

PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

2025-2028

**AYUNTAMIENTO DE
VALENCIA**

ÍNDICE

Contenido

1. PRESENTACIÓN.....	4
2. METODOLOGÍA DEL PLAN ESTRATÉGICO.....	7
2.1. Revisión del contexto económico y las novedades legislativas	7
2.2. Análisis DAFO de la situación actual del mercado laboral de la ciudad de Valencia	9
2.3. Análisis DAFO de los servicios de empleo, formación y apoyo al emprendimiento de la ciudad de Valencia	10
3. CONTEXTO ECONÓMICO Y MARCO LEGISLATIVO.....	11
3.1. Ámbito europeo	11
3.2. Ámbito nacional: España	29
3.3. Ámbito regional: Comunidad Valenciana.....	51
3.4. Ámbito local: ciudad de Valencia.....	68
4. DIAGNÓSTICO ECONÓMICO Y DEL MERCADO LABORAL DE LA CIUDAD DE VALENCIA	71
4.1. Economía, modelo productivo y mercado laboral de la ciudad de Valencia ...	71
4.2. Análisis del impacto de la riada del 29 de octubre de 2024 en la economía, el tejido empresarial y el mercado laboral valenciano	91
4.3. DAFO de la evolución económica, el modelo productivo y el mercado laboral de la ciudad de Valencia	96
5. ANÁLISIS DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO, FORMACIÓN Y APOYO AL EMPRENDIMIENTO DE LA CIUDAD DE VALENCIA.....	100
5.1. Programas desarrollados por el Servicio de Empleo y Formación del Ayuntamiento.....	100
5.2. Programas desarrollados por el Servicio de Emprendimiento del	

Ayuntamiento.....	105
5.3 La Fundación. FCVPE	107
5.4) Visión y retos que orientarán el próximo cuatrienio.....	109
5.5. DAFO de los Servicios de Empleo, Formación y Emprendimiento de la ciudad de Valencia.....	117
6. EJES ESTRATÉGICO, OBJETIVOS Y PROPUESTAS DEL PLAN ESTRATÉGICO 2025-2028	118
7. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO 2025-2029	127
7.1. Implementación.....	127
7.2) Plan de Seguimiento y Evaluación – Ejes 1 a 6.....	129
Eje 2 - Orientación	130
Eje 3 - Formación.....	131
Eje 4 - Intermediación.....	133
Eje 5 – Oportunidades de empleo.....	134
Eje 6 - Reconstrucción.....	135

1. PRESENTACIÓN

En este documento se presenta el “PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO 2025-2028” que aborda un nuevo marco estratégico para los servicios de empleo de la ciudad de Valencia. Este nuevo Plan Estratégico se elabora con motivo de la finalización del anterior, cuyo principal eje de partida fue la adaptación al contexto de crisis sanitaria provocada por la COVID-19 por parte de las estructuras organizativas que forman parte de la marca València Activa en materia de desarrollo económico, empleo y formación, con el objetivo de prestar un mejor servicio a las personas.

Desde el punto de vista de la estructura organizativa, el ámbito de actuación del Plan Estratégico de Empleo, Formación y Emprendimiento 2021-2024 incluía a los Servicios Municipales con competencias en estas materias (Servicio de Empleo y Formación y Servicio de Emprendimiento) y a la Fundación València Activa para el Pacto por el Empleo de la Ciudad de Valencia¹ como entidad dependiente del Ayuntamiento de Valencia que cuenta con la participación de los agentes económicos y sociales más representativos y que tienen la misión de impulsar y coordinar las políticas de empleo y desarrollo económico local en la ciudad, posicionando y proyectando Valencia como una ciudad estratégica y generadora de empleo.

Este impulso debe hacerse desde una perspectiva de apoyo al empresariado y con el objetivo de maximizar los recursos ya disponibles en el ayuntamiento.

En la elaboración del Plan se ha contemplado el actual escenario económico de mejora global del crecimiento económico, pero también de creciente incertidumbre. En este sentido, se ha incluido un análisis específico sobre el impacto que ha tenido la riada del 29 de octubre de 2024 en la economía, el tejido empresarial y el mercado laboral valenciano, evaluando tanto los efectos negativos inmediatos como las

¹ En adelante se denominará, indistintamente Fundación València Activa o FCVPE.

oportunidades para impulsar la recuperación de los sectores más afectados.

Para hacer frente a la incertidumbre actual y los retos derivados de conflictos internacionales, y combinar estos desafíos con un buen aprovechamiento de las oportunidades emergentes de las nuevas tecnologías, el trabajo en remoto y la interconexión global, resulta imperativo asegurar la flexibilidad y adaptabilidad de quienes generan riqueza.

En este nuevo contexto, el objetivo del Ayuntamiento de Valencia con la elaboración de este Plan es el de diseñar y poner en marcha políticas municipales de carácter estratégico para impulsar y revalorizar el empleo, la empleabilidad y la igualdad de oportunidades, a la vez que reducir todas las barreras existentes para que los empleadores innoven, se adapten y generen una riqueza y empleo sostenido en el tiempo para todos los ciudadanos.

El Plan Estratégico se estructura en varios ejes estratégicos, definidos a partir de un análisis exhaustivo de la situación económica, social y laboral de Valencia, así como del marco legislativo vigente en los ámbitos europeo, nacional y regional. Este análisis también incluye un diagnóstico detallado del mercado laboral de la ciudad y una evaluación de los servicios municipales en empleo, formación y apoyo al emprendimiento, así como la Fundación València Activa.

El documento está organizado en varias secciones. En primer lugar, se presenta la metodología utilizada para la elaboración del Plan, que se basa en un enfoque cualitativo, incluyendo análisis DAFO a partir de los datos recabados de fuentes oficiales. Posteriormente, se aborda el contexto económico y legislativo europeo, español, regional y local, para contextualizar las políticas y estrategias propuestas.

A continuación, el documento desarrolla un diagnóstico económico y del mercado laboral en la ciudad de Valencia, identificando las principales fortalezas y debilidades de su estructura productiva y demográfica. Antes de pasar al análisis de

la cobertura de los servicios municipales de empleo, formación y emprendimiento, se incorpora un análisis detallado sobre el impacto de la riada del 29 de octubre de 2024 en la ciudad.

Finalmente, se establecen los ejes estratégicos y los objetivos del Plan, acompañados de un plan de acción concreto para su implementación. Este plan de acción incluye un sistema de indicadores que permitirá medir el impacto de las políticas adoptadas y ajustar las actuaciones según sea necesario.

Desde el Ayuntamiento de Valencia consideramos que este plan debe ser un instrumento de planificación relevante para anticiparse a los retos de futuro, facilitar los cambios necesarios para afrontar estos retos, promover la participación de todos los actores implicados y priorizar decisiones.

