas. Estas últimas se emplean cuando se busca que los indicadores no se compensen unos con otros, en tanto que penalizan al índice simplemente con que uno de los componentes se encuentre peor posicionado.

### 2.1.2. El Índice de Calidad del Empleo sectorial para la Comunitat Valenciana

El **Índice de Calidad del Empleo sectorial** desarrollado en este capítulo se define en un momento del tiempo para los sectores de actividad que se han considerado más relevantes, y para los que a su vez se dispone de información para la Comunitat Valenciana, por lo que se trata de un índice sintético sectorial de la economía valenciana.

Por lo que respecta al periodo temporal adecuado para calcular el índice, *a priori* la situación ideal pasaría por escoger el último año con información completa disponible, en este caso 2020. No obstante, el carácter excepcional de este año, tras la irrupción de la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2, ha alterado muchas estadísticas económicas, que transitoriamente no estarían caracterizando adecuadamente el mercado laboral. A pesar de ser una perturbación global con efectos adversos en prácticamente todos los sectores económicos, las políticas restrictivas han imposibilitado trabajar, producir y consumir en la forma hasta ahora conocida en determinados sectores de actividad. Esto ha provocado que la COVID-19 haya afectado con cierto carácter asimétrico a los diferentes sectores de la economía, de manera que la comparación entre sectores podría no ser la más conveniente en el año 2020, al recoger en gran medida aspectos coyunturales y no tanto estructurales. Por este motivo, se ha escogido 2019<sup>3</sup> como el año más idóneo, pese a no ser el más actual, para calcular el Índice de Calidad del Empleo. Debe considerarse que este año previo a la pandemia refleja un grado elevado de consolidación de la senda de recuperación económica tras la anterior crisis económica iniciada en 2008, también conocida como la Gran Recesión.

No obstante a la elección del 2019 como año objetivo, los cálculos se replican para obtener el ICE también para el año 2020, y así poder

observar la evolución del índice, aun teniendo en cuenta las limitaciones que posee la información en este año.

El siguiente paso para la elaboración del índice de calidad reside en la selección y delimitación de los sectores de actividad, donde se ha primado reflejar de una manera adecuada la propia estructura sectorial de los ocupados de la Comunitat Valenciana, teniéndose en cuenta el peso de los distintos sectores en la producción total valenciana. En este sentido, se ha intentado presentar el mayor desglose posible en aquellos sectores maduros, especialmente de la industria, donde el volumen de actividad y ocupación es más relevante, como la industria de alimentación, la industria azulejera (incluida en la agrupación «otros productos minerales no metálicos»), la industria del cuero y del calzado, la industria textil o la industria del mueble.

El **cuadro 2.1** recoge los 27 sectores para los que se ha calculado el Índice de Calidad del Empleo sectorial e incluye el detalle de las divisiones de actividad que se han asignado a cada uno de ellos de acuerdo con la última Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009) a dos dígitos.

En la selección y delimitación de los sectores se ha asegurado la existencia de un tamaño muestral suficiente para poder obtener los indicadores con garantías de representatividad. Así, para las variables relacionadas con la EPA que, como se verá a continuación, constituirá la principal fuente de información de los indicadores de calidad de empleo, la muestra de ocupados se sitúa en 20.201 observaciones para la Comunitat Valenciana en el año 2019, lo que representa un total de 2.087.257 personas ocupadas. Esta muestra (del 0,97% de la población ocupada) posee una representatividad suficiente para los 27 sectores seleccionados como referencia en la Comunitat Valenciana.

<sup>3</sup> Existe información para 2019 de todos los indicadores de calidad de empleo seleccionados con la excepción de los

referidos a salarios (salario medio y brecha salarial), cuya información se refiere a 2018.

**Cuadro 2.1.** Delimitación de los sectores de actividad del Índice de Calidad del Empleo (ICE) según divisiones de la CNAE-2009

Sector	Divisiones CNAE-2009 (2 dígitos)
1 Agricultura, ganadería y pesca	01-03
2 Energía e industrias extractivas	05-09, 35-39
3 Alimentación, bebidas y tabaco	10-12
4 Textil y confección	13-14
5 Cuero y calzado	15
6 Papel; edición y artes gráficas	17-18
7 Industria química	20
8 Caucho y plástico	22
9 Otros productos minerales no metálicos	23
10 Metalurgia y productos metálicos	24-25
11 Maquinaria y equipo mecánico	28, 33
12 Equipo eléctrico, electrónico y óptico	26-27
13 Fabricación de material de transporte	29-30
14 Fabricación de muebles	31
15 Industrias diversas	16, 19, 21, 32
16 Construcción	41-43
17 Comercio y reparación	45-47
18 Hostelería	55-56
19 Transportes	49-53
20 Comunicaciones	58-63
21 Intermediación financiera	64-66
22 Inmobiliarias	68
23 Servicios empresariales	69-82
24 Educación	85
25 Sanidad	86-88
26 Admón. pública, defensa y Seguridad Social	84
27 Otros servicios	90-99

Fuente: Elaboración propia.

En la construcción y elaboración del ICE han primado los criterios de simplicidad e interpretabilidad. El primero de ellos se refiere a que el número de indicadores no ha de ser elevado en exceso, recogiendo indicadores que capten la esencia de la calidad del empleo sin caer en duplicidades; el segundo hace referencia a que la metodología con la que se ha construido el índice se entienda con cierta facilidad, y a que los resultados obtenidos resulten intuitivos.

A continuación, se exponen secuencialmente los pasos que se han seguido para elaborar el ICE. Para ello, se va a seguir la estructura que se ha planteado anteriormente, y que identificaba los principales hitos, revelando las medidas adoptadas ante cada uno de ellos.

- i. Por lo que respecta a la **selección de indicadores**, se toman como referencia algunas de las variables recogidas en el informe «La Calidad del Empleo en la Comunitat Valenciana» (Serrano, Soler y Pascual 2020), donde el grado de adecuación de las variables al análisis de la problemática ya fue debidamente justificado. El ICE se construye a partir de 14 dimensiones relacionadas con la calidad del empleo. El **cuadro 2.2** recoge todas esas dimensiones, así como los indicadores de referencia para cuantificarlas y las fuentes estadísticas de las que se obtiene la información. La tabla indica, a su vez, la interpretación de las dimensiones, puesto que esta puede observarse en sentido negativo (como por ejemplo la temporalidad) o en sentido positivo (si se hace referencia al salario). Más adelante, en la fase de normalización, se describirá el procedimiento utilizado para que todas las dimensiones se



describan en sentido positivo, y de esta forma pueda interpretarse el ICE de una forma sencilla e intuitiva.

Como puede apreciarse en el cuadro 2.2, la Encuesta de Población Activa (EPA) publicada por el INE constituye la principal fuente de información para la elaboración del ICE, si bien es necesario acudir a fuentes alternativas para conocer otras dimensiones de la calidad del empleo, como la información referida a salarios y brecha salarial de género (derivada de la Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial, también elaborada y publicada por el INE), los índices de rotación por sector de actividad (publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal en sus informes anuales por provincias), o la información sobre la siniestralidad laboral (publicada por el

Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball para la Comunitat Valenciana).

La forma escogida para valorar la idoneidad en la selección de los indicadores para calcular el ICE se basa en el análisis de correlaciones. Tras este análisis subyace la idea de identificar similitudes entre los diferentes indicadores, por si pudiera prescindirse de alguno de ellos que aportase información similar sin riesgo a perder información y, de este modo, evitar redundancias a la hora de construir el Índice de Calidad de Empleo.

El **cuadro 2.3** recoge el valor de los coeficientes de correlación entre los 14 indicadores de calidad de empleo seleccionados para los sectores de actividad antes definidos y referidos al año 2019.

**Cuadro 2.2.** Dimensiones de la calidad de empleo e indicadores de referencia del Índice de Calidad del Empleo (ICE)

Nº orden	Dimensión laboral	Indicador de referencia	Interpretación	Fuente
1	Temporalidad	% asalariados con contrato temporal sobre total asalariados	Negativa	INE (EPA)
2	Nivel de estudios	% ocupados con estudios superiores (FP Superior y universitarios) sobre total ocupados	Positiva	INE (EPA)
3	Cualificación de las ocupaciones	% ocupados en ocupaciones de alta cualificación (Grupos 1-3 CNO) sobre total ocupados	Positiva	INE (EPA)
4	Subempleo	% ocupados subempleados por insuficiencia de horas sobre total ocupados	Negativa	INE (EPA)
5	Parcialidad	% ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria sobre total ocupados	Negativa	INE (EPA)
6	Salario	Salario medio por hora en euros	Positiva	INE (Encuesta cuatrienal de estructura salarial)
7	Formación	% ocupados que ha realizado formación durante las cuatro últimas semanas (reglada o no reglada) sobre total ocupados	Positiva	INE (EPA)
8	Sobrecualificación	% ocupados con estudios universitarios en ocupaciones no altamente cualificadas (Grupos 4-9 CNO) sobre ocupados con estudios universitarios	Negativa	INE (EPA)
9	Jornadas largas	% ocupados con jornadas largas semanales (superiores a 40 horas) sobre total ocupados	Negativa	INE (EPA)
10	Rotación	Índice de rotación (Contratos en un año / Personas contratadas en un año)	Negativa	SEPE (Informes anuales del mercado de trabajo provincial y municipal)
11	Búsqueda de otro empleo	% ocupados que buscan otro empleo sobre total ocupados	Negativa	INE (EPA)
12	Otros empleos	% ocupados que tienen otro empleo sobre total ocupados	Negativa	INE (EPA)
13	Siniestralidad laboral	Índice de incidencia (Accidentes por cada 100.000 trabajadores)	Negativa	INVASSAT (Estadísticas de accidentes de trabajo en la Comunitat Valenciana), Ministerio de Trabajo y Economía Social (Estadística de Accidentes de Trabajo)
14	Brecha salarial	[1 - (Ganancia por hora media de las mujeres/Ganancia por hora media de los hombres)] x 100	Negativa	INE (Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial)

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 2.3.** Coeficiente de correlación de las dimensiones componentes del Índice de Calidad del Empleo (ICE) por sectores de actividad. Comunitat Valenciana, 2019

	Temporalidad	Nivel de estudios	Cualificación de las ocupaciones	Subempleo	Parcialidad	Salario	Formación	Sobrecualificación	Jornadas largas	Rotación	Búsqueda de otro empleo	Otros empleos	Siniestralidad laboral	Brecha salarial
<b>Temporalidad</b>	1,00													
<b>Nivel de estudios</b>	-0,33	1,00												
<b>Cualificación de las ocupaciones</b>	-0,42	0,94	1,00											
<b>Subempleo</b>	0,61	-0,32	-0,35	1,00										
<b>Parcialidad</b>	0,47	-0,05	-0,10	0,89	1,00									
<b>Salario</b>	-0,45	0,69	0,62	-0,49	-0,36	1,00								
<b>Formación</b>	-0,15	0,84	0,72	-0,10	0,20	0,70	1,00							
<b>Sobrecualificación</b>	-0,36	0,48	0,61	-0,38	-0,24	0,34	0,31	1,00						
<b>Jornadas largas</b>	-0,20	-0,53	-0,46	-0,24	-0,42	-0,28	-0,68	-0,15	1,00					
<b>Rotación</b>	-0,07	-0,26	-0,32	-0,14	-0,17	-0,02	-0,17	-0,34	0,42	1,00				
<b>Búsqueda de otro empleo</b>	0,49	-0,24	-0,24	0,87	0,83	-0,53	-0,09	-0,28	-0,14	-0,14	1,00			
<b>Otros empleos</b>	0,31	0,28	0,30	0,33	0,44	0,09	0,33	0,02	-0,55	-0,29	0,23	1,00		
<b>Siniestralidad laboral</b>	0,37	-0,59	-0,63	-0,05	-0,35	-0,27	-0,55	-0,24	0,46	0,24	-0,16	-0,33	1,00	
<b>Brecha salarial</b>	-0,20	0,34	0,38	0,06	0,27	0,16	0,39	0,21	-0,15	0,06	0,06	0,13	-0,49	1,00

Notas:

-Los coeficientes de correlación se han calculado para cada par de indicadores a partir de los valores de cada uno los 27 sectores de actividad definidos.

-Los indicadores hacen referencia al año 2019, excepto los relativos a salario por hora y brecha salarial, que corresponden a 2018.

Fuente: INE (EPA, EES), SEPE (2021), MITES (2021a), INVASSAT (2021) y elaboración propia.

En líneas generales, se aprecia un elevado grado de diversidad en la elección de los indicadores, ya que apenas existen casos con una correlación elevada. De las 91 combinaciones posibles<sup>4</sup> únicamente en 5 casos se aprecia un elevado grado de correlación. Dichos casos se pueden explicar básicamente a partir de las siguientes variables:

- Por un lado, es esperable que el porcentaje de ocupados con estudios superiores esté relacionado con el porcentaje de ocupados que desempeña ocupaciones de alta cualificación, pues el desempeño de estas ocupaciones requiere de formación del más elevado nivel.
- Por otro lado, el porcentaje de ocupados que ha realizado formación en el último mes también se relaciona positivamente, aunque pueda no ser un resultado tan obvio como el anterior, con el nivel de estudios terminado. Esta relación evidencia que las personas más formadas son más propensas a realizar formación de manera continua (reglada y no reglada) aun cuando están ocupadas.

Finalmente, el porcentaje de ocupados que buscan otro empleo está relacionado con otros indicadores que suelen generar insatisfacción en los ocupados, como estar subempleados por insuficiencia de horas u ocupado a tiempo parcial de manera involuntaria.

La aportación de información de distinta índole de las variables que presentan un elevado grado de correlación válida que las 14 dimensiones consideradas formen parte de la elaboración del ICE.

**ii. Respecto del tratamiento de la información,** en el caso del ICE se puede

afirmar, con carácter general, que existe información completa de los indicadores para todos los sectores de actividad que se han definido y, por tanto, se recurre a la estimación de valores omitidos únicamente en determinadas excepciones.

Una de las excepciones se refiere a las variables vinculadas a los salarios, como la ganancia media por hora trabajada o la brecha salarial. En ambos casos, la información deriva de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, que presenta datos para el sector industrial y servicios, pero no para el sector agrícola, que debe imputarse. Para asignar el salario medio al sector agrícola, se ha optado por imputar el valor mínimo de entre todos los sectores de actividad para los que se dispone de información, que coincide con el sector de la hostelería. En diversas estadísticas de percepciones salariales<sup>5</sup> se puede comprobar que el sector agrícola aparece como aquel que muestra la menor remuneración<sup>6</sup>. Por lo que respecta a la brecha salarial del sector agrícola, se ha optado por imputar el valor medio de la Comunitat Valenciana para todos los sectores de actividad.

Otra de las excepciones se refiere al índice de rotación, definido como el número de contratos que se producen en un año en un determinado sector respecto del número de personas contratadas. El indicador arroja una idea muy intuitiva del hecho de encadenar contratos, uno tras otro, en un sector, ya que en cierta medida recoge una media de contratos por persona contratada. Dicha información se ha extraído de los informes provinciales del SEPE, que presentan la información por sección de actividad (letra de la clasificación CNAE-2009) y no por división (a dos dígitos). Para los sectores del sector manufacturero

<sup>4</sup> Las combinaciones posibles de los indicadores se calculan a partir de la siguiente expresión:  $[n \cdot (n-1)]/2$ , donde  $n$  corresponde al número de indicadores (14).

<sup>5</sup> Agencia Tributaria, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Pensiones; Encuesta de Población Activa, INE; Muestra Continua de Vidas Laborales, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

<sup>6</sup> En los resultados ofrecidos en la publicación «El Salario del Empleo Principal en la Encuesta de Población Activa», correspondiente a 2019, el salario medio bruto mensual de los ocupados del sector de la agricultura a jornada completa ascendía a 1.375 euros, el menor de entre todos los sectores de actividad considerados.

definidos en el informe no existe información detallada, por lo que se ha optado por imputar el índice de rotación de un nivel de agregación superior. La consecuencia inmediata y que se puede apreciar en el informe es la menor dispersión entre los valores por sectores dentro de la dimensión laboral «rotación», si bien, el beneficio de incluir este indicador supera los costes, al disponer del valor para las diferentes agrupaciones del sector servicios que, no en vano, concentran un mayor peso de la población ocupada.

Para la identificación de valores atípicos u *outliers* se han utilizado diversos estadísticos de dispersión. La única dimensión en la que se ha detectado una gran volatilidad es la siniestralidad laboral, que se ha suavizado realizando una transformación logarítmica.

- iii.** Atendiendo al **método de normalización**, se ha optado por que fuese sencillo y de fácil comprensión y consiste en el uso de números índice. A través de ellos se compara el valor de la variable considerada en cada uno de los sectores de actividad respecto de una referencia dada, que toma el valor 100. Al establecer la media de la economía valenciana como referencia, un supuesto que permite la comparabilidad en diferentes dimensiones, los valores superiores (inferiores) a 100 indicarían un mejor (peor) desempeño del sector de la Comunitat Valenciana en esa dimensión respecto de la media de la región para el total de sectores económicos.

Se ha comprobado la consistencia y robustez del índice utilizando otros métodos alternativos de normalización, como la estandarización o *z-score*<sup>7</sup> o el método min-max<sup>8</sup>, verificando que el Índice de Calidad de Empleo no altera de manera

significativa la ordenación obtenida por estos otros métodos de los sectores de actividad.

No obstante, como paso previo a la normalización, la elaboración del índice exige que todas las dimensiones de calidad de empleo se interpreten en un mismo sentido. Como se observa en el cuadro 2.2 a cada dimensión se le asigna un indicador, que puede poseer una interpretación en sentido positivo (como el salario) o negativo (como la tasa de temporalidad).

De los 14 indicadores considerados, la mayoría, concretamente 10, tendría una interpretación negativa de la manera que se han presentado. El hecho de contar con mayor proporción de trabajo temporal y no indefinido, de ocupados subempleados por insuficiencia de horas, ocupados a jornada parcial de manera involuntaria, ocupados sobrecualificados, esto es, que desempeñan ocupaciones de inferior nivel de cualificación al nivel de estudios alcanzado, presentar mayores índices de rotación, jornadas de trabajo más largas, ocupados que están buscando o tienen otro empleo, mayores niveles de siniestralidad laboral o diferencias de género en la percepción salarial se pueden entender como factores que merman la calidad de empleo de un sector de actividad concreto. Por otro lado, el hecho de contar con mayor proporción de ocupados que ha alcanzado el nivel de estudios superiores, ocupados en ocupaciones de alta cualificación (directores y gerentes, profesionales científicos e intelectuales y técnicos y profesionales de nivel medio), mayores niveles salariales u oportunidades para seguir formándose se deben entender como aspectos positivos. Para homogeneizar todos los indicadores con el mismo signo, se han empleado dos

<sup>7</sup> El *z-score* normaliza los valores de las variables teniendo en cuenta la media y la desviación típica de su distribución, de modo que se obtiene una distribución con valores positivos y negativos, centrada en el valor 0 y con una desviación típica que toma valor 1.

<sup>8</sup> El método min-max normaliza los indicadores para que tengan idéntico rango, concretamente una escala de valores entre 0 y 1, que corresponden a los sectores con peor y mejor desempeño, respectivamente.

alternativas sobre los indicadores antes propuestos: el uso de indicadores complementarios, utilizado en la mayoría de los casos, o la ratio inversa de los indicadores (**cuadro 2.4**).

La tasa de temporalidad se construye como el porcentaje de asalariados que tienen un contrato temporal. En este caso, la alternativa para obtener un indicador con sentido positivo es sencilla, y pasa por tomar el porcentaje de asalariados con contrato indefinido sobre el total asalariados, que no es más que el indicador complementario. Este método se puede aplicar de manera análoga con otros indicadores definidos en sentido negativo como el porcentaje de ocupados subempleados, ocupados a jornada parcial indeseada, con jornadas largas y que buscan y tienen otro empleo, el índice de incidencia de siniestralidad laboral o la brecha salarial.

El indicador restante, el índice de rotación, está expresado en forma de índice. En su caso, no existe la posibilidad de obtener su complementario, de modo que se opta por calcular la inversa de dicha ratio de cara a conseguir un indicador alternativo que tenga sentido positivo.

- iv.** Como **método de agregación** se ha optado por calcular la media aritmética de todas las variables. Tras este método subyace el supuesto de asignar los mismos pesos a todas las dimensiones de la calidad del empleo.

De igual manera que sucedía con el método de normalización, la elección de un método u otro de agregación tampoco altera de manera significativa el Índice de Calidad del Empleo y la ordenación de los sectores de actividad considerados, dado el número de dimensiones considerado.

### Índice de Calidad del Empleo (ICE) sectorial

- **Analiza 14 dimensiones relacionadas con la calidad del empleo**
- **Construido para 27 sectores de actividad**  
(incluye los más relevantes en la estructura productiva de la Comunitat Valenciana)
- **Calculado para el año 2019**  
(pre-COVID-19 y contrasta resultados realizando el mismo ejercicio para el año 2020)
- **Toma como referencia para normalizar variables el total de la economía valenciana**  
(media sectores Comunitat Valenciana = 100)
- **Método de ponderación: equiponderación**  
(asigna el mismo peso a todas las dimensiones)
- **Método de agregación: media aritmética**

**Cuadro 2.4.** Homogeneización de los indicadores de referencia para el cálculo del ICE

Indicador de referencia	Interpretación inicial	Método de homogeneización	Indicador de referencia homogeneizado (interpretación positiva)
% asalariados con contrato temporal sobre total asalariados	Negativa	Complementario	% asalariados con contrato indefinido sobre total asalariados
% ocupados con estudios superiores (FP Superior y universitarios) sobre total ocupados	Positiva		% ocupados con estudios superiores (FP Superior y universitarios) sobre total ocupados
% ocupados en ocupaciones de alta cualificación (Grupos 1-3 CNO) sobre total ocupados	Positiva		% ocupados en ocupaciones de alta cualificación (Grupos 1-3 CNO) sobre total ocupados
% ocupados subempleados por insuficiencia de horas sobre total ocupados	Negativa	Complementario	% ocupados no subempleados por insuficiencia de horas sobre total ocupados
% ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria sobre total ocupados	Negativa	Complementario	% ocupados que no trabajan a tiempo parcial de manera involuntaria sobre total ocupados
Salario medio por hora en euros	Positiva		Salario medio por hora en euros
% ocupados que ha realizado formación durante las cuatro últimas semanas (reglada o no reglada) sobre total ocupados	Positiva		% ocupados que ha realizado formación durante las cuatro últimas semanas (reglada o no reglada) sobre total ocupados
% ocupados con estudios universitarios en ocupaciones no altamente cualificadas (Grupos 4-9 CNO) sobre ocupados con estudios universitarios	Negativa		% ocupados con estudios universitarios en ocupaciones altamente cualificadas (Grupos 1-3 CNO) sobre ocupados con estudios universitarios
% ocupados con jornadas largas semanales (superiores a 40 horas) sobre total ocupados	Negativa	Complementario	% ocupados con jornadas semanales inferiores a 40 horas sobre total ocupados
Índice de rotación (Contratos en un año / Personas contratadas en un año)	Negativa	Inversa	Inversa del Índice de rotación (Personas contratadas en un año / Contratos en un año)
% ocupados que buscan otro empleo sobre total ocupados	Negativa	Complementario	% ocupados que no buscan otro empleo sobre total ocupados
% ocupados que tienen otro empleo sobre total ocupados	Negativa	Complementario	% ocupados que no tienen otro empleo sobre total ocupados
Índice de incidencia (Accidentes por cada 100.000 trabajadores)	Negativa	Complementario	Número de trabajadores sin accidentes por cada 100.000 trabajadores
Brecha salarial	Negativa	Complementario	Paridad salarial (100 - Brecha salarial)

Fuente: Elaboración propia.

## 2.2. Análisis de resultados

Tras la elaboración y construcción del Índice de Calidad del Empleo sectorial de acuerdo con la metodología detallada en el apartado anterior, la interpretación de los resultados obtenidos para la Comunitat Valenciana es sencilla, dado que la referencia se ha fijado en términos de número índice, tomando como base igual a 100 el total de sectores económicos de la Comunitat Valenciana.

El análisis se realiza secuencialmente de la siguiente manera:

- i) En primer lugar, se presenta la puntuación del ICE para los 27 sectores productivos valencianos analizados, ordenada en función del valor global, así como para cada una de las catorce dimensiones o indicadores que se han tenido en cuenta en su elaboración.
- ii) En segundo lugar, se muestra una serie de gráficos individualizados de tela de araña para cada uno de los 27 sectores, en los que se puede advertir la distancia respecto de la media total de la Comunitat Valenciana.
- iii) Finalmente, se presentan los resultados obtenidos para el año 2020, habida cuenta de las precisiones realizadas respecto de las anomalías que incorporan los datos fruto de la pandemia provocada por la COVID-19.

Adicionalmente, en el Anexo<sup>9</sup> se incluye la representación gráfica del desempeño de los sectores valencianos respecto de sus sectores homólogos para España, en cada una de las dimensiones analizadas en el ICE.

En el análisis de los resultados de las dimensiones del ICE debe tenerse en cuenta, como se ha mencionado en la metodología, que todos y cada uno de los indicadores han sido transformados para lograr una interpretación en términos positivos. De este modo, un valor superior a 100 implica una posición relativa del sector en cuestión mejor a la del total de la economía

valenciana, independientemente de que, *a priori*, de la lectura del indicador pueda inferirse una connotación negativa. Este es el caso por ejemplo de la dimensión «temporalidad» y las otras nueve que han requerido homogeneización. Las cuatro dimensiones restantes del ICE poseen en sí mismas una interpretación positiva, y su lectura no presenta posible confusión.

### 2.2.1. Ranking sectorial

El análisis sectorial que ofrece el **cuadro 2.5** muestra la puntuación de los veintisiete sectores representativos de la economía valenciana, ordenados en función del valor del ICE.

El sector educación emerge como el sector que muestra mayor calidad en el empleo, seguido de la intermediación financiera, la administración pública, defensa y Seguridad Social, comunicaciones, sanidad y sector inmobiliario. En la parte baja de la clasificación figuran la agricultura, ganadería y pesca, cuero y calzado, hostelería, transportes, metalurgia y productos metálicos, y papel, edición y artes gráficas.

Pese a que el sector educación es el que ocupa la mejor posición en términos de calidad de empleo, no deja de ser llamativo que en cinco de las catorce dimensiones (temporalidad, subempleo, parcialidad, desarrollar otros empleos y brecha salarial) ocupe posiciones de elevado retraso en el *ranking*<sup>10</sup>. Del mismo modo, el sector intermediación financiera, segundo en la ordenación de los sectores, ostenta valores de mala calidad en el empleo en tres dimensiones: jornadas largas, desarrollo de otros empleos y brecha salarial.

La calidad del empleo en el sector agricultura, ganadería y pesca resulta preocupante pues doce de los catorce indicadores se sitúan en el último quintil de la ordenación sectorial. Tan solo en rotación y brecha salarial posee una situación de cierta calidad en el empleo.

<sup>9</sup> Ver gráfico A1.

<sup>10</sup> El detalle del ranking para todos los sectores de actividad en cada una de las dimensiones puede consultarse en el cuadro A1 del Anexo.

Resulta en cierto modo paradójico que los sectores que poseen una mejor posición en términos del ICE no la reflejan en la dimensión brecha salarial. En cierto modo podría interpretarse como que en estos sectores no se hace partícipe a las mujeres de esta calidad del empleo. Asimismo, los sectores que se sitúan en las posiciones más rezagadas del ICE no reflejan estos valores en la brecha salarial.

Sectores con elevada presencia y arraigo en la Comunitat Valenciana como el del cuero y calzado, u hostelería muestran posiciones muy desfavorables en términos del ICE, concretamente las posiciones 25 y 26 respectivamente.

Las primeras seis posiciones en el *ranking* corresponden a sectores de la rama de servicios que incorporan una importante cantidad de capital humano, es decir, las personas ocupadas en estos sectores poseen un elevado nivel de estudios completados y desempeñan ocupaciones altamente cualificadas. Entre la séptima y la décima quedan inmersos sectores de la rama industrial que poseen una intensidad tecnológica elevada (industria química, fabricación de equipo eléctrico, electrónico y óptico y energía e industrias extractivas), y que a su vez requieren de población ocupada con elevada cualificación.

En la parte inferior del *ranking* del ICE se hallan numerosos sectores de la rama industrial, además de la hostelería, con intensidad tecnológica media y baja y limitados requerimientos de capital humano, dado su método de producción.

Para conocer qué aspectos de la calidad del empleo son determinantes o guardan mayor relación con el resultado final del ICE se han calculado los coeficientes de correlación de Spearman del *ranking* global respecto de cada una de las catorce dimensiones. Los valores más altos corresponden a variables relacionadas con el ámbito educativo: nivel de estudios completado de la población ocupada y porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación ( $\rho$  superiores a 0,9). Le siguen en importancia los ocupados que han realizado formación, así como el salario medio por hora ( $\rho$  en el entorno de 0,7).

Un valor destacado en este análisis es el de la brecha salarial, que toma un valor negativo, y que guarda relación con una idea expresada anteriormente. El valor negativo puede interpretarse como la existencia de una relación inversa en la ordenación de los sectores mejor posicionados en cuanto a brecha de género (es decir, aquellos que presentan menores diferencias entre mujeres y hombres en el salario medio por hora) y el indicador global. En otras palabras, los sectores que presentan menores diferencias de brecha salarial son, en líneas generales, aquellos identificados con una peor calidad de empleo. Una potencial explicación es que resulta más difícil encontrar diferencias de género en aquellos sectores cuyos salarios lindan con el mínimo interprofesional, como la construcción o la hostelería.



**Cuadro 2.5.** Índice de Calidad del Empleo sectorial. Puntuación global y por dimensiones de los sectores de actividad. Comunitat Valenciana, 2019. (Media total de la Comunitat Valenciana = 100)

	Sector	ICE	Temporalidad	Nivel de estudios	Cualificación de las ocupaciones	Subempleo	Parcialidad	Salario	Formación	Sobrecualificación	Jornadas largas	Rotación	Búsqueda de otro empleo	Otros empleos	Siniestralidad laboral	Brecha salarial
1	Educación	141,7	97,3	215,4	282,7	101,1	98,1	132,7	213,5	132,1	174,0	141,4	101,9	98,7	102,1	92,4
2	Intermediación financiera	126,6	128,3	181,7	213,4	108,7	105,9	176,7	205,2	87,6	85,4	90,8	104,3	98,3	102,5	83,2
3	Admón. pública, defensa y Seguridad Social	124,3	106,8	140,7	119,9	106,4	107,3	130,6	164,6	77,2	176,4	201,0	104,0	100,5	100,0	105,1
4	Comunicaciones	124,3	115,5	188,6	237,0	105,4	103,3	104,2	146,6	128,2	82,2	137,7	100,1	100,8	101,8	89,1
5	Sanidad	122,9	93,6	165,5	182,7	103,1	101,7	130,8	185,3	122,2	144,0	109,3	103,0	98,1	100,9	80,9
6	Inmobiliarias	113,3	119,9	126,7	211,3	104,1	105,0	89,1	45,2	94,7	104,4	196,1	100,1	97,3	101,9	90,4
7	Equipo eléctrico, electrónico y óptico	107,4	117,3	141,7	184,1	107,3	107,8	117,0	85,5	97,9	51,1	103,5	103,1	102,5	99,8	85,4
8	Industria química	107,3	121,5	99,8	147,1	103,3	106,6	114,6	103,7	129,1	69,6	103,5	100,5	102,5	99,9	100,8
9	Servicios empresariales	106,4	101,1	123,1	143,5	97,7	95,7	82,3	94,2	116,5	107,9	139,5	97,5	98,6	101,2	91,2
10	Energía e industrias extractivas	103,8	113,0	83,7	99,6	103,0	107,2	124,0	65,3	90,4	86,2	164,8	104,2	101,1	96,8	113,8
11	Maquinaria y equipo mecánico	96,9	106,5	118,9	85,5	103,3	106,9	108,1	53,4	96,4	57,2	103,5	100,2	101,7	98,3	117,3
12	Otros servicios	94,6	94,8	68,2	59,9	85,0	82,3	85,0	103,4	82,9	125,3	161,9	91,3	98,4	101,4	84,4
13	Fabricación de material de transporte	94,2	112,1	91,9	92,3	103,5	107,8	123,7	41,8	87,4	56,4	103,5	105,5	100,0	100,2	93,4
14	Comercio y reparación	92,5	105,2	73,8	56,8	100,1	100,5	87,5	80,6	66,7	86,5	143,2	100,6	101,2	100,6	92,4
15	Industrias diversas	91,8	107,0	76,5	75,3	107,0	107,0	93,3	61,3	68,0	69,2	103,5	103,7	98,8	99,0	115,5
16	Alimentación, bebidas y tabaco	91,6	101,2	82,0	69,8	103,2	104,5	91,3	92,2	88,8	61,7	103,5	101,3	101,4	97,3	84,3
17	Otros productos minerales no metálicos	90,9	109,9	65,8	55,7	103,5	105,2	109,5	73,7	100,9	52,9	103,5	101,1	101,5	97,7	91,1
18	Construcción	90,7	76,3	67,0	62,7	104,8	107,0	94,4	41,0	93,1	60,1	158,7	100,7	100,5	96,8	107,0
19	Textil y confección	90,3	117,9	85,4	82,3	104,8	103,8	81,5	48,7	79,5	64,9	103,5	104,2	102,5	100,4	84,6
20	Caucho y plástico	90,1	118,0	55,9	65,0	107,6	107,4	89,0	39,8	111,0	60,3	103,5	104,7	102,5	98,3	97,8
21	Fabricación de muebles	88,6	106,6	34,6	55,8	107,3	108,0	88,7	24,8	137,1	72,0	103,5	104,5	99,6	98,8	99,7
22	Papel; edición y artes gráficas	87,6	102,8	64,9	69,8	102,3	105,9	100,9	44,1	65,4	71,3	103,5	100,4	102,5	100,1	92,6
23	Metalurgia y productos metálicos	84,8	98,0	56,2	47,9	100,7	106,3	96,8	46,7	72,6	60,5	103,5	100,8	100,9	97,4	98,6
24	Transportes	83,5	106,9	68,2	42,1	104,1	104,2	97,5	70,1	44,0	79,3	55,7	101,5	101,6	98,2	95,8
25	Hostelería	79,7	80,5	58,6	21,9	92,6	91,1	72,5	91,0	20,1	89,2	100,1	96,4	99,1	100,0	103,1
26	Cuero y calzado	79,5	102,2	29,0	35,6	97,3	100,1	74,0	24,4	72,4	72,8	103,5	96,0	101,4	101,2	102,5
27	Agricultura, ganadería y pesca	75,4	74,7	38,4	24,5	92,1	99,1	72,5	21,0	54,6	88,4	97,4	98,1	98,4	96,2	100,0

Notas:

- Todas las dimensiones se han clasificado conforme a una interpretación positiva.
- Los valores superiores (inferiores) a 100 se refieren a un mejor (peor) posicionamiento de ese sector respecto de la media total de la Comunitat Valenciana en esa dimensión de la calidad del empleo.
- Los indicadores hacen referencia al año 2019, excepto los relativos a salario por hora y brecha salarial, que corresponden a 2018.

Fuente: INE (EPA, EES), SEPE (2021), MITES (2021a), INVASSAT (2021) y elaboración propia.

### 2.2.2. Análisis detallado por sectores

El análisis del ICE para cada uno de los sectores seleccionados y representativos de la estructura productiva de la Comunitat Valenciana puede realizarse a través de las diferentes figuras sectoriales del **gráfico 2.1**. En estas figuras se representa el ICE del sector productivo que se analiza en función de las 14 dimensiones de calidad del empleo consideradas, tomando como referencia la media del ICE para todos los sectores de la Comunitat Valenciana, que toma el valor 100. Estos gráficos ofrecen una visualización clara de las fortalezas y debilidades de cada sector en términos de las dimensiones de calidad del empleo consideradas.

Debe recordarse que la interpretación de los gráficos debe realizarse teniendo en cuenta que, cuanto mayor es el valor del índice en cada una de las dimensiones analizadas, mayor es la calidad del empleo, dado que las variables han sido transformadas para lograr una interpretación positiva.

Con el objetivo de ofrecer un detalle cuantitativo más exacto de cada sector en relación con las dimensiones consideradas respecto de la media de los sectores, a continuación se efectúa el siguiente análisis pormenorizado:

#### 1. Sector: Agricultura, ganadería y pesca. ICE inferior en un 24,6% a la media de la Comunitat Valenciana

Presenta debilidades respecto de la media de la Comunitat Valenciana en la práctica totalidad de dimensiones. Las más abultadas se refieren a variables relacionadas con la educación: porcentaje de ocupados que han realizado formación (-79%), cualificación de las ocupaciones desempeñadas (-75,5%) o nivel de estudios completado de los ocupados (-61,6%). También son relevantes las diferencias en el grado de sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (-45,4%), el nivel salarial (-27,5%), la temporalidad laboral (-25,3%), la realización de jornadas largas (-11,6%), el nivel de subempleo (-7,9%), la siniestralidad laboral (-3,8%), el índice de rotación (-2,6%), el

porcentaje de ocupados que buscan otro empleo (-1,9%) y el porcentaje de ocupados con otro empleo (-1,6%).

#### 2. Sector: Energía e industrias extractivas. ICE superior en un 3,8% a la media de la Comunitat Valenciana

El sector muestra fortalezas en el índice de rotación (64,8%), en el nivel salarial (24%), brecha salarial (13,8%), temporalidad en el empleo (13,0%), porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (7,2%), ocupados que buscan otro empleo (4,2%), el nivel de subempleo (3,0%) o el porcentaje de ocupados con otro empleo (1,1%). Las debilidades que presenta respecto de la media de la región se concentran en el porcentaje de ocupados que han realizado formación (-34,7%), nivel de estudios terminados de la población ocupada (-16,3%), realización de jornadas largas (-13,8%), el grado de sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (-9,6%) y siniestralidad laboral (-3,2%).

#### 3. Sector: Alimentación, bebidas y tabaco. ICE inferior en un 8,4% a la media de la Comunitat Valenciana

Este sector presenta ventajas en seis de las catorce dimensiones consideradas, siendo las más relevantes el porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (4,5%), índice de rotación (3,5%), el porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (3,2%), porcentaje de ocupados con otro empleo (1,4%), porcentaje de ocupados que buscan otro empleo (1,3%) y porcentaje de asalariados con contrato temporal (1,2%). Las desventajas en el ICE se observan en el porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (-38,3%), porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (-30,2%), nivel de estudios completado de la población ocupada (-18%), brecha salarial (-15,7%), sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (-11,2%), salario medio por hora (-8,7%), porcentaje de ocupados que ha realizado formación (-7,8%) y siniestralidad laboral (-2,7%).

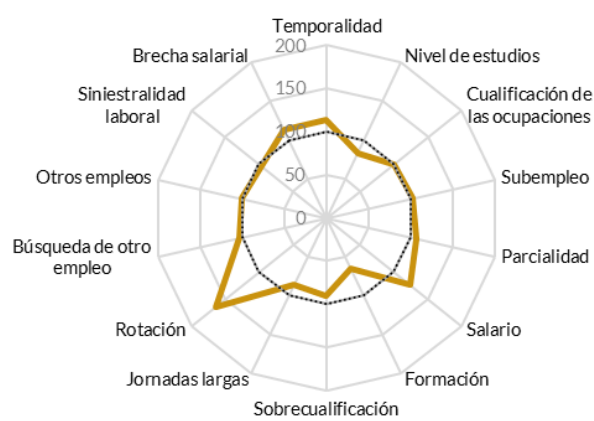
**Gráfico 2.1.** Dimensiones del Índice de Calidad del Empleo. Detalle por sectores de actividad. Comunitat Valenciana, 2019. Valores normalizados (media total de la Comunitat Valenciana = 100)

Todas las dimensiones se han transformado para mostrar una interpretación positiva, de manera que mayores valores corresponden a un mejor posicionamiento del sector

**1. Agricultura, ganadería y pesca**



**2. Energía e industrias extractivas**



**3. Alimentación, bebidas y tabaco**



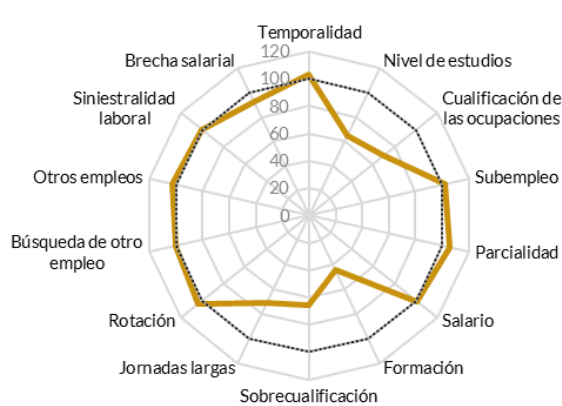
**4. Textil y confección**



**5. Cuero y calzado**



**6. Papel; edición y artes gráficas**



— Sector analizado      ..... Media total CV = 100

**Gráfico 2.1. (Cont.)** Dimensiones del Índice de Calidad del Empleo. Detalle por sectores de actividad. Comunitat Valenciana, 2019. Valores normalizados (media total de la Comunitat Valenciana = 100)

Todas las dimensiones se han transformado para mostrar una interpretación positiva, de manera que mayores valores corresponden a un mejor posicionamiento del sector

**7. Industria química**



**8. Caucho y plástico**



**9. Otros productos minerales no metálicos**



**10. Metalurgia y productos metálicos**



**11. Maquinaria y equipo mecánico**



**12. Equipo eléctrico, electrónico y óptico**



— Sector analizado      ..... Media total CV = 100

**Gráfico 2.1. (Cont.)** Dimensiones del Índice de Calidad del Empleo. Detalle por sectores de actividad. Comunitat Valenciana, 2019. Valores normalizados (media total de la Comunitat Valenciana = 100)

Todas las dimensiones se han transformado para mostrar una interpretación positiva, de manera que mayores valores corresponden a un mejor posicionamiento del sector

**13. Fabricación de material de transporte**



**14. Fabricación de muebles**



**15. Industrias diversas**



**16. Construcción**



**17. Comercio y reparación**



**18. Hostelería**



— Sector analizado      ..... Media total CV = 100

**Gráfico 2.1. (Cont.)** Dimensiones del Índice de Calidad del Empleo. Detalle por sectores de actividad. Comunitat Valenciana, 2019. Valores normalizados (media total de la Comunitat Valenciana = 100)

Todas las dimensiones se han transformado para mostrar una interpretación positiva, de manera que mayores valores corresponden a un mejor posicionamiento del sector

### 19. Transportes



### 20. Comunicaciones



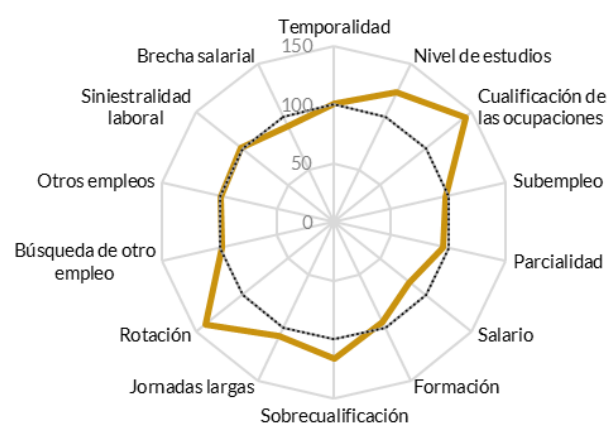
### 21. Intermediación financiera



### 22. Inmobiliarias



### 23. Servicios empresariales



### 24. Educación



— Sector analizado      ..... Media total CV = 100

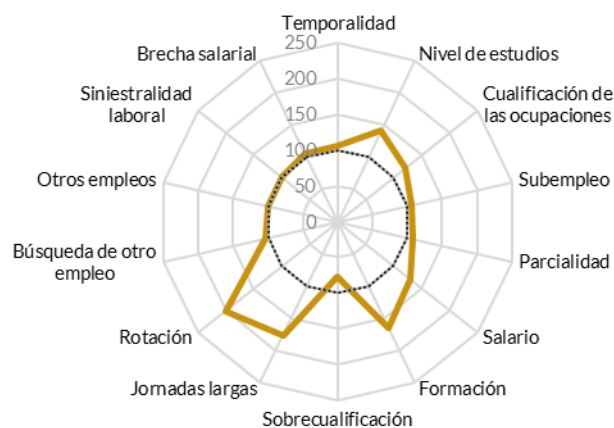
**Gráfico 2.1. (Cont.)** Dimensiones del Índice de Calidad del Empleo. Detalle por sectores de actividad. Comunitat Valenciana, 2019. Valores normalizados (media total de la Comunitat Valenciana = 100)

**Todas las dimensiones se han transformado para mostrar una interpretación positiva, de manera que mayores valores corresponden a un mejor posicionamiento del sector**

### 25. Sanidad



### 26. Admón. pública, defensa y Seguridad Social



### 27. Otros servicios



— Sector analizado      ..... Media total CV = 100

Notas:

-Los valores superiores (inferiores) a 100 se refieren a un mejor (peor) posicionamiento de ese sector respecto de la media total de la Comunitat Valenciana en esa dimensión de la calidad del empleo.

-Los indicadores hacen referencia al año 2019, excepto los relativos a salario por hora y brecha salarial, que corresponden a 2018.

Fuente: INE (EPA, EES), SEPE (2021), MITES (2021a), INVASSAT (2021) y elaboración propia.

**4. Sector: Textil y confección. ICE inferior en un 9,7% a la media de la Comunitat Valenciana**

El sector presenta fortalezas en la mitad de las dimensiones consideradas, destacando el porcentaje de asalariados con contrato temporal (17,9%), el porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (4,8%), la búsqueda de otro empleo (4,2%), el porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (3,8%), el índice de rotación (3,5%) y el porcentaje de ocupados con otro empleo (2,5%). Por otro lado, las principales debilidades las muestra en el porcentaje de ocupados que ha realizado formación (-51,3%), el porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (-35,1%), la sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (-20,5%), el salario medio por hora (-18,5%), el porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (-17,7%), la brecha salarial (-15,4%) y el nivel de estudios completado de la población ocupada (-14,6%).

**5. Sector: Cuero y calzado. ICE inferior en un 20,5% a la media de la Comunitat Valenciana**

En este sector las ventajas están localizadas en pocas dimensiones y no son muy abultadas: el índice de rotación (3,5%), la brecha salarial (2,5%), el porcentaje de asalariados con contrato temporal (2,2%), el porcentaje de ocupados con otro empleo (1,4%) y la siniestralidad laboral (1,2%). Sin embargo, las desventajas son más evidentes y se muestran en el porcentaje de ocupados que ha realizado formación (-75,6%), nivel de estudios completado de la población ocupada (-71%), el porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (-64,4%), la sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (-27,6%), el porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (-27,2%) y el salario medio por hora (-26%). También puntos débiles pero no tan intensos son la búsqueda de otro empleo (-4%) y el porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (-2,7%).

**6. Sector: Papel; edición y artes gráficas. ICE inferior en un 12,4% a la media de la Comunitat Valenciana**

El sector muestra fortalezas respecto de la media de la Comunitat Valenciana en las siguientes dimensiones del ICE: porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (5,9%), índice de rotación (3,5%), porcentaje de asalariados con contrato temporal (2,8%), porcentaje de ocupados con otro empleo (2,5%) y porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (2,3%). En cuanto a las debilidades de este sector cabe señalar las referidas al porcentaje de ocupados que ha realizado formación (-55,9%), el nivel de estudios completado de la población ocupada (-35,1%), la sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (-34,6%), el porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (-30,2%), el porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (-28,7%) y la brecha salarial (-7,4%).

**7. Sector: Industria química. ICE superior en un 7,3% a la media de la Comunitat Valenciana**

Este sector, que presenta una posición ventajosa respecto de la media de la Comunitat Valenciana, presenta fortalezas en calidad del empleo en las dimensiones de porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (47,1%), sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (29,1%), porcentaje de asalariados con contrato temporal (21,5%) y salario medio por hora (14,6%). Con menor intensidad, también muestra ventajas en el porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (6,6%), porcentaje de ocupados que ha realizado formación (3,7%), índice de rotación (3,5%), porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (3,3%) y porcentaje de ocupados con otro empleo (2,5%). Las debilidades de este sector industrial se observan únicamente en tres dimensiones. La más significativa es el porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (-30,4%).



**8. Sector: Caucho y plástico. ICE inferior en un 9,9% a la media de la Comunitat Valenciana**

Este sector de la rama industrial muestra ventajas en términos del ICE en las dimensiones de porcentaje de asalariados con contrato temporal (18,0%), sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (11,0%), porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (7,6%), porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (7,4%), ocupados que buscan otro empleo (4,7%), índice de rotación (3,5%) y porcentaje de ocupados con otro empleo (2,5%). Las desventajas de este sector se concentran en el porcentaje de ocupados que ha realizado formación (-60,2%), el nivel de estudios completado de la población ocupada (-44,1%), el porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (-39,7%), el porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (-35%), el salario medio por hora (-11%), la brecha salarial (-2,2%) y la siniestralidad laboral (-1,7%).

**9. Sector: Otros productos minerales no metálicos. ICE inferior en un 9,1% a la media de la Comunitat Valenciana**

Este característico sector valenciano de la rama industrial (que incluye al azulejero) presenta ventajas en términos del ICE en los indicadores: porcentaje de asalariados con contrato temporal (9,9%), salario medio por hora (9,5%), porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (5,2%), porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (3,5%), índice de rotación (3,5%) y porcentaje de ocupados con otro empleo (1,5%) y que buscan otro empleo (1,1%). Por otro lado, las principales desventajas se encuentran en porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (-47,1%), porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (-44,3%), nivel de estudios completado de la población ocupada (-34,2%), porcentaje de ocupados que ha realizado formación (-26,3%), brecha salarial (-8,9%) y siniestralidad laboral (-2,3%).

**10. Sector: Metalurgia y productos metálicos. ICE inferior en un 15,2% a la media de la Comunitat Valenciana**

Las escasas ventajas que posee este sector en calidad del empleo respecto de la media de la Comunitat Valenciana se limitan a cinco dimensiones, destacando el porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (6,3%) e índice de rotación (3,5%). En las restantes variables que considera el ICE este sector presenta desventajas: porcentaje de ocupados que ha realizado formación (-53,3%), porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (-52,1%), nivel de estudios completado de la población ocupada (-43,8%), porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (-39,5%), sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (-27,4%) y, con menor grado de desventaja, salario medio por hora (-3,2%), siniestralidad laboral (-2,6%), porcentaje de asalariados con contrato temporal (-2,0%) y brecha salarial (-1,4%).