2. METODOLOGÍA DEL PLAN ESTRATÉGICO

La identificación de los ejes estratégicos del Plan y la determinación de los objetivos se realizará a partir de un análisis cualitativo que tenga en cuenta el contexto económico posterior a la pandemia y las novedades legislativas que se han aprobado en los últimos años en lo relativo al mercado laboral.

Como parte fundamental de dicho análisis, se llevará a cabo un examen de las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO) tanto de la situación actual del mercado laboral de la ciudad de Valencia como de los servicios para el impulso del empleo, la formación y el emprendimiento que ofrece el consistorio local.

- El Plan Estratégico del período anterior 2021-2024
- Los resúmenes ofrecidos por el Servicio de Empleo y Formación y por el Servicio de Emprendimiento municipal
- La última memoria de actividades de la Fundación.
- Los convenios de colaboración firmados entre los agentes públicos y diversas entidades privadas

A continuación, se exponen las variables que serán tomadas en cuenta en el análisis:

2.1. Revisión del contexto económico y las novedades legislativas

Se repasará la evolución de las principales variables macro y microeconómicas que permitan dibujar una fotografía del estado de la economía europea, española y valenciana (regional y municipal) antes y después de la pandemia del coronavirus.

En concreto:

- El crecimiento de la economía y análisis de los componentes del PIB
- La inflación (a través del Índice de Precios de Consumo Armonizado y del Índice de Precios de Consumo)

- La estructura y actividad empresarial
- La evolución de los salarios y la productividad laboral
- Las tasas de ocupación y desempleo
- El déficit y la deuda pública

Además de acudir a las fuentes principales en las que extraer las variables macro y microeconómicas relevantes, también se acudirá a los informes de coyuntura de las principales instituciones europeas, nacionales y regiones.

Por último, se revisarán las principales decisiones, leyes o planes aprobados por las instituciones europeas, así como los parlamentos nacional y regional, o el consorcio municipal que tengan algún impacto en la regulación del mercado laboral o los instrumentos públicos existentes para el fomento de la empleabilidad.

En el caso europeo:

- Nuevas orientaciones para que los Estados miembro elaboren las políticas de empleo
- Propuesta de Directiva sobre nuevas reglas para el trabajo de repartidor y otros empleados de plataformas

En el caso español:

- Aprobación de la nueva Reforma Laboral
- Transposición de la Directiva europea de Condiciones Laborales Transparentes y Previsibles
- Regulación de la nueva Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y el Real Decreto 633/2025 de 15 de julio por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028
- Transposición completa de la Directiva europea relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores
- Diferentes subidas del salario mínimo interprofesional
- Introducción de un nuevo sistema (progresivo) de cotización para autónomos.

En el caso de la Comunidad Valenciana:

- Plan Estratégico de Subvenciones del Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA) para 2023-2025
- Reforma de la Ley de Cooperativas valenciana
- Aprobación de la Ley integral de medidas contra el despoblamiento y por la equidad territorial

En el caso de la ciudad de Valencia:

- VII Pacto para el Empleo en la Ciudad de Valencia 2021-2024
- Estudio en profundidad de los sectores estratégicos para la ciudad

2.2. Análisis DAFO de la situación actual del mercado laboral de la ciudad de Valencia

Para la elaboración del análisis DAFO de la situación actual del mercado laboral de la ciudad de Valencia, se tomarán en cuenta las siguientes variables clave:

- Distribución de la población activa por edad, género y nivel educativo
- Principales sectores económicos en generación de empleo
- Indicadores de empleo, desempleo y subempleo
- Niveles de cualificación
- Indicadores de calidad del empleo

Se acudirá a las fuentes principales disponibles para extraer las variables relevantes, así como a los análisis elaborados *ad hoc* por el Ayuntamiento de Valencia, el Observatorio Socioeconómico de la Fundación València Activa y por la Confederación de Empresarios de la Comunidad Valenciana.

2.3. Análisis DAFO de los servicios de empleo, formación y apoyo al emprendimiento de la ciudad de Valencia

Para la elaboración del análisis DAFO de los servicios de empleo, formación y apoyo al emprendimiento se utilizarán como ejemplo aplicable a todas las políticas activas de empleo municipales, los datos que en su momento aportó la Fundación València Activa, y se tomarán en cuenta los siguientes aspectos:

- Cobertura de servicios
- Impacto en la empleabilidad
- Impacto en el fomento del emprendimiento
- Actualidad de los programas de formación
- Grado de digitalización de los servicios
- Satisfacción de las personas
- Colaboración y alianzas
- Innovación

Se revisarán la memoria de actividades más reciente de la Fundación, los resúmenes de actividad elaborados por cada uno de los departamentos relevantes, así como las encuestas de satisfacción que llenan las personas de los servicios de empleo.

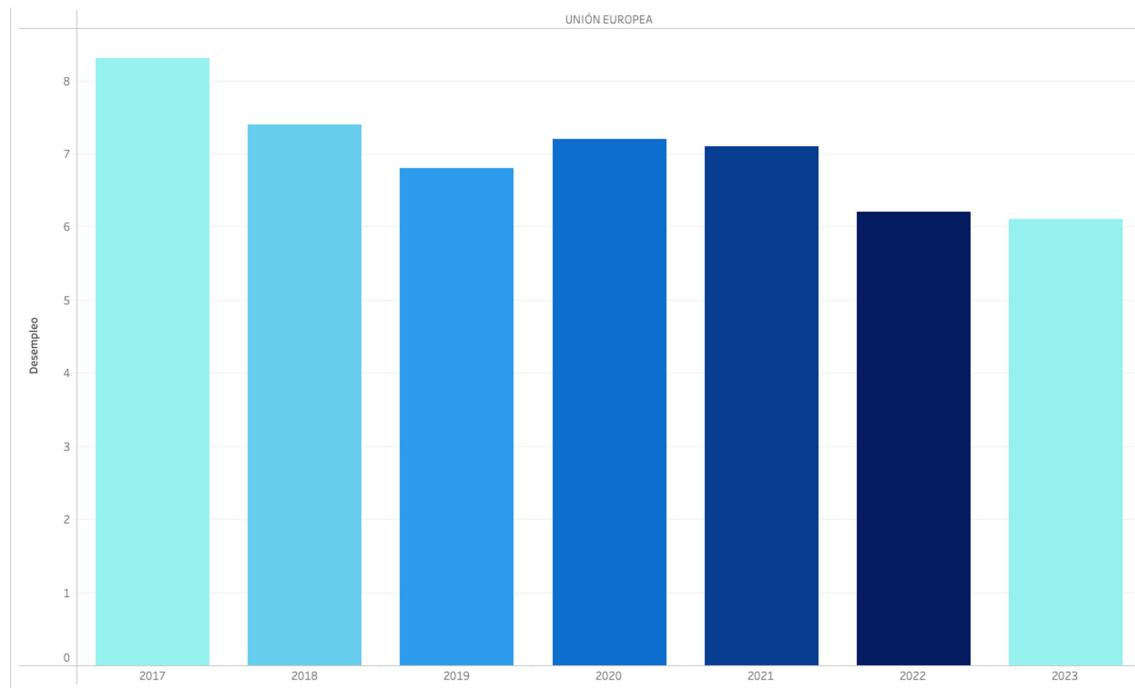
3. CONTEXTO ECONÓMICO Y MARCO LEGISLATIVO

3.1. Ámbito europeo

Coyuntura económica

Antes de la pandemia, y después de varios años de crecimiento moderado, la economía de la Unión Europea (UE) mostró signos de desaceleración, a pesar de que las tasas de desempleo habían disminuido significativamente y se encontraban por debajo del 8% en los dos años previos al estallido de la pandemia² (ver gráfico 1). La UE empezó a sentir las tensiones comerciales entre Estados Unidos y China que comenzaban a tener repercusiones globales en el comercio internacional y las cadenas de suministro. Como consecuencia, el crecimiento del PIB se desaceleró en 2018 y en 2019, situándose en el 2% y el 1,9% respectivamente, desde el 2,8% que registró en 2017³ (ver gráfico 2).

Gráfico 1. Tasa de desempleo anual en la UE, 2017 - 2023



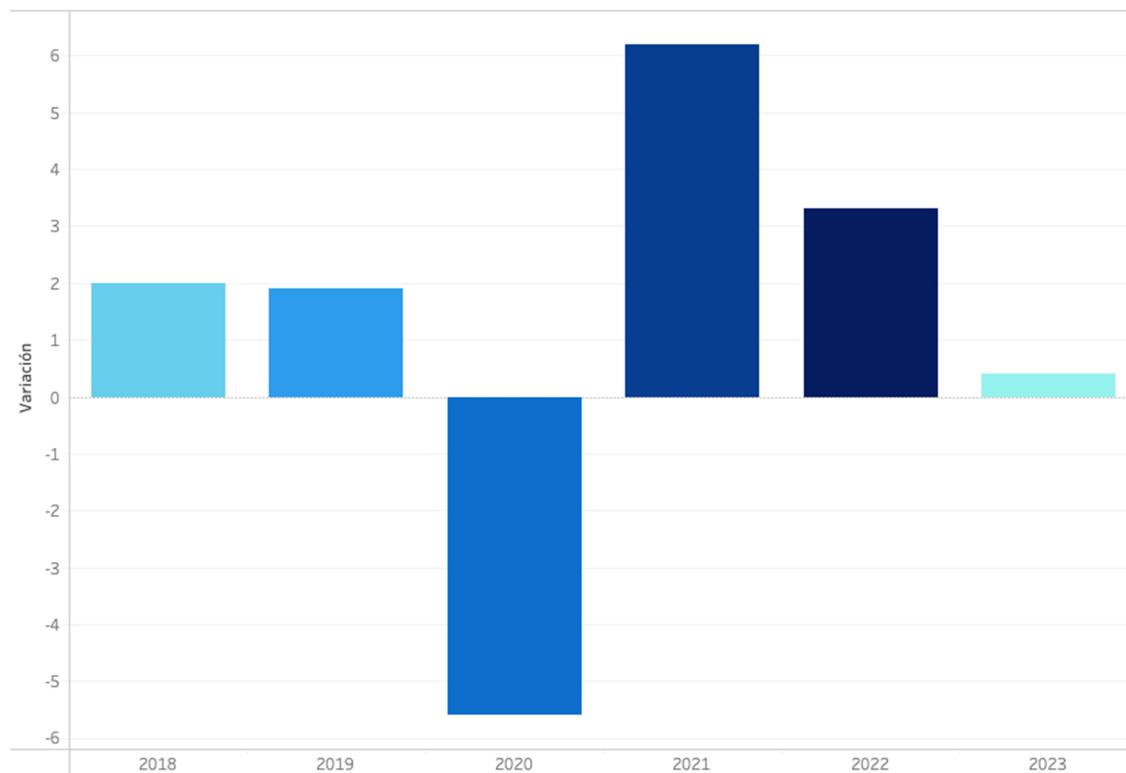
² Eurostat. (2024). *Unemployment rate - annual data* [Base de datos]. <https://doi.org/10.2908/TIPSUN20>

³ Eurostat. (2024). *Real GDP growth rate - volume* [Base de datos]. <https://doi.org/10.2908/TEC00115>

Fuente: Elaboración propia; Eurostat

La COVID-19 supuso un golpe devastador para la economía comunitaria. El confinamiento y las restricciones de movilidad hicieron caer la demanda global, afectando al nivel de importaciones y exportaciones, al turismo, y al empleo, que fue testigo de un aumento del desempleo y de la informalidad laboral⁴. En el primer año de la pandemia, en 2020, se estima que el PIB se contrajo alrededor del 5,6%⁵.

Gráfico 2. Variación anual del PIB de la UE, 2018 - 2023



Fuente: Elaboración propia; Eurostat

La magnitud de la crisis llevó a la UE y a sus Estados miembros a adoptar una serie de medidas sin precedentes, como el plan de recuperación "Next Generation", mediante el cual se acordó la movilización de 750.000 millones de euros en

⁴ Banco Mundial. (2022). *World Report Development*.

<https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/e1e22749-80c3-50ea-b7e1-8bc332d0c2ff/content>

⁵ Eurostat. (2024). *Real GDP growth rate - volume* [Base de datos]. <https://doi.org/10.2908/TEC00115>

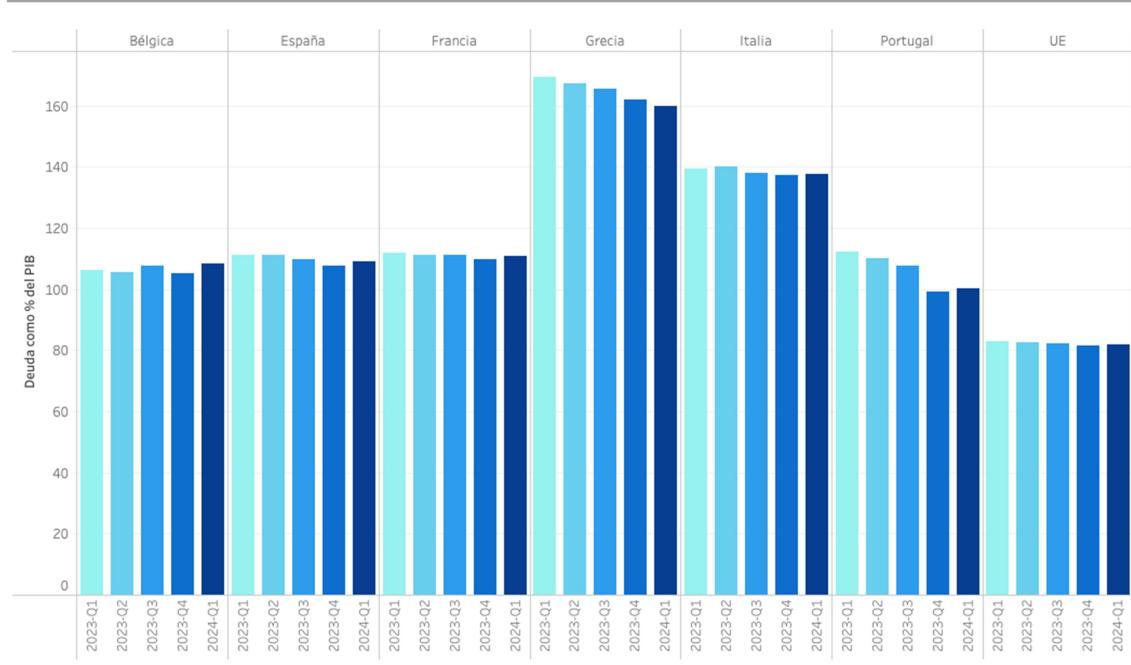
préstamos y subvenciones. Estos fondos están destinados a impulsar la recuperación de las economías de la Unión y a realizar las inversiones necesarias para avanzar hacia un modelo energético basado completamente en fuentes renovables, así como para incrementar la digitalización. Sin embargo, su alcance y aprovechamiento han sido cuestionados. La excesiva burocracia y la lentitud de los procesos dificultan el acceso de las pequeñas empresas, lo que en ocasiones provoca demoras significativas. Además, el alto volumen de recursos y la complejidad inherente a este tipo de programas incrementan el riesgo de corrupción y mala gestión, problemas que se ven agravados por la falta de transparencia y la carencia de mecanismos de supervisión y control.