**11. Sector: Maquinaria y equipo mecánico. ICE inferior en un 3,1% a la media de la Comunitat Valenciana**

El sector muestra un mejor posicionamiento que la media de la Comunitat Valenciana en cuanto al nivel de estudios completado de la población ocupada (18,9%), la brecha salarial (17,3%), el salario medio por hora (8,1%), el porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (6,9%), el porcentaje de asalariados con contrato temporal (6,5%), índice de rotación (3,5%), el porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (3,3%) y el porcentaje de ocupados con otro empleo (1,7%). En otros aspectos destaca negativamente, especialmente en el porcentaje de ocupados que ha realizado formación (-46,6%) y el porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (-42,8%). Otros puntos débiles son el porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (-14,5%), la sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (-3,6%) o la siniestralidad laboral (-1,7%).

**12. Sector: Equipo eléctrico, electrónico y óptico. ICE superior en un 7,4% a la media de la Comunitat Valenciana**

El alto contenido tecnológico del sector incide en una mejor posición relativa en el porcentaje de ocupados en 9 dimensiones. Destacan el porcentaje de ocupaciones de alta cualificación (84,1%) o el nivel de estudios completado de la población ocupada (41,7%), que redundan en el salario medio por hora (17,0%). Del mismo modo, el sector presenta ventajas relativas en cuanto porcentaje de asalariados con contrato temporal (17,3%), porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (7,8%), porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (7,3%), índice de rotación (3,5%), porcentaje de ocupados que buscan otro empleo (3,1%) o con otro empleo (2,5%). En el lado negativo, destaca con un mayor porcentaje de ocupados con jornadas largas (-48,9%), la brecha salarial (-14,6%), porcentaje de ocupados que ha realizado formación (-14,5%) o la sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (-2,1%).

**13. Sector: Fabricación de material de transporte. ICE inferior en un 5,8% a la media de la Comunitat Valenciana**

Las principales fortalezas de este sector respecto de la media de la Comunitat Valenciana residen en el salario medio por hora (23,7%), porcentaje de asalariados con contrato temporal (12,1%), porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (7,8%), búsqueda de otro empleo (5,5%), porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (3,5%) e índice de rotación (3,5%). Sus debilidades se concentran en el porcentaje de ocupados que ha realizado formación (-58,2%), porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (-43,6%), sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (-12,6%), nivel de estudios completado de la población ocupada (-8,1%), porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (-7,7%) o brecha salarial (-6,6%).

**14. Sector: Fabricación de muebles. ICE inferior en un 11,4% a la media de la Comunitat Valenciana**

La industria del mueble destaca de manera positiva en la sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (37,1%), el porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (8,0%), el porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (7,3%), el porcentaje de asalariados con contrato temporal (6,6%), ocupados que buscan otro empleo (4,5%) o el índice de rotación (3,5%). En el lado negativo, destacan aspectos relacionados con el ámbito educativo, como el porcentaje de ocupados que ha realizado formación (-75,2%), el nivel de estudios completado de la población ocupada (-65,4%) o el porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (-44,2%), que se unen a otros como el porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (-28%), el salario medio por hora (-11,3%) o la siniestralidad laboral (-1,2%).

**15. Sector: Industrias diversas. ICE inferior en un 8,2% a la media de la Comunitat Valenciana**

El sector de industrias diversas presenta un mejor posicionamiento relativo respecto de la media de la Comunitat Valenciana en cuanto a la brecha salarial (15,5%), porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (7%), porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (7%), porcentaje de asalariados con contrato temporal (7%), ocupados que buscan otro empleo (3,7%) o índice de rotación (3,5%). Las desventajas residen en el porcentaje de ocupados que ha realizado formación (-38,7%), la sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (-32,0%), porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (-30,8%), porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (-24,7%), nivel de estudios completado de la población ocupada (-23,5%), salario medio por hora (-6,7%) o porcentaje de ocupados con otro empleo (-1,2%).

**16. Sector: Construcción. ICE inferior en un 9,3% a la media de la Comunitat Valenciana**

El sector de la construcción presenta ventajas respecto a la media de la Comunitat Valenciana en el índice de rotación (58,7%), brecha salarial (7%), porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (7%) o porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (4,8%). Los principales puntos negativos residen en el ámbito educativo, reflejado en el porcentaje de ocupados que ha realizado formación (-59%), porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (-37,3%) o nivel de estudios completado de la población ocupada (-33%). Otros aspectos adversos son el porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (-39,9%), porcentaje de asalariados con contrato temporal (-23,7%), sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (-6,9%), salario medio por hora (-5,6%) o la siniestralidad laboral (-3,2%).

**17. Sector: Comercio y reparación. ICE inferior en un 7,5% a la media de la Comunitat Valenciana**

Las actividades comerciales muestran escasas ventajas relativas: índice de rotación (43,2%), porcentaje de asalariados con contrato temporal (5,2%) o porcentaje de ocupados con otro empleo (1,2%). Las posiciones desfavorables más destacadas son el porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (-43,2%), sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (-33,3%), nivel de estudios completado de la población ocupada (-26,2%), porcentaje de ocupados que ha realizado formación (-19,4%), porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (-13,5%), salario medio por hora (-12,5%) y brecha salarial (-7,6%).

**18. Sector: Hostelería. ICE inferior en un 20,3% a la media de la Comunitat Valenciana**

El sector hostelero se encuentra en las posiciones retrasadas del *ranking* global. Sólo mejora a la media de la Comunitat Valenciana en la brecha salarial (3,1%). Entre las debilidades más acusadas destacan la sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (-79,9%), porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (-78,1%), nivel de estudios completado de la población ocupada (-41,4%), salario medio por hora (-27,5%) o porcentaje de asalariados con contrato temporal (-19,5%). Otras desventajas, no tan marcadas, residirían en el porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (-10,8%), porcentaje de ocupados que ha realizado formación (-9%), porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (-8,9%), porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (-7,4%) u ocupados que buscan otro empleo (-3,6%).

**19. Sector: Transportes. ICE inferior en un 16,5% a la media de la Comunitat Valenciana**

El sector del transporte destaca respecto de la media de la Comunitat Valenciana en escasas dimensiones, como porcentaje de asalariados con contrato temporal (6,9%), porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (4,2%), porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (4,1%), porcentaje de ocupados con otro empleo (1,6%) o porcentaje de ocupados que buscan otro empleo (1,5%). Las desventajas más acusadas se localizan en porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (-57,9%), sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (-56,0%), índice de rotación (-44,3%), nivel de estudios completado de la población ocupada (-31,8%), porcentaje de ocupados que ha realizado formación (-29,9%) o porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (-20,7%). En menor medida, la situación también es desfavorable en la brecha salarial

(-4,2%), salario medio por hora (-2,5%) o siniestralidad laboral (-1,8%).

### **20. Sector: Comunicaciones. ICE superior en un 24,3% a la media de la Comunitat Valenciana**

Su buen posicionamiento en el *ranking* arroja ventajas del sector de las comunicaciones en numerosas dimensiones respecto de la media de la Comunitat Valenciana. Las más significativas están relacionadas con la formación: porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (137%), nivel de estudios completado de la población ocupada (88,6%) o porcentaje de ocupados que ha realizado formación (46,6%). De igual modo, muestra ventajas en el índice de rotación (37,7%), sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (28,2%), porcentaje de asalariados con contrato temporal (15,5%), y ya menos acusadas, en el porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (5,4%), salario medio por hora (4,2%), porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (3,3%) o siniestralidad laboral (1,8%). Las debilidades residen en el porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (-17,8%) y la brecha salarial (-10,9%).

### **21. Sector: Intermediación financiera. ICE superior en un 26,6% a la media de la Comunitat Valenciana**

La segunda posición en el *ranking* global se explica por una posición más favorable del sector financiero en muchos aspectos, destacando fundamentalmente el porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (113,4%) o el porcentaje de ocupados que ha realizado formación (105,2%). Como ventajas adicionales destacan el nivel de estudios completado de la población ocupada (81,7%), salario medio por hora (76,7%), porcentaje de asalariados con contrato temporal (28,3%), porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (8,7%), porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (5,9%), ocupados que buscan otro empleo (4,3%) o siniestralidad laboral (2,5%). Únicamente presenta desventajas

respecto de la media total nacional en 5 dimensiones: brecha salarial (-16,8%), porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (-14,6%), sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (-12,4%), índice de rotación (-9,2%) y porcentaje de ocupados con otro empleo (-1,7%).

### **22. Sector: Inmobiliarias. ICE superior en un 13,3% a la media de la Comunitat Valenciana**

En este sector las mayores ventajas residen en el porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (111,3%) y el índice de rotación (96,1%). Otros aspectos favorables son el nivel de estudios completado de la población ocupada (26,7%), porcentaje de asalariados con contrato temporal (19,9%), porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (5,0%), porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (4,4%), porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (4,1%) o la siniestralidad laboral (1,9%). Entre las debilidades se identifica el porcentaje de ocupados que ha realizado formación (-54,8%) y aspectos salariales como el salario medio por hora (-10,9%) y la brecha salarial (-9,6%), a los que se unen la sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (-5,3%) y el porcentaje de ocupados con otro empleo (-2,7%).

### **23. Sector: Servicios empresariales. ICE superior en un 6,4% a la media de la Comunitat Valenciana**

Los servicios empresariales presentan una posición favorable en la mitad de las dimensiones analizadas: porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (43,5%), índice de rotación (39,5%), nivel de estudios completado de la población ocupada (23,1%), sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (16,5%), porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (7,9%), siniestralidad laboral (1,2%) o porcentaje de asalariados con contrato temporal (1,1%). En la otra mitad presenta mayor debilidad relativa, destacando aspectos como salario medio por hora

(-17,7%), brecha salarial (-8,8%), porcentaje de ocupados que ha realizado formación (-5,8%), porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (-4,3%), búsqueda de otro empleo (-2,5%), porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (-2,3%) y porcentaje de ocupados con otro empleo (-1,4%).

#### **24. Sector: Educación. ICE superior en un 41,7% a la media de la Comunitat Valenciana**

El sector educativo es el más destacado en el ICE. Las ventajas relativas respecto de la media total nacional son significativas en porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (182,7%), nivel de estudios completado de la población ocupada (115,4%), porcentaje de ocupados que ha realizado formación (113,5%), porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (74,0%), índice de rotación (41,4%), salario medio por hora (32,7%), sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (32,1%) y, en menor medida, siniestralidad laboral (2,1%), ocupados que buscan otro empleo (1,9%) u ocupados subempleados por insuficiencia de horas (1,1%). Las debilidades son más reducidas y se localizan en la brecha salarial (-7,6%), porcentaje de asalariados con contrato temporal (-2,7%), porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (-1,9%) y porcentaje de ocupados con otro empleo (-1,3%).

#### **25. Sector: Sanidad. ICE superior en un 22,9% a la media de la Comunitat Valenciana**

La sanidad se encuentra en el quinto lugar del *ranking*, explicado por una serie de fortalezas: porcentaje de ocupados que ha realizado formación (85,3%), porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (82,7%), nivel de estudios completado de la población ocupada (65,5%), porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (44,0%), salario medio por hora (30,8%), sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (22,2%), índice de rotación (9,3%). Mejora

también la media, aunque de manera menos acusada, en el porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (3,1%), ocupados que buscan otro empleo (3,0%) o porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (1,7%). Entre los aspectos en los que se encuentra en desventaja emerge la brecha salarial (-19,1%), porcentaje de asalariados con contrato temporal (-6,4%) o porcentaje de ocupados con otro empleo (-1,9%).

#### **26. Sector: Administración pública, defensa y Seguridad Social. ICE superior en un 24,3% a la media de la Comunitat Valenciana**

El sector público administrativo muestra una posición relativa favorable en 12 de las 14 dimensiones de calidad del empleo analizadas. Por orden de relevancia, las mayores diferencias se encuentran en el índice de rotación (101,0%), el porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (76,4%), el porcentaje de ocupados que ha realizado formación (64,6%), el nivel de estudios completado de la población ocupada (40,7%), el salario medio por hora (30,6%) o el porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (19,9%). Las ventajas son menos intensas en el porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (7,3%), el porcentaje de asalariados con contrato temporal (6,8%), el porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (6,4%), la brecha salarial (5,1%) o la búsqueda de otro empleo (4,0%). La única excepción donde presenta una desventaja relativa es la sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (-22,8%).

#### **27. Sector: Otros servicios. ICE inferior en un 5,4% a la media de la Comunitat Valenciana**

El grupo de servicios no asignados a los sectores anteriores presentan ventajas en índice de rotación (61,9%) y porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales (25,3%). Otras ventajas menos acusadas residen en el porcentaje de ocupados que ha realizado formación (3,4%) o la siniestralidad laboral (1,4%). En el resto de

dimensiones este sector presenta una posición desfavorable, como en el porcentaje de ocupados en ocupaciones de alta cualificación (-40,1%), el nivel de estudios completado de la población ocupada (-31,8%), el porcentaje de ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria (-17,7%), la sobrecualificación de la población ocupada con estudios universitarios (-17,1%), la brecha salarial (15,6%), el porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas (-15%), el salario medio por hora (-15%), la búsqueda de otro empleo (-8,7%), el porcentaje de asalariados con contrato temporal (-5,2%) o el porcentaje de ocupados con otro empleo (-1,6%).

### **2.2.3. Resultados del año 2020**

El cálculo del ICE para el año 2020 se ha abordado con cautela debido a la especial circunstancia que ha tenido lugar a lo largo de ese año. La pandemia provocada por la COVID-19 ha introducido distorsiones en un gran número de estadísticas, que son difícilmente subsanables. Se han visto especialmente afectadas, entre otras, las relativas al mercado de trabajo, especialmente la Encuesta de Población Activa, una de las fuentes de información más relevantes para el cálculo del ICE. Los trabajadores en situación laboral de ERTE, los autónomos en situación de cese de actividad, las dificultades añadidas a la hora de buscar trabajo en un contexto de confinamiento domiciliario, las

restricciones a la prestación de determinados servicios en función del sector de actividad, la instauración de un toque de queda y un largo etcétera de casuísticas que se han producido y continúan produciéndose imposibilitan realizar mediciones ajustadas a la situación real del mercado de trabajo.

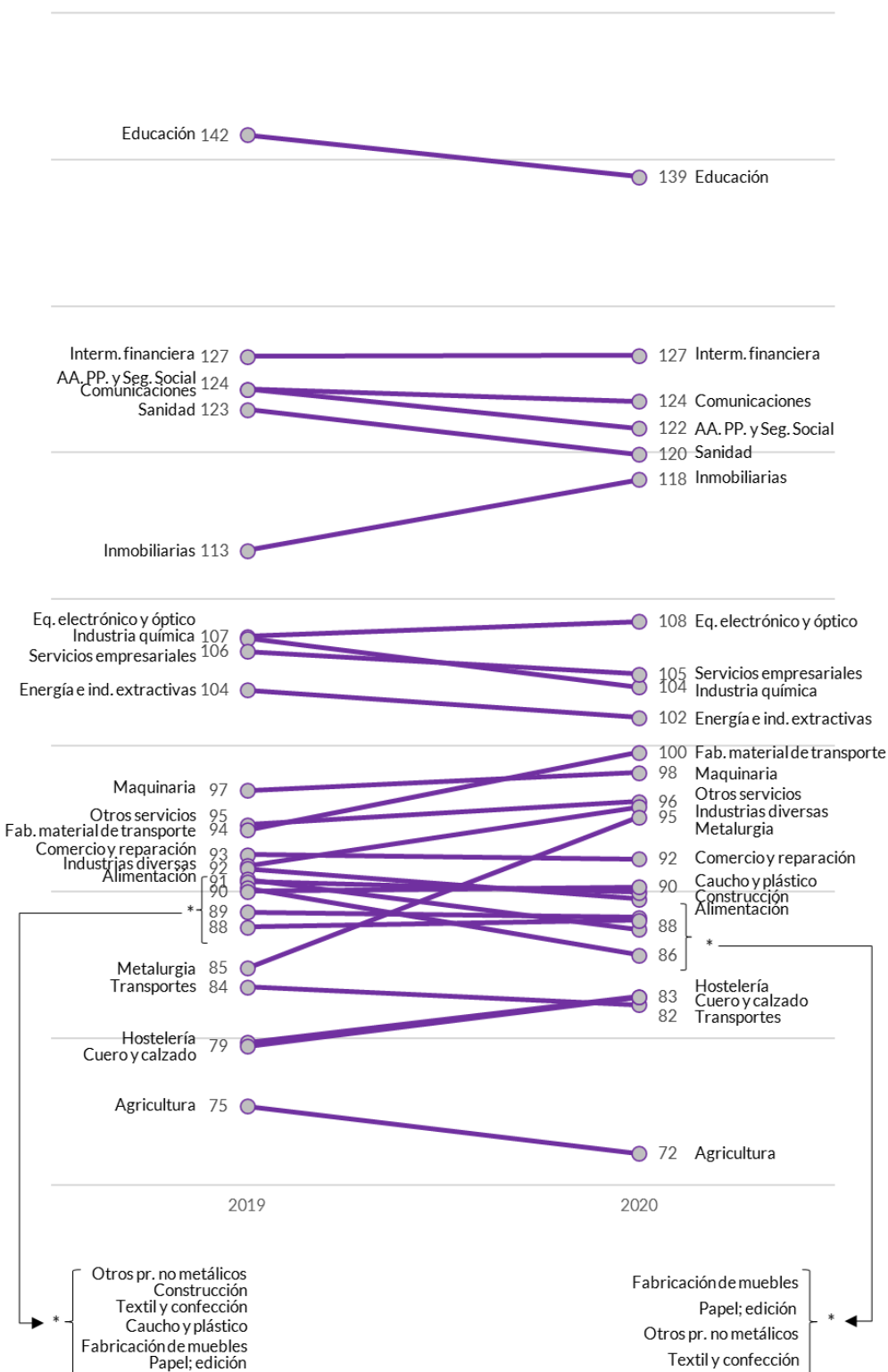
Pese a las dificultades señaladas, el **gráfico 2.2** muestra la ordenación de los sectores de actividad según el ICE en los años 2019 y 2020<sup>11</sup>. La figura no exhibe grandes cambios entre ambos años, si bien es cierto que no todas las variables han podido ser actualizadas por diversos motivos, entre ellos el calendario de disponibilidad estadística.

Los sectores productivos que ostentan mayor calidad del empleo en 2020 siguen siendo el educativo, seguido del de intermediación financiera. El sector agrícola, ganadero y pesquero sigue siendo el que registra un menor valor del ICE. En el resto de sectores se observan cambios de ordenación muy discretos, salvo en el sector de metalurgia y productos metálicos, que avanza ocho posiciones y se sitúa en 2020 en el puesto número quince (pasando de un ICE de 85 a 95). Este cambio tan potente en un solo año puede obedecer a problemas de índole estadística y de restricción de actividad económica más que a una variación real en la calidad del empleo, y por ello debe tratarse con cautela.

---

<sup>11</sup> Para mayor detalle de las puntuaciones de los sectores de actividad considerados en el ICE y sus diferentes dimensiones véase el Anexo.

**Gráfico 2.2.** Puntuación del Índice de Calidad del Empleo por sectores de actividad. Comunitat Valenciana, 2019 y 2020



Nota: Los indicadores se han calculado siempre en referencia al año vigente, excepto los relativos a salario por hora y brecha salarial, que siempre corresponden a 2018, y el índice de rotación y de siniestralidad laboral, que corresponde a 2019.

Fuente: INE (EPA, EES), SEPE (2021), MITES (2021a), INVASSAT (2021) y elaboración propia.

#### 2.2.4. Evaluación del desempeño de los sectores valencianos respecto de la media nacional

Los resultados que se han presentado anteriormente muestran las diferencias entre sectores de actividad de la Comunitat Valenciana. La construcción de un índice, el ICE, permite su ordenación de acuerdo con las catorce dimensiones consideradas relacionadas con la calidad del empleo.

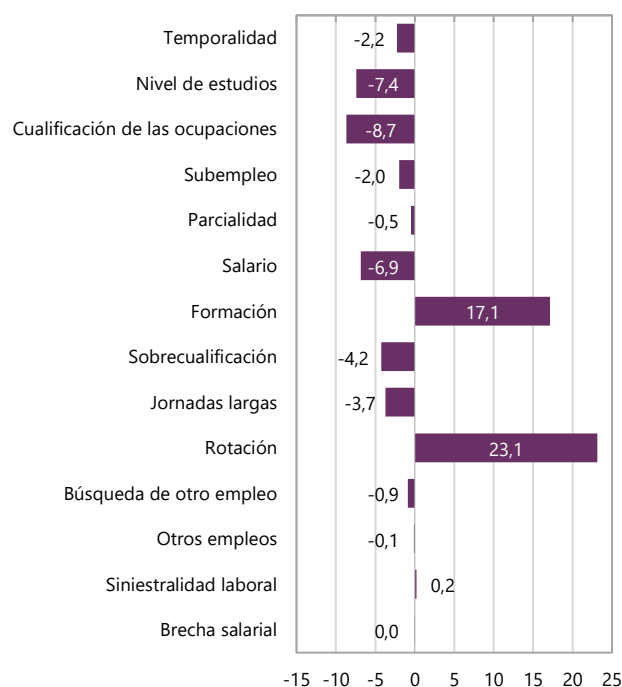
No obstante, también resulta adecuado profundizar el análisis desde otra perspectiva: las *diferencias intrasectoriales*. En esta línea, el presente apartado analiza la situación de los diferentes sectores de actividad de la Comunitat Valenciana respecto de sus homólogos a nivel nacional. No solo es relevante conocer la posición relativa de un sector respecto al resto de su territorio, como el caso de la agricultura en la Comunitat Valenciana, sino en cierta medida, si su desempeño es peor que ese mismo sector en la media nacional.

En este caso, una primera aproximación pasa por conocer el posicionamiento del agregado de todos los sectores de la Comunitat Valenciana respecto de la media nacional en todas las dimensiones de calidad del empleo, información recogida en el **gráfico 2.3**.

La media ponderada de sectores para la Comunitat Valenciana exhibe notables ventajas en 2 dimensiones: la referida a la formación realizada por los trabajadores, que se sitúa un 17,1% por encima del valor de España, y la relacionada con la rotación en el empleo, que es un 23,1% más favorable para la Comunitat Valenciana. Por otro lado, la Comunitat Valenciana presenta desventajas respecto del total de sectores de España en ocupados altamente cualificados (8,7%), nivel de estudios completados (7,4%), salarios (6,9%), nivel de sobrecualificación en ocupados con estudios universitarios (4,2%), realización de jornadas largas (3,7%), temporalidad en el empleo (2,2%) y subempleo (2%).

Las desventajas en otras dimensiones como búsqueda de otro empleo y parcialidad en el empleo no son tan acusadas (0,9% y 0,5% respectivamente).

**Gráfico 2.3.** Dimensiones de la calidad del empleo. Comunitat Valenciana, 2019. Valores normalizados. Media de España = 100 (diferencias porcentuales respecto a la media española)



Fuente: INE (EPA, EES), SEPE (2021), MITES (2021a), INVASSAT (2021) y elaboración propia.

El **gráfico A1** del Anexo realiza un análisis pormenorizado por sectores, representando las diferencias porcentuales de cada sector de la Comunitat Valenciana respecto del mismo sector a nivel nacional en cada una de las dimensiones. De esta manera, los valores positivos (negativos) corresponden a una posición más favorable (desfavorable) del sector considerado en la Comunitat Valenciana respecto del total nacional.



---

## 3. ANÁLISIS SECTORIAL DE LAS DIMENSIONES DEL ICE PARA LA COMUNITAT VALENCIANA

---

En Serrano, Soler y Pascual (2020) se llevó a cabo una revisión de la situación del mercado de trabajo de la Comunitat Valenciana a nivel agregado, prestando atención no solo a variables cuantitativas sino también a otras relacionadas con la calidad del trabajo. En la primera parte de este informe se ha profundizado en el estudio de la calidad de trabajo en la Comunitat Valenciana, añadiendo el detalle sectorial, mediante el diseño y análisis de un índice sintético de calidad del empleo (ICE). Sin embargo, además de analizar el ICE de los distintos sectores de actividad de la Comunitat Valenciana, tiene interés el análisis individualizado de cada una de las dimensiones de la calidad del empleo que lo componen. De esta forma, es posible obtener una imagen más completa de la situación valenciana, y su comparación con la del resto de España, en cada área. Por otro lado, este análisis individualizado también pone a disposición de aquellos lectores interesados únicamente en una determinada dimensión de la calidad un análisis específico de la misma.

El índice definido en el capítulo 2 tiene catorce dimensiones que recogen las distintas áreas relacionadas con la calidad del empleo según distintas perspectivas. Este capítulo tiene como objetivo fundamental ampliar el análisis de cada una de estas dimensiones a nivel sectorial en la

Comunitat Valenciana, así como su comparación respecto al conjunto de España.

### 3.1. Mercado de trabajo e impacto de la COVID-19

El primer paso para tener una imagen clara de la situación del mercado laboral valenciano desde una perspectiva sectorial es el análisis de la distribución sectorial del empleo. Esta información supone el marco de análisis en el que contextualizar el resto de variables o características que son susceptibles de ser analizadas cuando se habla de la calidad del empleo.

El mercado laboral valenciano, al igual que el español, se caracteriza por el mayor peso de los sectores de servicios, que concentran casi tres cuartas partes del empleo. Como muestra el **gráfico 3.1**, destaca entre ellos el sector de comercio, que concentra casi el 19% del empleo de la región. A cierta distancia, en segundo lugar, aparecen los servicios a empresas, que concentran casi un 10% del empleo. Este grupo de actividades comprende servicios tan diversos como servicios jurídicos, de contabilidad, publicidad, técnicos, de ingeniería, etc., es decir, servicios que requieren cierto nivel de cualificación de los empleados, junto con otro tipo de actividades de limpieza, envasado, seguridad, etc., asociadas a un tipo de ocupaciones de más baja cualificación. También destaca el empleo en la hostelería, que concentra

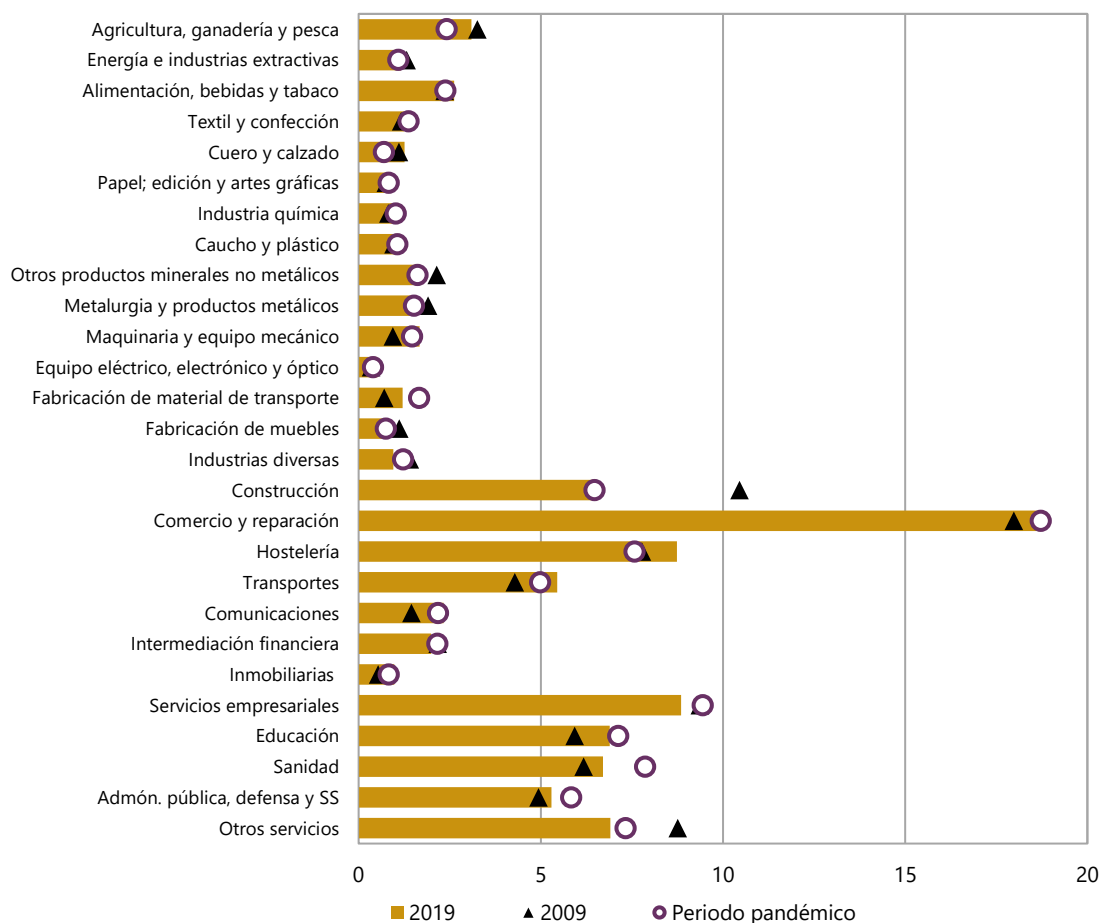
alrededor del 8% del empleo, por la elevada especialización turística de la región, así como otro tipo de servicios relacionados con la educación, la sanidad, los servicios personales, los servicios públicos, y la construcción. Este último sector llegó a suponer más del 13% del empleo valenciano en 2009, pero el estallido de la burbuja inmobiliaria y la crisis internacional que se inició ese año provocó una importante destrucción de empleos en el sector, que le ha hecho perder peso en el agregado, pasando a representar en 2019 el 6,5% del total.

Por otro lado, los sectores con menor peso en la Comunitat Valenciana en términos de empleo son los industriales. En su mayor parte se trata de sectores menos intensivos en mano de obra si se comparan con los servicios. Los que menos peso tienen son el de fabricación de equipo

eléctrico, electrónico y óptico, fabricación de muebles, papel; edición y artes gráficas e industrias diversas. Los ocupados en cada uno de estos sectores suponen alrededor del 1% del empleo total de la Comunitat Valenciana. No obstante, hay que tener en cuenta que juntos suponen casi un 20% del empleo de la industria valenciana.

Si se compara la distribución sectorial del empleo antes de la llegada de la pandemia y en el periodo pandémico, que se inicia en el segundo trimestre de 2020 y llega hasta la actualidad, esta es bastante similar. Tan solo destaca la reducción del peso del empleo de la hostelería, debido a las restricciones a su actividad, y el aumento del peso de otros sectores como la sanidad, la administración pública, defensa y seguridad social y otros servicios.

**Gráfico 3.1.** Distribución sectorial de los ocupados de la Comunitat Valenciana, 2009, 2019 y periodo pandémico (porcentaje)



Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

Sin embargo, en la comparación del periodo pre y postpandemia habría que tener en cuenta no solo los datos de ocupados procedentes de la EPA, sino también los del número de trabajadores acogidos a los ERTE, diseñados precisamente para evitar la destrucción de empleo en este periodo. El **gráfico 3.2** muestra la distribución sectorial de los trabajadores afectados por ERTE vinculados a la COVID-19 en tres momentos del tiempo: abril de 2020 (panel *a*), diciembre de 2020 (panel *b*) y agosto de 2021 (panel *c*). Como se aprecia, el sector más afectado en los tres paneles del gráfico, y con diferencia, es el de la hostelería, que en diciembre de 2020 concentraba más del 45% de los trabajadores afectados por ERTE. Otros sectores que también se han acogido a estos mecanismos de ajuste son los de comercio y reparaciones, servicios empresariales y otros servicios. Los trabajadores en ERTE de la industria manufacturera en su conjunto han supuesto alrededor de un 9% de media durante todo el periodo, mientras que la construcción y el sector primario han recurrido en menor medida a estas opciones.

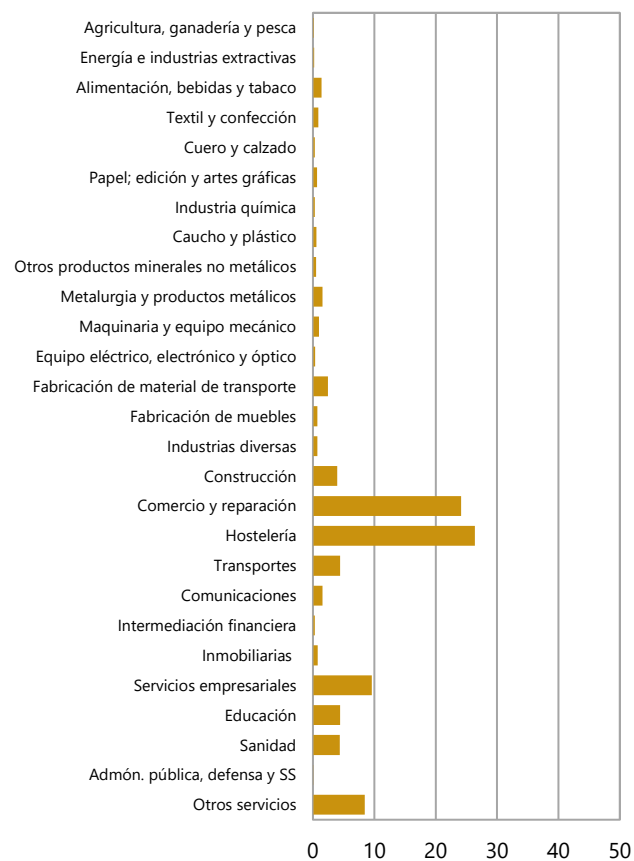
La consideración del número de trabajadores en ERTE junto con la cifra de autónomos que se encuentran recibiendo ayudas por cese de actividad permite cuantificar de una forma más realista el impacto que la pandemia ha tenido sobre el empleo de cada sector de actividad. El **cuadro 3.1** cuantifica el impacto de la pandemia sobre el empleo en un primer momento, en abril de 2020, en el que muchas empresas se vieron afectadas por el confinamiento de la población. Para ello, se tiene en cuenta el número de afiliados que se dieron de baja (es decir, pasaron a estar en una situación de desempleo o inactividad) respecto a los afiliados de diciembre de 2019, que se toma como periodo de referencia pre-pandémico, el número de afiliados que se vieron afectados por ERTE, así como los autónomos que estaban recibiendo prestaciones por cese de actividad. La suma de estos tres grupos representa el impacto total sobre el empleo que, como se aprecia en el cuadro 3.1, en la Comunitat Valenciana fue de más de 600.000 trabajadores a nivel agregado, un 31,2% de los afiliados antes de la pandemia (un porcentaje algo superior que el que se

obtiene al realizar este mismo ejercicio en el caso de España, 28%). El impacto fue negativo en todos los sectores, aunque con diferencias importantes entre ellos. Los más afectados fueron la hostelería (con un impacto de -96,8%), actividades artísticas y recreativas (-79,5%), otros servicios (-43,7%) y comercio y reparación (-39,7%). En el lado contrario, los sectores menos afectados fueron los considerados como esenciales, como los sectores relacionados con la energía, la administración pública o la sanidad, y aquellos con mayores facilidades para recurrir al teletrabajo, como las actividades de intermediación financiera.

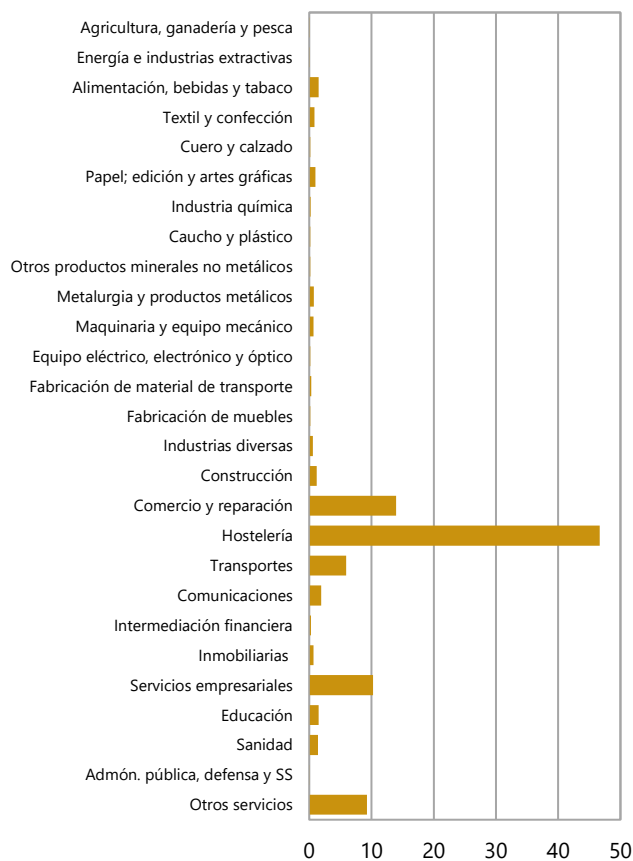
Evidentemente, con el paso del tiempo, el impacto de la COVID-19 en el mercado de trabajo se ha ido reduciendo a medida que más trabajadores han abandonado la situación de ERTE para incorporarse de nuevo a sus puestos de trabajo. Este hecho queda patente al observar **el gráfico 3.3**, en el que se representa el impacto sobre el empleo de la pandemia calculado en el cuadro 3.1, pero comparando esta vez el impacto en tres momentos del tiempo: abril de 2020, diciembre de 2020 y agosto de 2021 (en todos los casos se toma como punto de referencia el mes de diciembre de 2019). Como es lógico, el impacto inicial se ha ido modulando a medida que la economía ha ido volviendo a la normalidad y las restricciones sociales se han reducido. A finales de agosto, el impacto de la COVID-19 en el empleo era de un 4,1%, es decir, desde diciembre de 2019 el empleo efectivo se ha reducido un 4,1% (teniendo en cuenta la reducción en el número de afiliados, los trabajadores en ERTE y los autónomos que se encuentran en una situación de cese de actividad). En algunos sectores, este porcentaje ya es positivo, por lo que podría decirse que ya han superado el impacto negativo de la pandemia y han vuelto a una senda de crecimiento. Sería el caso de las actividades sanitarias, el sector de información y comunicaciones, el de agua, saneamiento y residuos, actividades profesionales o construcción.

**Gráfico 3.2.** Trabajadores inmersos en ERTE vinculados a la COVID-19 por sector de actividad. España (porcentaje sobre el total)

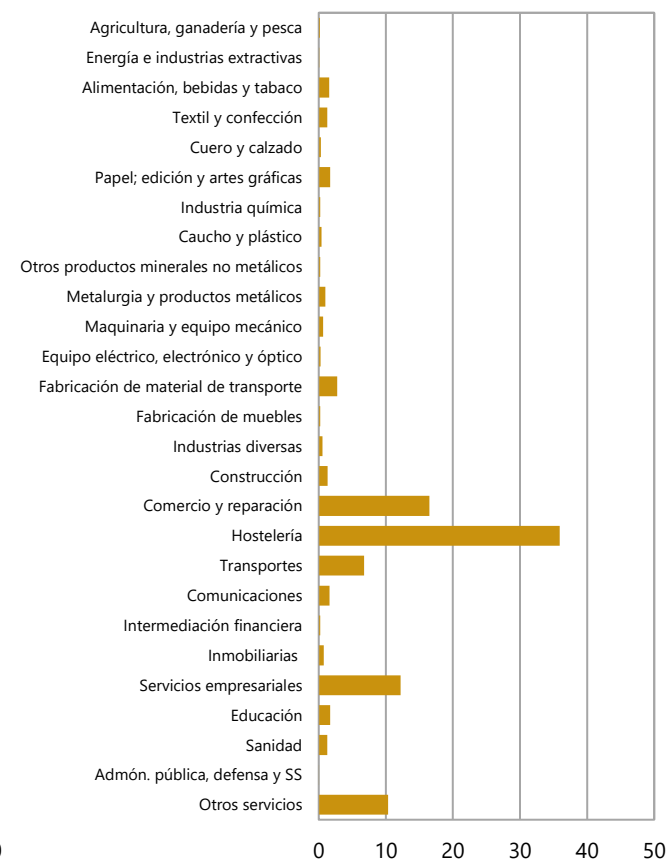
a) Abril 2020



b) Diciembre 2020



c) Agosto 2021



Nota: Los datos de estos gráficos refieren a España, dado que no se publica información cruzada de tipo regional y sectorial.

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2021) y elaboración propia.

### Cuadro 3.1. Impacto de la COVID-19 en el empleo de España y la Comunitat Valenciana, abril 2020

#### a) Comunitat Valenciana

	Punto de partida: N° afiliados 31-dic-2019 (a)	Afiliados 30-abr-2021 (b)	Variación n° de afiliados (c) = (b)-(a)	Afiliados inmersos en ERTE a 30/04/2020 (d)	Autónomos que reciben prestación por cese de actividad a 30/04/2020 (e)	Total Impacto: (f) = (c) - (d) - (e)	En % sobre afiliados dic-19 (f)/(a)	Empleo efectivo 30-abr-20 (b) - (d) - (e)
Agricultura	87.085	75.220	-11.865	581	217	-12.663	-14,5%	74.422
Ind. extractivas	1.620	1.458	-162	139	52	-353	-21,8%	1.267
Ind. manufacturera	260.895	247.952	-12.943	30.980	11.577	-55.501	-21,3%	205.394
Sum. energía eléctrica	2.713	2.693	-20	75	28	-123	-4,5%	2.590
Agua, saneamiento y residuos	17.251	16.866	-385	420	157	-962	-5,6%	16.289
Construcción	126.429	120.440	-5.989	14.298	5.343	-25.631	-20,3%	100.798
Comercio y reparación de vehículos	389.606	353.168	-36.438	86.102	32.176	-154.716	-39,7%	234.890
Transporte y almacenamiento	93.297	87.385	-5.912	12.228	4.570	-22.710	-24,3%	70.587
Hostelería	173.022	153.090	-19.932	107.351	40.117	-167.401	-96,8%	5.621
Información y comunicaciones	36.504	35.236	-1.268	3.677	1.374	-6.319	-17,3%	30.185
Act. financieras y seguros	31.716	31.418	-298	740	276	-1.314	-4,1%	30.402
Act. inmobiliarias	18.484	17.727	-757	2.582	965	-4.304	-23,3%	14.180
Act. profesionales	89.638	86.621	-3.017	9.357	3.497	-15.871	-17,7%	73.767
Act. administrativas	123.374	110.143	-13.231	17.993	6.724	-37.949	-30,8%	85.425
AA.PP. y Seg. Social	89.078	87.009	-2.069	71	26	-2.166	-2,4%	86.912
Educación	114.931	110.532	-4.399	16.545	6.183	-27.127	-23,6%	87.804
Actividades sanitarias	152.766	157.098	4.332	13.898	5.194	-14.760	-9,7%	138.006
Act. artísticas y recreativas	35.574	31.253	-4.321	17.431	6.514	-28.267	-79,5%	7.307
Otros servicios	54.754	51.542	-3.212	15.083	5.637	-23.931	-43,7%	30.823
Hogares personal doméstico	35.094	33.623	-1.471	37	14	-1.521	-4,3%	33.573
Org. extraterritoriales	158	146	-12	44	17	-73	-46,1%	85
<b>Total</b>	<b>1.933.989</b>	<b>1.810.620</b>	<b>-123.369</b>	<b>349.634</b>	<b>130.659</b>	<b>-603.662</b>	<b>-31,2%</b>	<b>1.330.327</b>

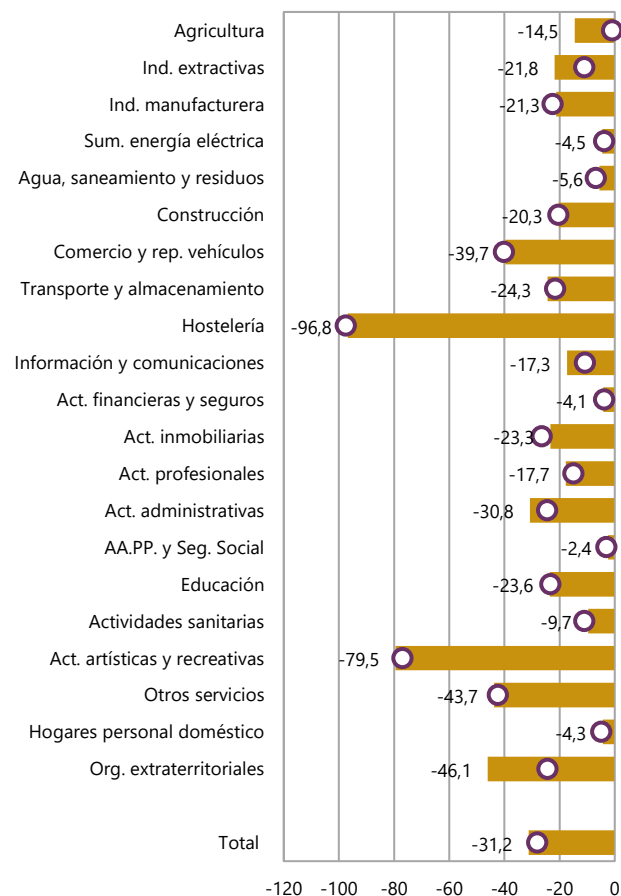
#### b) España

	Punto de partida: N° afiliados 31-dic-2019 (a)	Afiliados 30-abr-2021 (b)	Variación n° de afiliados (c) = (b)-(a)	Afiliados inmersos en ERTE a 30/04/2020 (d)	Autónomos que reciben prestación por cese de actividad a 30/04/2020 (e)	Total Impacto: (f) = (c) - (d) - (e)	En % sobre afiliados dic-19 (f)/(a)	Empleo efectivo 30-abr-20 (b) - (d) - (e)
Agricultura	1.171.958	1.170.038	-1.920	5.628	1.891	-9.439	-0,8%	1.162.519
Ind. extractivas	21.823	21.231	-592	1.349	453	-2.394	-11,0%	19.429
Ind. manufacturera	2.050.282	1.990.256	-60.026	300.097	100.838	-460.961	-22,5%	1.589.321
Sum. energía eléctrica	35.861	35.469	-392	729	245	-1.366	-3,8%	34.495
Agua, saneamiento y residuos	147.034	142.467	-4.567	4.065	1.366	-9.999	-6,8%	137.035
Construcción	1.204.921	1.145.211	-59.710	138.503	46.539	-244.752	-20,3%	960.169
Comercio y reparación de vehículos	3.270.240	3.073.245	-196.995	834.038	280.250	-1.311.284	-40,1%	1.958.956
Transporte y almacenamiento	939.265	895.746	-43.519	118.452	39.802	-201.773	-21,5%	737.492
Hostelería	1.577.255	1.429.781	-147.474	1.039.876	349.415	-1.536.765	-97,4%	40.490
Información y comunicaciones	569.100	555.442	-13.658	35.619	11.969	-61.246	-10,8%	507.854
Act. financieras y seguros	379.946	375.203	-4.743	7.166	2.408	-14.317	-3,8%	365.629
Act. inmobiliarias	146.157	141.032	-5.125	25.014	8.405	-38.544	-26,4%	107.613
Act. profesionales	1.057.479	1.020.443	-37.036	90.638	30.456	-158.129	-15,0%	899.350
Act. administrativas	1.422.702	1.307.525	-115.177	174.296	58.566	-348.039	-24,5%	1.074.663
AA.PP. y Seg. Social	1.118.749	1.087.377	-31.372	687	231	-32.289	-2,9%	1.086.460
Educación	1.063.652	1.030.659	-32.993	160.265	53.852	-247.109	-23,2%	816.543
Actividades sanitarias	1.751.431	1.739.227	-12.204	134.625	45.236	-192.065	-11,0%	1.559.366
Act. artísticas y recreativas	347.070	305.763	-41.307	168.853	56.737	-266.897	-76,9%	80.173
Otros servicios	544.995	509.516	-35.479	146.103	49.093	-230.675	-42,3%	314.320
Hogares personal doméstico	438.029	417.367	-20.662	354	119	-21.134	-4,8%	416.895
Org. extraterritoriales	3.687	3.364	-323	428	144	-895	-24,3%	2.792
<b>Total</b>	<b>19.261.636</b>	<b>18.396.362</b>	<b>-865.274</b>	<b>3.386.785</b>	<b>1.138.014</b>	<b>-5.390.073</b>	<b>-28,0%</b>	<b>13.871.563</b>

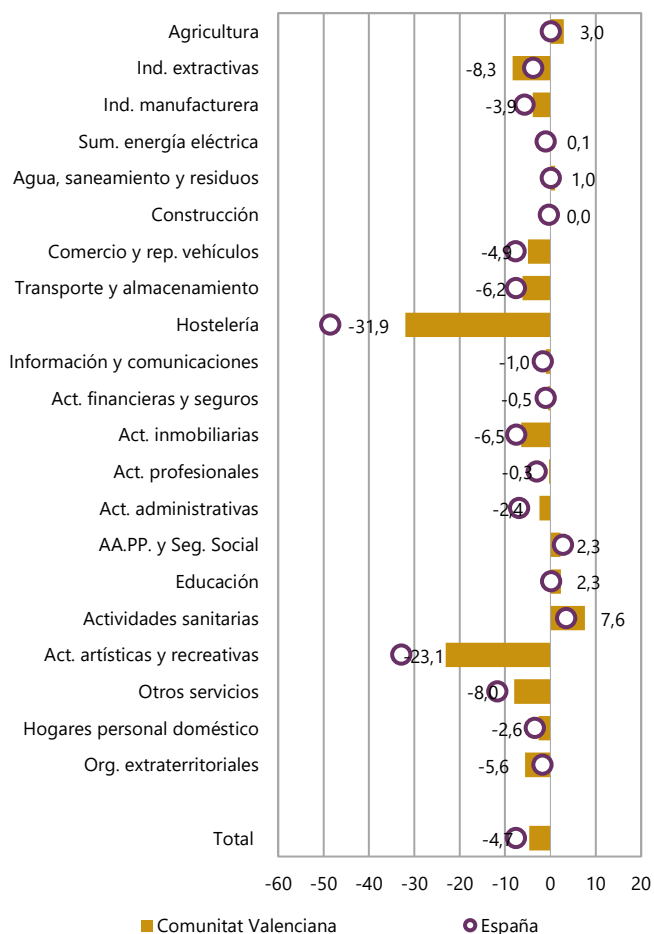
Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2021), La Moncloa (2020) y elaboración propia.