Otro problema radica en el origen de los fondos, que se financian mediante la emisión de deuda común, lo que plantea preocupaciones en un grupo de países ya altamente endeudados, algunos de los cuales tienen ratios de deuda/PIB superiores al 100% (ver gráfico 3)⁶. Esto podría derivar en aumentos de los impuestos para hacer frente a futuros desafíos económicos.

Mantener bajos los niveles de deuda pública es crucial para asegurar la estabilidad económica y la flexibilidad fiscal. Ello fomenta una mayor confianza en los mercados y previene cargas fiscales para las futuras generaciones. También permite a los países cumplir con las normas de financiación, facilitando la respuesta a crisis económicas y promoviendo un entorno económico y político más estable.

Gráfico 3. Países con una deuda pública superior al 100% del PIB, trimestral, 2023 - 2024

⁶ Eurostat. (2024). *Quarterly government debt [Base de datos]*. https://doi.org/10.2908/GOV_10Q_GGDEBT



Fuente: Elaboración propia; Eurostat

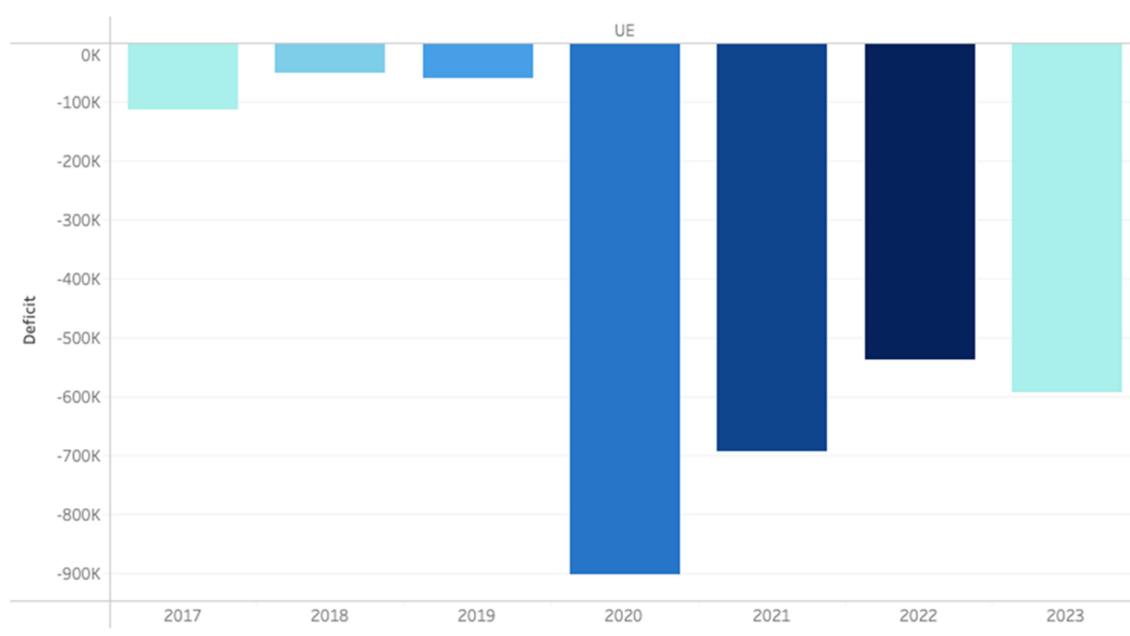
Los Estados miembros también implementaron políticas fiscales expansivas (subsidios y programas de empleo), y el BCE continuó con su política monetaria expansiva, manteniendo los tipos de interés bajos y aumentando su programa de compras de activos, hasta que en julio de 2022 inició la senda restrictiva aumentando por primera vez en años los tipos de referencia⁷.

El aumento del gasto público comportó un aumento significativo del déficit fiscal de los países de la Unión, que pasó de casi 60.000 millones de euros en 2019 a más de 800.000 millones en 2020 (ver gráfico 4)⁸.

Gráfico 4. Déficit anual de la UE en millones de euros, 2017 - 2023

⁷ Banco Central Europeo. (2022, Julio 22). Monetary policy decisions. European Central Bank. <https://www.ecb.europa.eu/press/pr/date/2022/html/ecb.mp220721~53e5bdd317.en.html>

⁸ Eurostat. (2024). General government deficit/surplus [Base de datos]. <https://doi.org/10.2908/TEC00127>