**Gráfico 3.3.** Impacto estimado de la COVID-19 en el empleo por secciones de actividad. Comunitat Valenciana y España (porcentaje sobre el empleo previo a la crisis, diciembre 2019)

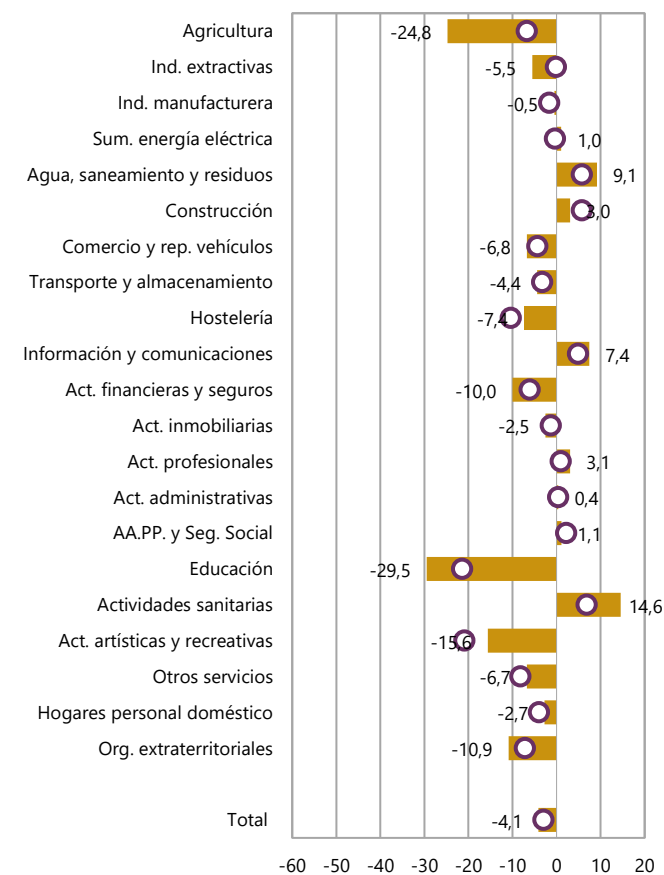
a) Abril 2020



b) Diciembre 2020



c) Agosto 2021

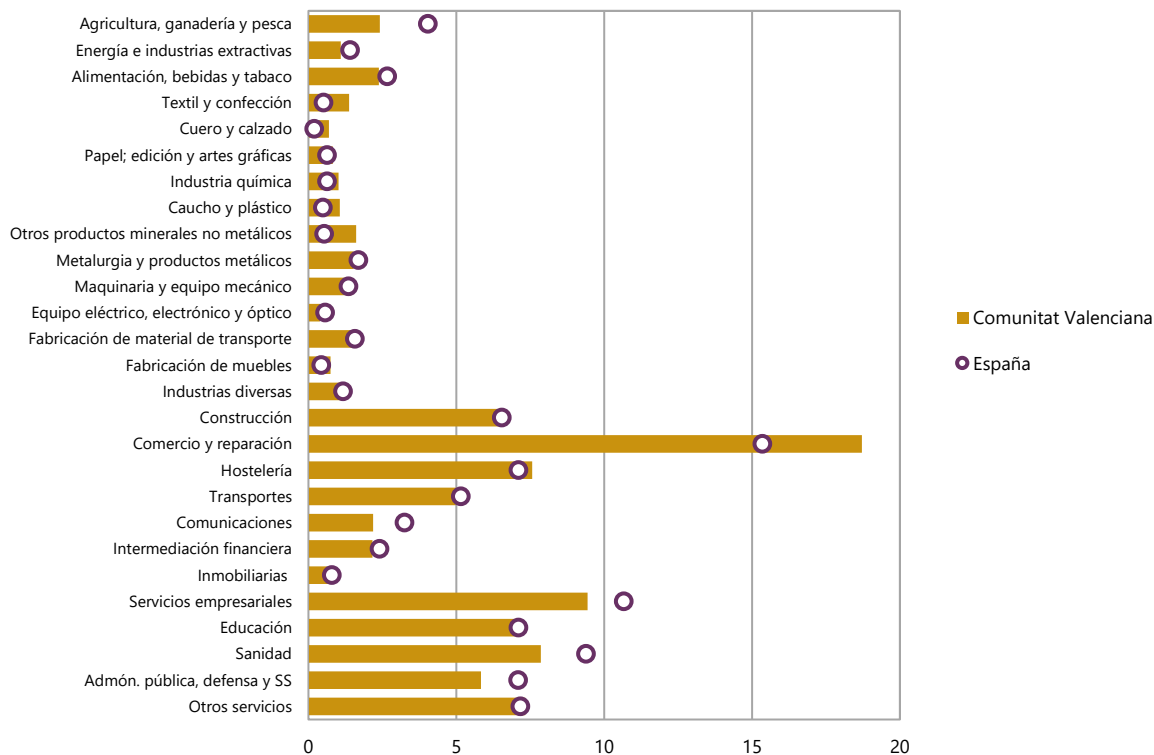


Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2021), La Moncloa (2020) y elaboración propia.

La comparación de la estructura sectorial del empleo en España y la Comunitat Valenciana durante el periodo más reciente, coincidente con la llegada de la COVID-19, muestra algunas diferencias importantes. Como se observa en el **gráfico 3.4**, el sector del comercio es mucho más importante en la Comunitat Valenciana que en el resto de España (pesa 3,4 puntos porcentuales más), mientras que otros sectores como los servicios empresariales, las comunicaciones, la sanidad y los servicios relacionados con las AA. PP. pesan menos que a nivel nacional (suponen entre 1 y 1,5 puntos porcentuales menos en la Comunitat Valenciana). Este resultado muestra la mayor especialización de la región en actividades más intensivas en mano de obra, pero de baja cualificación. Por otro lado, también destaca el menor peso de los ocupados en el sector primario en la Comunitat Valenciana. El resto de sectores tiene una importancia similar en ambos territorios, por lo que no se puede hablar de diferencias muy acusadas en lo referente a la estructura sectorial del empleo.

Por otro lado, también resulta de interés conocer cuál es la distribución del empleo de cada sector según sexo, de forma que sea posible identificar aquellos sectores más feminizados o masculinizados. El **gráfico 3.5** muestra esta información en 2019 y en el periodo pandémico. La distinción entre ambos es útil a la hora de discernir si la llegada de la pandemia ha tenido efectos diferentes para hombres y mujeres, como se desprende de algunos análisis (Gómez y Ramos 2020; Ramos y Gómez 2020). Como se observa, a nivel agregado los hombres pesan alrededor de 5 puntos porcentuales más que las mujeres en el empleo total (las mujeres suponen el 45,1%). Los sectores más feminizados son los de servicios, especialmente los sanitarios y educativos, tanto antes como después de la pandemia. Las mujeres suponen más del 65% del empleo en ambos sectores en la actualidad. También tienen un peso elevado en el agregado de otros servicios y servicios empresariales. Por el contrario, su peso en los sectores industriales es mucho menor (alrededor del 25%), destacando únicamente el sector textil

**Gráfico 3.4.** Distribución sectorial de los ocupados de la Comunitat Valenciana y España. Periodo pandémico (porcentaje)



Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

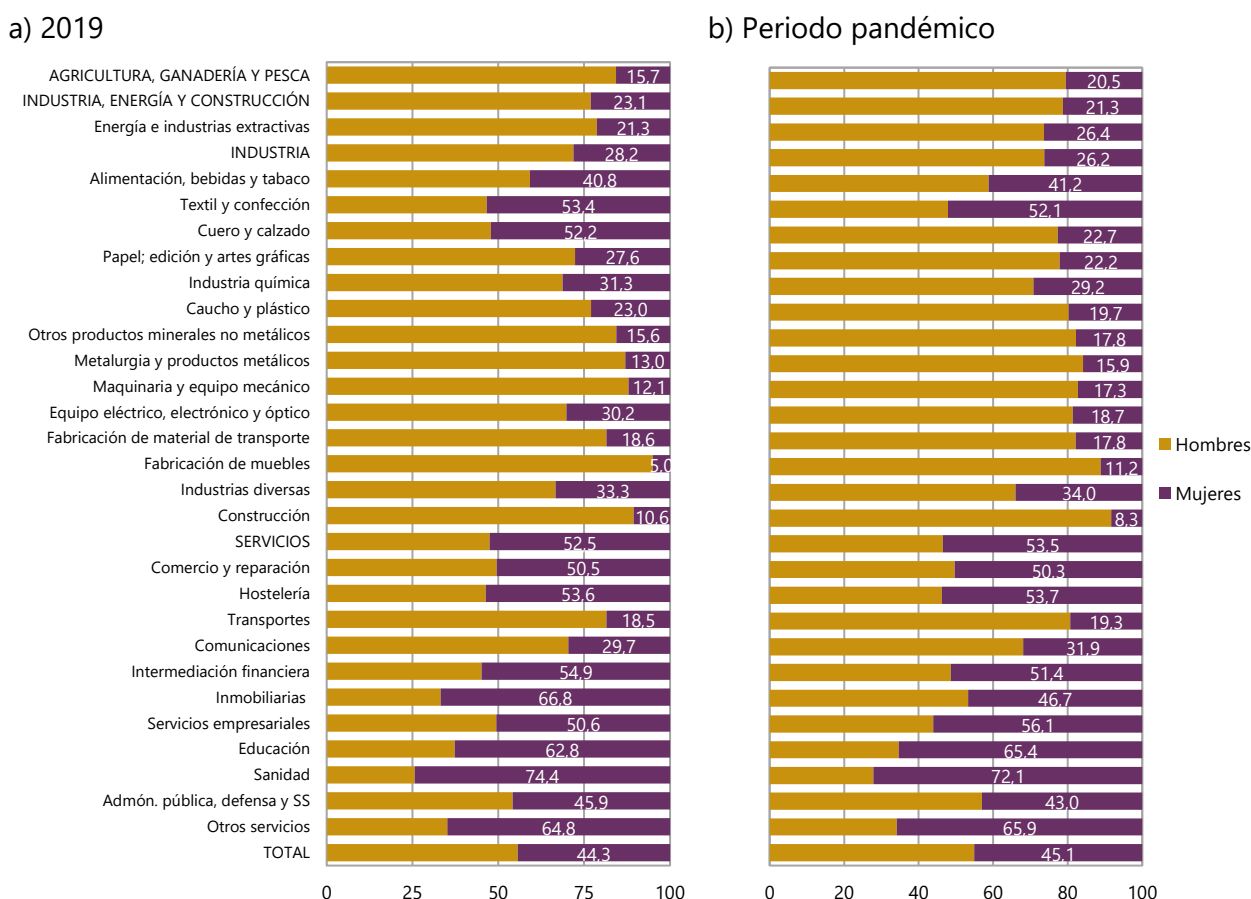
y de la confección. El sector con menor proporción de mujeres es el de la construcción, en el que alrededor de un 90% de los ocupados son hombres.

Si se compara la distribución por sexo del empleo en 2019 y en el periodo pandémico, no se encuentran diferencias demasiado importantes. A nivel agregado, el peso de la mujer en el empleo ha seguido avanzando (ha pasado de 44,3% en 2019 a 45,1% en el periodo pandémico) y tan solo se observan retrocesos en algunos sectores muy concretos, como el del cuero y calzado, el de las inmobiliarias y el de fabricación de equipo eléctrico, electrónico y óptico. No obstante, las dificultades en la recogida de información

estadística durante el periodo pandémico, especialmente al principio de este, hace que debamos tomar estos resultados con cautela.

Tomando como marco de análisis las características sectoriales del empleo expuestas hasta ahora, el siguiente apartado se dedica a analizar cada una de las dimensiones que permiten medir el grado de calidad de los empleos en los distintos sectores productivos de la Comunitat Valenciana y que coinciden con las dimensiones empleadas para definir el ICE (véase el capítulo 2 de este informe).

**Gráfico 3.5.** Distribución del empleo sectorial por sexo. Comunitat Valenciana, 2019 y periodo pandémico (porcentaje)



Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.



## **3.2. Análisis sectorial de la calidad del empleo**

### **3.2.1. Temporalidad**

Una de las dimensiones consideradas en la calidad del empleo es la temporalidad. Desde el punto de vista del trabajador individual, suponiendo todo lo demás constante, los empleos con contratos indefinidos suponen más calidad que los empleos temporales, al aportar un mayor grado de estabilidad. Además, aunque este tipo de contratos pueden aportar flexibilidad al mercado de trabajo, también es cierto que pueden tener efectos negativos sobre la productividad, pues pueden suponer un freno para la formación específica de los trabajadores por la elevada rotación que comportan. Sin embargo, la temporalidad de los contratos es una característica diferencial del mercado laboral español cuando se realizan comparaciones internacionales. Y lo mismo ocurre en el mercado laboral valenciano. De hecho, tal y como se analizó en Serrano, Soler y Pascual (2020), a nivel agregado, la temporalidad es algo más elevada en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España. En concreto, en 2019, año en que no se contemplan los efectos de la COVID-19, la tasa de temporalidad del mercado laboral valenciano se situó en un 27,9%, 1,1 puntos porcentuales por encima de la media nacional (26,3%). Es decir, casi el 28% de los asalariados valencianos tenía un contrato temporal, lo que supone que casi 500.000 personas se encontraban en esta situación. En 2020 y lo que llevamos de 2021 parece que esa tasa se está reduciendo, así como la distancia a la media nacional. Si consideramos el periodo pandémico, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021 (último dato disponible), la tasa de temporalidad se ha reducido hasta el 24,9%, acercándose a la media española, que también ha descendido y se sitúa en el 24% (**gráfico 3.6**). No obstante, hay que tener en cuenta que la tasa de temporalidad no solo depende del número de

asalariados con contratos temporales sino también del número total de asalariados. Por tanto, sería posible que esta descendiese como consecuencia de que una parte de los asalariados con contrato temporal pasasen a una situación de desempleo y no a una situación de contrato indefinido, como sería deseable. Esto es lo que ocurre habitualmente en épocas de crisis, en las que tiende a reducirse la temporalidad como consecuencia de que resulta más barato desprenderse del factor trabajo menos cualificado, que es el que normalmente posee contratos temporales.

La tasa de temporalidad depende en gran medida del sector de actividad. Como se observa en el gráfico 3.6, existen diferencias notables entre sectores en cuanto a la proporción de asalariados con contrato temporal. Además, en los años previos a la pandemia estas diferencias se fueron ampliando ligeramente.<sup>12</sup> No obstante, la irrupción de la COVID-19 cambió esta evolución, reduciendo las diferencias sectoriales en este ámbito, aunque más por la destrucción de empleos temporales que por el aumento de contratos indefinidos.

Como era de esperar, en 2019 los sectores de actividad con mayores tasas de temporalidad eran aquellos cuyas actividades tienen un fuerte componente estacional, como la agricultura (el 46,2% de los asalariados tenían un contrato temporal) o la hostelería (42%). También la construcción presentaba una temporalidad elevada (45%), seguida por otros sectores como la sanidad (32,5%) o la educación (29,9%), ambos con una elevada presencia del sector público,<sup>13</sup> y el agregado de otros servicios (31,6%). La mayoría son sectores importantes en términos de ocupados en la Comunitat Valenciana (gráficos 3.1 y 3.4), lo que explica la elevada tasa de temporalidad a nivel agregado. También se trata de sectores en los que el empleo femenino suele ser más importante (gráfico 3.5), lo que explicaría en parte la mayor tasa de temporalidad en el caso de

<sup>12</sup> El coeficiente de variación sectorial ha pasado de 2,13 en 2008 a 2,56 en 2019, mientras que, en el periodo pandémico, dicho coeficiente ha pasado a ser 1,96.

<sup>13</sup> La tasa de temporalidad del sector público ha seguido una senda ascendente desde 2014, primer año de

recuperación tras la Gran Recesión, que contrasta con la estabilidad de la temporalidad de los sectores privados. La necesidad de realizar ajustes presupuestarios en esos años puede explicar este comportamiento (véase Serrano, Soler y Pascual 2020).

las mujeres.<sup>14</sup> Entre las industrias manufactureras, las mayores tasas de temporalidad se producían en la metalurgia y productos metálicos (29,4%). Sin embargo, se observa una menor tasa de temporalidad en estos sectores industriales, que aún es más reducida en la industria extractiva y de la energía, en la que el porcentaje de asalariados con contrato temporal no llegaba ni al 20% en 2019. En 2019 los siete sectores nombrados son los que se situaban por encima de la tasa media de temporalidad del mercado laboral valenciano (27,9%), mientras que los veinte restantes presentaban una tasa inferior. En ese año destacaban, con la tasa de temporalidad más baja, el sector de la intermediación financiera (7,5%) y la industria química (12,4%).

En general, los sectores que más recurren a la contratación temporal suelen ser los mismos en la Comunitat Valenciana que en España (gráfico 3.6), si bien como ya se ha comentado, el grado de temporalidad, salvo algunas excepciones, suele ser mayor en la Comunitat Valenciana. Entre esas excepciones, destaca el caso del sector primario, cuya tasa de temporalidad es mucho mayor en España (56,5% vs. 46,2% en 2019).

A pesar de estos mayores niveles de temporalidad del mercado laboral valenciano cuando se compara con España, la evolución de esta variable ha sido bastante positiva en los primeros años de este siglo, pues se ha reducido considerablemente la proporción de asalariados contratados de forma temporal. No obstante, desde 2008 aproximadamente se ha frenado este descenso, manteniéndose todos los años en niveles similares, en torno al 27%. A partir de 2020, año marcado por los efectos de la pandemia, la tasa de temporalidad ha vuelto a reducirse con fuerza, si bien la explicación de esta evolución se encuentra en la destrucción de empleos temporales que trajo consigo la pandemia y todas las medidas restrictivas que la acompañaron, más que en la creación de empleo indefinido y estable.

A nivel sectorial, las mayores reducciones absolutas de la tasa de temporalidad durante el periodo pandémico se han producido en algunos sectores manufactureros, como el de metalurgia y productos metálicos, el de fabricación de maquinaria y equipo, el de fabricación de muebles, el de otros productos minerales no metálicos (que engloba el sector cerámico), así como otras industrias diversas. La tasa de temporalidad en todos ellos se ha reducido más de 10 pp si se compara 2019 (último año completo no afectado por los efectos de la COVID-19) y el periodo pandémico. Por otro lado, algunos sectores considerados esenciales han ampliado su tasa de temporalidad. Es el caso de la sanidad, la industria química, las comunicaciones, la fabricación de equipo eléctrico, electrónico y óptico, etc. También el sector primario ha visto incrementada su tasa de temporalidad considerablemente en este periodo. No obstante, y a pesar de estos aumentos puntuales de la temporalidad en sectores muy concretos, en la mayoría esta se ha reducido, como puede apreciarse si se compara el panel *a* y *b* del gráfico 3.6 y, además, en términos absolutos el número de asalariados con contrato temporal tan solo ha aumentado en cuatro sectores en la región valenciana desde 2019: textil y confección, industria química, sanidad, fabricación de material de transporte y caucho y plástico. Se trata de sectores que en un primer momento tuvieron que aumentar su producción para ayudar a contener la pandemia, a través de la atención de los enfermos o la fabricación de equipos de protección. El número de asalariados con contrato temporal del resto de sectores de actividad se ha reducido con la pandemia, a pesar de que esto no implica necesariamente un descenso de la tasa de temporalidad en todos los casos, como ya se ha comentado.

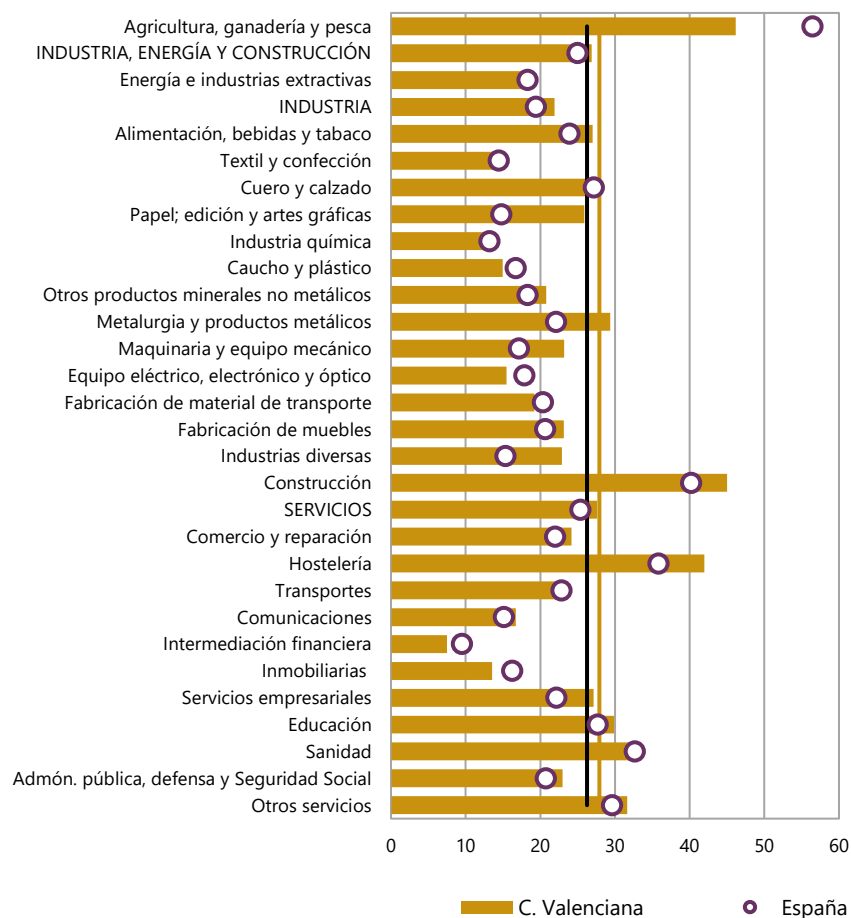
---

<sup>14</sup> En la Comunitat Valenciana la tasa de temporalidad de las mujeres en 2019 se situaba alrededor de un punto por encima de la de los hombres. Sin embargo, en el periodo pandémico, esta distancia ha aumentado hasta alcanzar los

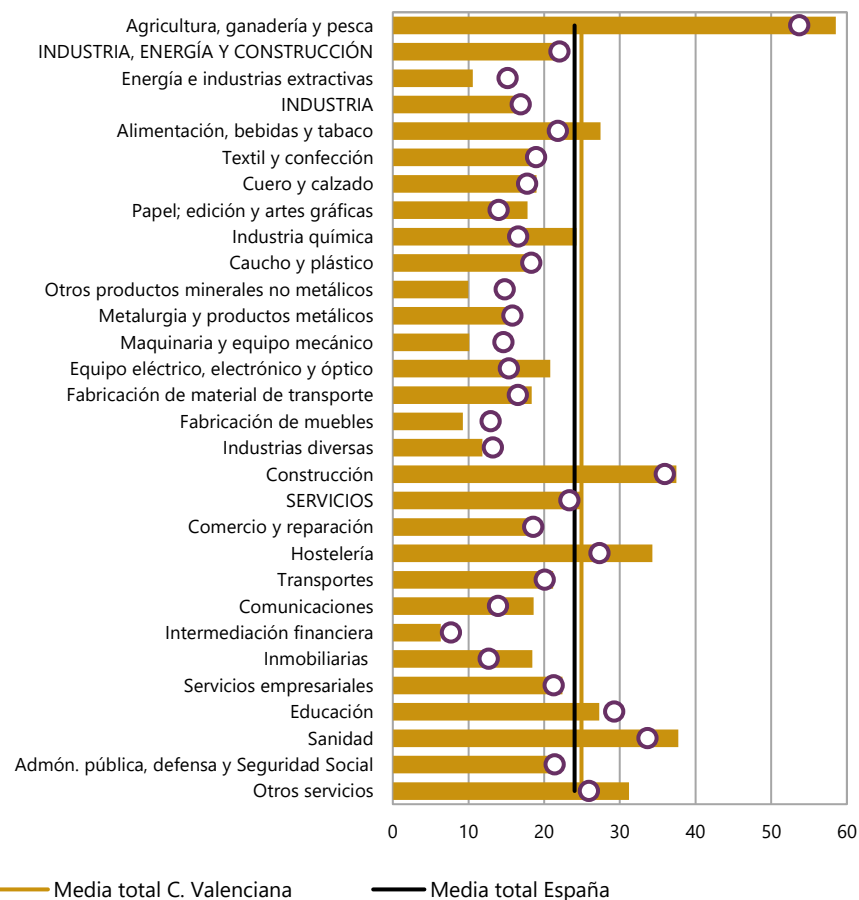
cinco puntos porcentuales. Esta diferencia también se ha ampliado en España, aunque en menor medida (ha pasado de 1,8 a 3,7).

**Gráfico 3.6.** Tasa de temporalidad. Comunitat Valenciana y España, 2019 y periodo pandémico (porcentaje)

a) 2019



b) Periodo pandémico



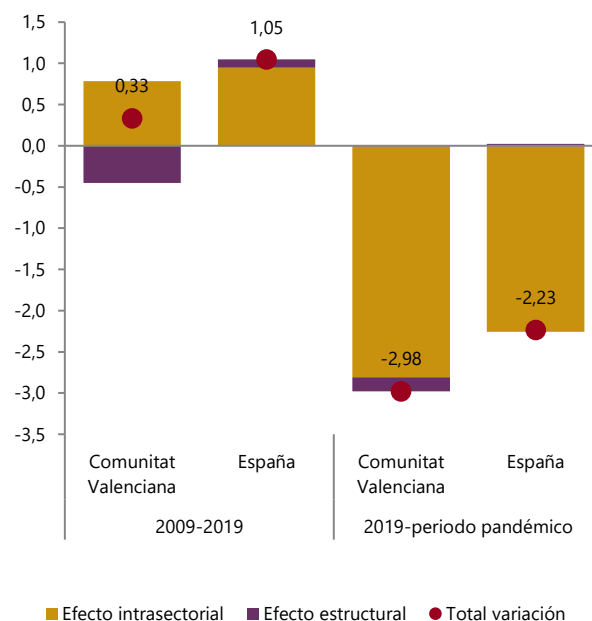
Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021. La tasa de temporalidad se define como el porcentaje de asalariados con contrato temporal sobre el total de asalariados.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

Para diferenciar qué parte de esta mejora se debe a la reducción general de la temporalidad en la totalidad de los sectores o a un cambio de especialización de la economía valenciana hacia sectores con menores tasas de temporalidad, el **gráfico 3.7** muestra los resultados de la aplicación de un análisis *shift-share*, que descompone la variación de la tasa de temporalidad agregada entre dos efectos: el *efecto intrasectorial*, derivado de un menor uso del contrato temporal en general en todos los sectores de la economía, y el *efecto estructural o sectorial*, resultado de un cambio en la especialización de la región hacia sectores con menores tasas de temporalidad o hacia aquellos en los que esta se reduce a mayor velocidad. El ejercicio se ha realizado para la Comunitat Valenciana y España, así como para el periodo 2009-2019, que incluye tanto años de crisis como de recuperación, y para el periodo pandémico. De esta forma, es posible identificar si la pandemia ha supuesto cambios importantes en la tendencia seguida por la tasa de temporalidad en la última década a nivel sectorial.<sup>15</sup>

Como se observa, la mayor parte de las variaciones en este ámbito en el caso de la Comunitat Valenciana se deben al efecto intrasectorial, es decir, a los cambios que se producen en todos los sectores de actividad en general. En el caso de la economía española se obtiene el mismo resultado. Así entre 2009 y 2019, el ligero aumento de la tasa de temporalidad (de 0,33 pp en la Comunitat Valenciana y de 1,05 pp en España) se debió principalmente al efecto intrasectorial, es decir a cambios internos en la organización del trabajo de todos los sectores, que recurrieron en mayor medida a contratos temporales, mientras que los cambios en la especialización productiva fueron menos importantes, y en el caso de la Comunitat Valenciana presentaron además el signo contrario, lo que significa que el cambio estructural se dirigió hacia sectores con menores tasas de temporalidad.

**Gráfico 3.7.** Análisis *shift-share* de la variación de la tasa de temporalidad. Comunitat Valenciana y España (puntos porcentuales)



Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021. La tasa de temporalidad se define como el porcentaje de asalariados con contrato temporal sobre el total de asalariados.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

Entre 2019 y el periodo pandémico, la variación de la tasa de temporalidad es la contraria respecto del periodo anterior, reduciéndose casi tres puntos porcentuales en la Comunitat Valenciana y 2,23 en España y siendo el efecto intrasectorial el principal responsable de este comportamiento. En este periodo, casi el 95% de la reducción de la tasa de temporalidad se debe a mejoras en esta dimensión en el conjunto del mercado laboral valenciano, mientras que solo el restante 5% procede de cambios en la especialización productiva. En el caso de España, el efecto intrasectorial es incluso más importante, siendo el efecto estructural despreciable. Sin embargo, hay que tener en cuenta que estos resultados se ven influidos en parte por la desagregación sectorial disponible. Si esta fuera más detallada, es posible que el efecto estructural jugara un papel más importante. Aun así, parece evidente que la

<sup>15</sup> Hay que tener en cuenta al observar el gráfico 3.7 que el periodo 2009-2019 muestra la variación en puntos porcentuales acumulada durante esos diez años, mientras que la

variación 2019-periodo pandémico corresponde a la variación acumulada en únicamente seis trimestres, desde 2019 hasta el segundo trimestre de 2021.

reducción de la temporalidad que se ha producido desde la llegada de la pandemia ha afectado a todos los sectores de actividad, tanto en la Comunitat Valenciana como en España. Habrá que esperar a disponer de datos más recientes y a superar por completo la pandemia para saber si este cambio se mantiene o con la reactivación de la economía vuelve a subir la tasa de temporalidad, como ya ha ocurrido otras veces.

En conclusión, podemos decir que la tasa de temporalidad de la Comunitat Valenciana se sitúa por encima de la española en la mayor parte de los sectores productivos, aunque en los últimos años se observa cierta convergencia hacia la media nacional. Los sectores con mayor proporción de contratos temporales suelen ser sectores con cierta importancia relativa en la región, como la hostelería, la construcción o algunos servicios como la educación y la sanidad, lo que no ayuda a reducir la tasa de temporalidad agregada. Con la entrada en escena de la COVID-19 sí se observa una reducción más decidida de la tasa de temporalidad en la mayor parte de los sectores productivos, si bien esta se ha producido por la destrucción de contratos temporales y no por el paso de estos a contratos indefinidos, como sería deseable. Cambios en la regulación del mercado laboral encaminados a fomentar los contratos indefinidos serían aconsejables para dotar de mayor estabilidad al empleo nuevo que se genere a partir de ahora y apoyar las inversiones en capital humano específico de las empresas o de los puestos de trabajo, un activo intangible que cada vez está cobrando mayor importancia a la hora de afrontar los nuevos retos a los que se enfrentan las empresas españolas y valencianas (Mas y Quesada [dirs.] 2019), como la necesidad de mejorar los niveles de productividad y competitividad, la transición digital, la incorporación de nuevas tecnologías más respetuosas con el medio ambiente, etc.

### 3.2.2. Nivel de estudios

El nivel de formación de los ocupados es una variable clave para asegurar la calidad del empleo, ya que esta se asocia principalmente a niveles educativos altos. En general, la población más formada tiene acceso a mejores puestos de

trabajo, ocupaciones más cualificadas, salarios más altos, mayor estabilidad del empleo, etc. Por otro lado, como muestra la información estadística disponible, durante la Gran Recesión los trabajadores con mayores niveles educativos fueron los que más resiliencia mostraron frente a la intensa destrucción de empleo de esos años (Serrano y Soler 2015). Y, además, una mayor proporción de ocupados con niveles educativos elevados se asocia en general a mayores niveles de productividad y un mayor aprovechamiento de las nuevas tecnologías (Hernández y Serrano 2012). Por todas estas razones, a la hora de analizar la calidad del empleo por sectores, resulta imprescindible fijarse en el nivel educativo de sus trabajadores.

En el caso de la Comunitat Valenciana, el **gráfico 3.8** muestra la proporción de los ocupados de cada sector que tiene estudios superiores (definidos como FP superior o estudios universitarios). El gráfico también muestra la media de la economía valenciana, así como la misma información para España. La información se ofrece para el año 2019 y para el que hemos denominado periodo pandémico, que cubre desde el segundo trimestre de 2020 al segundo de 2021. Como se aprecia, existen notables diferencias por sectores, tanto en la Comunitat Valenciana como en España, que se mantienen en los dos periodos representados. El sector de la educación es el que mayor proporción de ocupados con estudios superiores presenta, casi un 90%. Le siguen los sectores de comunicaciones, de intermediación financiera y de sanidad, tanto en la Comunitat Valenciana como en España. En general, los sectores de servicios concentran una mayor proporción de ocupados con estudios superiores que las manufacturas, con la única excepción de algunos sectores relacionados con las nuevas tecnologías, como el de fabricación de equipo eléctrico, electrónico y óptico, que sobresale respecto de la media sectorial. Esta media es algo más elevada en España que en la Comunitat Valenciana (46,1% en España frente a 43,5% en la Comunitat Valenciana durante el periodo pandémico y 43,9% frente a 40,6% en 2019), lo que supone una desventaja para la región en términos de calidad de los empleos. Esta desventaja se acentúa en los

sectores manufactureros, en los que el empleo valenciano tiene una formación menor que en el resto de España.

La pandemia, y los ajustes que ha comportado en el mercado laboral, ha hecho que tanto en España como en la Comunitat Valenciana los ocupados con mayores niveles de estudios hayan aumentado su peso en el total. De nuevo, se observa que este tipo de empleo soporta mejor los periodos de crisis y se ve menos afectado por episodios de destrucción de empleo. De hecho, el aumento del peso de estos trabajadores más formados se debe principalmente a la destrucción de empleo en el grupo de trabajadores con niveles de estudios básicos. Los sectores en los que más ha aumentado el peso de los ocupados con estudios superiores en la Comunitat Valenciana son los de caucho y plástico, cuero y calzado, textil y confección, industrias diversas, transportes, servicios inmobiliarios y servicios empresariales, aunque en algunos casos esta evolución se debe a la destrucción de empleos de trabajadores poco formados.

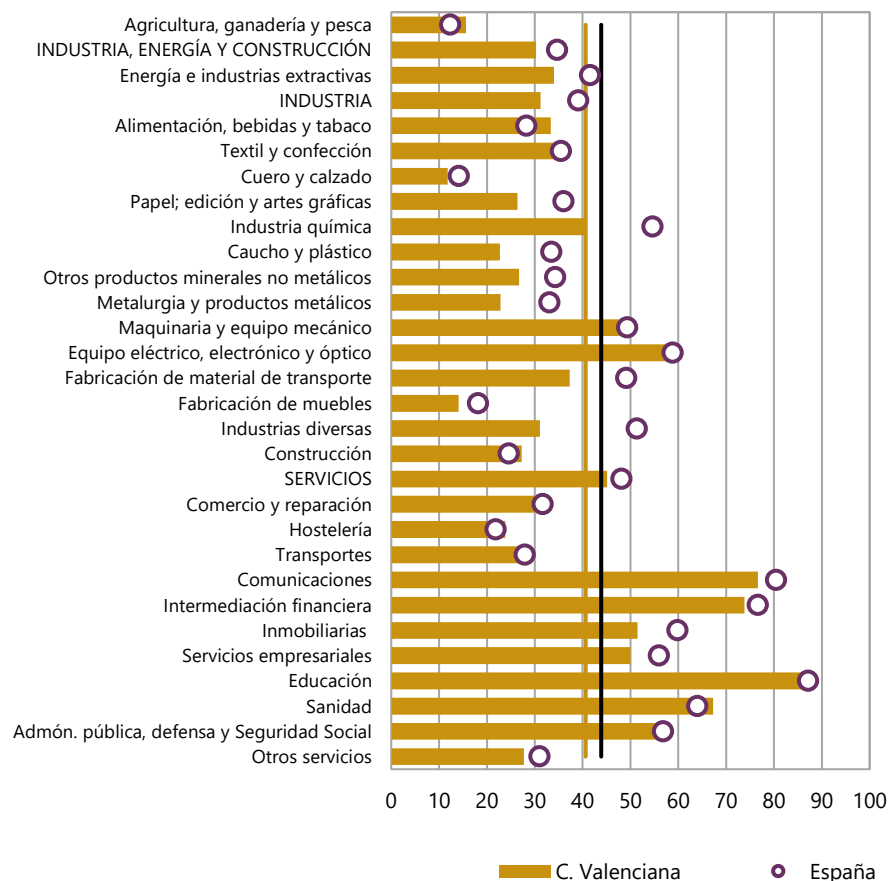
El crecimiento de la proporción de ocupados con estudios superiores ha sido una constante en las últimas décadas en España y también en la Comunitat Valenciana. Además, como se ha visto, esta tendencia no se ha roto por la aparición de la COVID-19. Tal y como se hizo con la tasa de temporalidad, es posible también en este caso preguntarse si la evolución creciente de la proporción de ocupados con estudios superiores se debe a que estos se han ido incorporando a todos los sectores productivos en general, extendiéndose su uso en el conjunto de la economía, o si su peso ha aumentado porque la Comunitat Valenciana ha ido cambiando su estructura productiva hacia los sectores más intensivos en el uso de este tipo de mano de obra más formada. Para averiguarlo es posible recurrir al análisis *shift-share*, cuyos resultados se muestran en el **gráfico 3.9**. Como se aprecia, el efecto intrasectorial (la incorporación de los ocupados con estudios superiores a todos los sectores productivos) pesa más que el estructural (el cambio de especialización hacia sectores más intensivos en mano de obra más formada) todos los años y tanto en la

Comunitat Valenciana como en España. Esto significa que el aumento de la proporción que suponen los ocupados con estudios superiores se debe principalmente a que todos los sectores de actividad han apostado por ellos. Y esta apuesta ha sido especialmente clara en momentos de crisis, como la Gran Recesión, y también ahora, con la pandemia. Sin embargo, si se comparan los resultados para el periodo 2009-2019 (cuya variación es mucho mayor porque acumula la de 10 años) y para el que va de 2019 al periodo de pandemia, se observa cómo el efecto estructural ha adquirido más importancia en este último caso. Según este resultado, la irrupción en escena de la COVID-19 ha hecho que el cambio estructural hacia sectores más intensivos en el uso de mano de obra más cualificada juegue un papel más importante en el aumento del peso del empleo con niveles de formación más elevados.

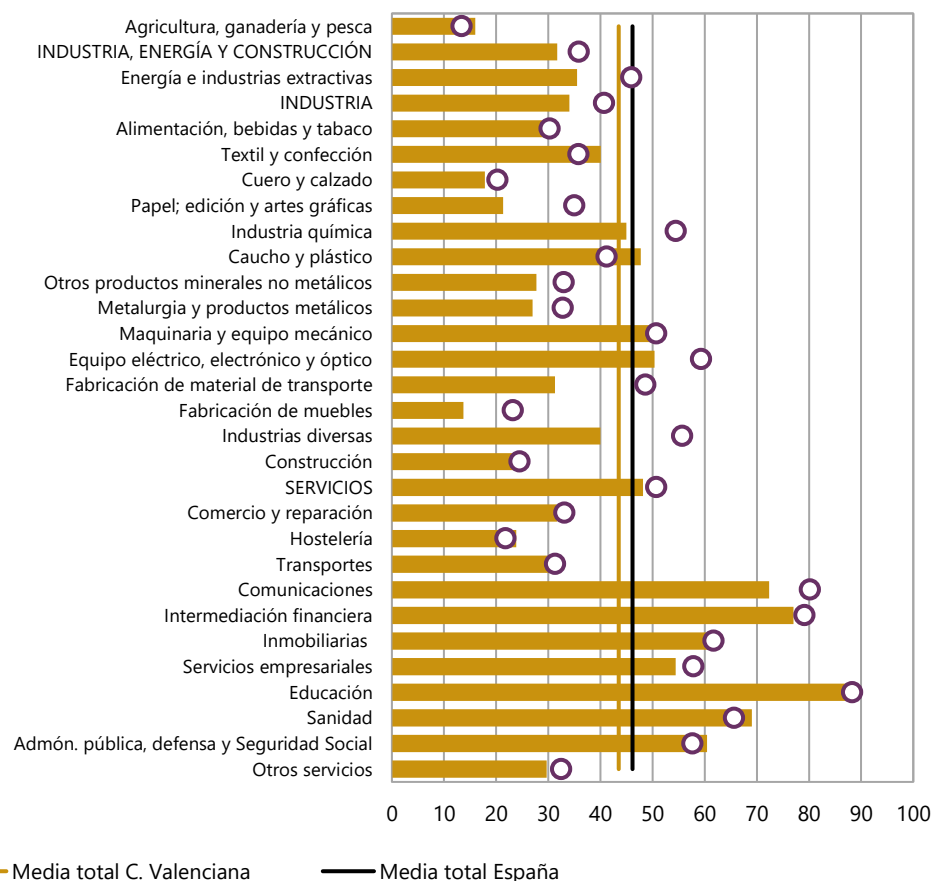
A modo de resumen, la situación de la Comunitat Valenciana es algo peor que la de España en términos del nivel de formación de la población ocupada, y este resultado se repite para la mayor parte de los sectores de actividad, lo que supone una desventaja para aumentar la calidad del empleo generado en la región. Sin embargo, la buena noticia es que en la mayor parte de los sectores la participación de los ocupados más formados ha crecido en las últimas décadas y no se ha frenado ni siquiera como consecuencia de la llegada de la pandemia. Además, su participación se ha ido ampliando en la mayor parte de los sectores de actividad. De hecho, esta expansión transversal es la principal responsable del aumento del peso global de los ocupados con estudios superiores, como se deriva del análisis *shift-share* realizado.

**Gráfico 3.8.** Ocupados con estudios superiores (FP superior y universitarios). Comunitat Valenciana y España, 2019 y periodo pandémico (porcentaje sobre el total)

a) 2019



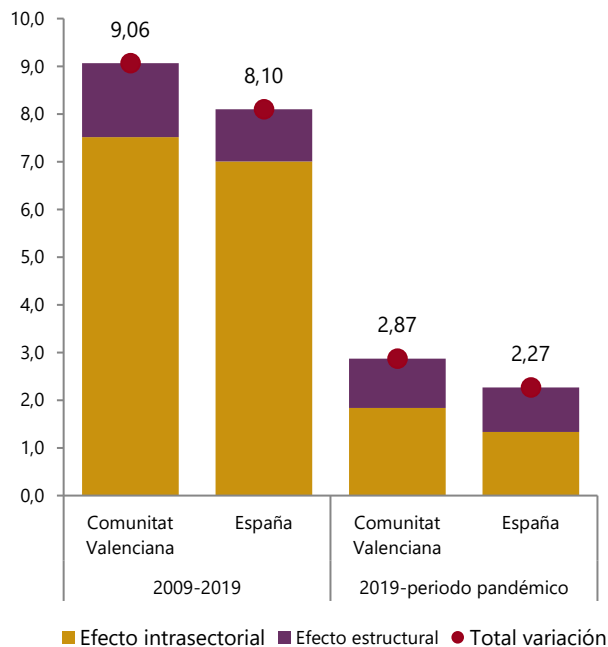
b) Periodo pandémico



Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

**Gráfico 3.9.** Análisis *shift-share* de la variación del peso de los ocupados con estudios superiores (FP superior y universitarios). Comunitat Valenciana y España (puntos porcentuales)



Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

### 3.2.3. Cualificación de las ocupaciones

Además del nivel de formación de los ocupados, a la hora de estudiar la calidad del empleo resulta muy relevante el análisis de las ocupaciones que estos ocupan. En concreto, es importante analizar el grado de cualificación de las ocupaciones y que este se ajuste a las capacidades de los ocupados. En este sentido, las ocupaciones más cualificadas o de mayor nivel suelen asociarse a una mayor calidad del empleo, mientras que las de baja cualificación suelen incluir trabajos repetitivos, manuales y que no requieren formación específica. Por tanto, si el objetivo es aumentar la calidad del empleo, es necesario apoyar la generación de puestos de trabajo que puedan clasificarse como de alta cualificación, pues este tipo de ocupaciones son las que aglutinan las tareas de más alto valor añadido y, por tanto, con mayor capacidad de generar riqueza en los territorios.

Lógicamente, ello requiere aumentar el nivel de cualificación de la población ocupada, con el objetivo de reducir el porcentaje de población con estudios básicos.

En la Comunitat Valenciana los ocupados en ocupaciones de alta cualificación<sup>16</sup> suponían en 2019 el 30,5% del total, una cifra algo inferior a la media española, 33,4%. Con la llegada de la pandemia, al igual que en el caso de los ocupados más formados, también los que tenían una ocupación cualificada han resistido mejor sus efectos negativos, aumentando el peso de los mismos tanto en España como en la Comunitat Valenciana en este periodo.

La información por sectores, que puede verse en el **gráfico 3.10**, permite comprobar cómo, de nuevo, son los servicios los que presentan una mayor proporción de trabajadores en este tipo de ocupaciones más cualificadas, especialmente algunos sectores que ya destacaban también por su elevada proporción de ocupados con estudios superiores (véase apartado 3.2.2): educación, comunicaciones, intermediación financiera, servicios inmobiliarios, sanidad y servicios empresariales. Dado que estos sectores se caracterizan por tener una mayor participación de las mujeres, éstas presentan cierta ventaja en el grupo de ocupados de alta cualificación respecto a los hombres. Dentro de las manufacturas tan solo destacan el de fabricación de equipo eléctrico, electrónico y óptico y la industria química, mientras que el peso de estas ocupaciones es menor en la construcción, y especialmente en el sector primario. Estos resultados se repiten tanto en el caso de la Comunitat Valenciana como de España. Aunque existen algunas diferencias, parece que son las características propias de cada sector las que determinan el mayor o menor peso de las ocupaciones más cualificadas.

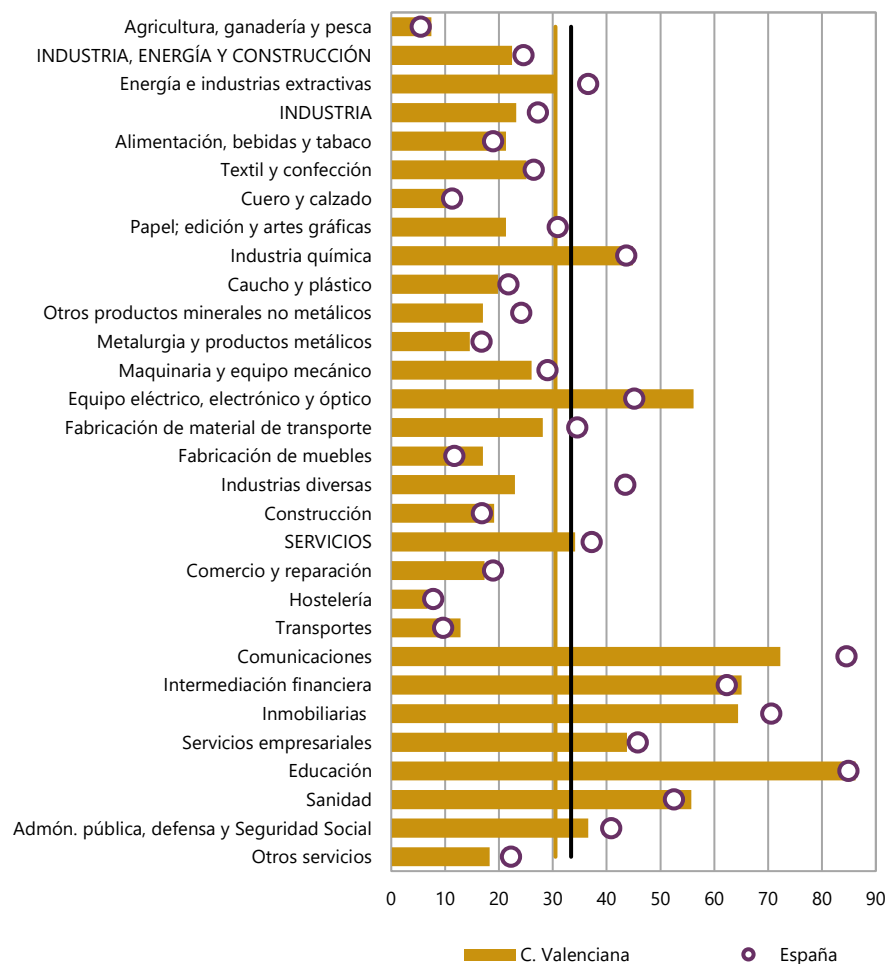
<sup>16</sup> Las ocupaciones de alta cualificación incluyen las categorías 1 a 3 de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO):

1. Directores y gerentes; 2. Profesionales científicos e intelectuales; y 3. Técnicos y profesionales de nivel medio.

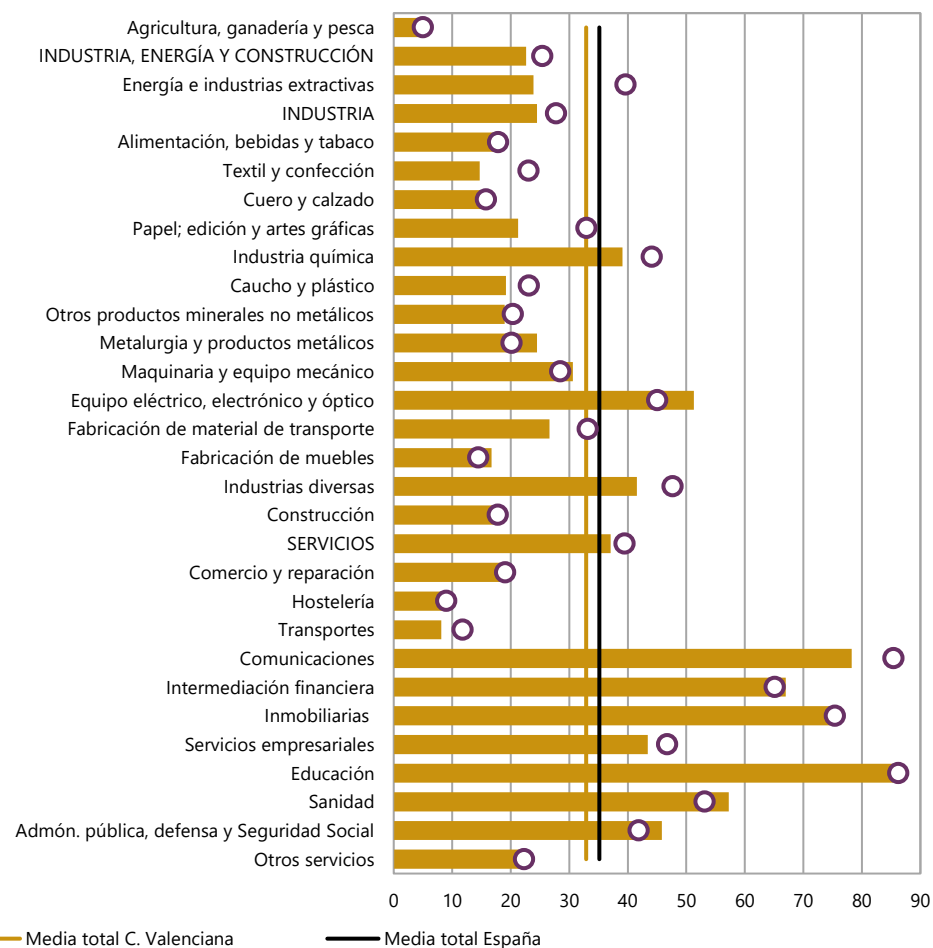


**Gráfico 3.10.** Ocupados en ocupaciones de alta cualificación. Comunitat Valenciana y España, 2019 y periodo pandémico (porcentaje sobre el total)

a) 2019



b) Periodo pandémico



Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021. Las ocupaciones de alta cualificación comprenden los grupos 1 a 3 de la CNO.

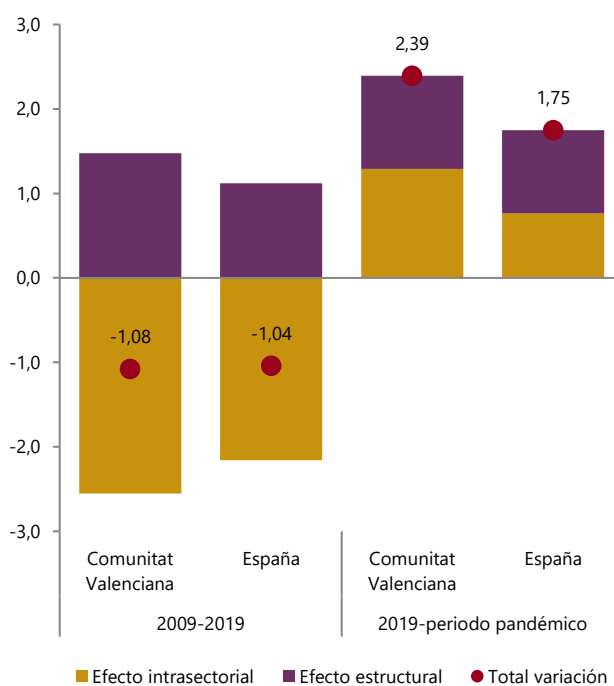
Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

Si se compara 2019 y el periodo pandémico se observa cierto aumento del peso de los ocupados en este tipo de ocupaciones, especialmente en los sectores de servicios. Lo contrario ocurre con los sectores industriales, que en su mayoría reducen el peso de las ocupaciones más cualificadas. Dicha reducción también se observa en España, lo que no es una buena noticia de cara a mejorar la calidad del empleo manufacturero, pues puede conllevar una especialización de este sector en tareas poco cualificadas y, por consiguiente, con menor capacidad de generar valor añadido. También puede tener consecuencias por el mayor impacto que la digitalización puede tener sobre estos empleados en ocupaciones de cualificación baja o media, concentradas en tareas más rutinarias y automatizables (Pérez *et al.* 2020). En todo caso, habrá que esperar a disponer de información más actualizada para ver si esta tendencia es pasajera o se mantiene en el futuro.

En cualquier caso, a nivel agregado la proporción de ocupados en ocupaciones de alta cualificación se ha reducido ligeramente en la Comunitat Valenciana y España en el periodo comprendido entre 2009 y 2019, previo a la pandemia, mientras que en este último periodo el peso de estas ocupaciones ha repuntado, gracias principalmente a la evolución de los servicios. Si de nuevo se aplica un análisis *shift-share* para descomponer estas variaciones (**gráfico 3.11**), se observa que en los años previos a la pandemia la pérdida de peso de las ocupaciones más cualificadas se debió al efecto intrasectorial, es decir, al comportamiento de todos los sectores, mientras que el efecto estructural, que recoge la variación derivada de cambios en la estructura productiva, jugó en sentido contrario, aunque su peso fue menor. Sin embargo, durante el periodo pandémico parece que el efecto estructural ha adquirido más importancia (en España es incluso mayor que el efecto intraindustrial), lo que indicaría que el aumento del peso de las ocupaciones más cualificadas se ha basado en mayor medida que en los años anteriores en un cambio de especialización hacia aquellos sectores en los que este tipo de ocupaciones son más importantes, como son los servicios.

Vale la pena destacar que el aumento del peso de las ocupaciones más cualificadas durante el periodo pandémico (y tomando como referencia 2019) es mayor en la Comunitat Valenciana que en España y, además, en este caso el efecto intrasectorial es mayor, lo que indicaría que este tipo de ocupaciones están adquiriendo más importancia en todos los sectores de actividad. Esta es una buena noticia, sobre todo teniendo en cuenta la situación relativamente peor de la región respecto al resto de España en este ámbito.

**Gráfico 3.11.** Análisis *shift-share* de la variación del peso de las ocupaciones de alta cualificación. Comunitat Valenciana y España (puntos porcentuales)



Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021. Las ocupaciones de alta cualificación comprenden los grupos 1 a 3 de la CNO.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

### 3.2.4. Subempleo

La existencia de subempleo también es determinante para valorar la calidad del empleo en un territorio. Existen distintas definiciones de subempleo. Una de ellas es la insuficiencia de horas de trabajo. Si un trabajador, a pesar de estar empleado, trabaja menos horas que las que desearía trabajar en un trabajo alternativo para el que está disponible puede clasificarse como subempleado o en situación de subempleo.<sup>17</sup> Evidentemente la existencia de un gran número de ocupados en esta situación es un indicador de falta de calidad del empleo.

En 2019 el 10,6% de los ocupados de la Comunitat Valenciana se encontraban en esta situación, un porcentaje superior al de España, situado en el 8,8% (**gráfico 3.12**). Con la pandemia este problema se ha acentuado ligeramente, llegando a representar el subempleo un 11,2% (9,3% en España). Normalmente en las etapas de crisis el subempleo suele aumentar pues se reducen las necesidades de trabajo de las empresas como reflejo de la menor demanda de productos y la reducción de la producción. En este sentido, no es de extrañar que haya aumentado con la crisis pandémica.

Por otro lado, también existen otros factores que determinan la intensidad del subempleo, además del ciclo económico. Entre ellos está la especialización sectorial, pues este tipo de problema se produce en mayor medida en determinados sectores. El gráfico 3.12 muestra que esos sectores en los que el subempleo es mayor son el agregado de otros servicios (incluye servicios recreativos, deportivos, culturales personales, a los hogares, etc.), la hostelería, la agricultura, ganadería y pesca, los servicios empresariales y la fabricación de cuero y calzado. Estos son los sectores con mayor peso del subempleo tanto en España como en la Comunitat Valenciana, aunque en el caso de esta última el porcentaje es siempre superior.

Este hecho junto con la mayor especialización de la Comunitat Valenciana en algunos de estos sectores hace que el peso del subempleo a nivel agregado en la región sea mayor que en España. Además, el subempleo afecta en mayor medida a los sectores de servicios, que en los aspectos analizados hasta ahora mostraban una situación mejor que los sectores industriales.

Si se compara el 2019 con el periodo pandémico, mientras en España las variaciones son bastante modestas, en el caso de la Comunitat Valenciana estas son más acusadas, mostrando una mayor sensibilidad al ciclo económico. Además, con la pandemia se trunca la tendencia de los últimos años a la reducción del subempleo. Los sectores que más aumentan el nivel de subempleo por insuficiencia de horas son los de fabricación de muebles, construcción, industrias diversas, industria textil y de la confección y la hostelería. No obstante, hay que decir que este también se reduce con fuerza en algunos sectores, como agricultura, ganadería y pesca y energía e industrias extractivas. Sin embargo, se trata de sectores con un peso reducido en el empleo valenciano.

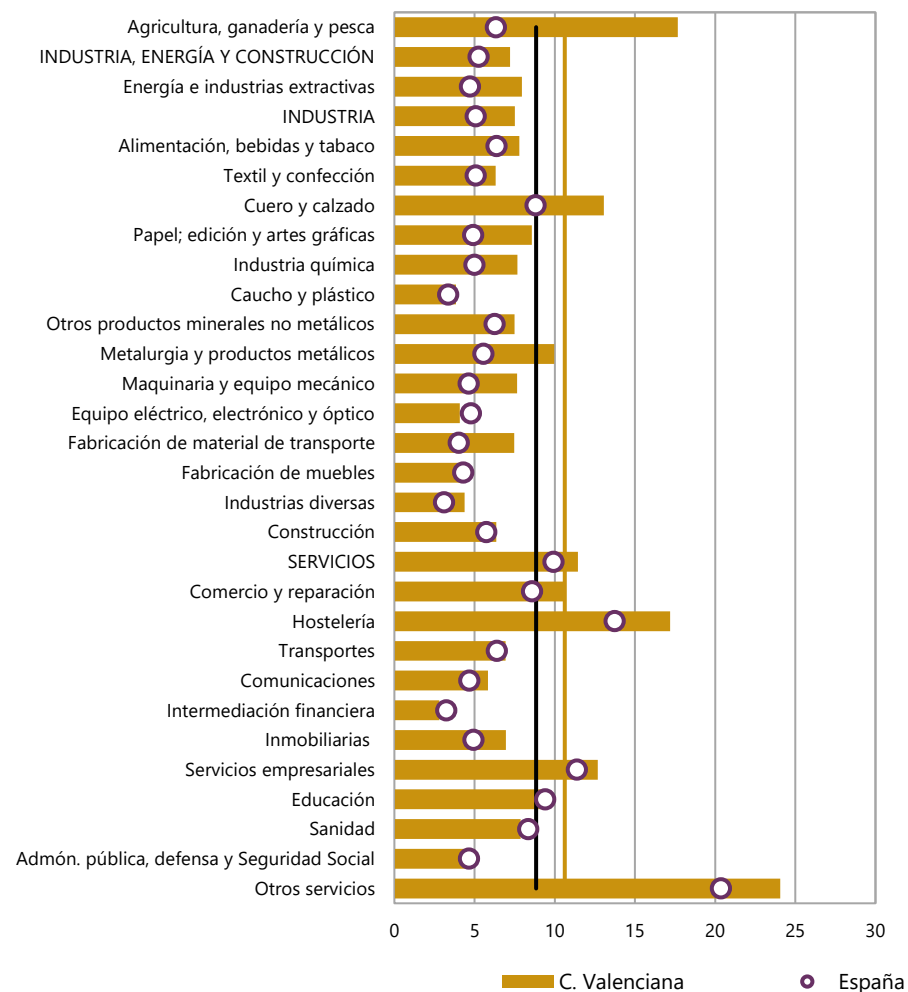
---

<sup>17</sup> En particular, en la EPA, 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

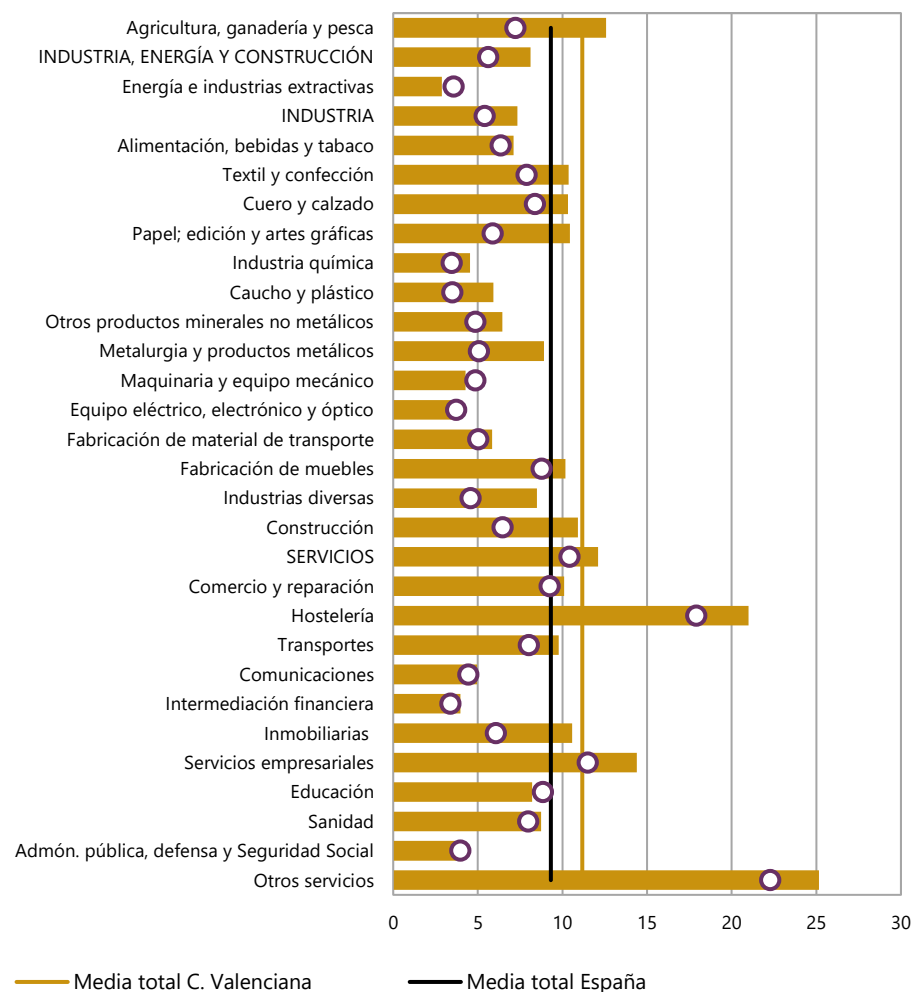
efectivas trabajadas en la semana de referencia, tanto en el empleo principal como en el posible empleo secundario, sean inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo de la rama de actividad en la que el subempleado tiene su empleo principal.

**Gráfico 3.12.** Subempleo (por insuficiencia de horas). Comunitat Valenciana y España, 2019 y periodo pandémico (porcentaje sobre el total)

a) 2019



b) Periodo pandémico

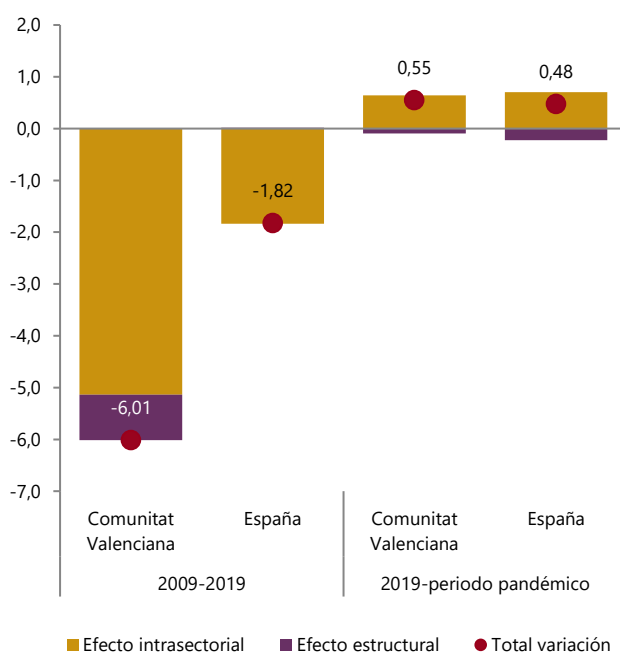


Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

A nivel agregado, si se descompone la variación del peso del subempleo entre el efecto intrasectorial y sectorial (**gráfico 3.13**), se observa que tanto en la etapa previa a la pandemia de reducción del mismo, como en la etapa que se inicia en 2019 y abarca hasta el segundo trimestre de 2021, de aumento del subempleo, es el efecto intrasectorial el principal responsable de la evolución de esta categoría de la calidad del empleo, tanto en la Comunitat Valenciana como en España. Esto significa que el subempleo aumenta o disminuye en todos los sectores de forma global y es este comportamiento el que determina la evolución agregada, mientras que los cambios en la especialización productiva hacia sectores con menores porcentajes de subempleo son poco relevantes. No obstante, vale la pena destacar que el efecto estructural siempre es negativo o poco significativo, es decir, los cambios en la especialización sectorial juegan a favor de la reducción del subempleo, mientras que el efecto intrasectorial cambia de signo con el ciclo económico. Este hecho indicaría que el incremento del subempleo por insuficiencia se produce sobre todo en los periodos recesivos y afecta a casi todos los sectores productivos, haciendo que aumente el peso de este en la economía. Hay que tener en cuenta, no obstante, que la posibilidad de ajustar el volumen de empleo utilizando el número de horas trabajadas puede ser un mecanismo que aporte flexibilidad al mercado de trabajo en determinadas situaciones de recesión económica, evitando aumentar las cifras de desempleo, aunque su existencia en periodos expansivos se asocie a una falta de calidad del empleo. En ambos casos, la situación de la Comunitat Valenciana es peor que la del resto de España en la mayor parte de las actividades productivas.

**Gráfico 3.13.** Análisis shift-share de la variación del peso del subempleo (por insuficiencia de horas). Comunitat Valenciana y España (puntos porcentuales)



Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

### 3.2.5. Parcialidad

La existencia de contratos de trabajo a tiempo parcial no tiene por qué ser negativa a priori, pues este tipo de relaciones laborales puede dotar al mercado de trabajo de mayor flexibilidad y puede permitir a determinados colectivos una mejor conciliación de la vida laboral y la familiar. Sin embargo, si los contratos a tiempo parcial se imponen y son aceptados por los trabajadores de forma involuntaria, porque no disponen de alternativas a tiempo completo, pueden afectar negativamente a la calidad del empleo.

En general, en la Comunitat Valenciana el empleo parcial involuntario ha perdido peso desde 2014, año en el que se inicia la recuperación tras la Gran Recesión, y lo mismo ha ocurrido en España (al contrario de lo que sucedió en los años previos de crisis económica). La mayor parte del empleo generado en estos años ha sido a tiempo completo, lo que podría interpretarse como una mejora de su calidad. Además, la pandemia no ha cambiado

esta tendencia y el peso de los ocupados a jornada parcial de forma involuntaria ha seguido bajando en 2020 y lo que llevamos de 2021.

En la Comunitat Valenciana, el peso de los ocupados que tienen de forma indeseada un contrato a tiempo parcial es algo superior al que estos ocupados tienen en el conjunto del país, aunque la diferencia no es muy acusada en la actualidad (7,7% en la Comunitat Valenciana frente a 7,3% en España en el periodo pandémico). En este caso, son los sectores de servicios los que más recurren a este tipo de contratos, y concretamente, algunos sectores de especial importancia en la región valenciana, como los otros servicios y la hostelería (**gráfico 3.14**). En el primero los ocupados a tiempo parcial de forma involuntaria suponen más del 20% del total y en el segundo más del 15%. Ambos sectores son los que presentan un mayor porcentaje de ocupados a tiempo parcial (de forma voluntaria e involuntaria): alrededor de un 40% en los otros servicios y de un 30% en la hostelería, tanto en la Comunitat Valenciana, como en España.

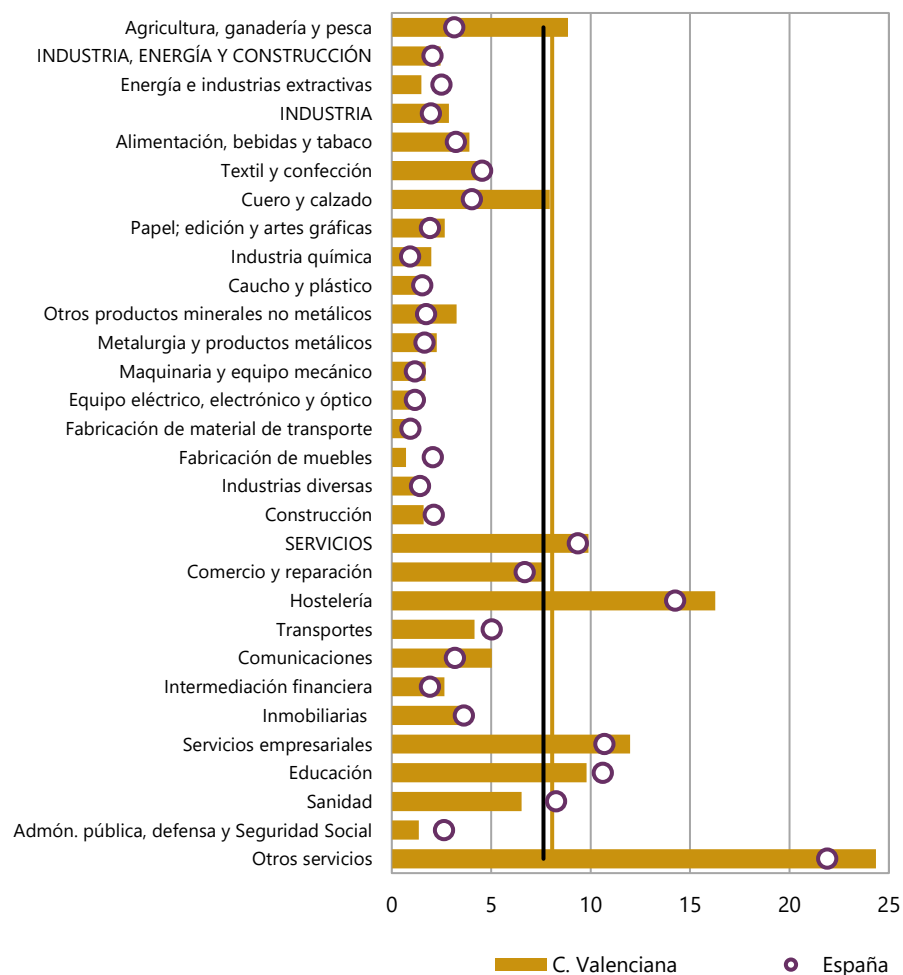
Los efectos de la pandemia han sido diversos dependiendo del sector considerado. En algunos, como la construcción o los transportes el peso de los contratos a tiempo parcial indeseados ha aumentado (más de 2 pp), mientras que en otros se ha reducido, como es el caso del sector primario, los otros productos minerales no metálicos, la fabricación de cuero y calzado, la industria textil y de la confección, y entre los servicios, las comunicaciones o la educación (entre 2 y 3 pp), por lo que no es posible hablar de tendencias generales. Sin embargo, como ya se ha comentado, a nivel agregado, el empleo a tiempo parcial indeseado se ha reducido ligeramente durante la pandemia. Si la reducción que ha tenido lugar en el periodo pandémico se descompone entre el efecto intrasectorial y el estructural, como ya se ha hecho en apartados anteriores, en el caso de la Comunitat Valenciana es el primero el que explica la mayor parte de esta reducción (casi el 90% de la misma), siendo la contribución del cambio estructural poco importante. Este resultado contrasta con el que se obtiene al realizar el mismo ejercicio para el caso español. En ese caso, es el efecto

estructural el más importante, es decir, en España la clave para reducir el peso del empleo a tiempo parcial involuntario ha sido el cambio de especialización hacia sectores en los que este tipo de empleo tiene menos peso o tiende a reducirse más rápidamente, mientras que en la Comunitat Valenciana, la reducción del peso de este colectivo ha venido determinado por la reducción del mismo en todos los sectores de actividad en general.

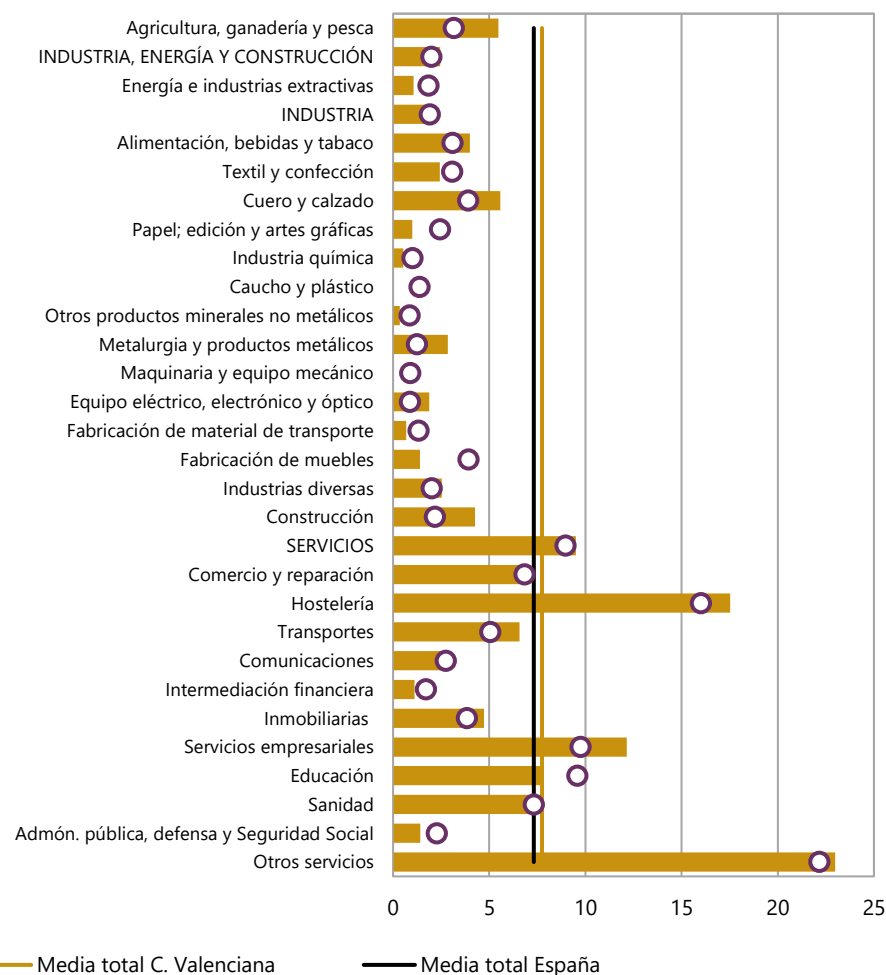
Si estos resultados se comparan con los del periodo 2009-2019, en el que el peso de los ocupados con jornada parcial involuntaria creció tanto en España como en la Comunitat Valenciana (dicho periodo incluye no solo los años de recuperación sino también los de la crisis económica previa), el efecto intrasectorial es el que explica la mayor parte de esta variación, tanto en la Comunitat Valenciana como en España (**gráfico 3.15**). Conviene comentar que el resultado hubiera sido de reducción del peso de los ocupados a tiempo parcial de forma involuntaria si solo se hubieran tenido en cuenta los años comprendidos entre 2014 y 2018, años ya de recuperación tras la Gran Recesión, que tuvo efectos muy negativos sobre el mercado de trabajo. Desde entonces, parece que la tendencia es a que este colectivo pierda importancia y los ocupados que se decanten por una jornada a tiempo parcial lo hagan voluntariamente, lo que supone una mejora en la calidad del empleo. A nivel sectorial, los dos sectores con peor situación serían el de otros servicios y hostelero, por lo que tal vez sería adecuado centrar los esfuerzos en este ámbito en estos dos sectores que, además, tienen destacada importancia en el empleo de la Comunitat Valenciana, dada la especialización productiva de la región.

**Gráfico 3.14.** Ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria. Comunitat Valenciana y España, 2019 y periodo pandémico (porcentaje sobre el total)

a) 2019



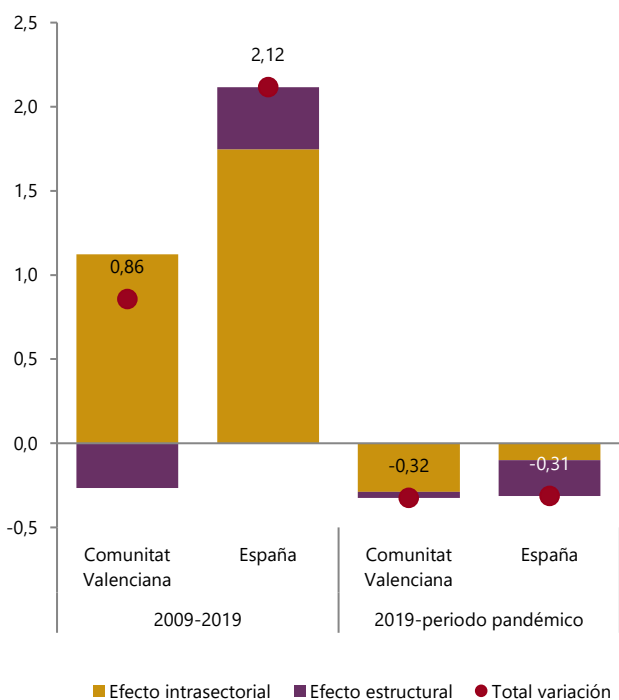
b) Periodo pandémico



Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

**Gráfico 3.15.** Análisis *shift-share* de la variación del peso de los ocupados a tiempo parcial de manera involuntaria. C. Valenciana y España (puntos porcentuales)



Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

### 3.2.6. Salario

El salario es una de las variables más importantes a la hora de analizar la calidad del trabajo, así como el nivel de bienestar de los trabajadores, ya que representa la renta de la que dispone el trabajador para satisfacer sus necesidades, tanto básicas como complementarias. Al mismo tiempo, también es un indicador de la aportación del factor trabajo a la generación de valor añadido en la economía, reflejando su productividad, en la línea de la teoría del capital humano.

Los últimos datos disponibles de salarios desagregados sectorialmente para la Comunitat Valenciana corresponden a la última Encuesta de

Estructura Salarial (EES),<sup>18</sup> referida a 2018. Lamentablemente, no se dispone de información regional más actualizada con el detalle sectorial que se está utilizando a lo largo de este informe, por lo que no es posible analizar el impacto de la pandemia sobre la evolución de cada sector. Por otro lado, la EES tampoco ofrece información sobre los salarios del sector de la agricultura, ganadería y pesca, por lo que este se queda fuera del análisis llevado a cabo en este apartado.

El **gráfico 3.16** muestra los distintos salarios por hora en 2018 en los distintos sectores de actividad, en la Comunitat Valenciana y en España, así como el promedio del total de la economía (excluyendo el sector primario, para el que la EES no ofrece información). En general, los salarios por hora son algo más bajos en la Comunitat Valenciana que en el resto de España (11,1 euros por hora en la Comunitat Valenciana frente a 12 euros en España).

Los sectores con mayores salarios suelen ser de servicios. En la Comunitat Valenciana y también en España destaca el sector de la intermediación financiera, con un salario por hora que casi duplica la media de la economía. En el caso de la Comunitat Valenciana, le siguen a cierta distancia los salarios de los servicios educativos, sanitarios y de la Administración pública, defensa y Seguridad Social. Llama la atención que sean los sectores relacionados con la actividad del sector público los que presenten los mayores salarios, algo que no sucede de forma tan clara en España, donde otros sectores como la fabricación de material de transporte, los energéticos y extractivos, la industria química o las comunicaciones muestran salarios más elevados. Este hecho refleja la menor capacidad del sector privado de la región para crear puestos de trabajo de calidad en términos salariales, aunque hay que tener en cuenta que un salario elevado se encuentra correlacionado con otras características ya analizadas en otros apartados, como un nivel de cualificación

<sup>18</sup> La Encuesta de Estructura Salarial (EES) es cuatrienal y en ella el INE recoge información sobre los salarios de trabajadores individuales, así como una gran cantidad de variables como son la edad, los estudios, la antigüedad en la empresa, el tipo de contrato y el sexo. Adicionalmente, el INE publica con una periodicidad anual la Encuesta Anual de Estructura

Salarial (EAES). Se trata de una encuesta más sencilla, que no ofrece tanto detalle, pero aprovecha la información de los registros administrativos de la Seguridad Social y la Agencia Tributaria para estimar la evolución de algunas de las variables incluidas en la EES.

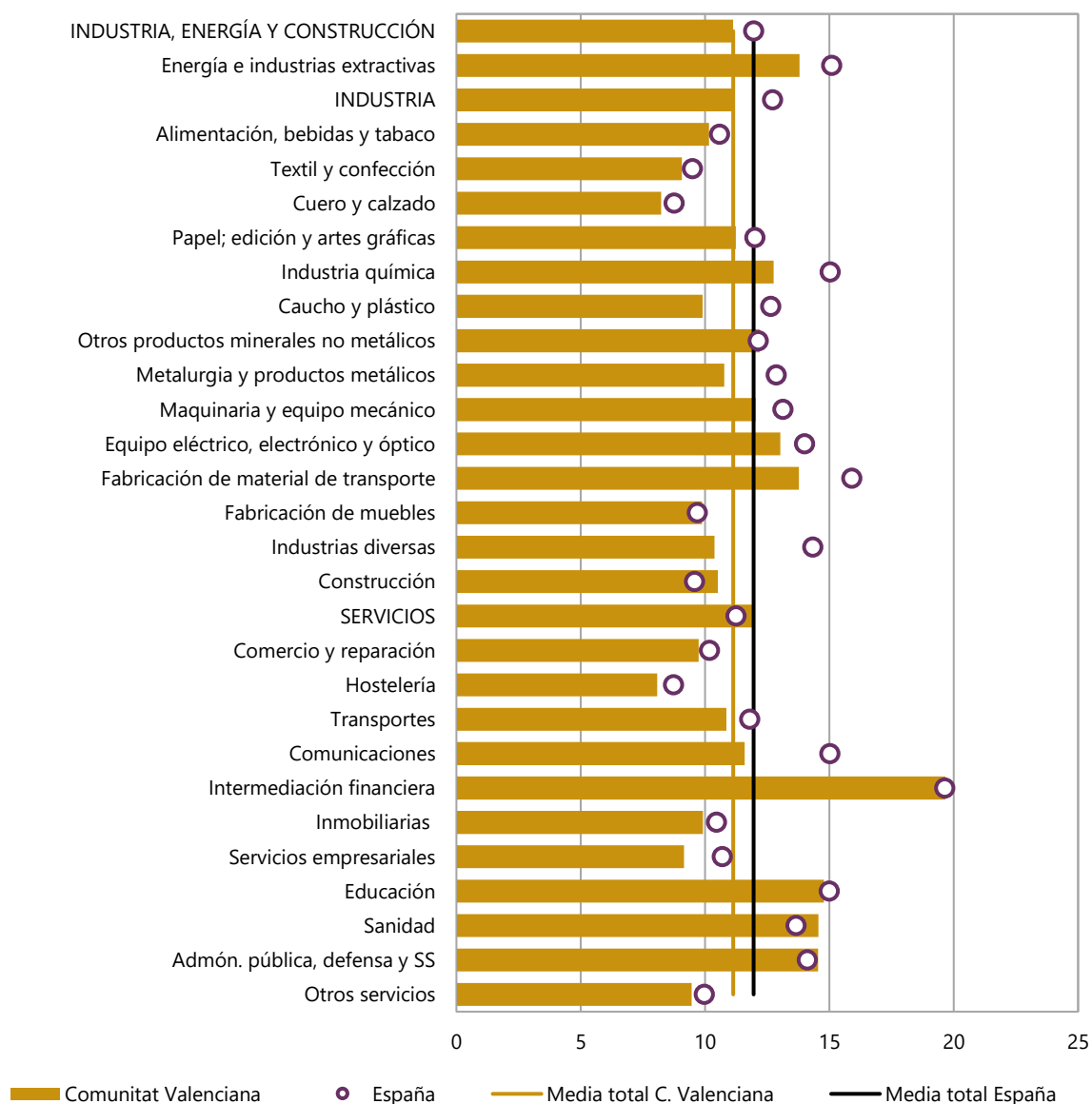


alto, estudios superiores, escasa temporalidad, etc. Si estas características no se dan en alguna medida, difícilmente el empleo creado será de un nivel salarial elevado.

Entre el resto de actividades de no servicios, en la Comunitat Valenciana también destacan los salarios por hora pagados en los sectores energéticos y de extracción y en algunas actividades manufactureras como la fabricación de material de transporte y de equipo eléctrico, electrónico y óptico. En todos estos sectores el salario supera los 13 euros por hora, más de un 50% superior al

salario del sector de la hostelería, el sector con menores salarios en la Comunitat Valenciana. Otros sectores con salarios relativamente bajos son el de cuero y calzado, el textil y de la confección, los servicios empresariales (incluyen una gran variedad de servicios, de alta y baja cualificación), los otros servicios y comercio y reparación. Se trata de servicios en los que la Comunitat Valenciana presenta una amplia especialización, lo que penaliza a la baja el salario medio de la región frente al resto de España.

**Gráfico 3.16.** Salarios por hora. Comunitat Valenciana y España, 2018 (euros corrientes)



Fuente: INE (EES) y elaboración propia.

Una vez se han analizado las diferencias sectoriales en lo referente a los salarios de 2018, último año con información detallada por sectores, se puede utilizar la Encuesta Anual de Estructura Salarial para analizar la evolución salarial en los grandes sectores de la economía (industria, construcción y servicios) en el año 2019. El **cuadro 3.2** recoge las tasas de variación entre 2018 y 2019 que se desprenden de esta encuesta para la Comunitat Valenciana y el conjunto de España. Como se observa, la variación del salario por hora en 2019 fue de 1,1% en la Comunitat Valenciana y de casi un 2% en el conjunto de España. Por tanto, esta menor tasa valenciana seguiría ampliando la brecha salarial con el resto de España que ya se observaba en el gráfico 3.16. En el caso de la Comunitat Valenciana, la variación de los salarios por hora de los tres sectores para los que se dispone de información es positiva y de magnitud similar, con valores cercanos al 1%. En el caso español, sin embargo, la evolución sectorial es más diversa, pues mientras en la industria los salarios se estancan, crecen casi un 3% en los sectores de servicios y bajan un 1% en el sector de la construcción. Como ya se ha comentado, todavía no se dispone de información sobre lo sucedido en 2020 con los salarios por hora, por lo que no es posible analizar los efectos de la pandemia sobre los mismos.

**Cuadro 3.2.** Ganancia por hora normal de trabajo. Comunitat Valenciana y España. Tasa de variación 2018-2019 (porcentaje)

	Comunitat Valenciana	España
Total sectores	1,11	1,99
Industria	1,10	0,12
Construcción	1,21	-1,03
Servicios	1,17	2,72

Fuente: INE (EAES) y elaboración propia.

### 3.2.7. Formación

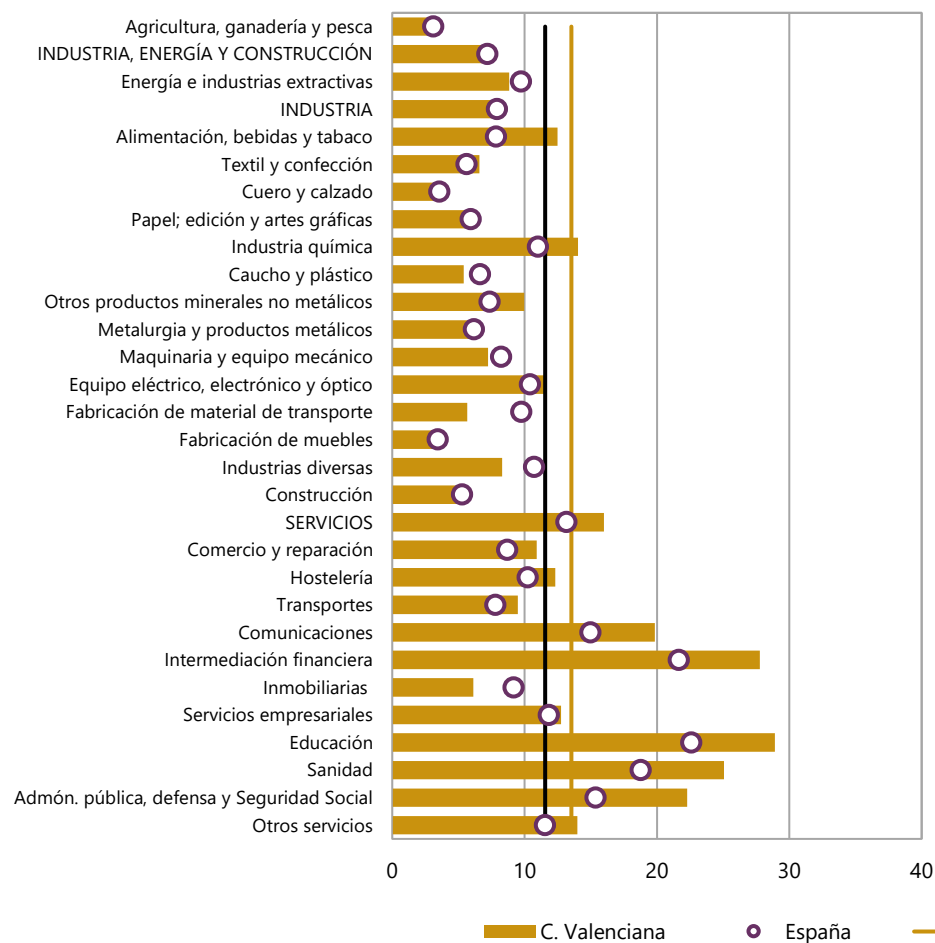
Además del nivel de formación alcanzado por los ocupados, ya analizado en el apartado 3.2.2, es pertinente incluir en este análisis la formación

que se lleva a cabo en el puesto de trabajo. Este tipo de formación continua a lo largo de toda la vida laboral resulta cada vez más importante para conseguir y mantener un determinado nivel de calidad del empleo, sobre todo en el contexto de cambio tecnológico en el que estamos sumidos. Además, existe cierta relación entre este tipo de actividades de formación (reglada y no reglada) y el nivel de formación alcanzado (previo a la entrada al mercado laboral), pues los ocupados con estudios superiores son los que continúan formándose más intensamente a lo largo de su vida laboral. También las ocupaciones más cualificadas suelen asociarse en mayor medida a esta formación continua. Por estas razones, y por los efectos positivos que la formación de este tipo puede tener sobre el nivel de competencias y la productividad de los trabajadores, esta variable se ha incluido como una dimensión más del índice de calidad de empleo desarrollado en el segundo capítulo de este informe.

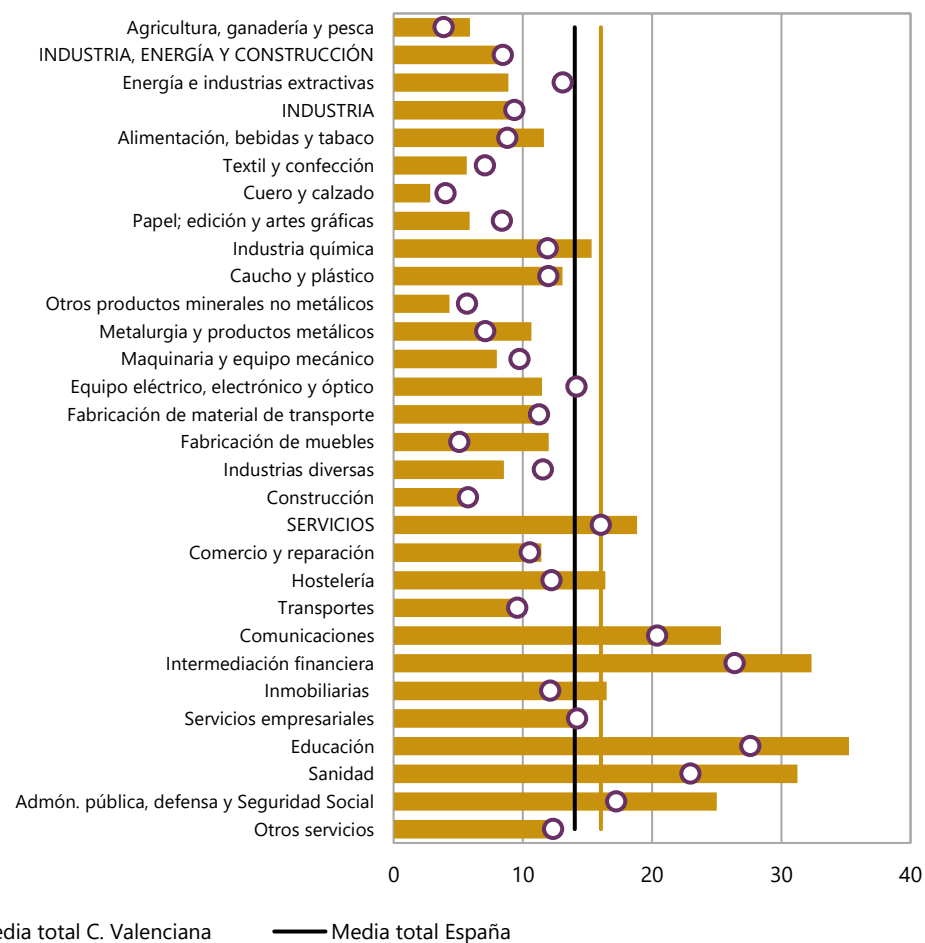
El **gráfico 3.17** muestra el porcentaje de ocupados que realizó formación durante las cuatro últimas semanas (reglada o no reglada) anteriores a ser entrevistados en la EPA (Encuesta de Población Activa). La información se ofrece, como en el resto de apartados, para 2019 y el periodo pandémico y tanto para la Comunitat Valenciana como para el total nacional. En este caso, y a diferencia de lo que ocurría con el resto de indicadores analizados hasta ahora, la Comunitat Valenciana presenta cierta ventaja respecto al resto de España. A nivel agregado, el porcentaje de ocupados que realizan formación es superior en la región, tanto en 2019 como en el periodo pandémico. Destacan algunos sectores de servicios como la intermediación financiera, la educación, la sanidad, la Administración pública y las comunicaciones. En general, los empleados en sectores de servicios suelen realizar más actividades de formación (un 16% lo hizo en 2019 y un 18,9% durante el periodo pandémico), mientras que los ocupados en la industria (8,1% y 9,3%), la construcción (5,5% y 5,6%) y la agricultura, ganadería y pesca (2,8% y 5,9%) realizan este tipo de actividades formativas con menor intensidad.

**Gráfico 3.17.** Ocupados que realizan formación. Comunitat Valenciana y España, 2019 y periodo pandémico (porcentaje sobre el total)

a) 2019



b) Periodo pandémico



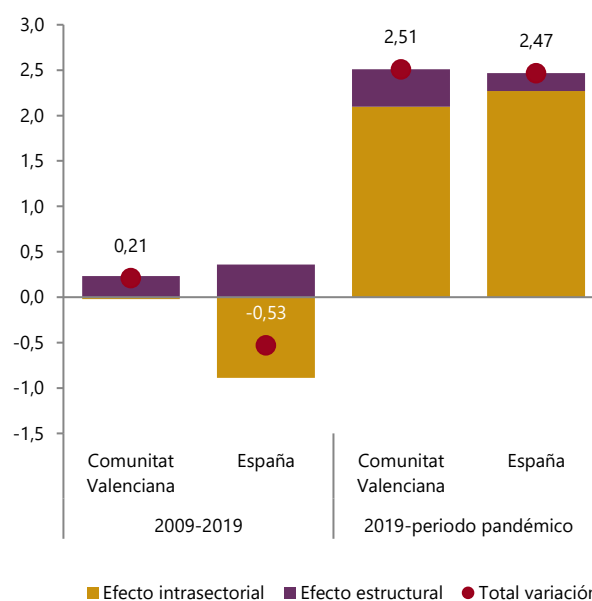
Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

Durante el periodo pandémico, en general, ha aumentado la participación de los ocupados en actividades de formación (reglada y no reglada) en la mayoría de sectores de actividad. Seguramente la disponibilidad de una mayor oferta de formación online, que permite una mejor compatibilización de la misma con otros ámbitos de la vida, así como las restricciones de tipo social de los primeros trimestres de pandemia, hayan jugado a favor de este aumento de la formación. Si se lleva a cabo una descomposición de la variación de la participación de los ocupados en actividades de formación (**gráfico 3.18**) en el periodo pandémico, se observa precisamente que el principal motor del aumento de esta participación es el efecto intraindustrial, es decir, que la realización de formación ha aumentado gracias principalmente a que, en todos los sectores de la economía, o al menos en una mayoría, se ha recurrido más a este tipo de actividades. Por el contrario, el incremento de la formación se ha debido en menor medida a un cambio estructural hacia sectores en los que los empleados suelen realizar este tipo de actividades en mayor medida. Esto supone un cambio en la Comunitat Valenciana, pues en el periodo anterior, entre 2009 y 2019, el peso de los ocupados que realizaban formación había aumentado gracias a que se había producido cierto cambio de especialización hacia sectores en los que estas actividades de formación se realizaban con mayor intensidad. En el caso de España, por el contrario, el efecto intraindustrial siempre ha sido el más importante para determinar la variación del peso de los ocupados que realizan formación.

Por tanto, se puede afirmar que la situación de la Comunitat Valenciana en este ámbito es algo más ventajosa que la de España, pues un mayor porcentaje de ocupados realizaban formación antes de la llegada de la pandemia, y esta ventaja incluso se ha incrementado ligeramente en los últimos trimestres. Como ya se ha comentado, la apuesta por la formación continua a lo largo de la vida laboral se asocia a puestos de trabajo con mejores condiciones laborales y mayores salarios, redundando en una mejora de la calidad del empleo.

**Gráfico 3.18.** Análisis *shift-share* de la variación del peso de los ocupados que realizan formación. C. Valenciana y España (puntos porcentuales)



Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

### 3.2.8. Sobrecualificación

Como se ha explicado en el apartado 3.2.2 de este mismo informe, la participación de los ocupados con estudios superiores en el mercado laboral, valenciano y español, no ha dejado de aumentar en las últimas décadas, como resultado de las mejoras de los niveles educativos de la población más joven. Sin embargo, esta mayor participación no es suficiente para que esa mejora en los niveles de estudios de la población ocupada se traduzca en mejoras de productividad que permitan, a su vez, mejorar las condiciones laborales, en especial la remuneración del factor trabajo. Para que esto ocurra, además del aumento de la proporción de ocupados con mayores niveles de formación, es necesario que esos ocupados se dediquen a realizar tareas que requieran esa formación. En caso contrario, se estará desaprovechando parte del capital humano acumulado por dichos trabajadores, lo que hará que las mejoras en cuanto a la formación de los ocupados no se trasladen a la productividad del trabajo (Murillo, Rahona y Salinas 2010; Sánchez y Fernández 2021; Montes, Garrido y Gallo 2019).

Una forma de analizar la existencia de un problema de sobrecualificación en el mercado laboral de la Comunitat Valenciana es analizar si los ocupados más formados están realizando tareas acordes a su nivel de estudios, es decir, están ocupados en ocupaciones de alta cualificación (definidas como los grupos 1 a 3 de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, CNO). Teniendo esto en cuenta, un indicador que puede servir para mostrar la existencia de sobrecualificación en el mercado laboral es el porcentaje de ocupados con estudios universitarios en ocupaciones no altamente cualificadas (Grupos 4-9 de la CNO) sobre el total de ocupados con estudios universitarios. Esta ratio, también conocida como tasa de sobrecualificación, es un indicador del grado de sobrecualificación existente, pues da una idea del grado en que los recursos humanos más formados están siendo desaprovechados, ocupando puestos de trabajo por debajo de sus capacidades o conocimientos.

El **gráfico 3.19** recoge esta información para 2019 y para el periodo pandémico. Como se observa, la tasa de sobrecualificación es algo más elevada en la Comunitat que en el conjunto de España, aunque las diferencias se han reducido durante los meses de pandemia. En general, en 2019 los sectores más afectados por el problema de la sobrecualificación en la Comunitat Valenciana eran hostelería, donde más del 80% de los ocupados con estudios universitarios ocupaban ocupaciones de baja cualificación, transportes (casi el 70%), agricultura, ganadería y pesca (60,2%), papel, edición y artes gráficas (52,3%) y comercio y reparación (51,4%). Conviene recordar el peso que tanto el sector de la hostelería como el de comercio tienen en el empleo de la región, lo que eleva el grado de sobrecualificación agregado de la economía valenciana.

Los cambios acaecidos con la pandemia son poco importantes en los sectores de servicios, pero algo más acusados en los sectores manufactureros. Destaca el aumento de la tasa de sobrecualificación en algunos sectores tradicionalmente

importantes en la Comunitat Valenciana como el sector textil y de la confección o el de fabricación de muebles. También es importante el aumento experimentado en el sector de caucho y plástico y en el sector primario. Por otro lado, resulta llamativa la reducción de la sobrecualificación en el sector del cuero y calzado o de la metalurgia y productos metálicos.<sup>19</sup> En el caso de España, los cambios en el periodo pandémico son de menor magnitud.