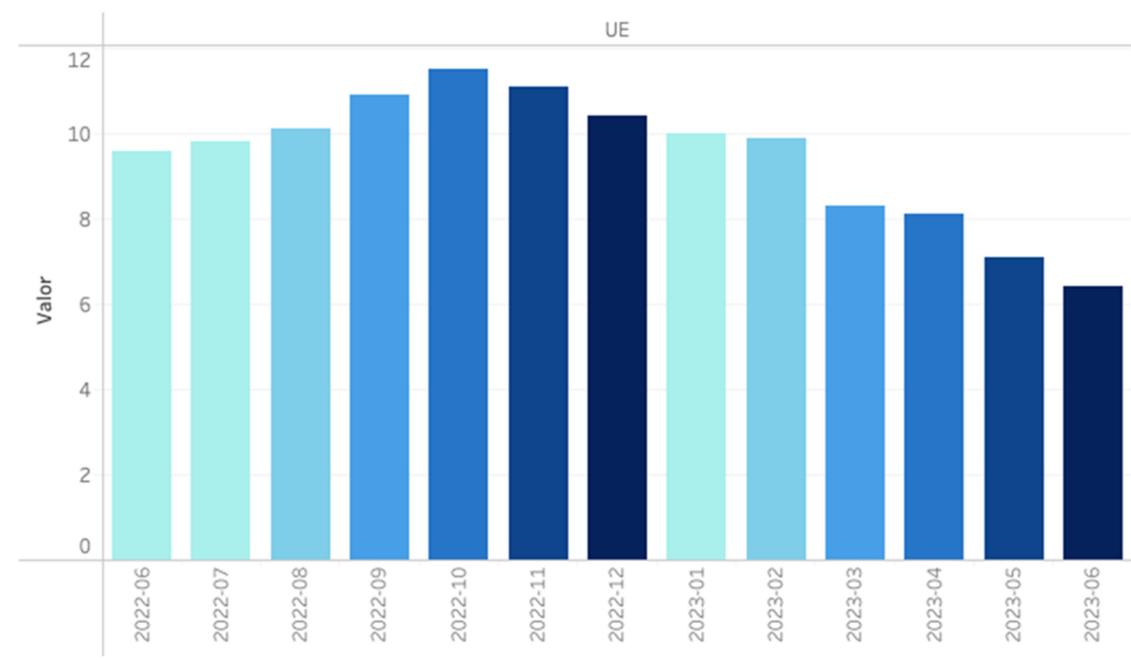
Fuente: Elaboración propia; Eurostat

En 2021 la economía europea empezó a mostrar signos de recuperación, impulsada por la reapertura progresiva. Como consecuencia del efecto rebote tras la contracción anterior, el PIB creció un 6,1%⁹. A pesar de esta recuperación, la economía global empezó a enfrentar otros problemas en las cadenas de suministro global, como la escasez de semiconductores, que afectaron especialmente al desempeño industrial. Los cuellos de botella que se generaron resultaron en retrasos en la producción de bienes y en la provisión de servicios, acompañado de un aumento de los precios. El aumento de los precios se profundizó con la crisis energética provocada tras el estallido de la guerra en Ucrania, por la dependencia europea del gas ruso. La tasa de inflación anual superó el 10% durante varios meses 2022¹⁰ (ver gráfico 5).

Gráfico 5. Variación del índice de precios al consumo armonizado de la UE, mensual, 2022 - 2023

⁹ Eurostat. (2024). *Real GDP growth rate - volume* [Base de datos]. <https://doi.org/10.2908/TEC00115>

¹⁰ Eurostat. (2024). *HICP - monthly data (annual rate of change)* [Base de datos]. https://doi.org/10.2908/PRC_HICP_MANR



Fuente: Elaboración propia; Eurostat

En aras de reducir la presión inflacionaria, la UE ha tratado de diversificar sus fuentes de energía, así como de dar un empuje a las importaciones de gas natural licuado (GNL) y acelerar la transición hacia fuentes de energía renovables, además de disminuir el consumo energético de las familias y las empresas. Paralelamente, el BCE siguió aumentando las tasas de interés, marcando una ruptura con el período expansivo anterior.

Aunque en 2023 se evitó la recesión, el crecimiento de la economía comunitaria se debilitó considerablemente, con un aumento del PIB comunitario del 0,4% interanual¹¹. Los dos primeros trimestres de 2024 también han registrado un crecimiento bajo, del 0,3% intertrimestral ambos trimestres y del 0,4% y 0,6% interanual respectivamente en el primer y segundo trimestre¹².

La economía europea sigue enfrentando un contexto de importantes desafíos,

¹¹ Eurostat. (2024). *Real GDP growth rate - volume* [Base de datos]. <https://doi.org/10.2908/TEC00115>

¹² Comisión Europea. (2024, Julio 30). GDP up by 0,3% in both the euro area and the EU. *Eurostat*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w-2-30072024-ap>

relacionados con una productividad baja, un crecimiento económico pobre, la falta de liderazgo tecnológico, el descontento y las resistencias provocadas por los objetivos y medidas de la Agenda 2030 en sectores como la agricultura, la prolongación de la guerra de Ucrania, la lenta moderación de la inflación, así como la volatilidad en los mercados energéticos y las tensiones comerciales globales. En ese contexto, las proyecciones apuntan hacia un crecimiento ligeramente superior al del año anterior pero todavía muy moderado, que se situaría por debajo del 1%¹³.

En el primer trimestre del año 2024, el PIB de la UE y la zona euro aumentó un 0,3% desestacionalizado en comparación con el trimestre anterior, y un 0,6% y 0,5% en comparación con el mismo trimestre de 2023, respectivamente.¹⁴

En cuanto a la evolución de la inflación, a pesar del repunte a mediados del segundo trimestre y a inicios del tercero, esta habría entrado en una senda más fuerte de moderación en el mes de agosto, que habría alcanzado el aumento interanual más bajo desde julio de 2021.¹⁵ Sin embargo, el objetivo del 2% no se prevé alcanzar hasta el cuarto trimestre de 2025¹⁶.

En términos generales, el BCE en su documento de diciembre de 2024¹⁷, anticipa un crecimiento medio anual del PIB real del 0,7% para 2024, el 1,1% para 2025 y el 1,4% para 2026, antes de moderarse al 1,3% para 2027. En contraste con las proyecciones macroeconómicas realizadas por el personal del BCE en septiembre de 2024, las expectativas de crecimiento del PIB han sufrido una revisión negativa,

¹³ Banco Central Europeo. (2024). *Macroeconomic Projections - June 2024*. https://www.ecb.europa.eu/press/projections/html/ecb.projections202406_eurosystemstaff~ee3c69d1c5.en.html

¹⁴ Eurostat. (2024, 19 de julio). Quarterly national accounts - GDP and employment. *Eurostat*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Quarterly_national_accounts_-_GDP_and_employment#:~:text=Quarterly%20GDP%20growth,%20up%20by&text=Compared%20with%20the%20same%20quarter,the%20EU%20the%20previous%20quarter.

¹⁵ Eurostat, *HICP - monthly data (annual rate of change)*.

¹⁶ Banco Central Europeo, *Macroeconomic Projections - June 2024*.

¹⁷ Banco Central Europeo. (2024). *Macroeconomic Projections - December 2024*. https://www.ecb.europa.eu/press/projections/html/ecb.projections202412_eurosystemstaff~71a06224a5.es.html

principalmente a causa de las revisiones de los datos de inversión del primer semestre de 2024, las previsiones de un incremento más reducido de las exportaciones en 2025 y una leve reducción en la proyección de la demanda interna para 2026.

El BCE anticipa que la inflación global evaluada por el IAPC se incremente a finales de 2024, antes de reducirse para alcanzar el objetivo de inflación del BCE del 2% desde el segundo trimestre de 2025. Se anticipa un incremento en la inflación alimentaria hasta mediados de 2025, propulsado principalmente por la recuperación de la dinámica de los precios de los alimentos no procesados, antes de reducirse a un promedio del 2,2% en 2027.