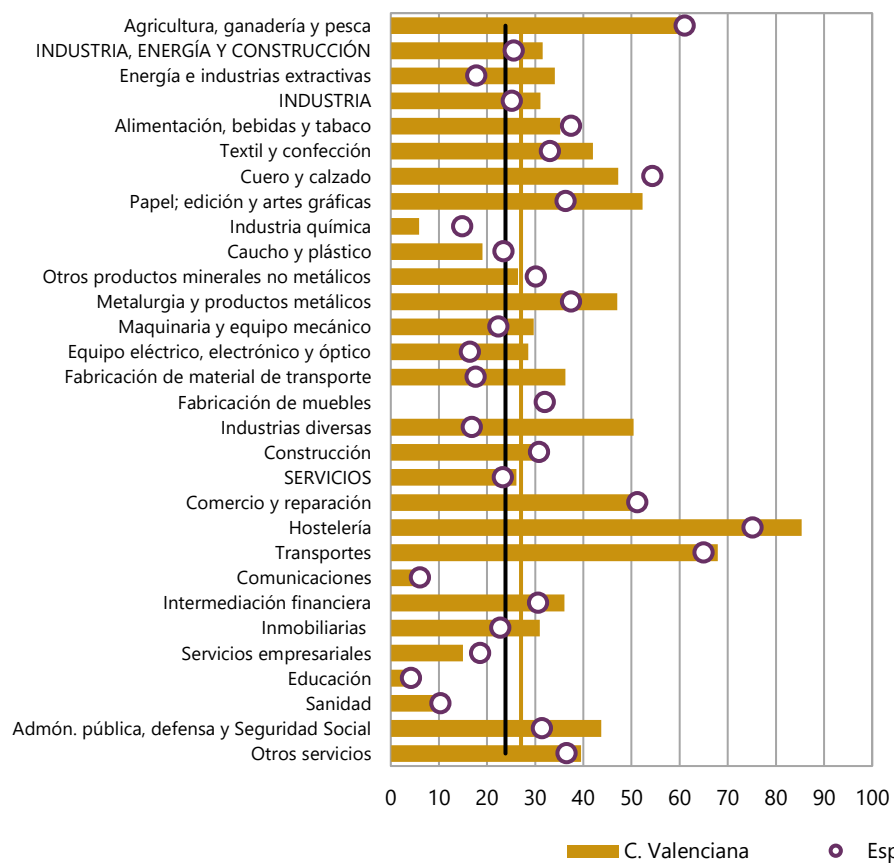
En general, en la última década no se observa una mejora en términos de reducción de la sobrecualificación en el caso español, y tampoco en el valenciano. Algunos años la situación ha mejorado y otros ha sucedido todo lo contrario. De forma agregada, si se compara la situación en 2019 con la de diez años antes, en 2009, el porcentaje de ocupados universitarios que se encuentran en una situación de sobrecualificación ha aumentado (6,3 pp en la Comunitat Valenciana y 4,2 pp en España), lo que muestra una falta de correspondencia entre el nivel de formación de los ocupados universitarios y las ocupaciones que desarrollan. Si esa variación positiva se descompone mediante el análisis shift-share entre el efecto intrasectorial y el estructural, al igual que se ha hecho en apartados anteriores, es el primero de los dos el más importante. Esto quiere decir que los problemas de sobrecualificación han aumentado de forma transversal a la mayor parte de sectores de actividad. Alrededor del 80% del aumento de la tasa de sobrecualificación se debe al efecto intrasectorial, tanto en España como en la Comunitat Valenciana (**gráfico 3.20**). Con la llegada de la COVID-19 parece que la situación ha mejorado y la tasa de sobrecualificación se ha reducido (2,2 pp en la Comunitat Valenciana y 1,2 pp en España). De nuevo, en esta reducción, es el efecto intrasectorial el principal responsable, aunque el efecto estructural (determinado por el cambio de especialización hacia sectores con menor tasa de sobrecualificación) tiene más relevancia que en el periodo anterior.

<sup>19</sup> Al considerar estos cambios, hay que tener en cuenta los posibles problemas de representatividad sectorial de la EPA a nivel regional, sobre todo en un periodo tan particular

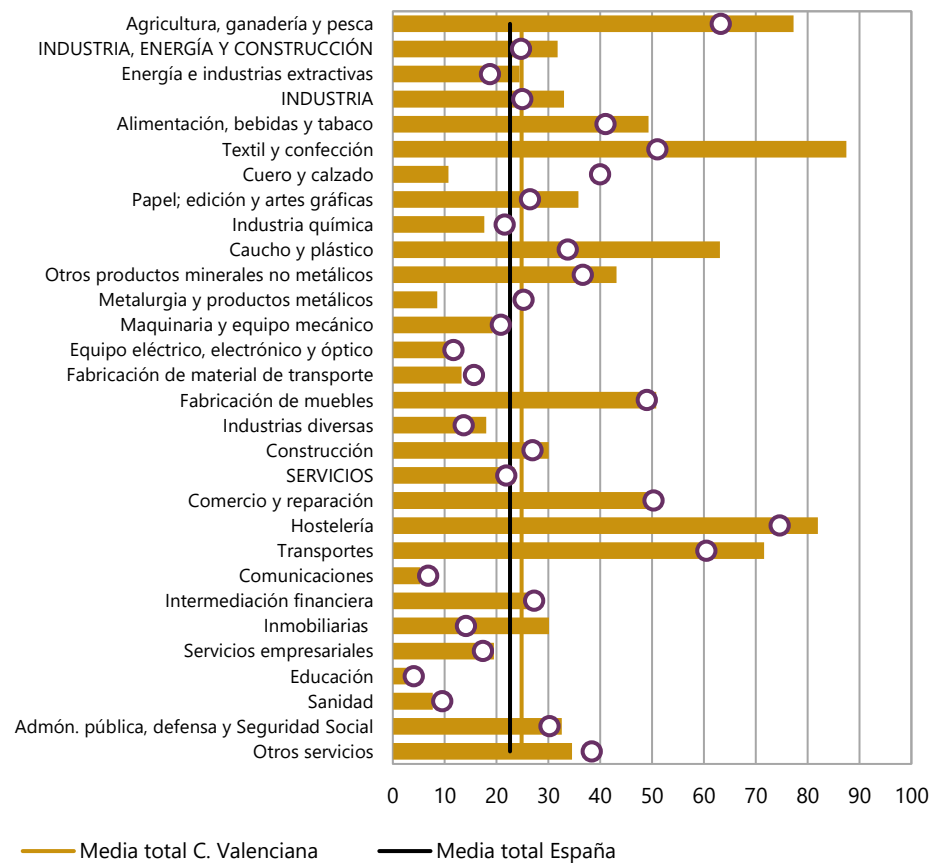
como el del segundo trimestre de 2020, que contiene la etapa de confinamiento de la población en España.

**Gráfico 3.19.** Tasa de sobrecualificación. Comunitat Valenciana y España, 2019 y periodo pandémico (porcentaje)

a) 2019



b) Periodo pandémico



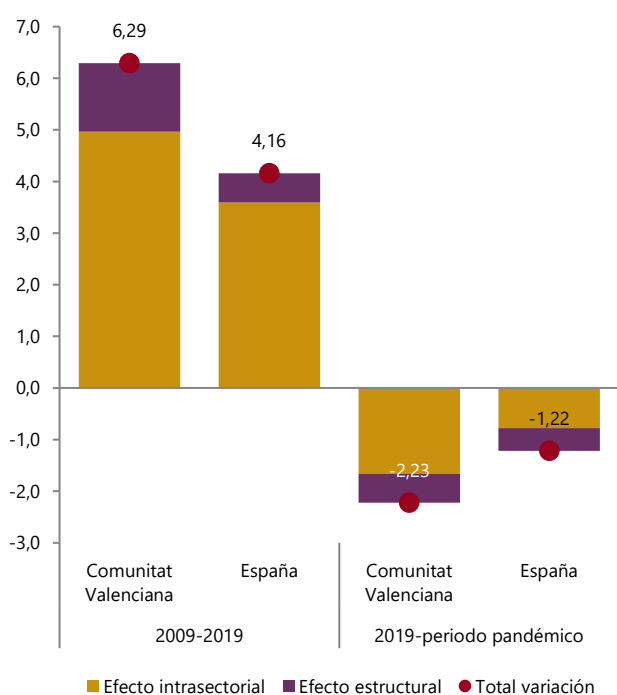
Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021. La tasa de sobrecualificación se define como la proporción de ocupados con educación universitaria en ocupaciones de baja cualificación (grupos 4-9 de la CNO).

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

Con la información analizada podemos decir que la situación del mercado laboral valenciano en términos de sobrecualificación es peor que la del resto de España, aunque existen diferencias según sector de actividad.

Las diferencias con el resto de España se han reducido con la pandemia, aunque habrá que esperar a disponer de información más actualizada para ver si esta tendencia se mantiene. A nivel sectorial, resulta preocupante la elevada tasa de sobrecualificación de algunos sectores con un peso relativo importante en la Comunitat Valenciana, especialmente en el empleo, como son la hostelería o el sector del comercio, lo que puede lastrar la evolución de la tasa agregada.

**Gráfico 3.20.** Análisis *shift-share* de la variación de la tasa de sobrecualificación. C. Valenciana y España (puntos porcentuales)



Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021. La tasa de sobrecualificación se define como la proporción de ocupados con educación universitaria en ocupaciones de baja cualificación (grupos 4-9 de la CNO).

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

### 3.2.9. Duración de la jornada

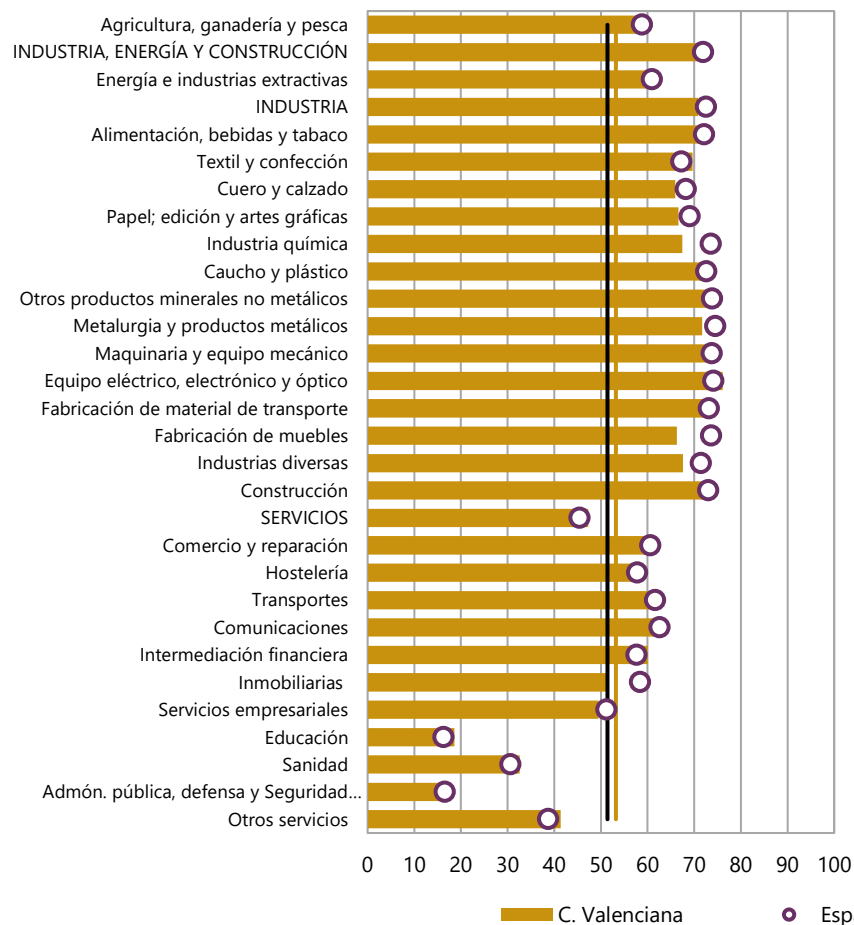
La calidad del trabajo también está relacionada con la duración de la jornada laboral. Aquellos puestos de trabajo que conlleven una jornada laboral muy larga, de muchas horas de trabajo diarias o semanales, serán de menor calidad, pues afectarán negativamente a la calidad de vida de los ocupados, a la conciliación familiar e incluso, en determinados casos, a la salud del trabajador.

El análisis de este problema puede abordarse a partir de información sobre el número de ocupados que tienen una jornada laboral larga, que podemos definir como aquellas de más de 40 horas. El **gráfico 3.21** muestra el peso que estos ocupados tienen sobre el total. La información está disponible para 2019 (panel *a*) y para el periodo pandémico (panel *b*), así como para la Comunitat Valenciana y para España.

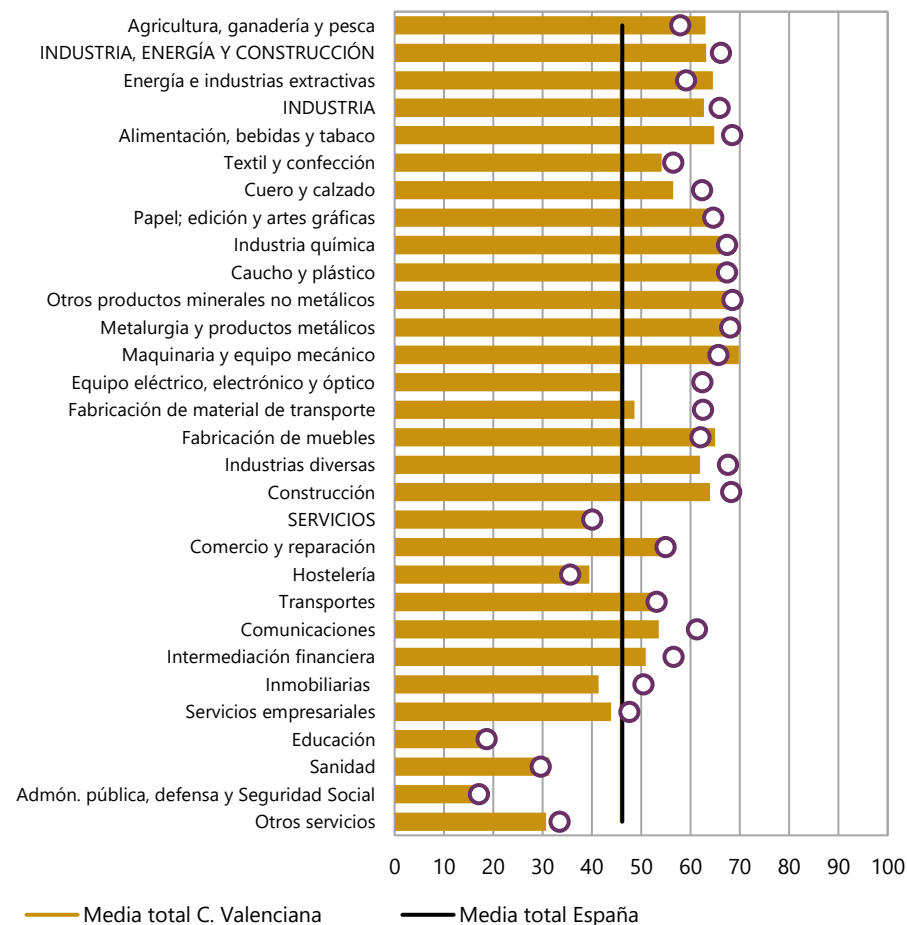
En general, el porcentaje de ocupados con jornadas largas (más de 40 horas) era algo superior en la Comunitat Valenciana que en el resto del país en 2019, aunque las diferencias no eran muy acusadas. En ambos casos, eran los sectores manufactureros y de la construcción los que concentraban una mayor proporción de trabajadores con jornadas laborales largas (72% en la construcción y 70,8% en la industria). En cambio, en los sectores de servicios, especialmente en los relacionados con el sector público (Administración pública, defensa y Seguridad Social, educación y sanidad), las jornadas más largas eran menos habituales y menos del 35% de los empleados tenía jornadas de más de 40 horas en 2019.

**Gráfico 3.21.** Ocupados con jornadas de trabajo largas (> 40 horas). Comunitat Valenciana y España, 2019 y periodo pandémico (porcentaje sobre el total)

a) 2019



b) Periodo pandémico

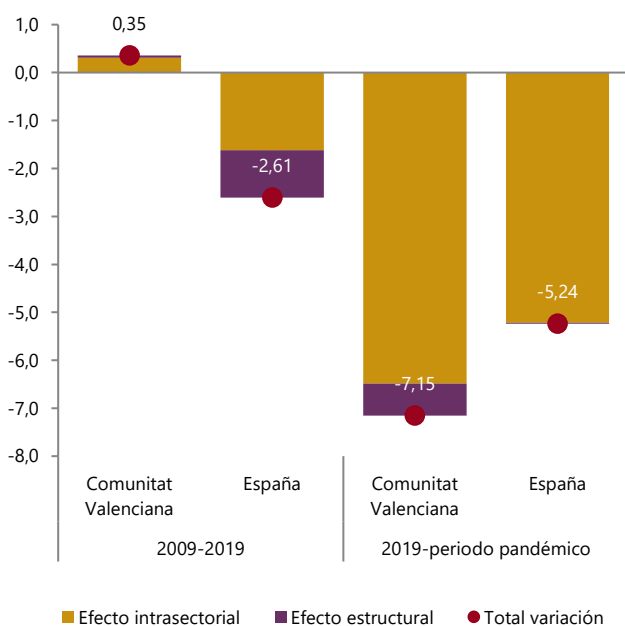


Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.



**Gráfico 3.22.** Análisis *shift-share* de la variación del peso de los ocupados con jornadas de trabajo largas (> 40 horas). C. Valenciana y España (puntos porcentuales)



Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

Durante la pandemia las diferencias entre la Comunitat Valenciana y el resto de España se han reducido hasta casi desaparecer a nivel agregado. En general, las restricciones asociadas al virus han hecho que se reduzca el peso de los ocupados con jornadas largas de trabajo. Tan solo se observan aumentos en dos sectores: la agricultura, ganadería y pesca y la industria energética y extractiva. A pesar de estas mejoras, los sectores industriales y de la construcción siguen concentrando una mayor cantidad de ocupados con jornadas de más de 40 horas, mientras estos no son tan abundantes en los sectores de servicios, cuyos puestos de trabajo serían de mayor calidad, desde esta perspectiva. Sin embargo, la evolución ha sido positiva en todos ellos desde la perspectiva de la duración de la jornada laboral. Dicha evolución se ha debido principalmente a una reducción general de la duración de las jornadas de trabajo dentro de todos los sectores de actividad, es decir, al efecto intrasectorial (**gráfico 3.22**), definido de la misma forma que en apartados

anteriores. Por otro lado, el cambio estructural ha tenido un papel secundario en esta evolución, aunque de mayor importancia en la región valenciana que en el agregado español. En el periodo 2009-2019, por el contrario, el efecto estructural fue más importante en España que en la Comunitat Valenciana que, además, presentaba un ligero incremento de la proporción de ocupados con jornadas largas de trabajo.

A pesar de las discrepancias descritas, esta es una de las dimensiones en las que las diferencias entre la Comunitat Valenciana y España son menores, tanto a nivel agregado como por sectores.

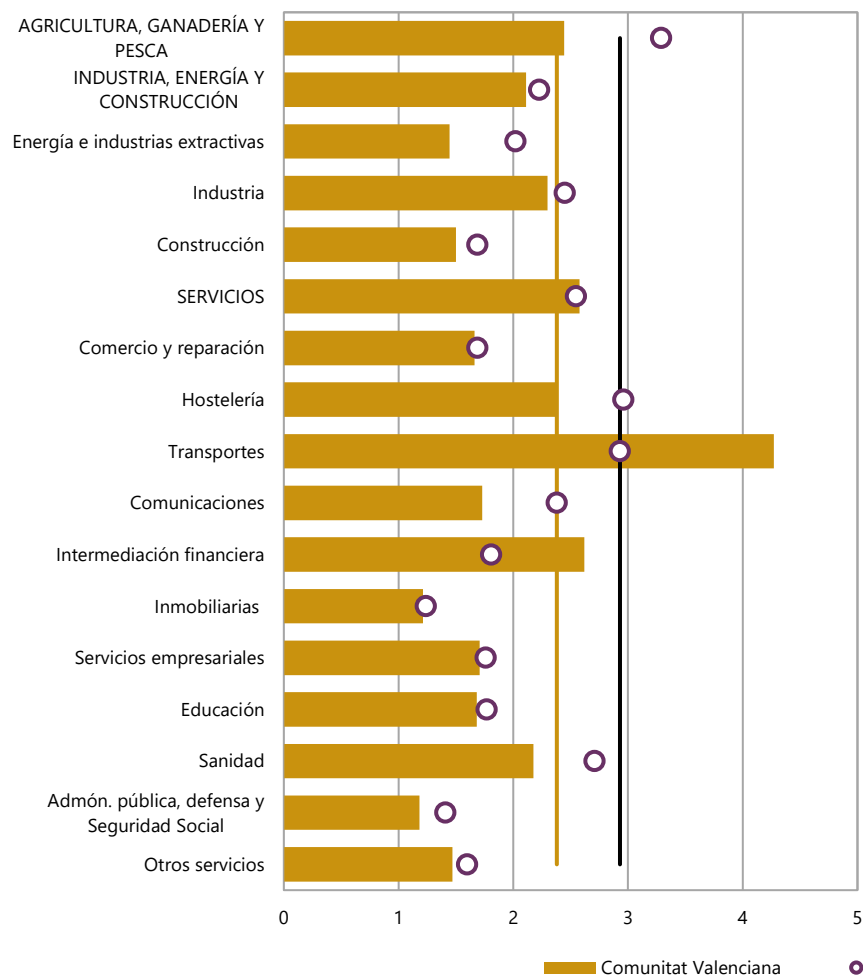
### 3.2.10. Rotación

El grado de rotación del mercado laboral también es un indicador de la calidad del empleo, muy relacionado con otras variables ya analizadas como la tasa de temporalidad. Cuanta más rotación haya en el mercado laboral, más difícil será mejorar el capital humano y la experiencia de los trabajadores que, por otro lado, se sentirán menos motivados en sus puestos de trabajo. Los efectos de una elevada rotación son similares a los de una elevada temporalidad, por lo que se le pueden asociar los mismos problemas que ya se comentaron en el apartado 3.2.1 y que provocaban un empeoramiento de la calidad del empleo.

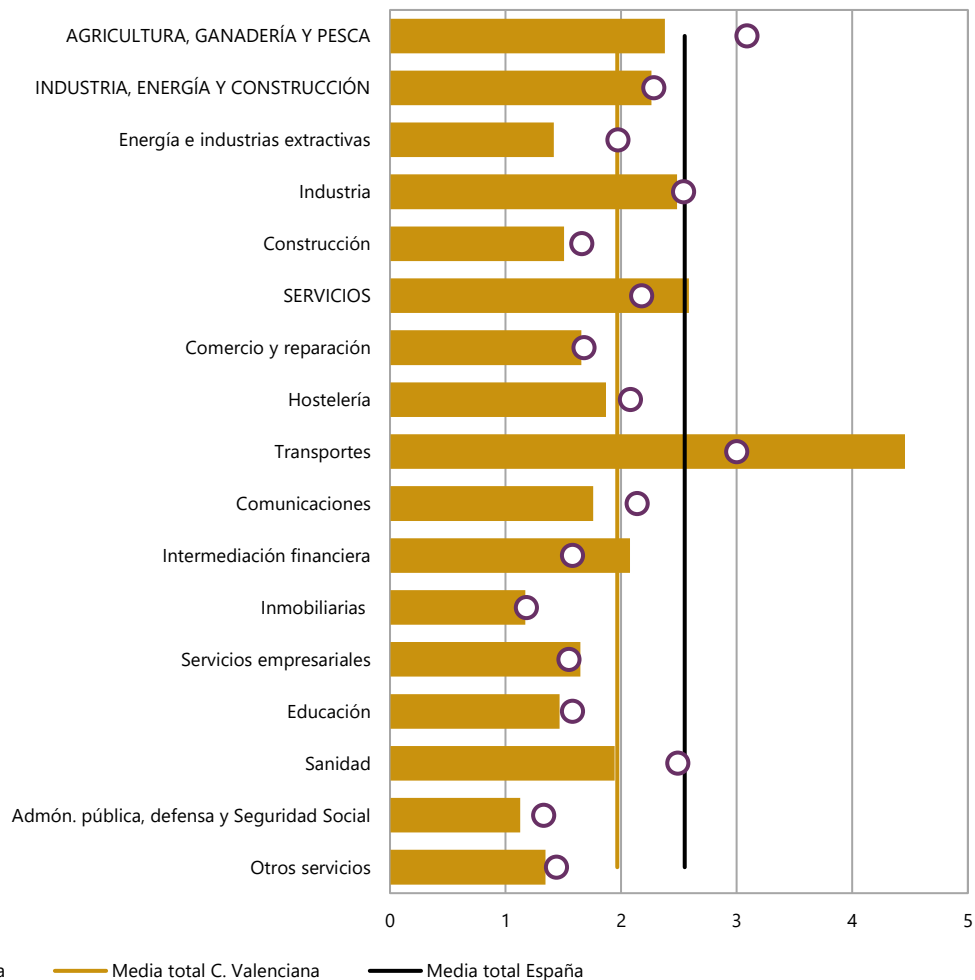
Un indicador del grado de rotación puede ser la ratio entre el número de contratos firmados en un año y el número de personas contratadas en un año. Al contrario de lo que cabría esperar tras analizar la tasa de temporalidad del mercado laboral valenciano, la situación de este es mejor que la del nacional cuando se habla de rotación (**gráfico 3.23**), tanto en 2019 como en 2020 (último año disponible para este indicador). Mientras el índice de rotación valenciano se situaba en 2019 en un valor de 2,4, el español casi alcanzaba el 3. En 2020, incluyendo ya los efectos de la COVID-19, la rotación se redujo. En el caso de la región valenciana, este índice se situó en un 2 y en España en un 2,6.

**Gráfico 3.23.** Índice de rotación (Contratos en un año / Personas contratadas en un año). Comunitat Valencia y España, 2019 y 2020

a) 2019



b) 2020



Nota: No se dispone de información del índice de rotación para los subsectores que componen la industria.

Fuente: SEPE (2021) y elaboración propia.

A nivel sectorial, salvo contadas excepciones, el índice de rotación de la Comunitat Valenciana es también menor que el del resto de España. No obstante, existen diferencias sectoriales importantes en cuanto a la rotación de los ocupados. El sector con el mayor índice de rotación en la Comunitat Valenciana es el de transporte (su índice asciende a 4,3 en 2019 y 4,5 en 2020), a una distancia considerable de los siguientes sectores con mayores índices de rotación, el de la intermediación financiera (con un índice de 2,6 y 2,1 respectivamente) y el de hostelería (2,4 en 2019 y 1,9 en 2020). En general, son los sectores de servicios los que salen peor parados al analizar este indicador. Las industrias extractivas y de energía y la construcción son los sectores con menores tasas de rotación, aunque por detrás de un sector de servicios: la Administración pública. Lamentablemente sobre este indicador no se dispone de datos más actualizados referidos a 2021. Además, tampoco se dispone de suficiente información a nivel territorial para realizar la descomposición de su variación tal y como se ha hecho en anteriores apartados para otros indicadores de calidad del mercado laboral.

### **3.2.11. Búsqueda de otro empleo**

La búsqueda de un nuevo empleo por parte de las personas que ya están ocupadas indica que la calidad del empleo no es muy elevada o al menos no se corresponde con las preferencias de los individuos. Puede ser que exista un problema de sobrecualificación, que la jornada no sea la adecuada o tal vez sea demasiado larga, que el salario sea demasiado bajo, etc. En realidad, algunas de las dimensiones ya analizadas pueden estar muy relacionadas con la posibilidad de que una persona ya ocupada busque otro empleo, y aunque esto puede ser relativamente habitual al principio de la vida laboral, por los desajustes temporales o fricciones propias del mercado laboral, un número elevado de ocupados descontentos con sus puestos de trabajo y en busca de otro puede ser un indicio de la baja calidad del empleo de una economía.

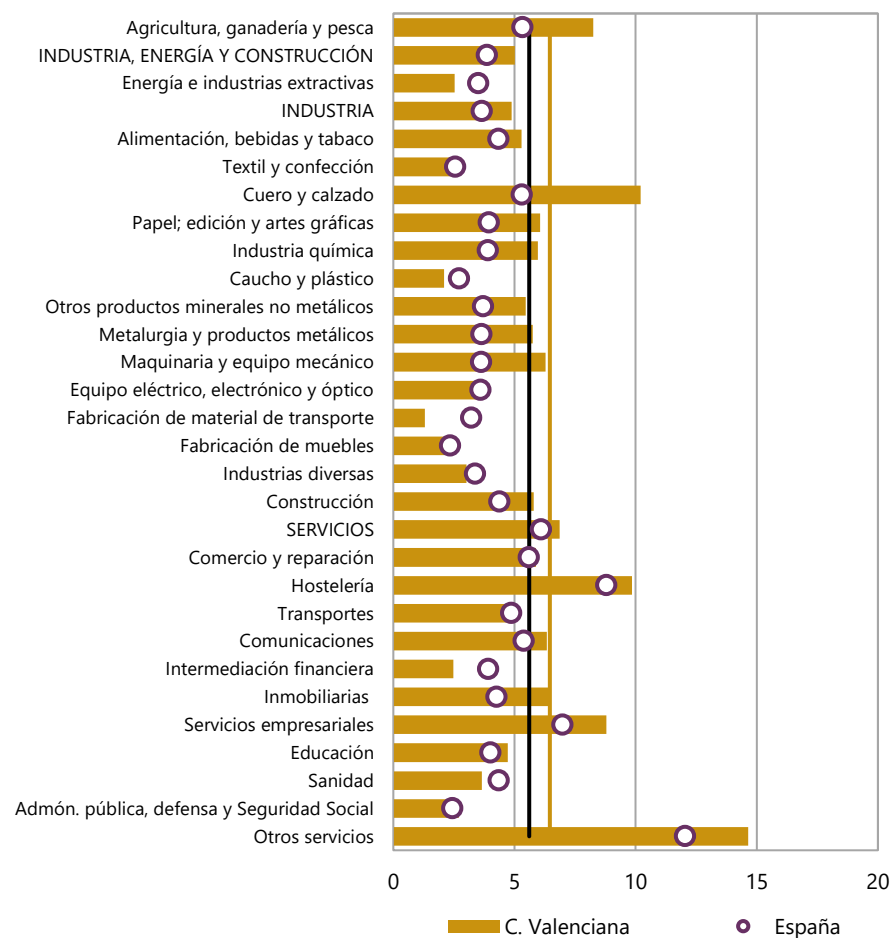
En el caso de la Comunitat Valenciana, el porcentaje de ocupados que buscaba otro empleo en 2019 ascendía a 6,5%, casi un punto porcentual

más que en España (5,6%), y se concentraban especialmente en algunos sectores concretos como otros servicios (un 14,6% de sus ocupados buscaban otro empleo), fabricación de cuero y calzado (10,2%), hostelería (9,9%), servicios empresariales (8,8%) y agricultura, ganadería y pesca (8,3%). Algunos de ellos se caracterizan por elevadas tasas de temporalidad o por una elevada sobrecualificación, lo que podría explicar, entre otras cosas, este resultado. El resto de sectores considerados presenta un porcentaje por debajo de la media valenciana, destacando por sus bajos porcentajes el sector de fabricación de material de transporte, en el que solo un 1,3% de sus ocupados están buscando otro empleo. Si estas diferencias sectoriales se analizan en el caso de España, las conclusiones son similares y los sectores de otros servicios, hostelería y servicios empresariales vuelven a aparecer en los primeros puestos (**gráfico 3.24**).

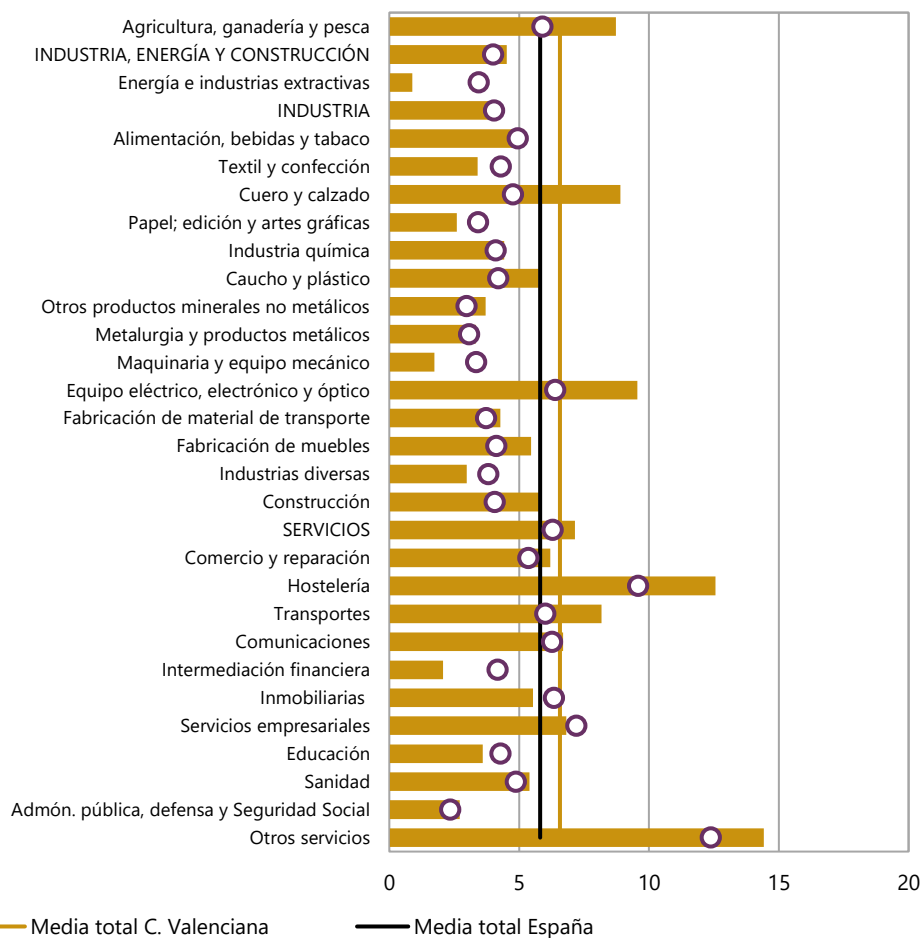
El porcentaje de ocupados que buscaba otro empleo se redujo en la última década en la Comunitat Valenciana (también en España), pero con la pandemia parece que más ocupados se encuentran descontentos con sus actuales empleos y buscan otro trabajo, incrementándose ligeramente este porcentaje. Sin embargo, la ordenación por sectores es prácticamente la misma. El único cambio reseñable es el aumento del porcentaje de ocupados del sector de fabricación de equipo eléctrico, electrónico y óptico que busca otro empleo. Posiblemente la elevada demanda de este tipo de productos durante los primeros meses de pandemia obligó a contratar más personal que tal vez tenía otras aspiraciones laborales, pero que aceptó estos empleos de forma temporal. Lo contrario le ocurre al sector de fabricación de maquinaria y equipo.

**Gráfico 3.24.** Ocupados que buscan otro empleo. Comunitat Valenciana y España, 2019 y periodo pandémico (porcentaje sobre el total)

a) 2019



b) Periodo pandémico

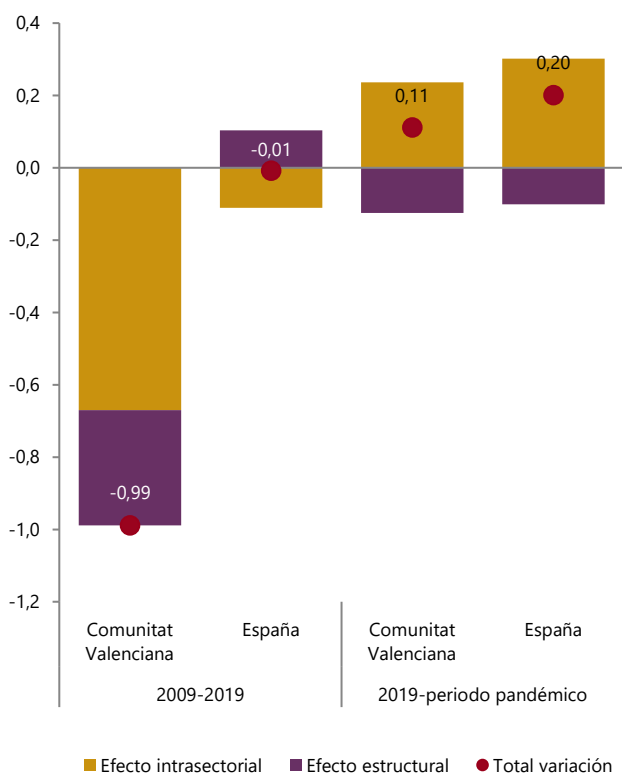


Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021. La cifra de ocupados que buscan otro empleo se corresponde con aquellos que afirman haber buscado otro empleo o haber realizado gestiones para establecerse por su cuenta en las 4 últimas semanas.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

Si la evolución a nivel agregado se descompone en los efectos intrasectorial y estructural, como ya se ha hecho en apartados anteriores, durante el periodo pandémico viene determinada en gran parte por el efecto intrasectorial (**gráfico 3.25**), tanto en España como en la Comunitat Valenciana, por lo que el aumento del peso de estos ocupados que buscan nuevas oportunidades laborales ha sido algo común a la mayor parte de sectores de actividad.

**Gráfico 3.25.** Análisis *shift-share* de la variación del peso de los ocupados que buscan otro empleo. C. Valenciana y España (puntos porcentuales)



Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021. La cifra de ocupados que buscan otro empleo se corresponde con aquellos que afirman haber buscado otro empleo o haber realizado gestiones para establecerse por su cuenta en las 4 últimas semanas. Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

Llama la atención que este mismo efecto es también el que más contribuyó a la caída de este porcentaje entre 2009 y 2019, es decir, fue el principal determinante de la evolución del porcentaje analizado, pero con signo contrario. El efecto

estructural, aunque menor, también contribuyó a la reducción del porcentaje de ocupados buscando otro empleo en la Comunitat Valenciana, al contrario que en España. En este sentido, la economía valenciana se dirigió en mayor medida hacia los sectores en los que se supone que los ocupados están más satisfechos con sus empleos y no buscan otra alternativa laboral. De hecho, aún durante la pandemia, el efecto estructural sigue siendo negativo.

Sin embargo, hay que recordar que la situación de la región es peor que la del resto de España según este indicador, pues el porcentaje de ocupados que buscan nuevas y mejores oportunidades de empleo suele ser mayor, especialmente en aquellos sectores que más peso tienen en la región.

### 3.2.12. Otros empleos

Otro indicador de la calidad del empleo es el hecho de que un empleo no sea suficiente para cubrir las necesidades del individuo, ya sea en términos de renta, jornada o motivacionales. En estas circunstancias, el individuo podría verse obligado a tener un empleo secundario, además del principal. Si muchos ocupados se encuentran en esta situación podríamos decir que el empleo principal tiene ciertas deficiencias de calidad, que hacen que no sea suficiente para la persona que lo ocupa. Sin embargo, esto no tiene por qué ser siempre así, y en el caso de algunos profesionales el pluriempleo puede deberse a otros factores como el desarrollo profesional o personal en otras áreas, la participación a tiempo parcial en programas de docencia o formación, etc. Sin embargo, la información disponible no permite separar estos casos.

El **gráfico 3.26** muestra el peso que tienen sobre el total de ocupados aquellos en situación de pluriempleo. En 2019, un 2,5% de los ocupados valencianos se encontraba en esta situación, una cifra muy similar a la española (2,4%). Sin embargo, desde 2019 la evolución de este porcentaje ha sido la contraria en ambos territorios, y mientras en la Comunitat Valenciana ha aumentado la proporción de ocupados que tienen más de un empleo, ha bajado en el conjunto de España. En ambos casos, no obstante, la variación ha sido

poco importante. Tanto en 2019, año pre-pandémico, como en el periodo ya afectado por la COVID-19, se observan diferencias sectoriales importantes de este indicador. De nuevo, como ya ocurría con los ocupados que buscaban otro empleo, los que tienen más de uno suponen un mayor porcentaje en los sectores de servicios. Destacan el sector inmobiliario, el de intermediación financiera, el de sanidad, servicios empresariales, la educación, otros servicios y la hostelería. No obstante, hay que tener en cuenta que en muchos de estos casos se trata de ocupados que pueden tener más de un empleo, pero no porque el principal sea de mala calidad. Un ejemplo podría ser un profesional del sector sanitario que trabaja en un hospital público y al mismo tiempo tiene una consulta privada o imparte clases a tiempo parcial en alguna universidad. Esos casos no deberían tenerse en cuenta para valorar la calidad del empleo, pero como ya se ha comentado, la información disponible no permite hacer esta distinción.

También la agricultura tiene un porcentaje elevado de pluriempleados (más de un 4% en 2019) y entre los sectores industriales, únicamente destacan por encima de la media los sectores de fabricación de muebles e industrias diversas. En algunos sectores, de hecho, este porcentaje es tan insignificante que ni siquiera se aprecia en el gráfico 3.26.

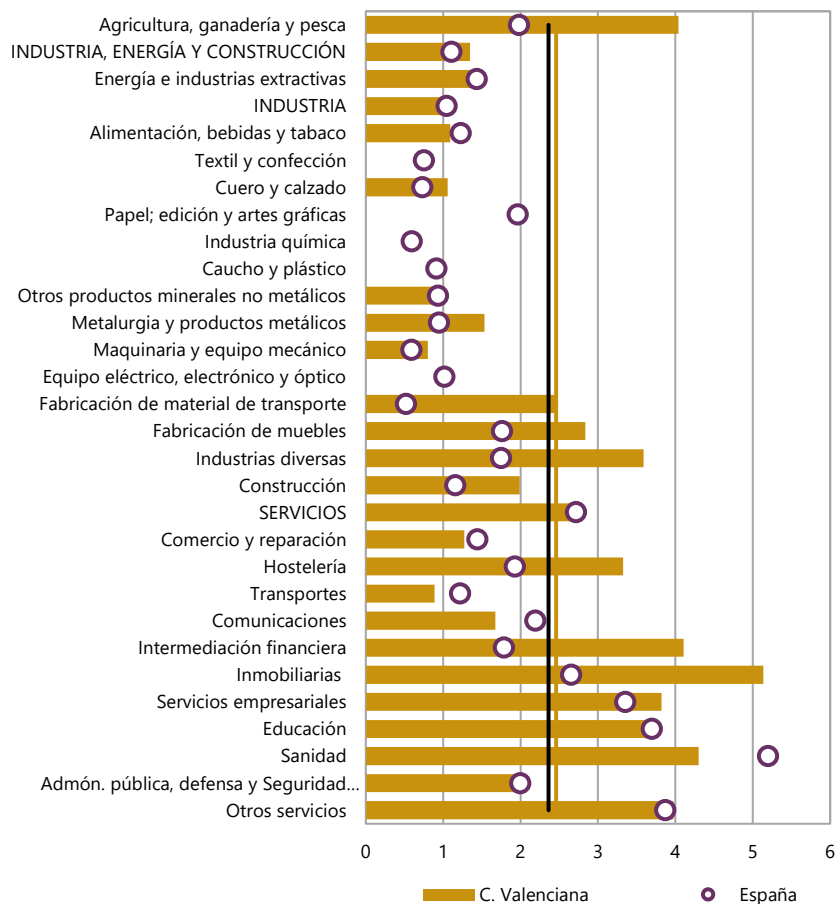
El ligero aumento que el porcentaje de ocupados con otro empleo, además del principal, ha experimentado desde 2019 en la Comunitat Valenciana se debe principalmente a que han ganado peso en el empleo los sectores en los que esta situación de pluriempleo es más habitual. Es decir, como muestra el **gráfico 3.27**, si este crecimiento se descompone aplicando un análisis shift-share, es el efecto estructural el más importante. Llama la atención que en el conjunto de España durante la pandemia se obtenga un resultado contrario: una disminución del peso de los ocupados con más de un empleo que, además, viene determinada en su mayor parte por el efecto intrasectorial. Este es el mismo resultado que también se obtenía en la Comunitat Valenciana para el periodo 2009-2019, en el que la

reducción del porcentaje de empleados con otro empleo se redujo 0,25 pp y se debió principalmente al efecto intrasectorial.

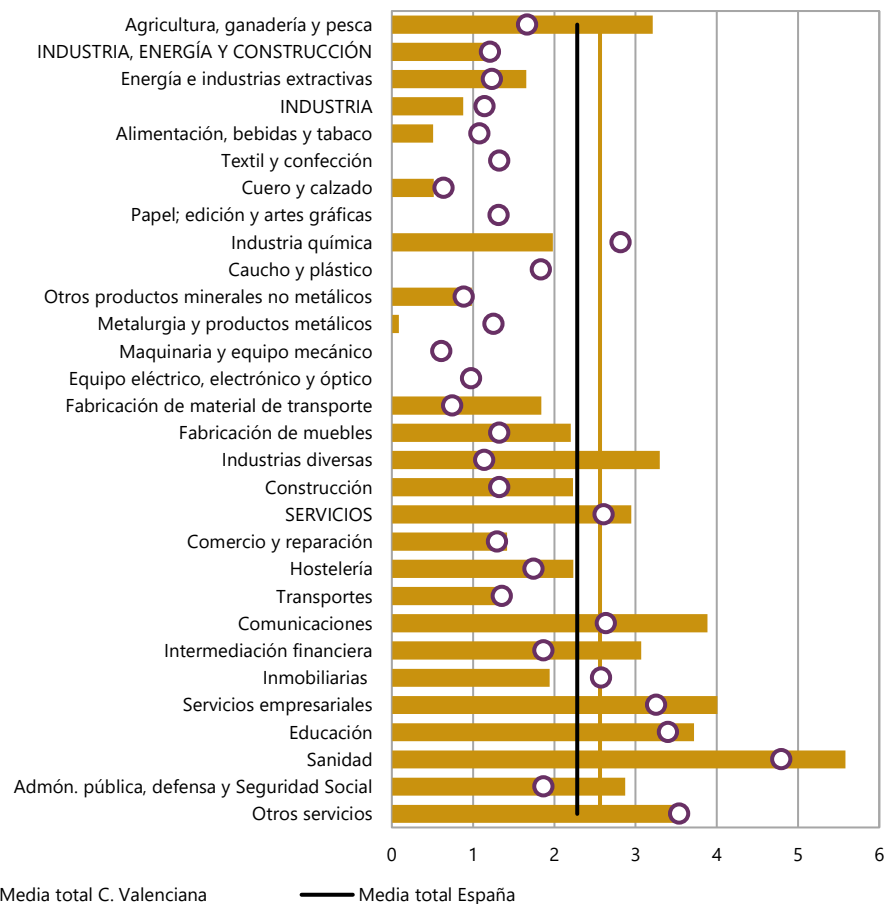
En resumen, la calidad del empleo en la Comunitat Valenciana medida por este indicador habría mejorado desde 2009, ganando posiciones respecto a la media nacional. No obstante, la situación ha cambiado con la pandemia y de nuevo, la Comunitat Valenciana ha perdido posiciones en este ámbito, especialmente en algunos sectores de servicios.

**Gráfico 3.26.** Ocupados que tienen otro empleo, además del principal. Comunitat Valenciana y España, 2019 y periodo pandémico (porcentaje sobre el total)

a) 2019



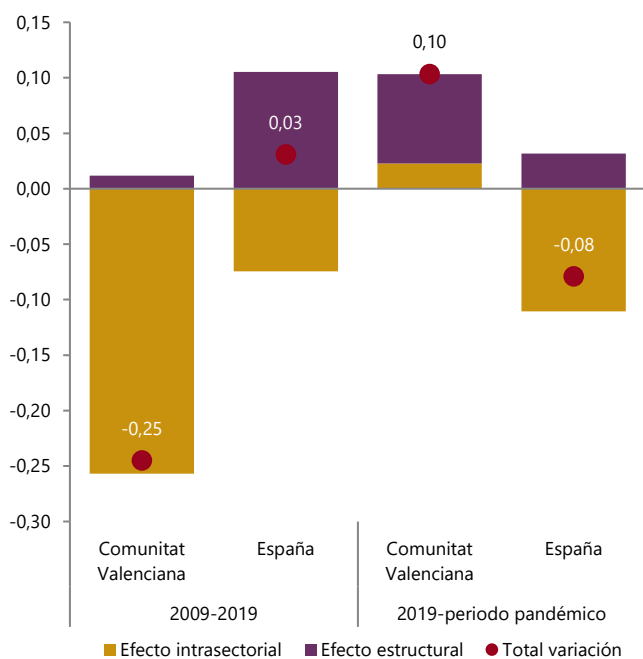
b) Periodo pandémico



Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

**Gráfico 3.27.** Análisis *shift-share* de la variación del porcentaje de ocupados que tienen otro empleo, además del principal. C. Valenciana y España (puntos porcentuales)



Nota: El periodo pandémico comprende cinco trimestres, desde el segundo trimestre de 2020 hasta el segundo trimestre de 2021.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

### 3.2.13. Siniestralidad laboral

Un aspecto que resulta determinante de la calidad del empleo es la seguridad en el puesto de trabajo. Aquellos empleos en los que la probabilidad de sufrir accidentes laborales sea más alta o aquellos que afecten negativamente a la salud de los trabajadores pueden ser considerados de menor calidad. Por tanto, un indicador que no puede faltar en un análisis de la calidad del empleo es el referido al número de accidentes laborales. En concreto, el INVASSAT (Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball) publica en sus *Estadísticas de accidentes de trabajo en la Comunitat Valenciana* el índice de incidencia, que se calcula como la ratio entre el número de accidentes laborales producidos en un determinado periodo de tiempo multiplicado por 100.000 y el número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social en ese mismo periodo. La misma información la publica también el Ministerio de Trabajo y Economía Social en su

*Estadística de Accidentes de Trabajo* para España. Esta información está recogida en el **gráfico 3.28** para 2019, año previo a la pandemia, y 2020. En este caso, no es posible calcular el índice de incidencia para el periodo definido como pandémico en apartados anteriores, pero el índice correspondiente a 2020 da también una imagen de las consecuencias de la COVID-19 sobre esta dimensión del empleo.

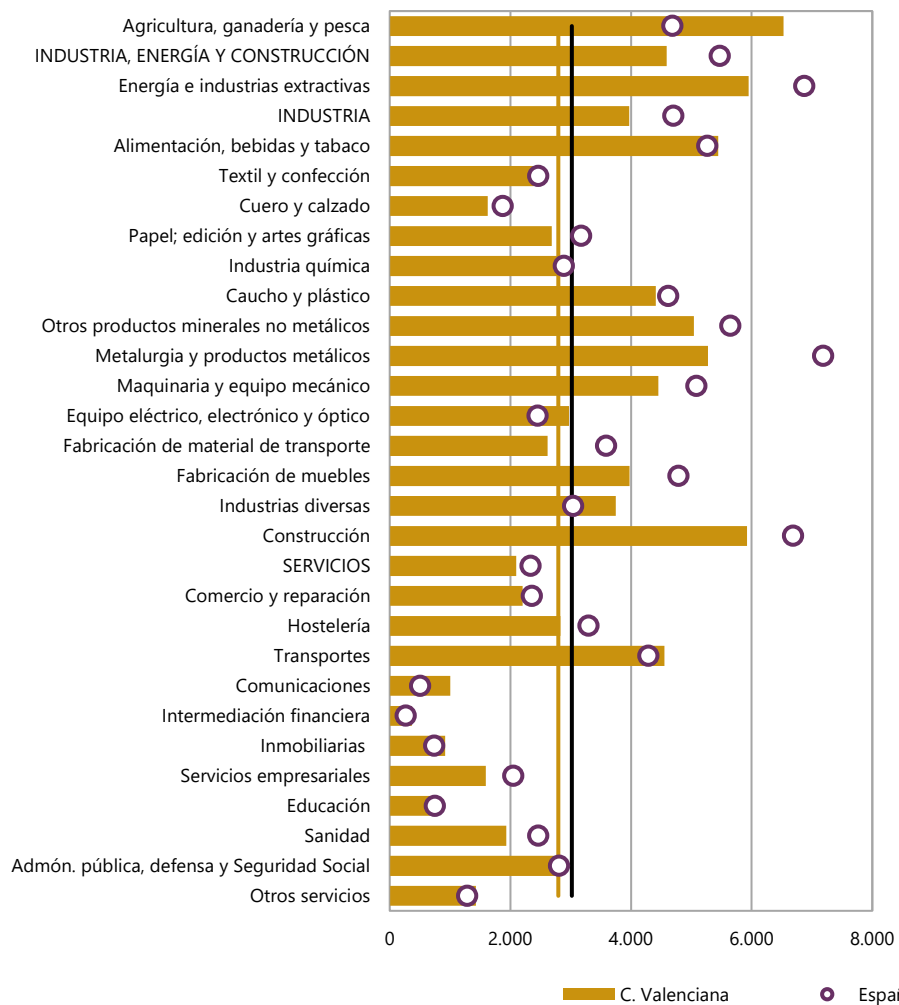
En 2019 el índice de incidencia de accidentes de trabajo en la Comunitat Valenciana se situaba en 2.795 accidentes por cada 100.000 trabajadores, una cifra inferior a la media nacional, situada en los 3.019 accidentes por cada 100.000 trabajadores. Por tanto, la situación de la Comunitat Valenciana sería mejor que la del resto del país en este ámbito. Sin embargo, este resultado agregado esconde comportamientos muy diferentes según el sector de actividad. Mientras los sectores de agricultura, construcción, energía y extractivas tenían en 2019 una siniestralidad más elevada, de alrededor de 6.000 accidentes por cada 100.000 trabajadores, los servicios se encontraban en una mejor posición, con una tasa de incidencia que tan solo superaba la media de la economía en el caso de los servicios de transporte, debido a los accidentes de tráfico que pueden producirse durante su prestación. Para el agregado de sectores de servicios el índice de incidencia se situaba en 2.099 accidentes por 100.000 habitantes.

En el caso de las actividades manufactureras, que se encuentran en una posición intermedia, la mayor siniestralidad se observaba en los sectores de alimentación, bebidas y tabaco, metalurgia y fabricación de productos metálicos y otros productos minerales no metálicos. En el lado opuesto, los sectores más seguros eran los de fabricación de cuero y calzado, sector textil y de la confección, fabricación de material de transporte y papel, edición y artes gráficas (gráfico 3.28). Estos resultados se mantienen, en general, para España, aunque con unos valores del índice de incidencias algo más elevados, como ya se ha comentado.

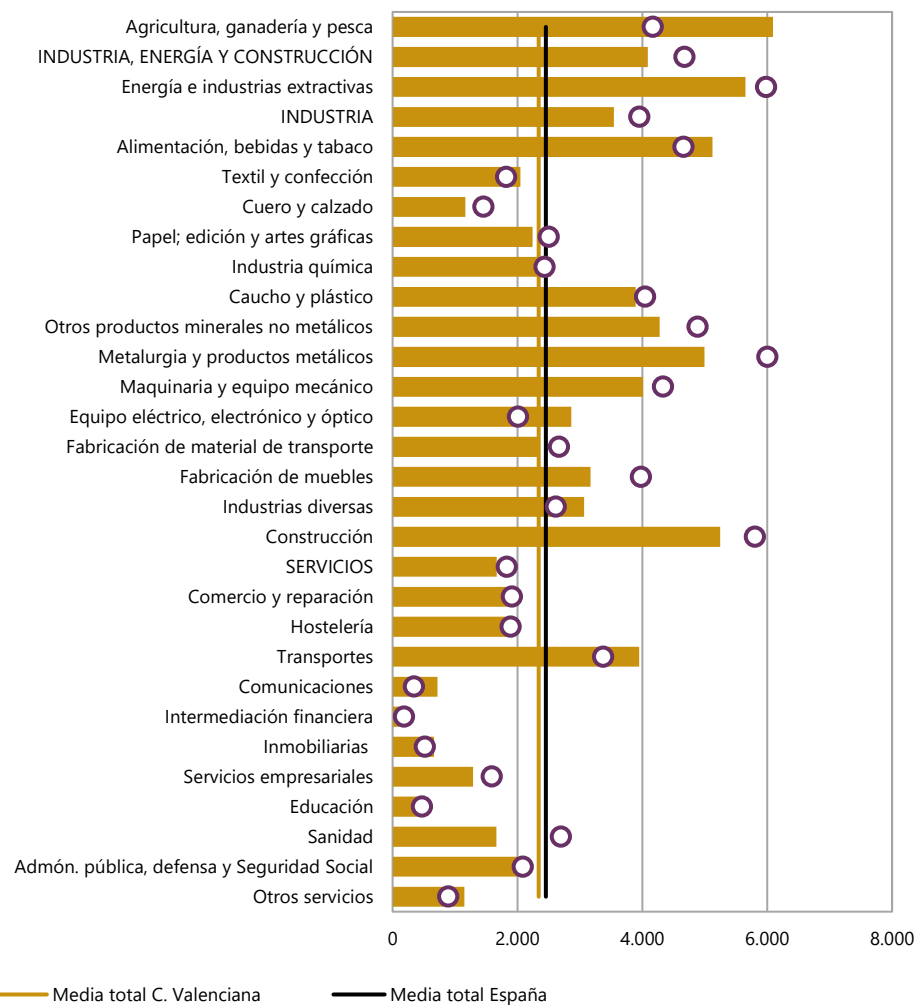


**Gráfico 3.28.** Índice de incidencia de accidentes laborales. Comunitat Valenciana y España, 2019 y 2020 (número de accidentes por cada 100.000 trabajadores)

a) 2019



b) 2020



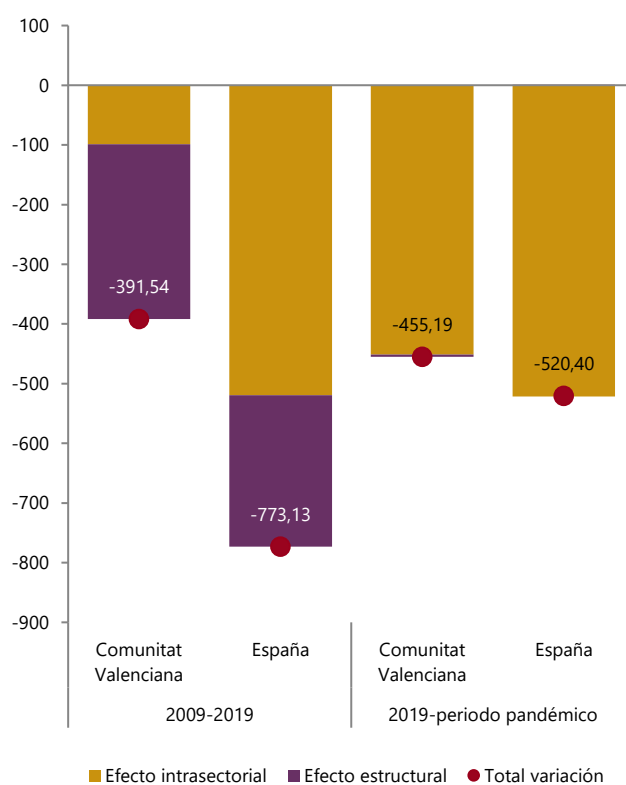
Fuente: INVASSAT (2021), MITES (2021a) y elaboración propia.

La COVID-19 y las muy variadas restricciones que conllevó durante 2020 han provocado un descenso de la siniestralidad, tanto en la Comunitat Valenciana, donde este índice se ha reducido un 16,3% entre 1995 y 2000, como en España en su conjunto, que ha experimentado una reducción del 18,7%. Vale la pena destacar que esta reducción ha sido común a todos los sectores de actividad en la Comunitat Valenciana, especialmente en los de servicios que como ya se ha indicado a lo largo de este documento fueron los más afectados por las restricciones impuestas a la movilidad y el contacto social. Sin embargo, en el caso de España el sector de sanidad presenta un aumento del índice de incidencia de accidentes laborales del 9,3%. Probablemente, los efectos de la COVID-19 sobre los profesionales de la salud que se enfrentaron al mismo sin la debida protección, así como posibles secuelas posteriores al contagio, explican este aumento relativo de los accidentes laborales en este sector. El resto de sectores, al igual que ocurre en la Comunitat Valenciana, reducen su siniestralidad. De esta forma, esta dimensión del empleo ha mejorado con la pandemia, al menos en 2020. Habrá que esperar a tener datos cerrados de 2021 para ver si estos resultados se mantienen con la vuelta a la normalidad. Sin embargo, con los datos disponibles hasta agosto de 2021 se observa un incremento interanual acumulado en casi todos los sectores de actividad, lo cual estaría justificado por la vuelta a sus puestos de trabajo de los trabajadores afectados por ERTE y/o la mayor actividad debida al cese de las restricciones sociales.

En el caso del índice de incidencia de accidentes laborales no es posible realizar la misma descomposición *shift-share* de su variación que se ha realizado para otras variables, ya que la serie referida a la Comunitat Valenciana presenta un cambio metodológico a partir de 2019, que hace que los datos posteriores a ese año no sean comparables con los anteriores. Sin embargo, sí es posible analizar la tendencia entre 2009 y 2018 y entre 2019 y 2020. En los nueve años que transcurren entre 2009 y 2018 el índice de incidencia de accidentes laborales se redujo considerablemente, especialmente en España (**gráfico 3.29**). En esa reducción estuvieron implicados

tanto el efecto intrasectorial como el estructural. El primero fue más importante en España y el segundo en la Comunitat Valenciana, en la que el cambio de especialización jugó a favor de la reducción de los accidentes de trabajo en mayor medida. Sin embargo, entre 2019 y 2020, la caída del índice de incidencia de accidentes laborales se debe principalmente al efecto intrasectorial, es decir, a la caída general del número de accidentes en la mayoría de los sectores de actividad. Las restricciones a la movilidad, así como los ERTE que afectaron a gran parte de los empleados, explican esta reducción generalizada de los accidentes de trabajo que redonda en una mejora de la calidad del empleo.

**Gráfico 3.29.** Análisis *shift-share* de la variación del índice de incidencia de accidentes laborales. C. Valenciana y España (variación del número de accidentes por cada 100.000 trabajadores)



Fuente: INVASSAT (2021), MITES (2021a) y elaboración propia.

### 3.2.14. Brecha salarial

La brecha salarial entre hombres y mujeres también puede considerarse una dimensión de la calidad del mercado laboral. Cuanto menor sea esa diferencia entre ambos colectivos, mayor calidad tendrá el mercado de trabajo.

El **gráfico 3.30** muestra un indicador de dicha brecha de género, construido utilizando la información de salarios por hora de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) y aplicando la siguiente fórmula:  $[1 - (\text{Ganancia por hora media de las mujeres} / \text{Ganancia por hora media de los hombres})] \times 100$ . Cuanto más elevado sea este indicador, mayor será la brecha existente entre los salarios percibidos por hombres y mujeres. Lamentablemente, como ya ocurría cuando analizamos los salarios, este indicador solo está disponible para 2018, último año de la Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial, y no es posible su cálculo para el sector de la agricultura, ganadería y pesca.

Como se observa en el gráfico, la brecha salarial es muy similar en la Comunitat Valenciana y en España, situándose en un valor de 11,9%<sup>20</sup>. Esto indicaría que el salario de las mujeres sería aproximadamente un 88% del de los hombres. Por sectores existen mayores diferencias. Estas se concentran principalmente en los sectores de sanidad, intermediación financiera, alimentación, industria textil y de la confección y equipo eléctrico, electrónico y óptico. En todos ellos, el indicador de la brecha salarial es más del doble de la media de la economía valenciana, superando el valor de 20%.

Los sectores con menor brecha de acuerdo con este indicador son los de la construcción, si bien en este caso se debe a la escasa participación de las mujeres en el empleo de este sector que, además, se concentra en ocupaciones más cualificadas, y los de la Administración pública. El hecho de que este indicador sea negativo en algunos sectores, indicando que los salarios por hora que perciben las mujeres son superiores a los de los hombres es nuevamente consecuencia de la relativa escasez de mujeres empleadas en estos

sectores, y de que las que lo están ocupan ocupaciones altamente cualificadas, asociadas a elevadas remuneraciones. Estos sectores son energía e industrias extractivas, fabricación de maquinaria y equipo mecánico e industrias diversas en el caso de la Comunitat Valenciana y construcción e industrias diversas en el caso español. Como ya se ha comentado, la escasa representatividad de la mujer en estos sectores puede estar detrás de estos resultados anómalos. Aunque el análisis de la brecha salarial por sexo a nivel sectorial resulta de interés, hay que tener en cuenta que esta viene determinada también por el tipo de ocupación a la que se dedican hombres y mujeres dentro de cada sector.

Como ya ocurría en el epígrafe 3.2.6, no se dispone de información con el suficiente detalle sectorial para analizar los efectos que la pandemia ha tenido sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. Eurostat publica ya una estimación para 2019 de la brecha salarial en España y la sitúa en 11,9, el mismo valor que en 2018, por lo que no se habría producido ningún avance en este sentido. Para tener una idea de lo acontecido a nivel sectorial en 2019, es posible recurrir a la información que proporciona la Encuesta Anual de Estructura Salarial (véase la nota al pie número 18 para un mayor detalle sobre las características de esta encuesta y sus diferencias con la EES).

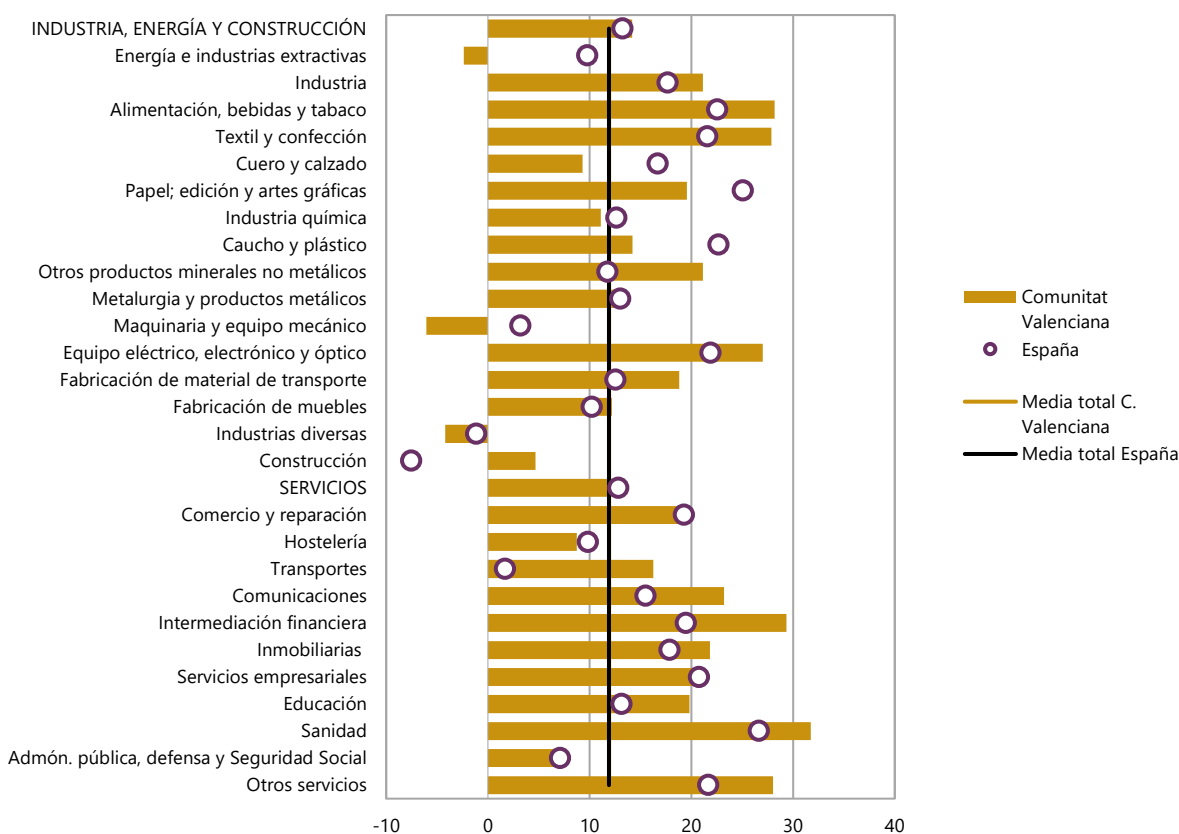
El **cuadro 3.3** recoge precisamente las tasas de variación de la ganancia por hora entre 2018 y 2019 que se derivan de la EAES, distinguiendo por sexo y para los tres grandes sectores de actividad que incluye la encuesta: industria, construcción y servicios. Como se observa, tanto en la Comunitat Valenciana como en España han crecido más los salarios por hora de las mujeres, por lo que, según este resultado, la brecha salarial entre ambos sexos se habría reducido en 2019, un resultado contrario al que publica Eurostat. No obstante, existen diferencias entre sectores. En la Comunitat Valenciana, exceptuando el sector de la construcción, para el que no se dispone de información sobre salarios femeninos debido

<sup>20</sup> Eurostat ha revisado el valor asociado a la brecha de género en 2018, que anteriormente se situaba en el 11,3%.

al bajo número de observaciones muestrales, la ganancia por hora de las mujeres ha crecido relativamente más que la de los hombres, especialmente en el sector servicios. Si nos fijamos en lo ocurrido en el sector de la construcción para el agregado nacional, vemos que el salario por hora

de este sector se ha reducido tanto para hombres como mujeres, aunque la reducción ha sido mayor en el caso de estas últimas. Así pues, parece que este es el único sector en el que no se habría reducido la brecha salarial entre sexos.

**Gráfico 3.30.** Brecha salarial por sexo. Comunitat Valenciana y España, 2018 (1 - (Ganancia por hora media de las mujeres/Ganancia por hora media de los hombres)] x 100)



Fuente: INE (EES) y elaboración propia.

**Cuadro 3.3.** Ganancia por hora normal de trabajo por sexo y sector. Comunitat Valenciana y España. Tasa de variación 2018-2019 (porcentaje)

	Comunitat Valenciana		España	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total sectores	0,26	2,80	0,67	3,90
Industria	0,72	2,85	-0,46	2,32
Construcción	0,48	-	-1,03	-1,34
Servicios	0,19	2,69	1,38	4,19

Fuente: INE (EAES) y elaboración propia.

---

## 4. APROXIMACIÓN A LOS SALARIOS *DIGNOS* EN BASE A LA CARTA SOCIAL EUROPEA

---

La Carta Social Europea es el Tratado del Consejo de Europa que garantiza los derechos económicos y sociales fundamentales de los ciudadanos de los países firmantes y, en especial, de los trabajadores. España firmó esta Carta en 1961, en el año 2000 firmó su versión revisada y en febrero de 2021 el Congreso de los Diputados autorizó su ratificación.

Esta Carta reconoce el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida digno, por lo que supone el marco de referencia internacional para la fijación del salario mínimo. En este sentido, la Carta prevé a través de su Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) un sistema de verificación del cumplimiento de este derecho por aquellos estados que se han adherido. Para ello, el CEDS ha establecido una serie de criterios con el objetivo de contrastar si el salario mínimo<sup>21</sup> fijado por cada país es capaz de asegurar un nivel de vida digno.

Estos criterios se basan en el establecimiento de una serie de umbrales sobre el salario medio de un trabajador. De este modo, el CEDS ha establecido que el salario mínimo<sup>22</sup> de un trabajador no debe quedar por debajo del 60% del salario medio<sup>23</sup> a tiempo completo en términos netos, con el objetivo de captar el montante de renta líquida disponible para hacer frente al coste de la vida. Si el salario mínimo se sitúa entre el 50% y el 60% del salario medio neto, el gobierno debe proporcionar al CEDS evidencias de que ese salario es suficiente para llevar una vida *decente*, pudiendo atender las necesidades de alimentación, cuidados médicos, educación, transporte, vivienda, suministros básicos, etc. Si el salario mínimo se situase por debajo del 50% del salario medio neto se consideraría un evidente incumplimiento de la Carta Social Europea.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social encargó a una comisión (Comisión Asesora para el SMI) el análisis de la situación de los salarios en España con el objetivo de conocer el grado de

---

<sup>21</sup> En España, el SMI fija la cuantía retributiva mínima que percibirá una persona empleada por cuenta ajena por sus prestaciones de trabajo durante una jornada completa de trabajo, independientemente del tipo de contrato. Su valor se fija cada año mediante la publicación de un Real Decreto.

<sup>22</sup> En la definición del salario mínimo computan únicamente las retribuciones monetarias (se excluyen las retribuciones

en especie) referidas a la jornada ordinaria legal a tiempo completo.

<sup>23</sup> Dada la distribución salarial, la referencia a un porcentaje del salario medio equivale en términos monetarios a una cuantía que se sitúa unos 10 puntos porcentuales por encima de la que se obtendría si se utilizara como referencia el salario mediano, que suele emplearse habitualmente en análisis de desigualdad. Así, el 60% del salario medio puede considerarse equivalente al 70% del salario mediano.

cumplimiento de la Carta Social Europea en materia de mínimos salariales decentes.

#### ***4.1. Definición del salario mínimo***

Para determinar si España está cumpliendo con los criterios establecidos por el CEDS, en primer lugar, es necesario definir la base sobre la que se debería calcularse el salario mínimo, es decir, el salario medio neto. Según este Comité, la determinación del salario medio neto se realiza sobre la base de descontar del salario medio bruto (que es el que publica la EES) los conceptos salariales que no forman parte del salario mínimo, como son los pagos en especie y por horas extraordinarias. Además, el salario medio debe corresponder a los asalariados de jornada completa y debe ser neto de cotizaciones sociales y pagos por IRPF. Esta es la definición de salario medio neto que se utiliza como referencia en el ámbito de la fijación del salario mínimo.

En cuanto a las fuentes estadísticas habitualmente utilizadas para determinar el nivel salarial de un país, los países europeos disponen de información sobre los salarios en la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal (EES). Esta encuesta posee una serie de características que la hacen idónea para estudiar los valores salariales, con el objetivo de aproximar los cálculos del salario mínimo a la normativa establecida por el CEDS. Valora los pagos en especie, permite calcular magnitudes brutas y netas (de cotizaciones sociales y retenciones a cuenta del IRPF), extrapola los salarios mensuales al mes completo de los trabajadores que no han trabajado todo el mes, y diferencia según el tipo de jornada. No obstante, debe tenerse en cuenta que no considera los trabajadores del sector primario, servicio doméstico, funcionarios de clases pasivas y organismos extraterritoriales.

En el informe elaborado por la Comisión Asesora para el SMI el salario mínimo se calcula haciendo uso de la EES Cuatrienal de 2018, con las precisiones metodológicas ya señaladas, y, además, se actualizan los valores derivados de la encuesta a

precios de 2020<sup>24</sup> en 14 pagas. Con esta información como base para la determinación del salario medio neto, dicho informe fija el salario mínimo interprofesional (SMI) para 2020 en 1.049 euros, una cifra superior al SMI legal, fijado en 965 euros en 2021.

Al comparar el importe actual del salario mínimo interprofesional, situado en 965 euros desde septiembre de 2021, con la estimación del salario medio neto para 2020, se observa que este se encuentra alrededor del 55% del salario medio. En consecuencia, con los datos de septiembre de 2021, el salario mínimo de España se encontraría por encima del límite que el CEDS considera un incumplimiento pleno de la Carta Social Europea, pero por debajo del objetivo establecido del 60 por ciento del salario neto de un trabajador a tiempo completo recomendado por este Comité.

En resumen, según el informe de la Comisión Asesora para el SMI, el salario mínimo en España se encuentra a 84 euros de distancia del salario mínimo considerado decente, teniendo en cuenta el salario medio neto estimado a partir de la EES Cuatrienal tras haberse actualizado con el crecimiento salarial recogido en los convenios colectivos.

#### ***4.2. Evolución del SMI en España***

Desde comienzos del siglo XXI el SMI muestra su primera gran modificación en el año 2004, cuando el Gobierno situó entre sus prioridades la dignificación de la cuantía del salario mínimo, tratando de que recuperara el poder adquisitivo que había perdido en los años anteriores sin perjudicar la creación de empleo. De este modo comenzaba una andadura en la que el Gobierno trataba de lograr el objetivo del 60% del salario medio fijado por la Carta Social Europea, alcanzando un SMI de 800€ al mes (en 14 pagas anuales) en el año 2012. El objetivo parecía asumible, dado que el contexto económico era favorable al presentar elevadas cifras de crecimiento económico, de afiliados a la Seguridad Social y de reducidas tasas de desempleo. Sin embargo, este

<sup>24</sup> Se presume que los salarios se incrementan en la cuantía determinada por los convenios colectivos vigentes, que entre 2018 y 2020 se estima en un 3,51%

crecimiento se vio truncado al desatarse la Gran recesión en el año 2008, con el estallido de burbuja inmobiliaria, la crisis financiera y de la economía real. El impacto sobre el empleo fue notabilísimo, sobrerreaccionando respecto de la caída de otras magnitudes económicas como el PIB, y constituyendo una de las principales razones por las que la subida del SMI no pudo llevarse a cabo en el periodo que se había establecido.

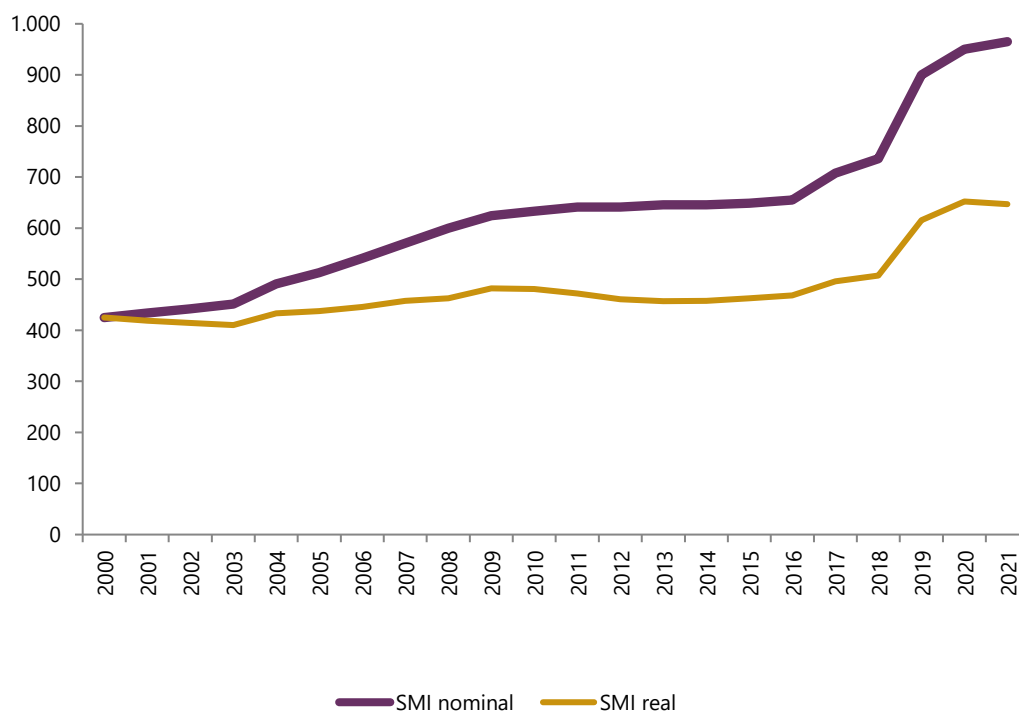
Desde el comienzo de la Gran Recesión los incrementos del SMI fueron muy bajos, llegando a ser nulos en los años 2012 y 2014 (por congelación salarial dado el contexto recesivo y la moderada evolución de los precios en esos años).

En plena etapa de recuperación económica, en 2017, el gobierno aumentó de manera significativa el valor del SMI, pasando de 655,2€ en 2016 a 707,7€ en 2017, lo que supuso un aumento

nominal del 8% (5,9% en términos reales, una vez descontada la inflación). En 2018 el incremento fue del 4% (2,3% real), pero en 2019 el aumento se situó en el 22,3% (21,4% en términos reales), alcanzando los 900 euros al mes, la mayor subida registrada en esta variable desde 1980 (**gráfico 4.1**). En 2020 el SMI se sitúa en 950 euros al mes y en septiembre de 2021 vuelve a incrementarse hasta los 965 euros al mes actuales (en 14 pagas).

El crecimiento nominal anualizado del SMI entre 2000 y 2021 es de un 3,98% en términos nominales y de un 2,02% en términos reales, de forma que la inflación ha absorbido la mitad del crecimiento de las mejoras que ha experimentado el SMI. Así, el SMI a precios del año 2000 se situaría en 646,8 euros mensuales (suponiendo 14 pagas).

**Gráfico 4.1.** Evolución del SMI nominal y real. España, 2000-2021 (euros corrientes y euros constantes de 2000)



Fuente: Banco de España (2021), INE (IPC), MITES (2021c) y elaboración propia.

### 4.3. Análisis internacional

La comparación de los salarios entre diferentes países ofrece una información muy rica de las diferencias de calidad del empleo entre ellos. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que las diferentes monedas nacionales en las que están expresados los salarios, así como los diferentes niveles de precios pueden dificultar esta tarea de comparación. Para salvar estas dificultades, el procedimiento habitual es transformar los datos expresados en las distintas monedas nacionales mediante la utilización de índices de Paridad del Poder Adquisitivo (PPA).<sup>25</sup>

El **gráfico 4.2** muestra el salario bruto mensual medio en 12 pagas medido en euros PPA (se han utilizado las PPA asociadas al consumo final de los hogares y tomando como referencia la UE-27) para los 27 países de la Unión Europea, el agregado UE-27 y Reino Unido en 2018. Los datos proceden de las distintas Encuestas de Estructura Salarial que cada país realiza bajo las indicaciones de la oficina estadística europea, Eurostat. España, con un salario de 2.118 euros mensuales se sitúa en un posición media-baja, por debajo de la UE-27 y muy alejada de países como Alemania. Por detrás de España se encuentran países de Europa del Este, junto a Chipre, Portugal y Grecia. Lideran las primeras posiciones en esta variable Luxemburgo con algo más de 3.500 euros mensuales, seguido de Alemania, Dinamarca, Bélgica, Irlanda y Suecia, con entre 2.700 y 3.200 euros. Se aprecia en esta ordenación que el nivel salarial corregido por el efecto de los precios es una medida del crecimiento y desarrollo económico.

La jornada para la que un trabajador ha sido contratado influye de una forma determinante en el salario por hora que recibe, incidiendo de esta forma sobre la calidad del empleo realizado.

Como puede apreciarse en el **gráfico 4.3**, los trabajadores que desempeñan su labor a tiempo completo reciben un salario por hora en términos de PPA superior a los que lo realizan a tiempo parcial. En España la diferencia es de 2,5 euros (13,1 euros a tiempo completo frente a 10,7 euros a tiempo parcial), pero en países como Noruega, Alemania, Países Bajos, Italia, Dinamarca o Reino Unido supera los 4,5 euros. Esta diferencia es más reducida e incluso inferior a un euro, en los países de Europa del Este y Portugal. De esta forma, parece ser que en los países más avanzados en términos económicos las diferencias salariales según tipo de jornada se ven incrementadas.

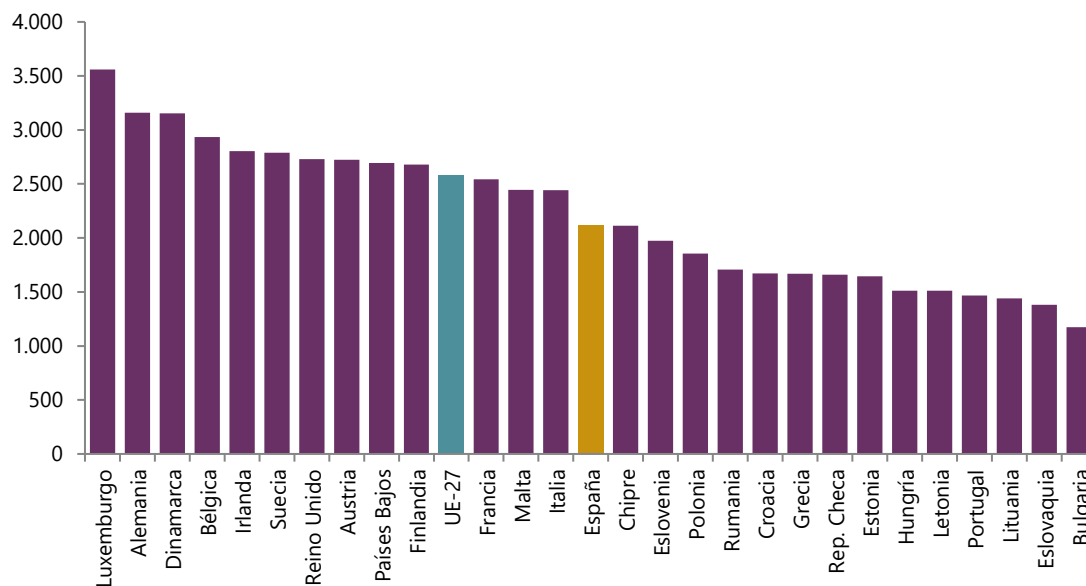
Una medida adicional en relación con los salarios y la calidad del empleo se puede establecer a través de la ratio entre el SMI y el salario medio mensual para cada uno de los países. En el **gráfico 4.4** se observa esta relación en dos momentos del tiempo, 2016 y 2020, para los sectores de mercado. La posición relativa de España en el contexto europeo es muy distinta si se considera uno u otro periodo pues en 2019, como ya se ha apuntado, tiene lugar un incremento del 22,3% en el SMI que conduce a que la ratio entre el SMI y el salario medio pase del 36% al 53,2%. A partir de ese momento, España se sitúa entre los países con mayor ratio, solo por detrás de Eslovenia, y seguida de Portugal y Polonia. Según este gráfico, ningún país de los representados cumpliría el criterio del CEDS (SMI igual al 60% del salario medio). Hay que tener en cuenta, no obstante, que los salarios representados en el gráfico se refieren únicamente a la economía de mercado (sin Administración Pública, educación, sanidad, servicios sociales, otros servicios personales, hogares que emplean personal doméstico y organismos extraterritoriales).

<sup>25</sup> Estos índices toman como referencia la moneda y nivel de precios de una economía y se utilizan para convertir las magnitudes expresadas en moneda nacional en términos de esa moneda de referencia, eliminando a su vez el efecto de las diferencias en los niveles de precios entre países. Por tanto, en el caso de los salarios, a la hora de realizar

comparaciones internacionales, es necesario aplicar PPA. De esta forma, el uso de PPA asegura que los salarios de todos los países se valoren a un nivel de precios uniforme y, por lo tanto, reflejen solo diferencias en su volumen real o capacidad de compra.



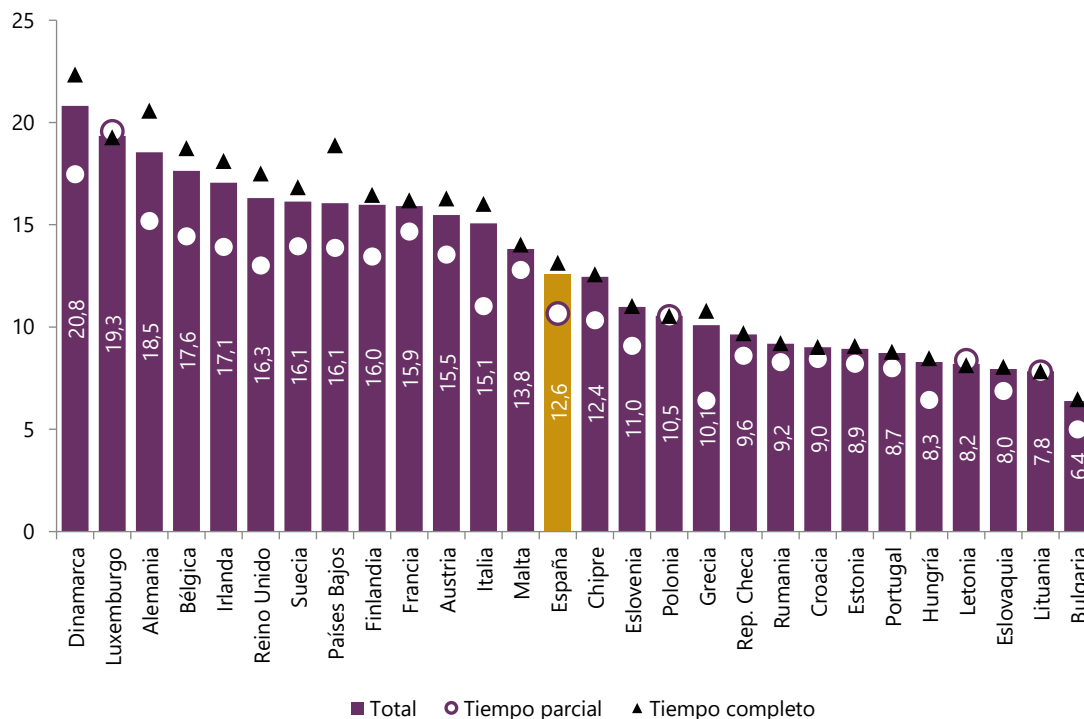
**Gráfico 4.2.** Salario bruto mensual. Comparación internacional, 2018 (euros PPA UE27)



Nota: Los salarios corresponden a empresas de 10 o más trabajadores en los sectores de industria, construcción y servicios, excepto Administración pública, defensa y Seguridad Social.

Fuente: Eurostat (2021b; 2021c) y elaboración propia.

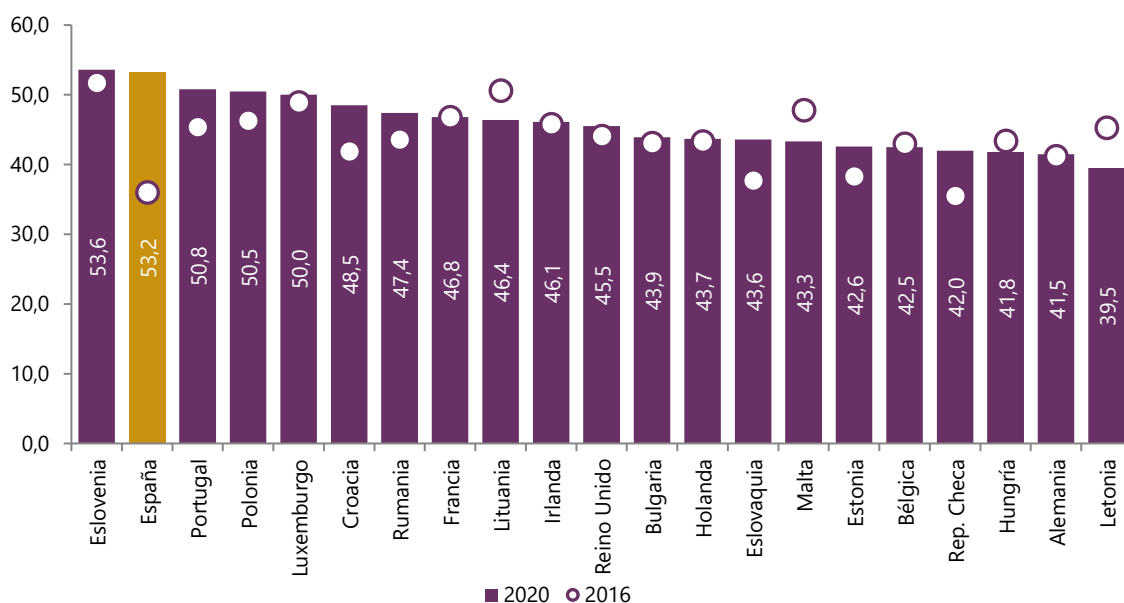
**Gráfico 4.3.** Salario bruto por hora según tipo de jornada. Comparación internacional, 2018 (euros PPA UE27)



Nota: Los salarios corresponden a empresas de 10 o más trabajadores en los sectores de industria, construcción y servicios, excepto Administración pública, defensa y Seguridad Social.

Fuente: Eurostat (2021b, 2021c) y elaboración propia.

**Gráfico 4.4.** Salario mínimo mensual como porcentaje del salario medio mensual, 2016 y 2020 (porcentaje)



Nota: Los datos se refieren a la economía de mercado (códigos B-N de la CNAE-09).

Fuente: Eurostat (2021a).

En el gráfico 4.4 se observa también que los países con mayor renta per cápita no se encuentran concentrados en una de las colas. Así, Alemania muestra uno de los valores más bajos (41,5%), Bélgica un 42,5%, Holanda un 43,7%, Reino Unido un 45,5%, Francia un 46,8% y Luxemburgo un 50%. Ello es consecuencia de las distintas políticas económicas llevadas a cabo por estos países, pues esta ratio depende del nivel salarial del país, que será más elevado cuanto mayor sea su desarrollo económico, y del nivel en que esté fijado el SMI. Los países en los que el salario medio sea más reducido pueden presentar una ratio mayor debido a la mayor cercanía entre ambos valores, como es el caso de Portugal, Polonia o Rumania. Sin embargo, la preocupación del país en cuestión, o la existencia de demandas sociales a la hora de fijar un SMI acorde con las recomendaciones establecidas en la Carta Social Europea para tratar de garantizar el acceso a las necesidades básicas de los trabajadores, llevará al incremento de esta ratio, *ceteris paribus* el salario medio.

En el gráfico también se aprecia que España es el país que mayor variación presenta en esta ratio entre 2016 y 2020, al haber realizado un ajuste en el SMI de gran envergadura. Países como Francia, Irlanda, Reino Unido, Bulgaria, Holanda, Bélgica o Alemania apenas han experimentado variación alguna en esta ratio entre 2016 y 2020, bien sea porque su SMI se encuentra en un nivel considerado decente, bien porque no se ha dado una demanda social para su incremento o porque el grupo poblacional que recibe el SMI como contraprestación de su trabajo es muy reducido. En cualquier caso, al realizar este tipo de comparaciones internacionales, también habría que tener en cuenta cuál es el efecto del SMI sobre la desigualdad, los niveles de pobreza y de exclusión social en los distintos países, pues no está clara la influencia que la mejora del SMI tiene sobre la distribución de la renta. Además, en este ámbito, también habría que tener en cuenta la disponibilidad de otros instrumentos de redistribución que combaten la pobreza y la exclusión social en cada país, como el Ingreso Mínimo Vital establecido en 2020 en España.<sup>26</sup>

<sup>26</sup> El Ingreso Mínimo Vital es una prestación dirigida a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que carecen de recursos económicos básicos para cubrir sus

necesidades básicas. Se configura como una prestación económica que garantiza un mínimo de renta a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica.

#### **4.4. Análisis sectorial del salario en la Comunitat Valenciana y España en relación con el SMI**

Una vez analizada la evolución del SMI en España, así como su comparación con el de otros países desarrollados de nuestro entorno, ya es posible abordar el estudio del salario mínimo en la Comunitat Valenciana y en los distintos sectores de actividad que componen el mercado laboral.

Uno de los aspectos que pueden resultar interesantes en este contexto es el cálculo del porcentaje de asalariados que recibe el SMI en contraprestación por el trabajo realizado en cada sector de actividad. Esta estimación requiere información sobre el salario medio neto percibido por los asalariados de cada sector de actividad en la Comunitat Valenciana, para así compararlo con el SMI legal. Sin embargo, como se ha explicado a lo largo de este capítulo, para que los salarios sean comparables con el SMI deben cumplir una serie de requisitos, entre ellos, no incluir los pagos en especie o extraordinarios, las cotizaciones a la Seguridad Social o los pagos por IRPF, corresponder a contratos a tiempo completo y estar expresados en términos de 14 pagas.

Por tanto, para poder realizar el ejercicio propuesto, el primer paso es calcular el importe del salario neto mensual percibido por los asalariados de cada sector que pueda ser comparable con el SMI. Para ello, es posible utilizar la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal de 2018 y aproximar los salarios medios mensuales netos de los diferentes sectores de actividad a partir de los salarios brutos que ofrece la encuesta, descontando los rendimientos en especie, los pagos por horas extraordinarias, las cotizaciones sociales y los pagos por IRPF. Sin embargo, todos los complementos salariales deben tenerse en cuenta para calcular la remuneración salarial neta, incluso los funcionales como los de nocturnidad, peligrosidad, turnicidad, etc. Además, como ya se ha

comentado, el salario neto mensual debe expresarse en términos de jornada completa y de 14 pagas. Por tanto, solo se consideran los salarios percibidos por la población con contrato a tiempo completo. Solo de esta forma será posible disponer de una estimación del salario neto comparable al SMI.

Por otro lado, no hay que olvidar que una de las limitaciones que presenta esta encuesta es la carencia de información para determinados sectores como la agricultura, ganadería y pesca (sector primario), el personal de servicio doméstico, los funcionarios de clases pasivas y los organismos extraterritoriales. Los sesgos parecen ir en ambas direcciones pues los ocupados en el sector primario, dado el nivel de educación y formación, así como el tipo de ocupaciones que desempeñan recibirían uno de los salarios más reducidos, al igual que el personal del servicio doméstico. Sin embargo, a los funcionarios de clases pasivas (aquellos que fueron nombrados antes del 1 de enero de 2011) se les presume uno de los salarios más elevados, así como a los ocupados en los organismos extraterritoriales. Consecuentemente, no es posible determinar si el salario medio neto mensual se encuentra sobreestimado o subestimado en algún grado.

El **gráfico 4.5** muestra los resultados obtenidos a partir de la EES de 2018 siguiendo el procedimiento descrito, es decir, los salarios medios netos pagados en los diferentes sectores de actividad de la Comunitat Valenciana y España en ese año. Aunque dichos salarios netos solo se han calculado para estimar el porcentaje de población que recibe el SMI, su análisis también tiene interés, pues permite comparar la situación de la Comunitat Valenciana respecto a España, así como las diferencias existentes entre sectores de actividad en términos de salario neto.<sup>27</sup> Esta magnitud se sitúa en la Comunitat Valenciana en 1.613,3 euros, 110,1 euros por debajo del salario medio en España (1.723,3 euros), esto es, un 6,4% menos.

---

Persigue garantizar una mejora real de las oportunidades de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias.

<sup>27</sup> El apartado 2.2.6 de este informe ya ofrece una comparación sectorial de los salarios brutos directamente obtenidos

de la Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal en la Comunitat Valenciana y España. Por esta razón, en este capítulo se ha puesto el foco en el análisis del salario neto, que es el empleado en el contexto de determinación del SMI.

Entre los sectores que más destacan por tener una remuneración por encima de la media en la Comunitat Valenciana se encuentran el de intermediación financiera (45,9% por encima de la media), educación (16,1%), administración pública (14,8%) y transportes (11,3%). Los sectores que aparecen con menores remuneraciones respecto de la media de la Comunitat Valenciana son el de fabricación de artículos de cuero y calzado (-24,5%), la hostelería (-19,2%), sector textil y de la confección (-18,2%), comercio y reparación (-16,1%), fabricación de muebles (-12,4%) y construcción (-11,6%). En el total nacional, aunque con alguna ligera variación en los porcentajes, se mantiene la relación de sectores que recibe remuneraciones más elevadas y más bajas.

Si se consideran las diferencias en el número de horas trabajadas en cada uno de los sectores de actividad y se analiza el salario neto por hora (**gráfico 4.6**), se aprecia que sigue existiendo una diferencia entre el nivel salarial de la Comunitat Valenciana y el de España (9,5 euros/hora de media frente 10,2 euros/hora, respectivamente).

Los sectores de actividad que en la Comunitat Valenciana reciben un mayor pago por hora trabajada coinciden con los anteriormente señalados, aunque en este caso pierde posiciones el sector del transporte a favor del de sanidad, que se incorpora en cuarto lugar, con 10,4 euros a la hora, un 9,6% por encima de la media. En cuanto a los sectores con menor remuneración por hora trabajada no se observan diferencias reseñables.

Realizado el cálculo del salario medio neto comparable con la definición de SMI, ya es posible calcular el porcentaje de asalariados que reciben como remuneración por su trabajo a tiempo

completo una cantidad igual o inferior al SMI en el año 2018. Para ello se tiene en cuenta que el SMI estaba fijado en ese año en 735,9 euros en 14 pagas.

El **gráfico 4.7** muestra, en primer lugar, que en la Comunitat Valenciana esta proporción de asalariados es ligeramente superior a la correspondiente a la media nacional (5,3% frente a un 5% de España). Seguidamente se observa que los sectores que cuentan con un mayor porcentaje de asalariados recibiendo como contraprestación por su trabajo un salario que no supera al SMI son los relacionados con los servicios, como las inmobiliarias (15,6%), otros servicios<sup>28</sup> (12,5%), servicios empresariales (11,4%), hostelería (8%) y comercio y reparación (7,8%).

En el lado opuesto, los menores porcentajes se encuentran en sectores característicos de la industria, como fabricación de otros productos minerales no metálicos (0,1%), industria química (0,3%), metalurgia y productos metálicos (0,5%), fabricación de maquinaria y equipo mecánico (1,1%), además de la construcción (1,4%), la intermediación financiera (1,1%), y la educación (1,4%).