➤ Coyuntura empresarial

El informe “Key Figures on European Business (2024)” elaborado por Eurostat, proporciona una exploración detallada del sector empresarial en la Unión Europea (UE). Este informe, basado en datos recolectados a través de encuestas a empresas, registros administrativos y estadísticas nacionales, estima que existen 25 millones de empresas registradas, destacando la predominancia significativa de pequeñas y medianas empresas (PYMES).¹⁸

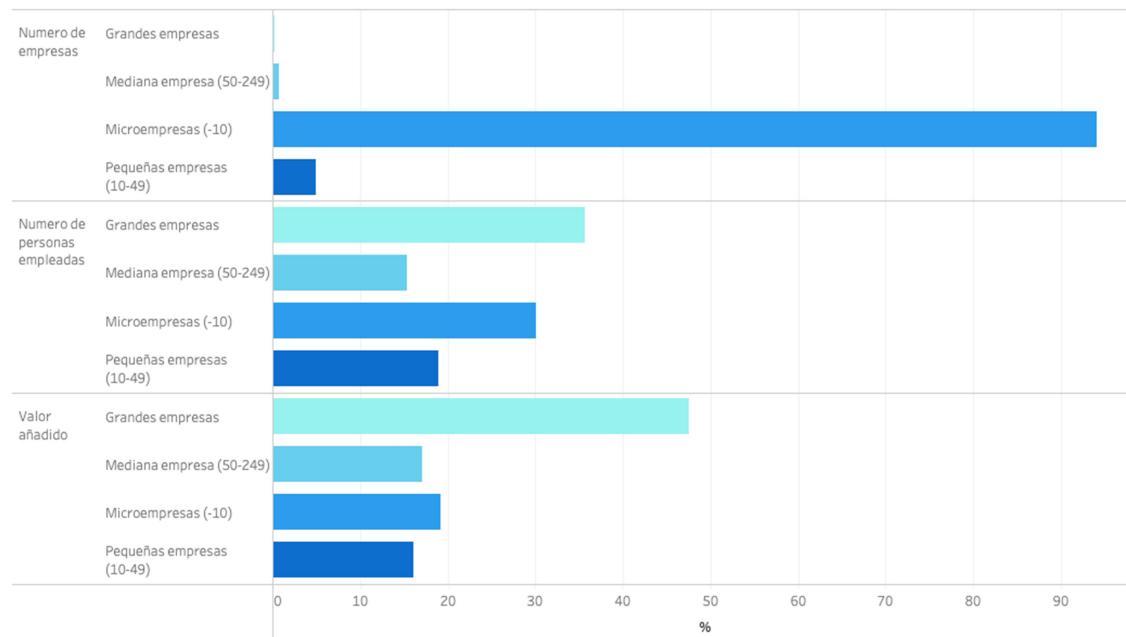
El gráfico a continuación ilustra cómo se distribuyen las empresas en función de su tamaño. Las microempresas (entre 0 y 9 empleados) representan el 94,1% del total, mientras que las pequeñas empresas constituyen el 4,9%. Las medianas y grandes empresas conforman solo el 0,8% y 0,2%, respectivamente. A pesar de que las micro y pequeñas empresas dominan el tejido empresarial en la Unión Europea, con un 99,1% del total en 2021, su aportación económica es significativamente menor. Estas empresas solo generan el 35,4% del valor añadido. En contraste, las grandes empresas, aunque pocas en número, tienen un peso desproporcionado en la

¹⁸ Eurostat. (2024). *Key figures on European Business - 2024 edition*. Publications Office of the European Union. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/15216629/19617658/KS-ET-24-001-EN-N.pdf/1e0609f7-7014-e3bc-a0d3-f173c1f1f575?version=4.0&t=1721303309387>

economía, aportando el 47,5% del valor añadido.¹⁹

¹⁹ Ibíd

Gráfico 6. Número, empleo y valor añadido de las empresas europeas por tamaño, en porcentaje



Fuente: Elaboración propia; Key Figures on European Business (2024)

También son las grandes empresas las que emplean gran parte de la fuerza laboral total de la UE, alrededor del 50%, y son las que tienen una mejor implantación digital. En 2023, el 26,3% de las grandes empresas tenía una intensidad digital muy alta frente al 9,6% de las medianas y al 3,5% de las pequeñas.²⁰ Este contraste subraya el desafío de equilibrar el apoyo a las pequeñas empresas, que son la columna vertebral en términos de número, con el reconocimiento del papel fundamental que juegan las grandes empresas en la creación de valor y empleo de alto impacto.

La falta de digitalización puede limitar la capacidad de las PYMES para acceder a mercados internacionales. La digitalización abre puertas para que las pequeñas y medianas empresas puedan competir globalmente, pero aquellas que no adoptan estas herramientas pueden quedar rezagadas, perdiendo oportunidades de

²⁰ Ibíd

expansión y crecimiento. En un contexto económico cada vez más interconectado, esta desventaja competitiva puede ser perjudicial a largo plazo.

En lo que al papel de los diferentes sectores económicos se refiere. El 70% de las empresas comunitarias se dedican a los servicios, un sector que incluye comercio, servicios financieros, turismo y otros servicios profesionales²¹. Los servicios financieros y el comercio son particularmente importantes para aumentar el empleo. Por su parte, la industria y la manufactura representan alrededor del 20% del total y aunque menos predominante que los servicios, sigue siendo un sector clave para el empleo y la producción económica. Finalmente, la agricultura representa aproximadamente el 10% del total de empresas y aunque este sector representa una menor proporción en términos de número de empresas, sigue siendo fundamental en varios países y regiones de la Unión.²²

➤ Mercado laboral

A lo largo de los años, la jornada laboral media en la UE se ha reducido. En 2023 se situó en 36,1 horas semanales, no sin importantes diferencias entre países²³. Esta reducción gradual ha estado impulsada por cambios en la estructura del mercado laboral y políticas de equilibrio entre trabajo y vida personal²⁴. Esto ha permitido no solo mayor dinamismo y flexibilidad, sino que la tasa de empleo en la UE²⁵ haya aumentado hasta el 75,3% (2,6 puntos por encima de la tasa de 2019)²⁶, que el desempleo se haya reducido al 6,1% y el desempleo juvenil al 14,5% (1,1 puntos

²¹ Ibíd

²² Ibíd

²³ Eurostat. (2024). *Average number of actual weekly hours of work in main job, by sex, age, professional status, full-time/part-time and occupation* [Base de datos]. https://doi.org/10.2908/LFSA_EWHAIS

²⁴ Eurofound. (2023). *Living and working in Europe 2023*. Publications Office of the European Parliament. <http://doi.org/10.2806/49049>

²⁵ Calculada como el porcentaje de personas empleadas entre 20 y 64 años sobre el total de personas en ese grupo de edad.

²⁶ Eurostat. (2024). *Employment and activity by sex and age - annual data* [Base de datos]. https://doi.org/10.2908/LFSI_EMP_A

porcentuales inferior a la de 2019)²⁷.

A pesar de que la tasa de paro en mujeres sigue siendo ligeramente superior a la de los hombres, el grupo poblacional que enfrenta mayores retos para encontrar trabajo son los jóvenes. La tasa de desempleo en menores de 25 años (de 14,5% en julio de 2024) se sitúa a 8,5 puntos de diferencia de la tasa general. Esta diferencia es todavía mayor en el caso de países como España o Grecia.²⁸

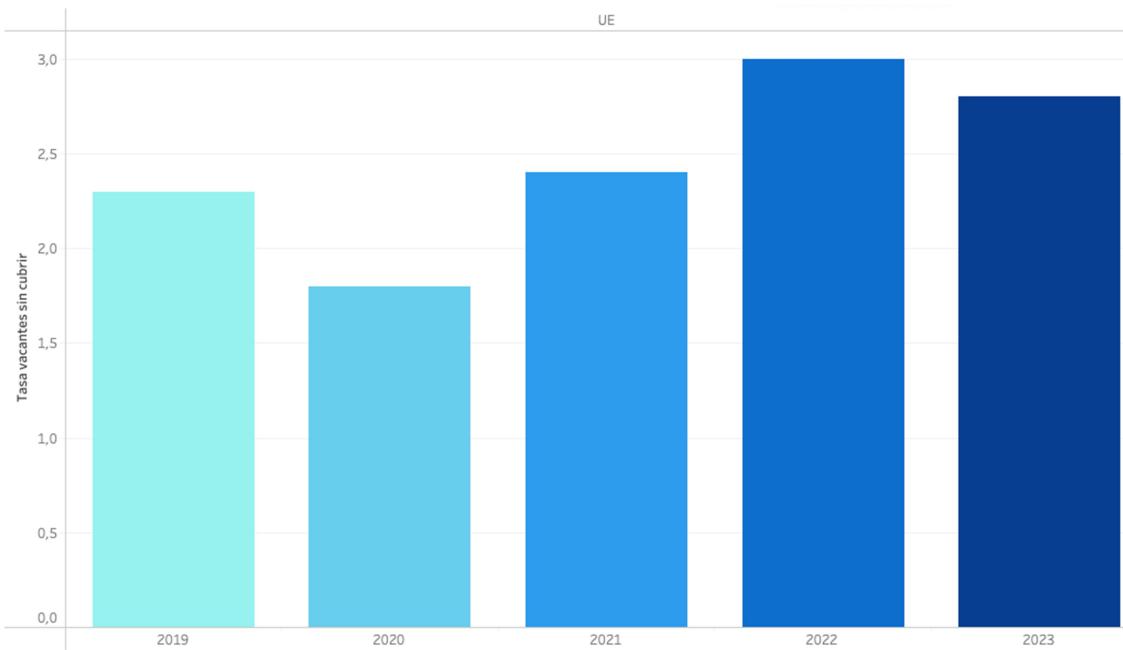
Una tendencia que ha ido en aumento en los últimos años es el crecimiento de la tasa de vacantes sin cubrir. Esta había aumentado en los años previos a la pandemia y, aunque disminuyó durante esta, comenzó a crecer de manera sostenida en 2021. Desde entonces, se ha mantenido por encima del 2,6%. El año 2023 cerró con una tasa de vacantes del 2,8%.²⁹ Aunque en el segundo trimestre de 2024 se redujo al 2,4%, sigue estando muy por encima de los niveles previos a la pandemia.³⁰

²⁷ Eurostat. (2024). *Unemployment by sex and age - annual data* [Base de datos]. https://doi.org/10.2908/UNE_RT_A

²⁸ Ibíd

²⁹ Eurostat. (2024). *Job vacancy rate by NACE Rev. 2 activity - annual data* [Base de datos]. https://doi.org/10.2908/JVS_A_RATE_R2

³⁰ Eurostat. (2024). *Job vacancy statistics by NACE Rev. 2 activity - quarterly data (from 2001 onwards)* [Base de datos]. https://doi.org/10.2908/JVS_Q_NACE2

Gráfico 7. Evolución de la tasa de vacantes sin cubrir en la UE, anual, 2019 - 2023

Fuente: Elaboración propia; Eurostat

Las causas son diversas, y entre ellas destacan algunas tendencias difícilmente reversibles en el corto plazo. Estas son el envejecimiento de la población y los desajustes entre la oferta y la demanda laboral relacionados con la brecha de cualificaciones y competencias y la discrepancia entre la ubicación de los trabajadores y la de los empleos disponibles.

Los sectores que más vacantes sin cubrir tienen son los servicios administrativos, la construcción y la información y la comunicación, con tasas superiores al 3%³¹.

A pesar de que los datos para el primer semestre de 2024 apuntaban a que se mantendría la tendencia hacia la creación de empleo en el largo plazo, la tónica en la primera mitad del año fue la estabilidad. La tasa de empleo en el primer trimestre aumentó una décima respecto al último trimestre de 2023 y la tasa en el segundo

³¹ Ibíd

trimestre aumentó dos décimas, el 75,8%³². En cuanto al paro, este se estabilizó en el 6%³³.