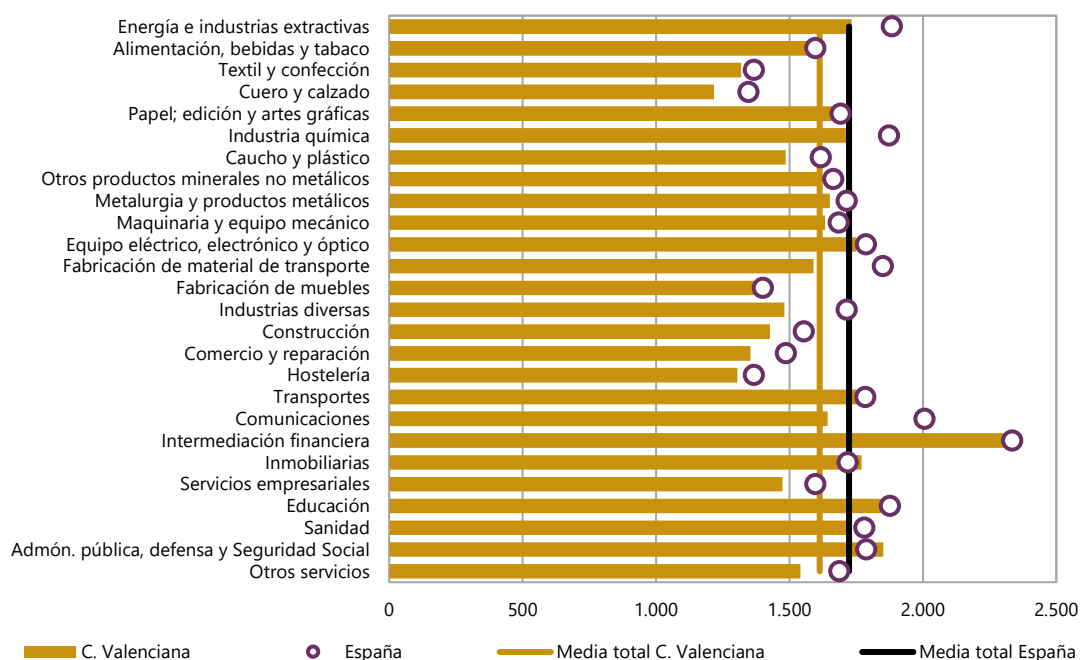
En España se observa una ordenación sectorial muy similar, aunque la hostelería posee un porcentaje más reducido de asalariados percibiendo el SMI (6,9%), la educación presenta un valor más elevado (2,6%), y en el caso de la fabricación de productos minerales no metálicos este porcentaje aumenta hasta el 1,3%. Por otro lado, los servicios inmobiliarios y empresariales tienen una menor participación de asalariados percibiendo el SMI.

---

<sup>28</sup> El agregado *Otros servicios* incluye las siguientes actividades: actividades de creación, artísticas y espectáculos; actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales; actividades de juegos de azar y apuestas; actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento;

actividades asociativas; reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico y otros servicios personales (peluquerías, servicios de belleza, lavado y limpieza de prendas textiles y de piel, pompas fúnebres, etc.)

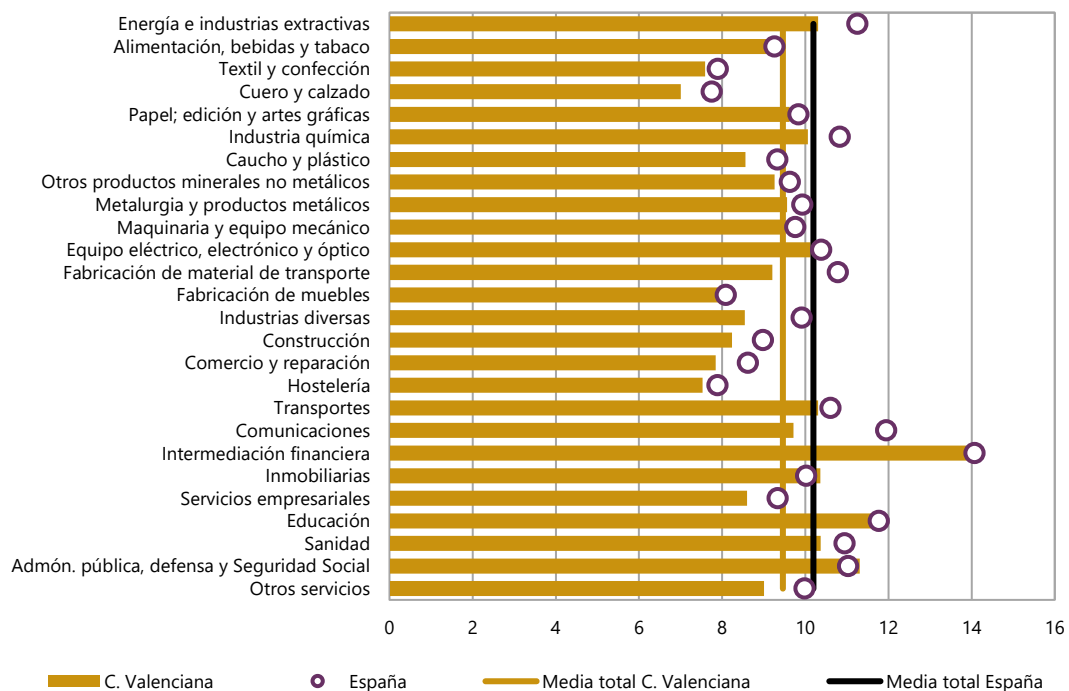
**Gráfico 4.5.** Salario neto mensual por sector de actividad. Comunitat Valenciana y España, 2018 (euros)



Nota: El valor medio total no incluye la agricultura, ganadería y pesca (sector primario), el personal de servicio doméstico, los funcionarios de clases pasivas y los organismos extraterritoriales.

Fuente: INE (EES) y elaboración propia.

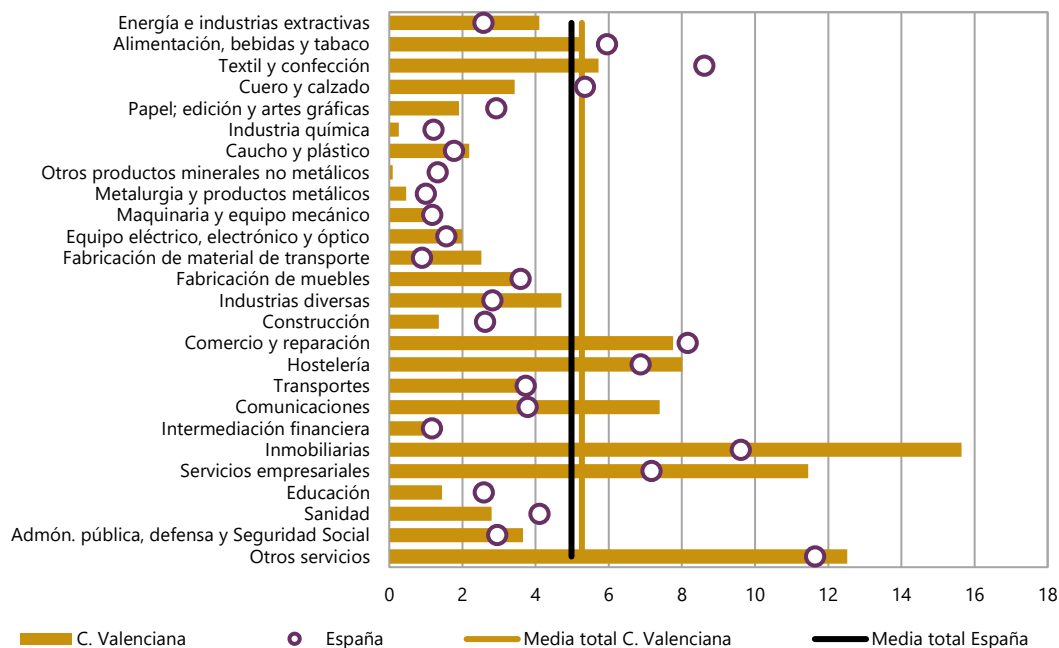
**Gráfico 4.6.** Salario neto por hora por sector de actividad. Comunitat Valenciana y España, 2018 (euros)



Nota: El valor medio total no incluye la agricultura, ganadería y pesca (sector primario), el personal de servicio doméstico, los funcionarios de clases pasivas y los organismos extraterritoriales.

Fuente: INE (EES) y elaboración propia.

**Gráfico 4.7.** Población asalariada a jornada completa que según la EES de 2018 percibe un salario igual o inferior al SMI de 2018 por sectores de actividad. Comunitat Valenciana y España, 2018 (porcentaje sobre el total)



Nota: El valor medio total no incluye la agricultura, ganadería y pesca (sector primario), el personal de servicio doméstico, los funcionarios de clases pasivas y los organismos extraterritoriales.

Fuente: INE (EES) y elaboración propia.

Adicionalmente se ha realizado un ejercicio en el que se estima el porcentaje de población asalariada a tiempo completo que recibe el SMI fijado en septiembre de 2021 por el Consejo de Ministros, es decir, 965 euros en 14 pagas, corregido por la variación salarial media de los convenios colectivos de trabajo en España y la Comunitat Valenciana entre 2018 y 2021.<sup>29</sup> El incremento salarial para ese porcentaje de la población ha sido del 9,5% acumulado en términos nominales, y del 8,5% si se descuenta el efecto del incremento de los precios. Una forma de aproximar la población a la que afecta este incremento del umbral considerado (965 euros frente a 735,9 euros), es decir, aquellos que pasarían a percibir el SMI en 2021, es utilizar los datos de salarios netos de la EES para ver qué porcentaje de los asalariados tienen un salario inferior o igual al SMI establecido en 2021, convenientemente ajustado para tener en cuenta la variación salarial media entre 2018 y 2021. Si se realiza este ejercicio, el

porcentaje de población que recibe como salario el valor del SMI o un salario inferior aumenta hasta el 20,9% en la Comunitat Valenciana y hasta el 19% en España (**gráfico 4.8**). En consecuencia, las administraciones públicas deben tener en cuenta que las actuaciones que programen sobre la población que percibe como remuneración el SMI, afectarán a una quinta parte de la población asalariada valenciana.

En este caso, considerando el SMI fijado en 2021, los sectores que muestran un mayor porcentaje de trabajadores asalariados que perciben esa retribución salarial en la Comunitat Valenciana son los relacionados con otros servicios (45,1%), inmobiliarias (42,9%), hostelería (34,3%), servicios empresariales (33,2%), textil y confección (30,7%) y comercio y reparaciones (28,2%). Estos habrían sido los sectores más afectados por las subidas del SMI de los últimos años.

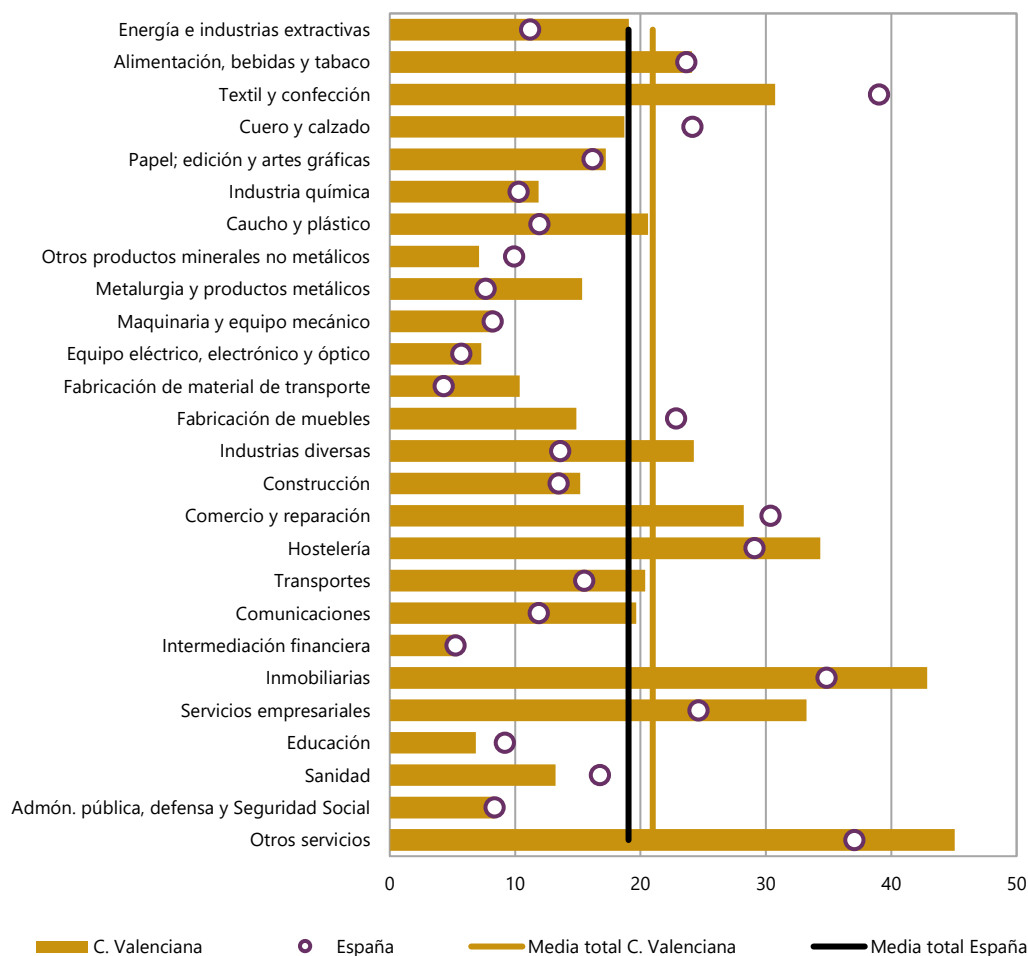
<sup>29</sup> La variación salarial media se ha obtenido de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES 2021b).

En cambio, los sectores que ostentan menores porcentajes son los que vienen reflejando una mayor calidad en el empleo a lo largo de este informe, como son intermediación financiera (5,4%), educación (6,9%), fabricación de otros productos minerales no metálicos (7,1%) y administración pública, defensa y Seguridad Social (8,4%). Las mayores remuneraciones percibidas por estos colectivos en general hacen que la parte de sus asalariados que perciben el SMI sea más pequeña.

La posición relativa de los sectores de actividad en España en relación con este análisis es muy

similar a la de la Comunitat Valenciana, aunque los valores en la mayoría de los sectores son ligeramente inferiores, debido a la peor situación de la Comunitat Valenciana en términos de salarios, como ya se analizó en capítulos previos del informe. Para profundizar en las razones que explican esta peor situación de la región es posible llevar a cabo un análisis shift-share respecto al conjunto de España, que determine qué parte de las diferencias se debe a la estructura productiva de la región o a otras razones. El **gráfico 4.9** muestra esta información referida a las diferencias en términos de porcentaje de asalariados con salarios iguales o inferiores al SMI de 2021.

**Gráfico 4.8.** Población asalariada a jornada completa que según la EES de 2018 percibe un salario igual o inferior al SMI de 2021 por sectores de actividad. Comunitat Valenciana y España (porcentaje sobre el total)



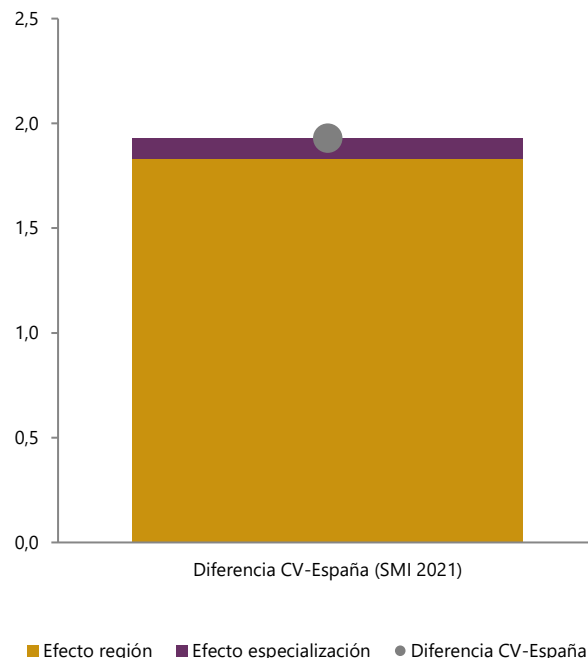
Nota: El valor medio total no incluye la agricultura, ganadería y pesca (sector primario), el personal de servicio doméstico, los funcionarios de clases pasivas y los organismos extraterritoriales.

Fuente: INE (EES), MITES (2021b) y elaboración propia.

Desde esta perspectiva, las diferencias entre la Comunitat Valenciana y España pueden descomponerse en dos efectos: el *efecto región* y el *efecto especialización*. El primero representa la parte de la diferencia que viene explicada por características intrínsecas de la Comunitat Valenciana, que afectan a todos los sectores de actividad por igual y que hacen que los salarios pagados en la región sean inferiores a los del país de referencia, en este caso, España. Es un indicador de las diferencias que persistirían entre los dos territorios aunque la especialización sectorial de ambos fuera la misma. El efecto especialización, por su parte, representa las diferencias derivadas de la distinta estructura productiva de cada territorio.

Como se aprecia en el gráfico 4.9, es el efecto región el principal determinante de las diferencias entre la Comunitat Valenciana y España. Este resultado indica que la población asalariada con salarios inferiores o iguales al SMI pesa más en la gran mayoría de sectores de actividad de la Comunitat Valenciana que en España, sin que la distinta especialización sectorial de ambos territorios sea el factor determinante de las diferencias. No obstante, vale la pena resaltar que el efecto especialización, aunque limitado, tiene un signo positivo. Por tanto, la especialización propia de la región también contribuye a que el peso de los asalariados con salario menores o iguales al SMI de 2021 sea mayor en la región.

**Gráfico 4.9.** Análisis *shift-share* de las diferencias en términos de asalariados a jornada completa que según la EES de 2018 perciben un salario igual o inferior al SMI 2021 por sectores de actividad entre la Comunitat Valenciana y España (puntos porcentuales)



Nota: No se incluye en el análisis los sectores de agricultura, ganadería y pesca (sector primario), el personal de servicio doméstico, los funcionarios de clases pasivas y los organismos extraterritoriales.

Fuente: INE (EES), MITES (2021b) y elaboración propia.



---

## 5. PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

---

El propósito de este capítulo es complementar el análisis de los capítulos previos con un conjunto reflexiones y propuestas orientadas al incremento de la calidad del empleo. Están estructuradas en 8 ejes distintos de actuación que tienen que ver a grandes rasgos con la política macroeconómica, la concertación social, la regulación laboral, el impulso de la productividad, la especialización sectorial, la reducción de obstáculos al aumento del tamaño de las empresas, la formación y, finalmente, las medidas específicas para los colectivos más vulnerables en materia de calidad del empleo.

### 1. Políticas económicas para un crecimiento sostenible

En primer lugar, difícilmente pueden plantearse avances significativos en materia de calidad del empleo si no es en el contexto de una economía sana y un mercado de trabajo que genere empleo abundante y amplias oportunidades laborales. La experiencia de las últimas décadas confirma la relación existente entre calidad del empleo y situación económica, tanto a nivel nacional como en el caso particular de la Comunitat Valenciana (Serrano, Soler y Pascual 2020). El crecimiento económico sostenido y la creación de empleo son, por tanto, requisitos básicos para la mejora de la calidad del empleo. En ese sentido, todas las medidas que contribuyan a estabilizar la

economía, estimular el crecimiento y hacerlo más sostenible son recomendables.

Desde una perspectiva macroeconómica se requiere una adecuada combinación de las políticas monetarias, fiscales y de comercio exterior. El objetivo ha de ser incrementar el crecimiento, pero también hacerlo más estable, a fin de evitar perder durante las crisis los avances registrados en las épocas de bonanza. El carácter expansivo, cuando así resulte oportuno, de las políticas macroeconómicas debe conjugarse, por tanto, con el mantenimiento a medio y largo plazo de los equilibrios básicos en cuanto a sostenibilidad de las cuentas públicas, estabilidad financiera y de precios y equilibrio exterior.

Ciertamente, en el caso de la Comunitat Valenciana la mayor parte de las competencias en muchas de esas cuestiones residen en los niveles de gobierno nacional (Estado) y supranacional (Unión Europea). Sin embargo, pese a las conocidas dificultades ligadas al actual sistema de financiación autonómica, el volumen de gasto público de la Generalitat Valenciana es considerable y existe asimismo cierta capacidad para modular la tributación.

## **2. Impulso de la concertación social centrada en la calidad y sus múltiples dimensiones**

La concertación social es otro ámbito fundamental para la mejora de la calidad del empleo. Al fin y al cabo, dentro de la negociación colectiva entre los agentes sociales cabe plantear y concretar, dentro de los márgenes legales, muchas de las características de las relaciones laborales. La mayor responsabilidad recae en empresas y sindicatos, pero las administraciones públicas pueden y deben jugar un papel de catalizador para propiciar acuerdos en materia salarial y también, muy importante, no salarial. Un proceso de negociación global que contemple todas las diversas dimensiones de calidad del empleo permitiría explotar en mayor medida las posibilidades de mejora, conciliando de la manera más conveniente las preferencias y necesidades de ambas partes dentro del rango de posibilidades que la organización productiva de la actividad permite.

Es importante reconocer que el salario no es el único elemento sobre el que negociar, ni tampoco el determinante exclusivo de la calidad del empleo, que depende también de los horarios, las oportunidades de formación y promoción, la seguridad y otros muchos aspectos de las condiciones laborales que han sido analizados a lo largo de este informe. Por otra parte, los análisis realizados en el capítulo 4 de este informe indican un cambio sustancial respecto a épocas anteriores ya que, tras los últimos aumentos aprobados del salario mínimo interprofesional, España se sitúa entre los países que más se acercan al objetivo establecido por la Carta Social Europea en ese ámbito.

## **3. Regulación laboral que favorezca la flexiseguridad y reduzca la dualidad**

En cualquier caso, la concertación social entre los agentes y el funcionamiento del mercado de trabajo se produce dentro del marco que define la regulación laboral. El objetivo es combinar un grado suficiente de seguridad para el trabajador, flexibilidad para la empresa, autonomía para acordar entre los agentes y reducción de la dualidad.

La reducción de la dualidad pasa por la disminución del uso excesivo de los contratos temporales y la frecuencia de las situaciones de trabajo a jornada parcial no deseada. Sin embargo, no hay que olvidar que la rápida, amplia y persistente extensión de los contratos temporales obedeció a la necesidad de introducir márgenes de flexibilidad en un marco laboral como el español, caracterizado por un elevado grado de rigidez. La opción más prometedora pasaría, antes que por establecer límites arbitrarios generales a la utilización de la temporalidad, por la reducción de las diferencias entre contratos indefinidos y temporales, a fin de hacer más atractivos (en términos de costes y seguridad jurídica para las empresas) los primeros sin generar efectos negativos no deseados sobre el empleo total. En este sentido, convendría considerar algunos de los elementos que caracterizan a propuestas planteadas hace ya algún tiempo, como el contrato único o la mochila austriaca.

Un mecanismo de indemnización por despido creciente con la duración, sin escalones y que parta de niveles reducidos contribuiría a reducir el exceso de temporalidad y rotación contractual, favoreciendo la acumulación de experiencia y propiciando la inversión en formación por parte de las empresas, así como la acumulación de capital humano específico, con la consiguiente mejora de la productividad y los salarios. Todos estos efectos mejorarían la calidad del empleo.

También contribuiría a la reducción de la temporalidad la introducción de un esquema de cuenta individual y portable entre trabajos en la que las empresas irían provisionando el eventual coste de despido, combinada con un coste diferencial inicial extra para los contratos temporales y un esquema *bonus-malus* para las empresas según su comportamiento específico. Además, esto facilitaría la movilidad laboral y geográfica de los trabajadores, permitiendo un mejor y más continuo ajuste entre capacidades de los trabajadores y requerimientos de los puestos de trabajo y posibilitando una reasignación sectorial del empleo cuya necesidad ha aumentado debido a la digitalización y el desigual impacto de la pandemia

entre actividades (Pérez [dir.] *et al.* 2020; Maudos, Mínguez y Pascual 2021).

Esas actuaciones han de diseñarse de modo que cambien los incentivos de empresas y trabajadores en las decisiones de contratación, despido y cambio de trabajo, pero sin aumentar la carga fiscal media del trabajo. En este sentido hay que recordar que las cotizaciones sociales, con independencia de la etiqueta que se ponga y de en quién recaigan nominalmente, suponen una carga fiscal sobre el trabajo que encarece su coste, desincentiva el empleo y favorece su sustitución por otros factores productivos. Sería interesante examinar las posibilidades de cambios en el sistema fiscal hacia otras figuras tributarias menos lesivas para el empleo y la competitividad de la economía como, por ejemplo, el IVA.

Por otra parte, la existencia de un marco regulatorio apropiado ha de combinarse con la vigilancia de un adecuado cumplimiento del mismo. Esto puede requerir reforzar la amplitud e intensidad de las actuaciones de la inspección de trabajo para evitar las infracciones y, en su caso, reexaminar la necesidad de actualizar algunas de las sanciones establecidas. En este ámbito, como en otros, el recurso a técnicas de inteligencia artificial y el uso de *Big Data*, ahora posibles gracias a la digitalización, podría mejorar los resultados. Naturalmente, para ello es necesario que la inspección cuente con los recursos humanos y de otro tipo suficientes. Lo mismo sucede en el caso de los órganos encargados de los trámites y procesos de índole laboral. La agilidad en estos ámbitos contribuye a reducir la incertidumbre, siempre lesiva para las decisiones de nuevas contrataciones.

Naturalmente, no puede olvidarse que una parte importante de la reducción de la temporalidad recae directamente en el sector público. Según la EPA la tasa de temporalidad en el empleo público ha sido del 34,4% en la Comunitat Valenciana durante el tercer trimestre de 2021. Se trata de una tasa mayor que la media del sector público del conjunto de España (31,6%) y también superior a la del empleo privado valenciano (27,4%).

#### 4. Aumento de la productividad

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. Una baja productividad limita el nivel salarial compatible con la generación de empleo, o su mero mantenimiento, y en general condiciona negativamente la posibilidad de avances en la mayor parte de aspectos que afectan a la calidad del empleo (horarios, formación en la empresa, posibilidades de conciliación, estabilidad, etc.).

La mejora de la productividad tiene una dimensión de cambio de la especialización sectorial, pero existen medidas generales que ayudarían a impulsar ese proceso. Son recomendables políticas que estimulen el emprendimiento, la inversión y su adecuada composición (con una mayor orientación hacia los aspectos donde las debilidades son más notables como la inversión en intangibles (Mas *et al.* 2021), aunque sin olvidar la inversión selectiva en infraestructuras bien seleccionadas, como el corredor mediterráneo), así como 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 global (Pérez [dir.] *et al.* 2020).

Algunos informes IvieLAB previos ya han abordado el problema de la productividad y sus determinantes, planteando propuestas que contribuirían a impulsar la productividad. Así se han tratado cuestiones como el análisis de los determinantes de la productividad de la Comunitat Valenciana (Maudos y Solaz 2019); la importancia de las diferencias intra e intersectoriales en esa materia (Fernández de Guevara *et al.* 2019); las estrategias para la reconstrucción económica y la adaptación del tejido productivo (Pérez y Maudos [coords.] *et al.* 2020); o el despliegue en la Comunitat Valenciana de la digitalización (Pérez y Hernández 2020) y la inteligencia artificial (Fernández de Guevara y Mínguez 2020).

## 5. *Modelo productivo y especialización sectorial*

El análisis de los capítulos previos de este informe ha evidenciado que existen grandes diferencias de calidad del empleo entre los sectores productivos. Esto ocurre en el caso de la Comunitat Valenciana, pero también en el conjunto de España. Al igual que en muchos otros ámbitos, como el progreso técnico, la productividad, la competitividad o el dinamismo económico general, el patrón de especialización sectorial del territorio condiciona fuertemente no solo el nivel de desarrollo económico sino también la calidad del empleo.

Los resultados obtenidos en este informe ofrecen una radiografía detallada de la situación de cada sector tanto en términos globales como en cada una de las dimensiones específicas de calidad del empleo consideradas. Constituyen, por tanto, una buena guía para que los departamentos con competencias en la materia puedan configurar una estrategia coherente de desarrollo sectorial y llegar a medidas concretas en cada uno de los sectores. La comparación que se ofrece en los capítulos previos sector a sector y respecto al conjunto nacional ofrece información útil para hacerlo.

En términos globales los resultados muestran claramente que la mayor calidad del empleo corresponde a diversas ramas de actividad del sector servicios (educación, sector financiero, administración pública, sanidad) y en algunas ramas industriales (como las de equipo eléctrico, electrónico y óptico o la industria química). En el extremo opuesto se sitúan la hostelería, la industria del cuero y el calzado o la agricultura. Naturalmente, estos resultados hay que interpretarlos de modo adecuado. Los indicadores hacen referencia a la media de cada sector y en cada uno de ellos pueden encontrarse subsectores o empresas con un comportamiento distinto y más favorable. Por otra parte, la solución para la mejora de la calidad no pasa por forzar la desaparición de sectores como la hostelería, la agricultura o el calzado, todas ellas actividades muy importantes para la Comunitat Valenciana, que ofrece para

ellas una combinación de recursos naturales y experiencia acumulada muy valiosa.

Las políticas a desarrollar deberían combinar el impulso de los sectores de mayor calidad de empleo con la oportuna transformación de los sectores que ahora se caracterizan por un peor comportamiento en ese ámbito, explorando cambios en productos, segmentos de mercado, formas de organizar la actividad y procesos de comercialización. La tarea recae de modo principal en las propias empresas, pero la ayuda de la administración pública puede ser vital para que se realice con éxito. 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. Dos elementos a tener en cuenta en ese proceso son el impacto sectorial de la pandemia (Maudos, Mínguez y Pascual 2021) y el proceso de digitalización, ámbito en el que el Ivie ha realizado un informe financiado por la Sociedad de Proyectos Temáticos de la Comunitat Valenciana para la elaboración y el desarrollo de un Plan de Transformación Digital del tejido productivo valenciano que sirva de base para presentar al Plan de Recuperación de la UE.

## 6. *Eliminación de obstáculos al aumento del tamaño de las empresas*

Tal y como mostraba el anterior informe IvieLAB sobre calidad del empleo general de la Comunitat Valenciana (Serrano, Soler y Pascual 2020), el tamaño es un factor determinante de la calidad del empleo. Esta crece de modo significativo con la dimensión de la empresa, algo que no ha de sorprender ya que el tamaño empresarial es un factor que afecta a la productividad (Maudos y Solaz 2019); Fernández de Guevara y Mínguez 2019). Se trata, por tanto, de una cuestión importante porque en España el tamaño de las empresas es en general menor que en otros países y en la Comunitat Valenciana lo es todavía más.

Esa situación limita la competitividad y productividad globales de las empresas y tiene efectos negativos en el ámbito concreto de la calidad del empleo. Por supuesto, las empresas pequeñas no tienen nada de malo *per se* y la mayoría ha de

comenzar su vida con un tamaño reducido. Sin embargo, es conveniente eliminar en la medida de lo posible los obstáculos que provocan que la mayoría de las iniciativas empresariales, aunque tengan éxito, se vean finalmente limitadas a tamaños relativamente reducidos.

Habría que revisar los obstáculos de tipo financiero (ámbito en el que el IVF [Instituto Valenciano de Finanzas] puede jugar un papel especialmente relevante), administrativo, fiscal o ligados a la regulación laboral que dificultan el crecimiento de las empresas hacia tamaños mayores<sup>30</sup>. Es conveniente procurar que los requerimientos sean lo más asumibles posible en el caso de las empresas pequeñas, con menor capacidad, precisamente para alentar el nacimiento de nuevas iniciativas. Sin embargo, conviene valorar si en todos los casos el incremento ulterior de requisitos está justificado o adecuadamente diseñado.

Por otra parte, el impulso al tamaño de las empresas ha de conjugarse con el mantenimiento de la competencia en los mercados. Sin embargo, lo razonable es que de ello se ocupe la legislación de defensa de la competencia y, además, ya existen organismos especialmente dedicados a velar por ella tanto a nivel europeo, como nacional y autonómico.

## 7. Mejora de la formación

El análisis de la calidad del empleo ha detectado la existencia de un notable desajuste en muchos casos entre la formación de los trabajadores y los requerimientos del puesto de trabajo. Por otra parte, el desarrollo de empleo de calidad requiere contar con trabajadores con la formación adecuada tanto en términos de niveles de estudios (secundaria posobligatoria, superior) como de área de estudios (grados o ciclos formativos concretos) y competencias (cognitivas básicas y conocimientos específicos, pero también otras como las relacionadas con las TIC, en ocasiones los idiomas y en general otras de naturaleza transversal). En Serrano y Ramos (dirs.) *et al.* (2019) se ofrece una panorámica reciente de los

puntos fuertes y las debilidades en este ámbito, así como de las necesidades expresadas por el empresariado valenciano obtenidas a partir de técnicas de dinámica de grupos y de una encuesta específica sobre estas cuestiones.

En principio, en el ámbito educativo se ha conseguido un amplio grado de universalización y existe una amplia cobertura en términos de financiación pública. Sin embargo, se requieren esfuerzos adicionales en términos de impulso de la educación infantil (sobre todo en su primera etapa hasta los 3 años), reducción del abandono educativo temprano y remoción de los obstáculos financieros para que los alumnos capaces que proceden de entornos socioeconómicos menos favorables puedan acceder a la educación superior. Esto puede requerir el impulso público a la provisión de educación infantil, la implantación de programas de refuerzo y orientación individual en la enseñanza obligatoria y un mayor esfuerzo en los programas de becas en la educación posobligatoria, ligados a la obtención de resultados.

Por otra parte, hay que mantener el esfuerzo para 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. Los datos de PIAAC (el PISA para la población en edad de trabajar) muestran que en España los niveles de competencias son similares a los de personas con un nivel menos de enseñanza en otros países y, también, que la mayor parte de los trabajadores formados que están en ocupaciones que no requieren tanta cualificación muestran ese tipo de carencias en competencias básicas.

Las políticas han de fomentar la excelencia y mejorar los resultados educativos del conjunto de estudiantes, pero garantizando la igualdad de oportunidades en este ámbito. Además, sería conveniente que el sistema educativo contemplase la posibilidad de ampliar el campo de

<sup>30</sup> En este sentido, el reciente informe de CEPYME (2021) sobre alternativas para facilitar el crecimiento de las pymes

españolas recoge una visión actual de esos obstáculos desde el punto de vista empresarial.

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 los egresados debería pasar a formar parte de los planes estratégicos de las instituciones educativas. Convendría arbitrar un mecanismo de seguimiento de resultados en este ámbito y explorar la posibilidad de ligar parte de la financiación de los centros a los resultados obtenidos. El impulso de la Formación Profesional 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.

En cualquier caso, en el ámbito de la formación el papel de las Administraciones Públicas y el sistema educativo es importante, pero no exclusivo. Las empresas y las familias también tienen su parte de responsabilidad. No cabe esperar que los trabajadores vayan a salir del sistema educativo con la combinación exacta de conocimientos y competencias que justamente requiere cada una de las empresas. Por ello la inversión en formación por parte de las empresas es imprescindible, aunque, por otra parte, el sector público puede propiciar que sea más abundante. Finalmente, las familias y los propios estudiantes tienen naturalmente un papel fundamental en la elección de estudios y el proceso formativo. Sin embargo, el sector público puede contribuir a que tengan a su disposición la información necesaria para que esas elecciones sean las más adecuadas.

## **8. Colectivos específicos y diferencias de género**

En este informe se ha analizado la situación media de la calidad del empleo en cada sector, sin considerar las posibles diferencias entre diferentes tipos de trabajadores. Ha sido una decisión motivada por la necesidad de alcanzar la máxima desagregación sectorial y las limitaciones de los tamaños muestrales de las fuentes estadísticas disponibles, mayores cuando se considera una región en vez del total nacional. En cualquier caso, el anterior informe IvieLAB sobre calidad del empleo en la Comunitat Valenciana (Serrano,

Soler y Pascual 2020) mostraba claramente que los problemas de calidad afectaban especialmente a los jóvenes, los mayores que han perdido su empleo previo o que se incorporan (o reincorporan) tardíamente al mercado laboral, los inmigrantes, los trabajadores con menor formación (estudios obligatorios o menos) y las mujeres. Además, los problemas son aún mayores cuando varias de esas circunstancias se dan a la vez.

Esa heterogeneidad justifica la conveniencia de plantear políticas que contemplen medidas específicas enfocadas a mejorar la inserción laboral de esos trabajadores más vulnerables. El objetivo debe buscar de modo principal mejorar su empleabilidad. Por tanto, en los diversos ámbitos previamente discutidos cabe considerar la necesidad de esfuerzos adicionales dirigidos a estos trabajadores, especialmente en lo tocante a las políticas activas de empleo, las actuaciones de formación, la prevención del abandono educativo temprano y los servicios de empleo. El recurso a subvenciones y prestaciones debería considerarse una red de seguridad necesaria, pero claramente menos deseable que las medidas de activación. En este sentido, estas medidas deben estar pensadas para mantener el incentivo a mantener la participación en el mercado de trabajo, con un diseño que permita compatibilizar adecuadamente la percepción de rentas laborales y prestaciones dependiendo de las cuantías.

## **Reflexiones finales**

Aunque estas recomendaciones se han planteado por separado en ocho ejes, hay que resaltar que muchas de ellas resultan claramente complementarias. Un plan coherente que contemple de modo coordinado actuaciones en todos esos ámbitos permitiría obtener mejores resultados, al reforzarse unas a otras. Además, las medidas deberían ir acompañadas de mecanismos de evaluación de sus resultados con el fin de conocer su eficacia y mantener, eliminar o modificar aquellas que resulte oportuno. El diseño y mantenimiento de un sistema de indicadores para el seguimiento continuo de la calidad del empleo en la Comunitat Valenciana podría ser un elemento útil en esa tarea.

Por otra parte, la capacidad de acción de la administración autonómica es variable en cada uno de esos ocho ejes. En algunos casos se trata de materias en las que dispone de más competencias, en otros son mucho más escasas. En cualquier caso, un rasgo a destacar es que en última instancia la calidad del empleo y las actuaciones de mejora en ese ámbito son responsabilidad del conjunto de administraciones públicas (locales, regionales, nacionales y supranacionales), pero también de la comunidad educativa, los sindicatos, las empresas y los propios trabajadores.

En la Comunitat Valenciana existen problemas en materia de calidad del empleo y la pandemia ha complicado aún más la situación, pero, por otra parte, la respuesta paneuropea a través del plan de recuperación, materializado en los fondos *Next Generation EU*, ofrece una oportunidad única de hacer frente al reto que la mejora de la calidad del empleo supone para la sociedad valenciana.





---

## 6. CONCLUSIONES

---

El empleo constituye en el plano individual un aspecto básico de la condición socioeconómica de las personas y condiciona su participación social, así como su capacidad económica y, por tanto, su bienestar. Además, en el plano agregado, constituye un factor productivo fundamental y su contribución a la producción de bienes y servicios, el crecimiento económico y el desarrollo social resulta esencial. Sin embargo, aunque el pleno empleo en términos cuantitativos debe seguir siendo un objetivo básico de la política económica, la calidad del empleo ha pasado a ser un aspecto igualmente relevante para el bienestar individual y social.

Los análisis que componen el contenido de este informe han presentado una visión actualizada de la calidad del empleo en la Comunitat Valenciana desde una perspectiva sectorial que tiene especialmente presente el impacto de la reciente pandemia de la COVID-19. El propósito de este capítulo final es precisamente sintetizar los principales resultados obtenidos en los capítulos previos, pero sin entrar en todo el detalle y justificación de los mismos que allí se ofrece.

En el capítulo 2, tras una discusión de los pertinentes aspectos metodológicos y un riguroso proceso de análisis de la información y las alternativas disponibles, se ha obtenido un indicador sintético de calidad sectorial del empleo (ICE) que permite realizar un diagnóstico actualizado

de la calidad del empleo en la Comunitat Valenciana en cada uno de los sectores de actividad considerados. Los criterios seguidos en su elaboración han sido los de representatividad del fenómeno a estudiar, fiabilidad y actualidad de la información, detalle sectorial, rigor metodológico y facilidad de interpretación de los resultados. En su desarrollo se ha partido de reconocer desde el principio el fuerte carácter multidimensional del fenómeno, distinguiendo 14 aspectos distintos de la calidad del empleo, con una desagregación a 27 sectores que ha tratado, en la medida de lo posible, ofrecer información desagregada de todos los sectores económicos especialmente relevantes en la Comunitat Valenciana.

Los resultados obtenidos muestran una situación mejorable en todas las dimensiones de la calidad contempladas, aunque la comparación con el conjunto de España apunta a la existencia de especiales debilidades relativas de carácter general en algunas de ellas. En especial, se observa una peor situación relativa en términos de una presencia más escasa de ocupaciones cualificadas, salarios más bajos y menor nivel de estudios de la población ocupada. Aunque en menor medida, el desajuste formativo y la presencia de jornadas largas también es más habitual en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España. Por el contrario, se observa una posición relativa favorable en términos de más formación continua de

los trabajadores y menor rotación (sin que esto implique, naturalmente, que el nivel absoluto de rotación sea el deseable).

Por otra parte, las diferencias de calidad del empleo entre sectores son de una magnitud considerable. El índice sintético de calidad del empleo (ICE) de algunos sectores (como la educación) duplica al de otros (como la agricultura). En general la mayor calidad de empleo corresponde a algunas ramas de servicios (educación, sector financiero, administración pública, comunicaciones, sanidad), seguidas por algunas industrias (equipo eléctrico, electrónico y óptico; industria química). La peor situación corresponde a la agricultura, algunas industrias tradicionales (como la del cuero y calzado; metalurgia o el mueble) o servicios como la hostelería y el transporte (que también se encuentran entre los sectores más afectados por los efectos de la pandemia), algunos de ellos con gran peso en la economía valenciana. Con ciertos matices, el ranking sectorial de calidad de la Comunitat Valenciana es similar al del conjunto de España.

El análisis ofrece todo el detalle de cada sector, pero es importante advertir que existe en ocasiones una notable diversidad respecto a la situación particular en los diferentes ámbitos considerados de la calidad. Esto confirma la necesidad de contemplar de modo comprensivo un conjunto amplio de características del empleo para obtener una imagen correcta de su calidad, tal y como se hace en este informe. Así, por ejemplo, pese a la elevada calidad relativa global de su empleo, el sector educación presenta debilidades en algunas de las dimensiones específicas de calidad. Por el contrario, en otras ramas prácticamente todas las dimensiones apuntan en la misma dirección (como ocurre en el caso de la agricultura). En definitiva, los resultados del análisis no solo permiten realizar un diagnóstico global fiel del sector, sino que indican también en qué áreas existe más margen de mejora.

Por otra parte, la comparación entre los índices de 2019, momento anterior a la pandemia que reflejaría mejor la situación estructural de la calidad sectorial del empleo, y los de 2020 ofrecen resultados de interés acerca del impacto de la

pandemia, más allá de los producidos con carácter inmediato en el momento del primer brote. Lo más destacable es el mantenimiento de grandes diferencias entre sectores y a grandes rasgos también de la posición y situación sectorial previa a la pandemia.

El análisis específico de cada una de las dimensiones de calidad del empleo refleja grandes diferencias entre los sectores de un carácter que parece estructural en buena medida. La temporalidad es especialmente frecuente en la agricultura, la construcción y la hostelería, mientras lo contrario sucede en el sector financiero y la industria química. Los niveles de estudios más elevados corresponden al sector financiero, las comunicaciones, la educación, la sanidad y la administración pública, pero son mucho más modestos en la agricultura, la industria de mueble, la del cuero y el calzado o la hostelería. Las ocupaciones cualificadas son mayoritarias en servicios como la educación, las comunicaciones, las finanzas o la sanidad y en algunas industrias, como la electrónica o la química, pero muy escasas en la agricultura, el transporte, la hostelería, el sector de otros servicios y algunas industrias tradicionales, como el mueble y el calzado. La incidencia del trabajo involuntario a tiempo parcial está especialmente extendida en el sector de otros servicios y la hostelería, y en menor medida en la agricultura, la educación, los servicios empresariales y la industria del calzado.

Ese patrón de grandes diferencias entre sectores, con matices particulares en cada caso, se produce también en las demás dimensiones de calidad del empleo: subempleo (más frecuente en otros servicios, agricultura y hostelería), salarios (especialmente elevados en el sector financiero y más bajos en sectores como la hostelería), formación continua (mayor en algunos servicios, como educación, sanidad, administración pública, comunicaciones y finanzas), sobrecualificación (especialmente intensa en la hostelería, la agricultura, el comercio y las actividades de transporte), incidencia de las jornadas largas de trabajo (habituales en el sector privado, especialmente en las actividades industriales y de construcción, y mucho menos frecuentes en el público), rotación (mayor

en el transporte), existencia de pluriempleo (más acusado en el sector inmobiliario y financiero, sanidad, educación, servicios a empresas, agricultura y otros servicios), búsqueda de un empleo alternativo (más intensa en otros servicios, hostelería, servicios empresariales, fabricación de cuero y calzado y agricultura), siniestralidad (más acusada en agricultura, construcción, transporte y algunas industrias manufactureras y de la energía) y brecha de género (con notables diferencias dentro de los sectores industriales y también de los servicios).

La composición sectorial del empleo valenciano apenas muestra cambios cuando se compara la media del 2019 con la media del periodo pandémico, que en términos del análisis de este informe se refiere a los cinco trimestres comprendidos entre el segundo trimestre de 2020 y el segundo trimestre de 2021. La diferencia más significativa es la pérdida de peso del empleo en la hostelería, especialmente afectado por la pandemia, y el aumento en sanidad y administración pública, también vinculados a la respuesta ante la crisis sanitaria y sus efectos. Del mismo modo, cabe señalar que la población ocupada en la Comunitat Valenciana habría vuelto, según los datos de la EPA del tercer trimestre de 2021, a niveles muy parecidos a los del tercer trimestre de 2019. El grado de feminización por sectores tampoco muestra grandes diferencias entre 2019 y el periodo pandémico, aunque se observa un cierto aumento del porcentaje de empleo femenino en promedio durante la pandemia.

La relativa estabilidad en esos aspectos contrasta de modo acusado con la intensidad de los efectos de la pandemia en el mercado laboral valenciano, así como con su carácter tan heterogéneo en términos temporales a lo largo de la misma y también sectoriales. Así, a finales de abril de 2020 el número de trabajadores en ERTE y de autónomos con prestación por cese de actividad en la Comunitat Valenciana superaba los 480.000. Si a esa cifra se le añade la caída neta de afiliación el impacto total de la crisis equivalía en ese momento a un 31,2% de los afiliados antes de la pandemia. Se trataba de un impacto bastante generalizado, aunque con diferencias muy notables

entre sectores (por ejemplo, en la hostelería el impacto inicial fue del 96,8%). Con el paso del tiempo todas esas cifras han ido disminuyendo, aunque siguen teniendo en la actualidad una magnitud sustancial en algunos sectores, con una concentración especial del uso de los ERTE en la hostelería y algunos servicios, como el comercio, los servicios a empresas, los culturales, etc.

La pandemia también ha afectado a la calidad del empleo, aunque de una forma que inicialmente podría resultar un tanto paradójica. Las pérdidas de empleo que se produjeron en la fase inicial de la crisis, pese al efecto moderador del recurso a instrumentos como los ERTE y las prestaciones por cese temporal de actividad, afectaron sobre todo a los colectivos más vulnerables y los empleos de menor calidad. Estos se caracterizan en general por implicar costes más bajos de despido y concentrarse en actividades más precarias y menos productivas. Además, las empresas trataban así de mantener sus recursos humanos más valiosos, con más experiencia y capital humano específico y, por tanto, también más difíciles de recomponer posteriormente. Por otra parte, la paralización temporal de la actividad y el recurso al teletrabajo afectó sin duda a cuestiones como la siniestralidad o las horas trabajadas.

Como resultado de todo ello, la mayor parte de indicadores de calidad del empleo muestra una mejoría de sus valores medios durante el periodo pandémico en comparación con la situación previa de 2019. Este fenómeno se aprecia también en el conjunto de España, pero resulta en general algo más intenso en la Comunitat Valenciana. Así, se observan avances en la mayoría de dimensiones consideradas: temporalidad, nivel de estudios de los trabajadores, cualificación de las ocupaciones, jornada parcial involuntaria, rotación, formación continua, sobrecualificación, incidencia de las jornadas largas o siniestralidad. Por otra parte, algunos de esos avances reflejan sobre todo lo ocurrido durante la fase inicial del periodo pandémico y han ido desapareciendo conforme el empleo total ha ido retornando a los niveles previos, en paralelo al desarrollo de la vacunación, la moderación de los contagios y la

eliminación de las restricciones a la movilidad y la actividad social y económica.

Esos efectos a corto plazo de la pandemia tienen asimismo una vertiente sectorial y en parte su mayor magnitud en la Comunitat Valenciana se debe a la especialización sectorial, tal y como muestran los resultados de los análisis *shift-share* realizados para cada una de las diversas dimensiones de la calidad del empleo consideradas en este informe. Sin embargo, hay que señalar que en general la mayor contribución a esos efectos corresponde, tanto en la Comunitat Valenciana como en el conjunto de España, al efecto intrasectorial y no al patrón de especialización sectorial<sup>31</sup>.

En cualquier caso, todavía resulta prematuro determinar si la pandemia va a tener efectos permanentes en la calidad del empleo, o en algunas de sus dimensiones, y cuál puede ser su magnitud y patrón de incidencia sectorial.

El salario es una de las dimensiones de la calidad del empleo, pero sin duda reviste una especial importancia por su efecto directo sobre la capacidad económica de las familias, condicionando notablemente la posibilidad de alcanzar un nivel de vida digno. Así se recoge en la Carta Social Europea y en el sistema específico de verificación del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), que sitúa el punto genérico de referencia para el salario mínimo en el 60% del salario medio del territorio. En este informe se ha analizado la situación de los salarios sectoriales en la Comunitat Valenciana dentro de ese marco de valoración.

Ante todo, conviene señalar que los resultados muestran un cambio sustancial en la situación, debido a los notables aumentos del salario mínimo registrados en los últimos años. Hasta el punto que en la actualidad España y, por tanto, la Comunitat Valenciana se sitúan entre los países que europeos que muestran un mayor grado de proximidad al cumplimiento del objetivo

fijado por el CEDS para el salario mínimo, aunque todavía no se haya alcanzado plenamente.

Por otra parte, al igual que en otros ámbitos de la calidad del empleo, los últimos datos disponibles con suficiente detalle sectorial y regional, referidos en este caso a 2018 dada la información disponible, muestran notables diferencias en los salarios medios entre sectores en la Comunitat Valenciana. En algunas ramas de actividad los salarios netos por hora se sitúan un 50% por encima de la media regional (intermediación financiera) y en otras están un 25% por ciento por debajo (cuero y calzado). Ese patrón de salarios relativos resulta en general bastante similar al existente en el conjunto de España, aunque el salario medio en la Comunitat Valenciana sea algo inferior a la media nacional (un 6,4% si se considera el salario neto mensual y un 7,2% en términos por hora).

Sin embargo, al margen de la situación media también el grado de desigualdad salarial repercute en la calidad global del empleo. En particular resulta especialmente relevante en ese aspecto el porcentaje de trabajadores que perciben salarios bajos. Adoptando como referencia el salario mínimo legal, en 2018 ese porcentaje se situaría en el 5,3%, algo por encima de la media nacional, aunque la heterogeneidad sectorial era importante, con sectores donde se duplicaba esa tasa y otros en los que era prácticamente cero. El patrón sectorial sería de nuevo bastante similar al del conjunto de España. La falta de información impide realizar ese ejercicio con la misma fiabilidad para 2021, pero las simulaciones realizadas apuntan a un incremento significativo de esos porcentajes, debido básicamente al notable aumento del SMI de 2019. Aunque se trata de simulaciones con información incompleta, esos resultados ponen de manifiesto que en adelante nuevos aumentos del SMI podrían afectar a una parte más sustancial de los puestos de trabajo, aumentando así el riesgo de generar efectos negativos sobre la contratación si no se producen

<sup>31</sup> Hay que tener presente que el papel jugado por la especialización sectorial podría ser más importante si se

dispusiera de un mayor detalle sectorial para las distintas dimensiones de la calidad del empleo consideradas.

aumentos apreciables de la productividad en paralelo.

En cualquier caso, todos los análisis efectuados ponen de manifiesto la importancia de la especialización sectorial, dadas las notables diferencias entre sectores en términos de salarios medios y de porcentaje de trabajadores con salarios bajos. El patrón de especialización de la Comunitat Valenciana es similar al del conjunto de España, algo que genera efectos negativos en la calidad salarial del empleo respecto a otros países europeos y otras comunidades autónomas. Aun así, hay que señalar que las diferencias de composición sectorial hacen que en la Comunitat Valenciana la situación sea algo peor que en el conjunto de España, explicando una parte del menor salario y el mayor porcentaje de trabajadores con salarios bajos existentes en comparación con a la media nacional. Sin embargo, la mayor parte de esas diferencias se debería, al igual que en otras dimensiones de la calidad del empleo, a factores internos a los sectores y/o a una distinta especialización por subsectores dentro de los 27 sectores para los que se ha dispuesto de información.

La calidad del empleo depende de múltiples factores y, por tanto, también son diversos los ámbitos de actuación y la naturaleza de las medidas a considerar para su mejora. En particular, el análisis realizado muestra que la perspectiva sectorial es un elemento a tener en cuenta necesariamente para garantizar la efectividad de políticas de fomento de la calidad del empleo, dadas las diferencias sectoriales identificadas a lo largo del informe.

El informe plantea en el capítulo 5 la conveniencia de una actuación coordinada que combine actuaciones en ocho ámbitos distintos, buscando impulsar un crecimiento sostenible, orientar la concertación social hacia la mejora de calidad del empleo, combinar la flexibilidad laboral con la reducción de la temporalidad, aumentar la productividad, modificar la especialización productiva, eliminar los obstáculos que limitan el tamaño de las empresas, mejorar la formación y prestar atención especial a las diferencias de género y a los colectivos más expuestos a problemas de falta de calidad en el empleo (jóvenes,

mayores, inmigrantes y trabajadores con baja formación).

También sería conveniente que las políticas concretas, discutidas en ese capítulo con más detalle, se alimentasen en su diseño de información adecuada y contemplasen asimismo, como norma habitual, mecanismos de evaluación de sus resultados con el fin de conocer y aumentar su eficacia. En ese sentido, un elemento a considerar sería la implantación y mantenimiento en el tiempo de un sistema de indicadores para el seguimiento continuo de la calidad del empleo en la Comunitat Valenciana.

La calidad del empleo es un objetivo esencial de la política económica y social. También en economías como la valenciana, en la que el pleno empleo dista mucho todavía de haber sido alcanzado, no basta con que todas las personas que deseen trabajar puedan acceder a un empleo. La meta es conseguir empleo de calidad para todos, algo que en un entorno laboral especialmente cambiante y todavía lastrado por los efectos de la pandemia de la COVID-19 no ha de resultar sencillo, aunque la existencia de los fondos europeos *Next Generation EU* constituye un elemento esperanzador. Se trata de una tarea de todos en la que resulta necesaria la colaboración del conjunto de administraciones públicas (locales, regionales, nacionales y supranacionales), pero también de los sindicatos, las empresas, la comunidad educativa y los propios trabajadores. Las posibilidades de bienestar futuro de la sociedad valenciana dependerán en buena medida de afrontar con éxito ese reto.



---

## **ANEXO**

---

**Cuadro A1. ICE. Posición global y por dimensiones de los sectores de actividad. Comunitat Valenciana, 2019**

	ICE	Temporalidad	Nivel de estudios	Cualificación de las ocupaciones	Subempleo	Parcialidad	Salario	Formación	Sobrecualificación	Jornadas largas	Rotación	Búsqueda de otro empleo	Otros empleos	Siniestralidad laboral	Brecha salarial	
1	Agricultura, ganadería y pesca	27	27	25	26	26	23	26	27	25	8	25	23	24	27	9
2	Energía e industrias extractivas	10	8	13	10	18	6	5	15	13	10	3	5	12	26	3
3	Alimentación, bebidas y tabaco	16	19	14	16	16	16	17	9	14	20	11	13	10	24	25
4	Textil y confección	19	5	12	13	8	18	24	18	18	19	11	6	1	10	23
5	Cuero y calzado	26	18	27	25	24	22	25	26	21	14	11	26	9	7	7
6	Papel; edición y artes gráficas	22	17	21	15	19	13	12	21	24	16	11	19	1	12	15
7	Industria química	8	2	10	7	15	10	8	6	3	17	11	18	1	15	8
8	Caucho y plástico	20	4	24	17	2	4	19	24	7	22	11	2	1	19	12
9	Otros productos minerales no metálicos	17	10	20	22	13	14	9	13	8	26	11	14	8	22	19
10	Metalurgia y productos metálicos	23	21	23	23	21	11	14	19	20	21	11	15	13	23	11
11	Maquinaria y equipo mecánico	11	15	9	12	14	9	10	17	10	24	11	20	6	20	1
12	Equipo eléctrico, electrónico y óptico	7	6	5	5	3	2	7	11	9	27	11	9	1	16	22
13	Fabricación de material de transporte	13	9	11	11	12	3	6	22	16	25	11	1	17	11	14
14	Fabricación de muebles	21	14	26	21	4	1	20	25	1	15	11	3	18	18	10
15	Industrias diversas	15	11	15	14	5	8	16	16	22	18	11	8	20	17	2
16	Construcción	18	26	19	18	9	7	15	23	12	23	5	16	15	25	4
17	Comercio y reparación	14	16	16	20	22	21	21	12	23	9	6	17	11	9	16
18	Hostelería	25	25	22	27	25	26	26	10	27	7	24	25	19	13	6
19	Transportes	24	12	18	24	10	17	13	14	26	13	27	12	7	21	13
20	Comunicaciones	4	7	2	2	7	19	11	5	4	12	9	21	14	4	21
21	Intermediación financiera	2	1	3	3	1	12	1	2	15	11	26	4	25	1	26
22	Inmobiliarias	6	3	7	4	11	15	18	20	11	6	2	22	27	3	20
23	Servicios empresariales	9	20	8	8	23	25	23	8	6	5	8	24	22	6	18
24	Educación	1	22	1	1	20	24	2	1	2	2	7	11	21	2	17
25	Sanidad	5	24	4	6	17	20	3	3	5	3	10	10	26	8	27
26	Admón. pública, defensa y Seguridad Social	3	13	6	9	6	5	4	4	19	1	1	7	16	14	5
27	Otros servicios	12	23	17	19	27	27	22	7	17	4	4	27	23	5	24

Notas:

-Todas las dimensiones se han clasificado conforme a una interpretación positiva. La posición 1 se refiere al sector mejor posicionado en esa dimensión y la posición 27 al sector peor posicionado.

-Los indicadores hacen referencia al año 2019, excepto los relativos a salario por hora y brecha salarial, que corresponden a 2018.

Fuente: INE (EPA, EES), SEPE (2021), MITES (2021), INVASSAT (2021) y elaboración propia.



**Cuadro A2.** ICE. Puntuación global y por dimensiones de los sectores de actividad. Comunitat Valenciana, 2020. (Media total de la Comunitat Valenciana = 100)

	ICE	Temporalidad	Nivel de estudios	Cualificación de las ocupaciones	Subempleo	Parcialidad	Salario	Formación	Sobrecualificación	Jornadas largas	Rotación	Búsqueda de otro empleo	Otros empleos	Siniestralidad laboral	Brecha salarial
1 Agricultura, ganadería y pesca	72,1	61,3	32,8	19,8	98,0	102,2	72,5	28,9	40,8	68,2	97,4	94,1	97,8	96,2	100,0
2 Energía e industrias extractivas	101,9	119,9	86,2	84,8	108,3	106,6	124,0	49,7	103,6	65,3	164,8	103,5	99,4	96,8	113,8
3 Alimentación, bebidas y tabaco	89,5	91,0	77,4	61,2	104,8	104,4	91,3	98,0	77,4	58,4	103,5	102,2	102,0	97,3	84,3
4 Textil y confección	85,7	103,6	103,4	55,7	99,6	102,7	81,5	39,0	34,4	86,8	103,5	101,8	102,6	100,4	84,6
5 Cuero y calzado	82,8	97,4	34,2	36,3	99,4	101,4	74,0	28,2	101,4	76,1	103,5	101,3	102,6	101,2	102,5
6 Papel; edición y artes gráficas	88,1	102,5	55,2	66,5	96,0	106,8	100,9	39,1	90,6	76,4	103,5	100,9	101,8	100,1	92,6
7 Industria química	104,0	102,7	102,8	139,9	105,8	107,8	114,6	93,5	119,4	61,6	103,5	102,0	101,3	99,9	100,8
8 Caucho y plástico	90,3	111,9	105,3	57,0	105,3	108,4	89,0	78,7	38,8	66,3	103,5	101,6	102,6	98,3	97,8
9 Otros productos minerales no metálicos	87,4	117,3	64,7	57,9	103,7	106,7	109,5	32,8	76,7	59,3	103,5	101,9	101,4	97,7	91,1
10 Metalurgia y productos metálicos	95,1	112,5	59,8	83,7	102,3	106,5	96,8	71,9	131,6	61,2	103,5	103,4	102,3	97,4	98,6
11 Maquinaria y equipo mecánico	98,2	117,7	112,2	91,0	108,5	108,4	108,1	48,9	97,0	58,4	103,5	102,4	102,6	98,3	117,3
12 Equipo eléctrico, electrónico y óptico	108,5	109,1	117,3	183,2	110,7	107,4	117,0	90,2	109,9	83,2	103,5	99,0	102,6	99,8	85,4
13 Fabricación de material de transporte	99,5	114,9	79,3	93,2	106,8	107,4	123,7	58,0	116,5	92,6	103,5	102,7	101,1	100,2	93,4
14 Fabricación de muebles	88,3	116,5	31,7	64,4	102,6	106,4	88,7	65,2	84,7	70,5	103,5	104,5	98,6	98,8	99,7
15 Industrias diversas	95,8	110,8	81,2	93,8	103,0	105,1	93,3	59,6	95,6	78,4	103,5	103,7	98,6	99,0	115,5
16 Construcción	90,0	83,5	67,5	53,2	101,2	104,3	94,4	35,6	86,7	70,1	158,7	100,6	100,2	96,8	107,0
17 Comercio y reparación	92,3	106,3	74,1	59,6	100,6	101,3	87,5	74,6	65,7	84,9	143,2	99,7	101,0	100,6	92,4
18 Hostelería	82,9	85,3	53,9	28,7	89,6	88,9	72,5	98,6	29,4	113,4	100,1	96,2	100,4	100,0	103,1
19 Transportes	82,3	107,7	69,3	25,2	103,5	101,7	97,5	66,3	42,8	88,7	55,7	99,0	100,9	98,2	95,8
20 Comunicaciones	123,5	103,9	165,6	236,5	107,8	104,2	104,2	167,7	127,6	83,3	137,7	99,2	100,7	101,8	89,1
21 Intermediación financiera	126,6	128,8	174,1	211,1	108,1	107,4	176,7	201,8	97,0	86,4	90,8	105,8	99,1	102,5	83,2
22 Inmobiliarias	118,2	106,9	142,6	212,5	98,5	102,0	89,1	110,9	81,1	122,4	196,1	99,2	100,3	101,9	90,4
23 Servicios empresariales	104,9	103,0	126,5	133,0	94,1	93,9	82,3	89,8	109,8	107,1	139,5	98,3	98,7	101,2	91,2
24 Educación	138,8	97,2	205,8	264,4	104,5	100,2	132,7	221,1	129,7	150,2	141,4	103,2	98,8	102,1	92,4
25 Sanidad	119,9	89,5	158,8	172,4	102,8	101,1	130,8	182,3	122,7	127,0	109,3	102,1	97,6	100,9	80,9
26 Admón. pública, defensa y Seguridad Social	121,6	102,3	136,8	131,4	107,5	106,7	130,6	140,0	84,9	152,7	201,0	104,2	99,6	100,0	105,1
27 Otros servicios	96,2	92,3	68,7	71,2	86,7	85,8	85,0	93,6	96,1	126,2	161,9	93,9	98,9	101,4	84,4

Notas:

-Todas las dimensiones se han clasificado conforme a una interpretación positiva.

-Los valores superiores (inferiores) a 100 se refieren a un mejor (peor) posicionamiento de ese sector respecto de la media total de la Comunitat Valenciana en esa dimensión de la calidad del empleo.

-Los indicadores hacen referencia al año 2020, excepto los relativos a salario por hora y brecha salarial, que corresponden a 2018 y el índice de rotación, que corresponde a 2019.

Fuente: INE (EPA, EES), SEPE (2021), MITES (2021), INVASSAT (2021) y elaboración propia.

**Cuadro A3.** ICE. Posición global y por dimensiones de los sectores de actividad. Comunitat Valenciana, 2020

	ICE	Temporalidad	Nivel de estudios	Cualificación de las ocupaciones	Subempleo	Parcialidad	Salario	Formación	Sobrecualificación	Jornadas largas	Rotación	Búsqueda de otro empleo	Otros empleos	Siniestralidad laboral	Brecha salarial
1	Agricultura, ganadería y pesca	27	26	27	23	18	26	26	24	20	25	26	26	27	9
2	Energía e industrias extractivas	10	13	13	3	10	5	20	9	22	3	5	19	26	3
3	Alimentación, bebidas y tabaco	19	16	18	10	14	17	8	20	26	11	10	7	24	25
4	Textil y confección	23	11	22	20	17	24	23	26	10	11	14	1	10	23
5	Cuero y calzado	25	25	24	21	21	25	27	10	17	11	16	1	7	7
6	Papel; edición y artes gráficas	21	23	16	24	7	12	22	15	16	11	17	8	12	15
7	Industria química	9	12	7	8	3	8	10	5	23	11	12	10	15	8
8	Caucho y plástico	17	10	21	9	1	19	13	25	21	11	15	1	19	12
9	Otros productos minerales no metálicos	22	21	20	12	9	9	25	21	25	11	13	9	22	19
10	Metalurgia y productos metálicos	15	22	14	17	11	14	15	1	24	11	6	6	23	11
11	Maquinaria y equipo mecánico	12	9	12	2	1	10	21	11	27	11	9	1	20	1
12	Equipo eléctrico, electrónico y óptico	7	8	5	1	5	7	11	7	14	11	22	1	16	22
13	Fabricación de material de transporte	11	15	11	7	6	6	19	6	8	11	8	11	11	14
14	Fabricación de muebles	20	27	17	16	12	20	17	18	18	11	2	25	18	10
15	Industrias diversas	14	14	10	14	13	16	18	14	15	11	4	24	17	2
16	Construcción	18	20	23	18	15	15	24	16	19	5	18	17	25	4
17	Comercio y reparación	16	17	19	19	22	21	14	22	12	6	19	12	9	16
18	Hostelería	24	24	25	26	26	26	7	27	6	24	25	15	13	6
19	Transportes	26	18	26	13	20	13	16	23	9	27	23	13	21	13
20	Comunicaciones	3	3	2	5	16	11	4	3	13	9	21	14	4	21
21	Intermediación financiera	2	2	4	4	4	1	2	12	11	26	1	20	1	26
22	Inmobiliarias	6	5	3	22	19	18	6	19	5	2	20	16	3	20
23	Servicios empresariales	8	7	8	25	25	23	12	8	7	8	24	23	6	18
24	Educación	1	1	1	11	24	2	1	2	2	7	7	22	2	17
25	Sanidad	5	4	6	15	23	3	3	4	3	10	11	27	8	27
26	Admón. pública, defensa y Seguridad Social	4	6	9	6	8	4	5	17	1	1	3	18	14	5
27	Otros servicios	13	19	15	27	27	22	9	13	4	4	27	21	5	24

Notas:

-Todas las dimensiones se han clasificado conforme a una interpretación positiva. La posición 1 se refiere al sector mejor posicionado en esa dimensión y la posición 27 al sector peor posicionado.

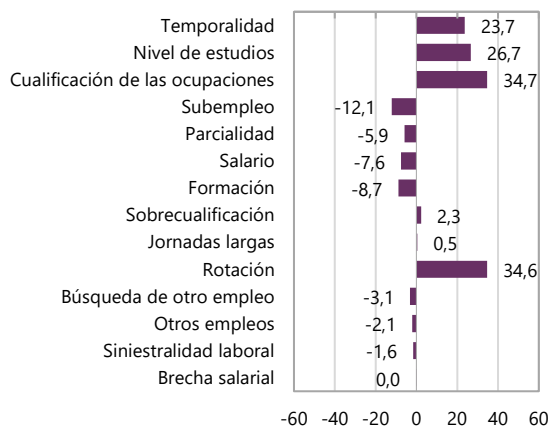
-Los indicadores hacen referencia al año 2020, excepto los relativos a salario por hora y brecha salarial, que corresponden a 2018 y el índice de rotación, que corresponde a 2019.

Fuente: INE (EPA, EES), SEPE (2021), MITES (2021), INVASSAT (2021) y elaboración propia.

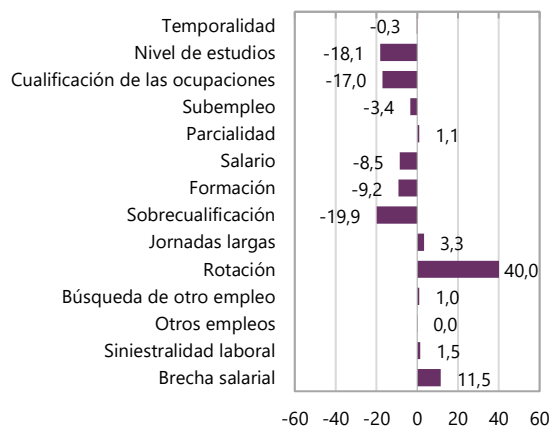
**Gráfico A1.** Dimensiones del ICE por sector de actividad. Comunitat Valenciana, 2019. (Puntos porcentuales de diferencia respecto de la media nacional por sectores de actividad)

Todas las dimensiones se han transformado para mostrar una interpretación positiva, de manera que valores positivos (negativos) corresponden a un mejor (peor) posicionamiento del sector de la C. Valenciana respecto del mismo sector en el total nacional

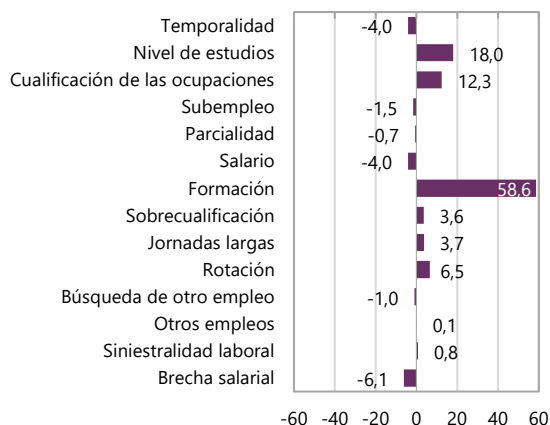
### 1. Agricultura, ganadería y pesca



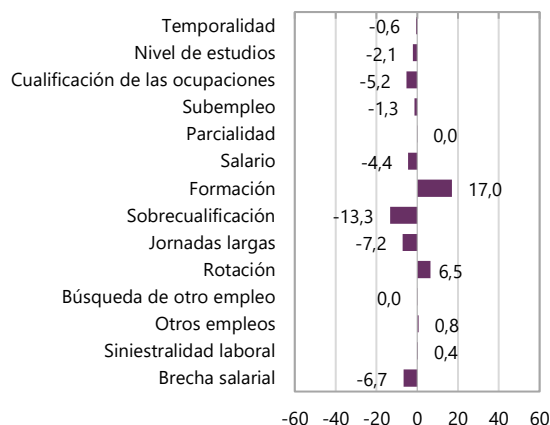
### 2. Energía e industrias extractivas



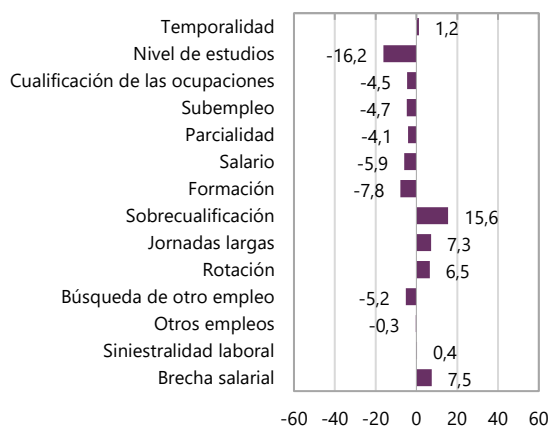
### 3. Alimentación, bebidas y tabaco



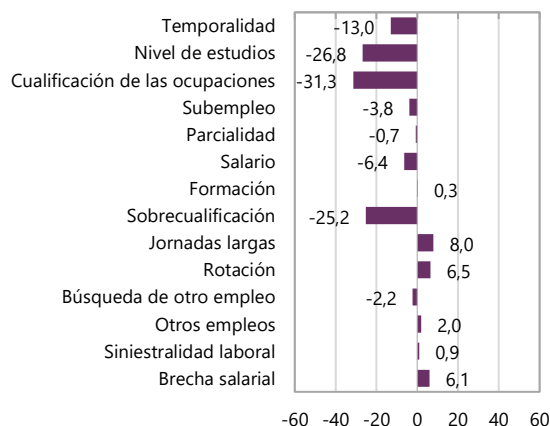
### 4. Textil y confección



### 5. Cuero y calzado



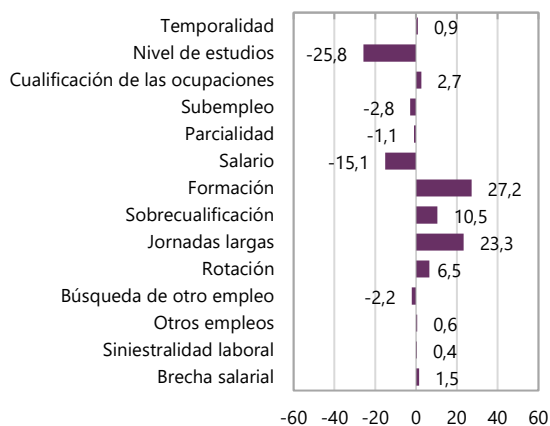
### 6. Papel; edición y artes gráficas



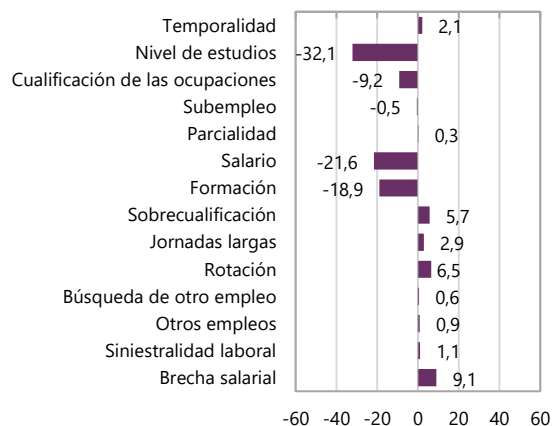
**Gráfico A1. (Cont.) Dimensiones del ICE por sector de actividad. Comunitat Valenciana, 2019.**  
(Puntos porcentuales de diferencia respecto de la media nacional por sectores de actividad)

**Todas las dimensiones se han transformado para mostrar una interpretación positiva, de manera que valores positivos (negativos) corresponden a un mejor (peor) posicionamiento del sector de la C. Valenciana respecto del mismo sector en el total nacional**

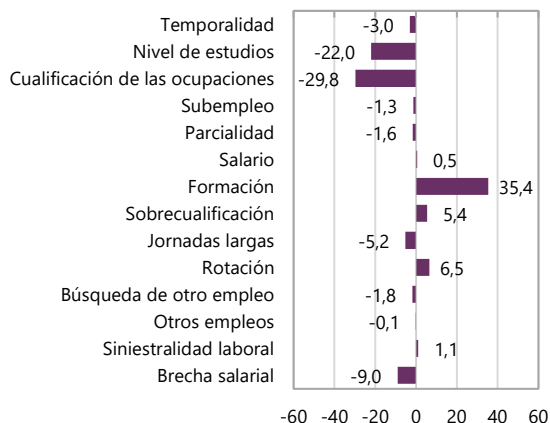
### 7. Industria química



### 8. Caucho y plástico



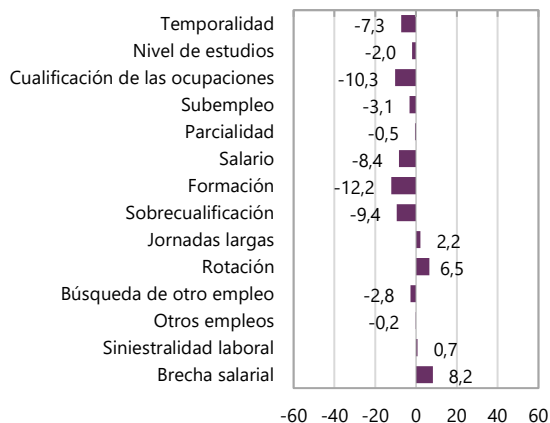
### 9. Otros productos minerales no metálicos



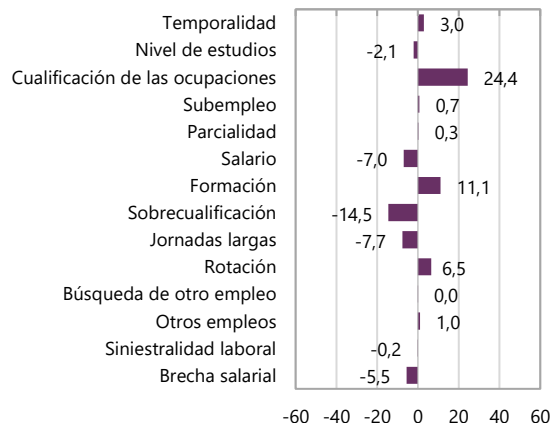
### 10. Metalurgia y productos metálicos



### 11. Maquinaria y equipo mecánico



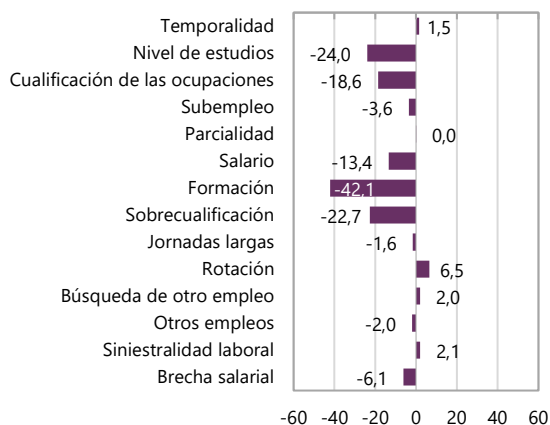
### 12. Equipo eléctrico, electrónico y óptico



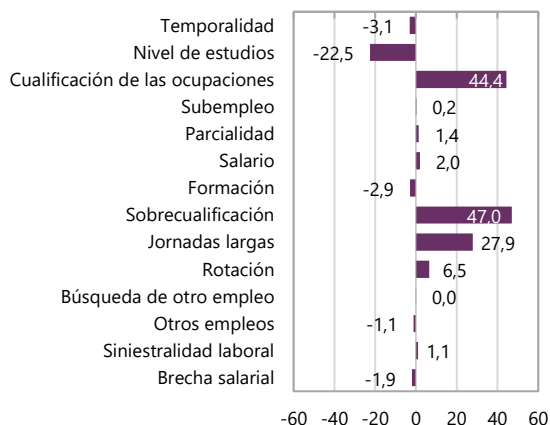
**Gráfico A1. (Cont.)** Dimensiones del ICE por sector de actividad. Comunitat Valenciana, 2019. (Puntos porcentuales de diferencia respecto de la media nacional por sectores de actividad)

**Todas las dimensiones se han transformado para mostrar una interpretación positiva, de manera que valores positivos (negativos) corresponden a un mejor (peor) posicionamiento del sector de la C. Valenciana respecto del mismo sector en el total nacional**

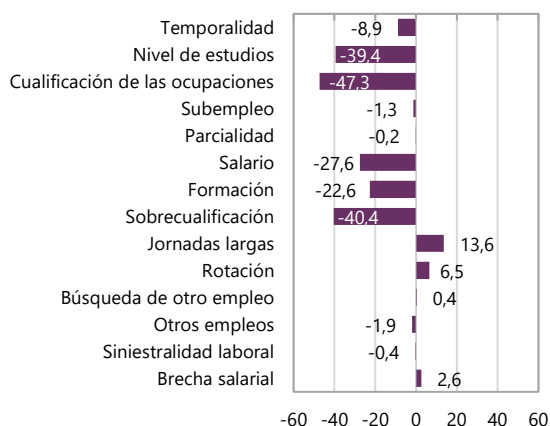
### 13. Fabricación de material de transporte



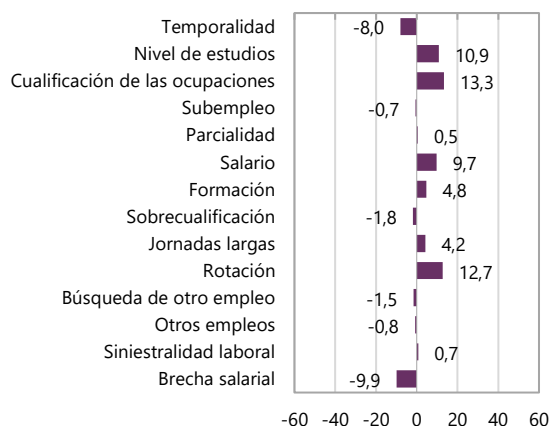
### 14. Fabricación de muebles



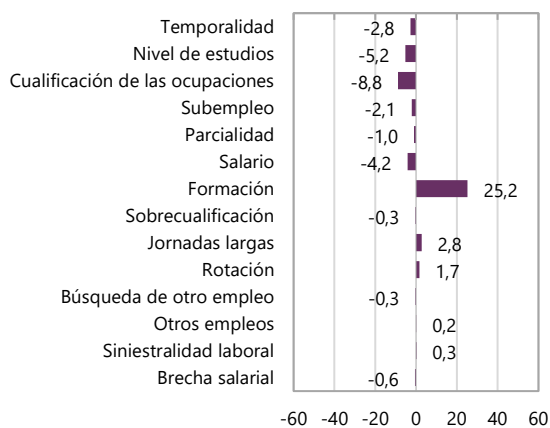
### 15. Industrias diversas



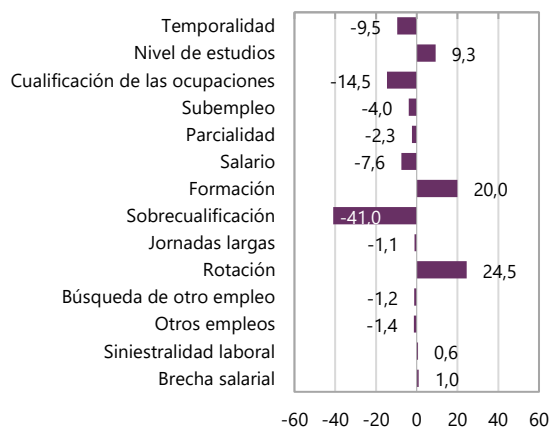
### 16. Construcción



### 17. Comercio y reparación



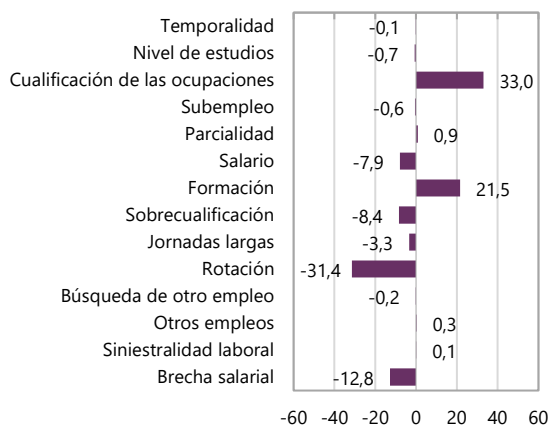
### 18. Hostelería



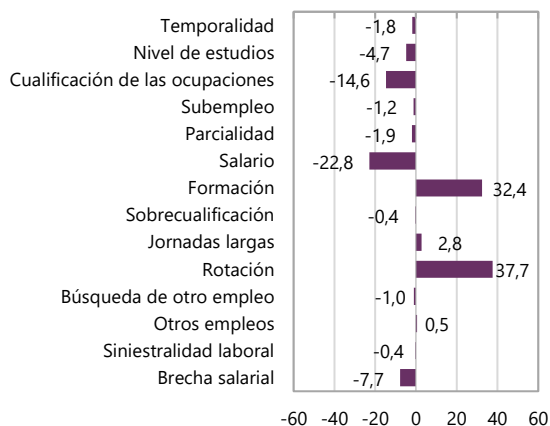
**Gráfico A1. (Cont.)** Dimensiones del ICE por sector de actividad. Comunitat Valenciana, 2019. (Puntos porcentuales de diferencia respecto de la media nacional por sectores de actividad)

**Todas las dimensiones se han transformado para mostrar una interpretación positiva, de manera que valores positivos (negativos) corresponden a un mejor (peor) posicionamiento del sector de la C. Valenciana respecto del mismo sector en el total nacional**

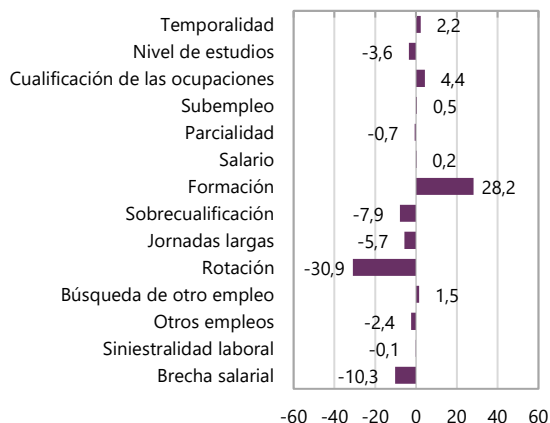
### 19. Transportes



### 20. Comunicaciones



### 21. Intermediación financiera



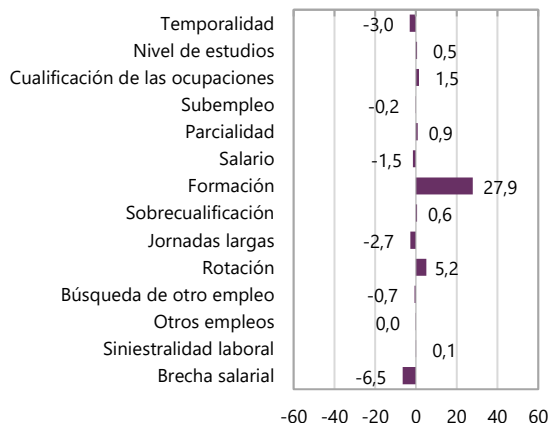
### 22. Inmobiliarias



### 23. Servicios empresariales



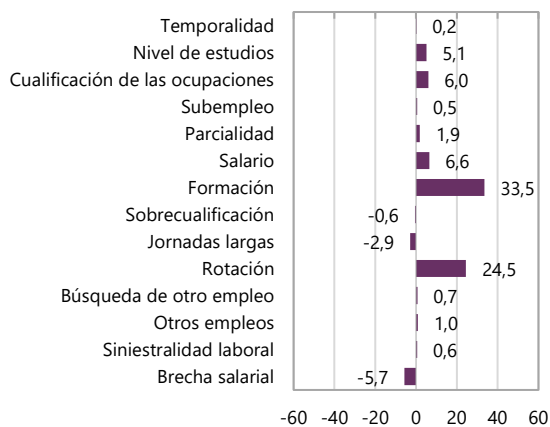
### 24. Educación



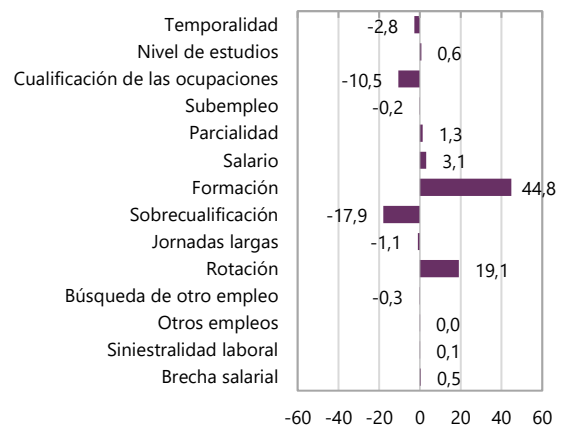
**Gráfico A1. (Cont.)** Dimensiones del ICE por sector de actividad. Comunitat Valenciana, 2019. (Puntos porcentuales de diferencia respecto de la media nacional por sectores de actividad)

**Todas las dimensiones se han transformado para mostrar una interpretación positiva, de manera que valores positivos (negativos) corresponden a un mejor (peor) posicionamiento del sector de la C. Valenciana respecto del mismo sector en el total nacional**

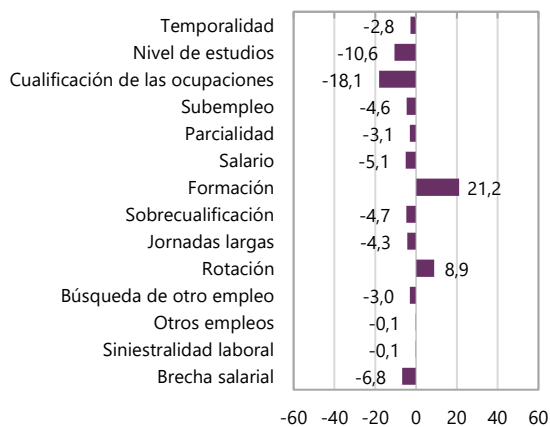
### 25. Sanidad



### 26. Admón. pública, defensa y Seguridad Social



### 27. Otros servicios



Notas:

-Los valores positivos (negativos) se refieren a un mejor (peor) posicionamiento de ese sector en la Comunitat Valenciana respecto del mismo sector en la media nacional en esa dimensión de la calidad del empleo.

-Los indicadores hacen referencia al año 2019, excepto los relativos a salario por hora y brecha salarial, que corresponden a 2018.

Fuente: INE (EPA, EES), SEPE (2021), MITES (2021), INVASSAT (2021) y elaboración propia.





---

## REFERENCIAS

---

**AGENCIA TRIBUTARIA.** Estadísticas. IRPF y Patrimonio. Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias. Madrid: Ministerio de Hacienda y Función Pública. Disponible en: [https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/datosabiertos/catalogo/hacienda/Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias.shtml](https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/datosabiertos/catalogo/hacienda/Mercado%20de%20Trabajo%20y%20Pensiones%20en%20las%20Fuentes%20Tributarias.shtml) [consulta: mayo de 2021].

**BANCO DE ESPAÑA.** Índices de precios de consumo (IPC) e IPC armonizado. Madrid. Disponible en: [https://www.bde.es/webbde/es/estadis/infoest/temas/sb\\_ipc.html](https://www.bde.es/webbde/es/estadis/infoest/temas/sb_ipc.html) [consulta: noviembre de 2021].

**BANCO MUNDIAL (2020).** *Doing Business Doing Business 2020: Comparing Business Regulation in 190 Economies*. Washington D. C. Disponible en: <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1440-2>

**CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa) (2021).** Crecimiento empresarial. Situación de las pymes en España comparada con la de otros países europeos. Alternativas para facilitar el crecimiento de las Pymes españolas. Madrid, noviembre. Disponible en: <https://www.cepyme.es/wp-content/uploads/2021/11/Documento-Crecimiento-Empresarial-CEPYME.pdf>

**COMISIÓN EUROPEA (2021).** *Digital Economy and Society Index (DESI) 2020*. Bruselas. Disponible en: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>

**EUROSTAT.** Monthly minimum wage as a proportion of average monthly earnings (%). Luxemburgo. Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN\\_MW\\_AVGR2\\$DE-FAULTVIEW/default/table](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_MW_AVGR2$DE-FAULTVIEW/default/table) [consulta: noviembre de 2021a].

—. Purchasing power parities (PPPs), price level indices and real expenditures for ESA 2010 aggregates. Luxemburgo. Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/prc\\_ppp\\_ind](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/prc_ppp_ind) [consulta: noviembre de 2021b].

—. Structure of Earnings Survey. Luxemburgo. Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn\\_ses\\_annual](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn_ses_annual) [consulta: noviembre de 2021c].

**FERNÁNDEZ DE GUEVARA, J. (dir.) y C. MÍNIGUEZ (2019).** *La productividad de la empresa valenciana: la importancia del tamaño*. València: Generalitat Valenciana (Informe Entregable n.º 4). Disponible en: <https://argos.gva.es/documents/165533218/169881490/Informe+4+La+productividad+de+la+empresa+valenciana-La+importancia+del+tama%C3%B1o.pdf/fe1196cd-4f55-41d6-9286-19f79ae9e51f>

\_\_\_ (2020). *La inteligencia artificial en la Comunitat Valenciana: medición y propuestas para su impulso*. València: Generalitat Valenciana (Informe Entregable n.º 6/2020). Disponible en: <https://argos.gva.es/documentos/165533218/172307874/Entregable+6+Inteligencia+artificial+en+la+Comunitat+Valenciana/ec38bff2-da37-4fa5-a85d-715927e2b424>

**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 Entregable n.º 6). Disponible en: <https://argos.gva.es/documentos/165533218/169881490/Informe+6+La+productividad+de+la+economia+valenciana-Diferencias+sectoriales.pdf/607af7a2-64e1-4fd4-98ca-d7facbe75ac4>

**GÓMEZ, A. y J. RAMOS (2020).** «¿Ha aumentado el covid-19 las brechas de género en el mercado de trabajo español y valenciano?». *COVID19: IvieExpress* n.º 19. València: Ivie. Disponible en: [https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/07/19.Covid19\\_IvieExpress\\_Ha-aumentado-el-COVID19-las-brechas-de-g%C3%A9nero-en-el-mercado-de-trabajo-espa%C3%B1ol-y-valenciano.pdf](https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/07/19.Covid19_IvieExpress_Ha-aumentado-el-COVID19-las-brechas-de-g%C3%A9nero-en-el-mercado-de-trabajo-espa%C3%B1ol-y-valenciano.pdf)

**HERNÁNDEZ, L. y L. SERRANO (2012).** «Los motores de la productividad en España: El caso del capital humano». *Cuadernos Económicos de ICE* n.º 84 (diciembre): 103-122.

**HOLLANDERS, H. y N. ES-SADKI (2021).** *European Innovation Scoreboard 2021*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union. Disponible en: <https://ec.europa.eu/docs-room/documents/46013>

**INE (Instituto Nacional de Estadística).** Encuesta cuatrienal de estructura salarial (EES). Madrid. Disponible en: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=resultados&idp=1254735976596#!tabs-1254736195109](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=resultados&idp=1254735976596#!tabs-1254736195109) [consulta: mayo de 2021a].

\_\_\_ . Encuesta anual de estructura salarial (EAES). Madrid. Disponible en: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=resultados&idp=1254735976596](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=resultados&idp=1254735976596) [consulta: octubre de 2021b].

\_\_\_ . 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](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595) [consulta: mayo de 2021c].

\_\_\_ . Encuesta de población activa (EPA). Salarios del empleo principal. Madrid. Disponible en: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=2581&capsel=2584> [consulta: mayo de 2021d].

\_\_\_ . Índice de precios de consumo (IPC). Madrid. Disponible en: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176802&menu=ultiDatos&idp=1254735976607](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176802&menu=ultiDatos&idp=1254735976607) [consulta: noviembre de 2021e].

**INVASSAT (Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball).** Estadísticas de accidentes de trabajo en la Comunitat Valenciana. València: Generalitat Valenciana, Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. Disponible en: <https://invassat.gva.es/es/accidentes-de-trabajo> [consulta: mayo de 2021].

**LA MONCLOA (30 de abril de 2020).** «Más de 1,1 millones de autónomos reciben hoy la prestación extraordinaria por cese de actividad». Prensa, Actualidad, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Madrid: Presidencia del Gobierno. Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosde-prensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2020/300420-covid-autonomos.aspx>

**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. Disponible en: <https://economaintangible.cotec.es/informe-pdf/2019>

**MAS, M., J. QUESADA, L. HERNÁNDEZ y J. SALAMANCA (2021).** *La economía intangible en Italia, Portugal y España*. Madrid: Fundación Cotec para la innovación. Disponible en: <https://online.flippingbook.com/view/376813909/>

**MAUDOS, J. (dir.) y M. SOLAZ (2019).** *La productividad de la Comunitat Valenciana en el contexto regional: determinantes*. València: Generalitat Valenciana (Informe Entregable n.º 3). Disponible en: <http://argos.gva.es/documents/165533218/169881490/Informe+3+La+productividad+de+la+economia+valenciana-Determinantes.pdf/7b86f0a2-4863-4678-8f8d-374b13aca22c>

**MAUDOS, J., C. MÍNGUEZ y F. PASCUAL (2021).** *Impacto económico de la COVID-19 en la Comunitat Valenciana: Desagregación por ramas de actividad*. València: Generalitat Valenciana (Informe Entregable n.º 1/2021). Disponible en: [https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2021/02/Impacto-del-COVID-en-la-CV\\_4-de-febrero.pdf](https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2021/02/Impacto-del-COVID-en-la-CV_4-de-febrero.pdf)

**MITES (Ministerio de Trabajo y Economía Social).** Estadística de Accidentes de Trabajo. Madrid: Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. Disponible en:

<https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm> [consulta: mayo de 2021].

\_\_\_\_\_. Estadística de convenios colectivos de trabajo. Madrid: Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. Disponible en: <https://www.mites.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm> [consulta: octubre de 2021b].

\_\_\_\_\_. Evolución Salario mínimo interprofesional. Madrid: Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. Disponible en: <https://www.mites.gob.es/estadisticas/bel/SMI/index.htm> [consulta: octubre de 2021c].

**MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES.** Estadística de Afiliación. Madrid: Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Estadisticas-PresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8> [consulta: octubre de 2021].

**MONTES, O., R. GARRIDO y M<sup>a</sup> T. GALLO (2019).** «Sobre-cualificación o Falta de Oportunidades Laborales: Un análisis sectorial en España». Disponible en: <https://2019.economicsofeducation.com/user/pdfs sesiones/121.pdf>

**MURILLO, I. P., M. RAHONA y M<sup>a</sup> 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 FUNCAS n.º 520. Madrid: Fundación de las Cajas de Ahorros.

**NARDO, M., M. SAISANA, A. SALTELLI, S. TARANTOLA, A. HOFFMAN y E. GIOVANNINI (2005).** «Handbook on Constructing Composite Indicators: Methodology and User Guide». OECD Statistics Working Papers n.º 2005/03. París: OECD Publishing. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/533411815016>

**OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) (2020).** *How's Life? 2020: Measuring Well-being*. París: OECD Publishing. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>

**PÉREZ, F. (dir.) y L. HERNÁNDEZ (2020).** *Impactos de la digitalización sobre el futuro del empleo en la Comunitat Valenciana*. València: Generalitat Valenciana (Informe Entregable n.º 5/2020). Disponible en:

<https://argos.gva.es/documentos/165533218/172307874/Entregable+5+Impacto+de+la+digitalizacion+en+el+empleo/8b932c44-32ee-4a49-8629-f786ee7071a7>

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

**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). Disponible en:

<https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/05/La-superaci%C3%B3n-de-la-crisis-del-COVID-19-en-la-Comunitat-Valenciana.pdf>

**PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (2020).** *Informe sobre Desarrollo Humano 2020. La próxima frontera: El desarrollo humano y el Antropoceno*. Nueva York. Disponible en: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020\\_es.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020_es.pdf)

**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: Ivie. Disponible en: [https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/06/16.Covid19\\_IvieExpress\\_Por-qu%C3%A9-los-retos-de-la-conciliacion-en-tiempos.pdf](https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/06/16.Covid19_IvieExpress_Por-qu%C3%A9-los-retos-de-la-conciliacion-en-tiempos.pdf)

**SÁNCHEZ, N. y A. C. FERNÁNDEZ (2021).** «Overeducation, persistence and unemployment in Spanish labour market», *Journal of Economic Studies* 48, n.º 2 (julio): 449-467. Disponible en: <http://10.1108/JES-07-2019-0315>

**SCHWAB, K. y S. ZAIDI (eds.), S. BALLER, S. BROWN, R. CROTTI, A. DI BATTISTA, G. HINGEL, K. K. PAL y V. S. RATCHEVA (2020).** *The Global Competitiveness Report. Special Edition 2020: How Countries are Performing on the Road to Recovery*. Cologny (Suiza): Foro Económico Mundial (WEF). Disponible en: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GlobalCompetitivenessReport2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport2020.pdf)

**SEGURIDAD SOCIAL.** Estadísticas. Muestra Continua de Vidas Laborales. Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST211> [consulta: mayo de 2021].

**SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal).** Informes anuales del mercado de trabajo provincial y municipal. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Disponible en: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/observatorio/informes-mercado-trabajo/informes-anuales-mercado-trabajo-provincial-municipal.html> [consulta: mayo de 2021].

**SERRANO, L. (dir.), Á. SOLER y F. PASCUAL (2020).** *La calidad del empleo en la Comunitat Valenciana*. València: Generalitat Valenciana (Informe Entregable n.º 4/2020). Disponible en: [https://www.ivie.es/es\\_ES/ptproyecto/ivielab-la-calidad-del-empleo-generado-los-salarios-la-comunitat-valenciana/](https://www.ivie.es/es_ES/ptproyecto/ivielab-la-calidad-del-empleo-generado-los-salarios-la-comunitat-valenciana/)

**SERRANO, L. y Á. SOLER (2015).** *La formación y el empleo de los jóvenes españoles. Trayectoria reciente y escenarios futuros*. Bilbao: Fundación BBVA. Disponible en: [https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE\\_2015\\_formacion\\_y\\_empleo.pdf](https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE_2015_formacion_y_empleo.pdf)

**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). Disponible en: [https://www.ave.org.es/adjuntos/documentos\\_ave/compromiso\\_empresarios\\_educacion\\_2019.pdf](https://www.ave.org.es/adjuntos/documentos_ave/compromiso_empresarios_educacion_2019.pdf)

**WENDLING, Z. A., J. W. EMERSON, D. C. ESTY, M. A. LEVY, A. DE SHERBININ et al. (2018).** *2018 Environmental Performance Index*. New Haven (EE. UU.): Yale Center for Environmental Law & Policy. Disponible en: <https://epi.yale.edu/downloads/epi2018reportv06191901.pdf>



Ivie



GENERALITAT  
VALENCIANA