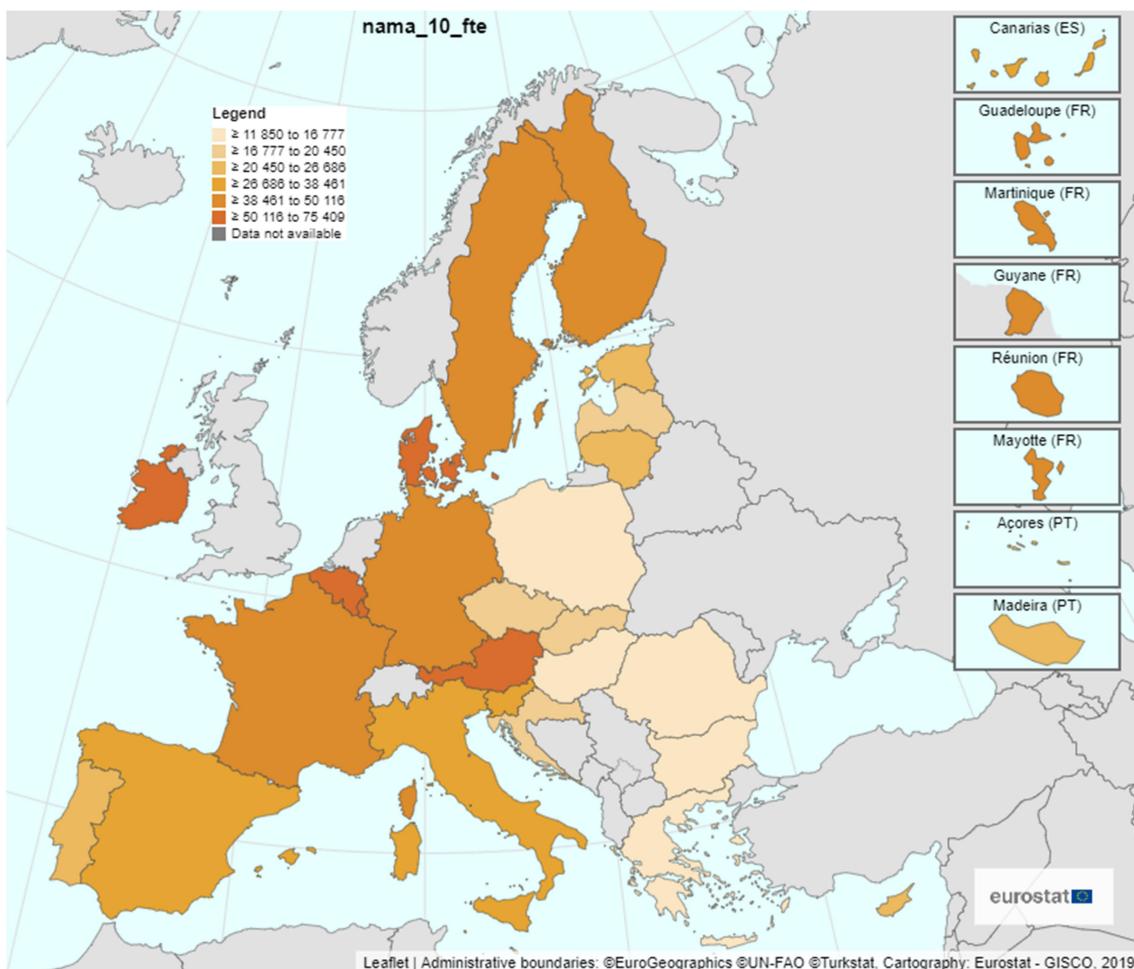
En lo que se refiere a la evolución de los salarios, en los últimos años, y con la excepción del año de la pandemia, el salario medio anual de la UE aumentó hasta los 35.329 euros en 2022. En este indicador las diferencias entre países son muy notables, con Europa del Este, y en concreto países como Bulgaria, con salarios medios que no llegan ni al 35% de la media comunitaria. Mientras tanto, en otros como Austria, Irlanda, Bélgica o Dinamarca el salario medio es superior en un 40 y un 60% a la media europea.³⁴

³² Eurostat. (2024). *Employment and activity by sex and age - quarterly data* [Base de datos]. https://doi.org/10.2908/LFSI_EMP_Q

³³ Eurostat. (2024). *Unemployment by sex and age - monthly data* [Base de datos]. https://doi.org/10.2908/UNE_RT_M

³⁴ Eurostat. (2024). *Average full time adjusted salary per employee* [Base de datos]. https://doi.org/10.2908/NAMA_10_FTE

Imagen 1. Salario medio por países en la UE, 2022



Fuente: Eurostat. (2024). *Average full time adjusted salary per employee*

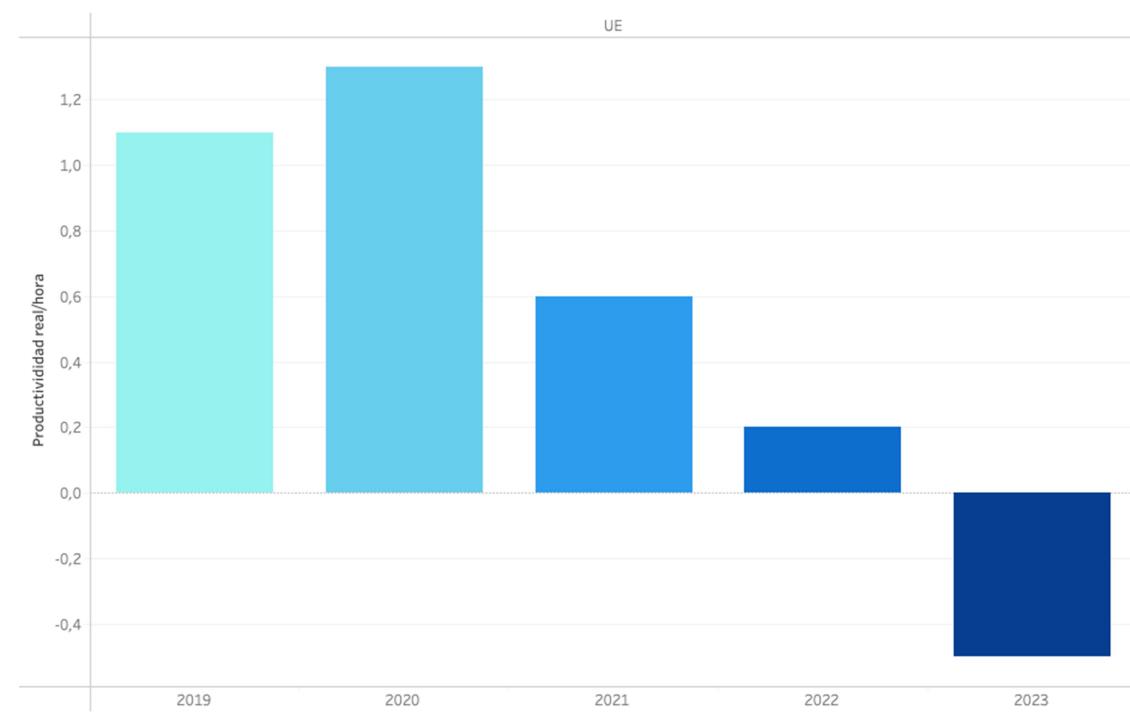
No podemos decir lo mismo sobre la productividad laboral. Con la pandemia, aunque la productividad por hora se mantuvo en terreno positivo, e incluso creció a un ritmo ligeramente más alto (dado que la caída en las horas trabajadas fue más pronunciada que la caída en el PIB), la productividad por persona cayó.³⁵ Sin embargo, después de la pandemia este indicador empezó a desacelerarse y, en 2023, decreció por primera vez desde la crisis financiera. En concreto la caída anual fue del

³⁵ Eurostat. (2024, 15 de marzo). Productivity trends using key national accounts indicators. *Eurostat*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Productivity_trends_using_key_national_accounts_indicators#Evolution_of_key_indicators_1999-2023

0,5%.³⁶

Mientras tanto, en ese mismo año los costes laborales aumentaron un 6,5%³⁷. Esta divergencia en el comportamiento entre ambos indicadores refleja algunos problemas estructurales de los mercados laborales europeos como la baja inversión en tecnología y capital humano, el envejecimiento de la población activa y la lenta digitalización de algunos sectores, y es un signo de preocupación. Especialmente dada la pérdida de competitividad europea frente a países como Estados Unidos, tal y como señalaba el “Informe Draghi”³⁸.

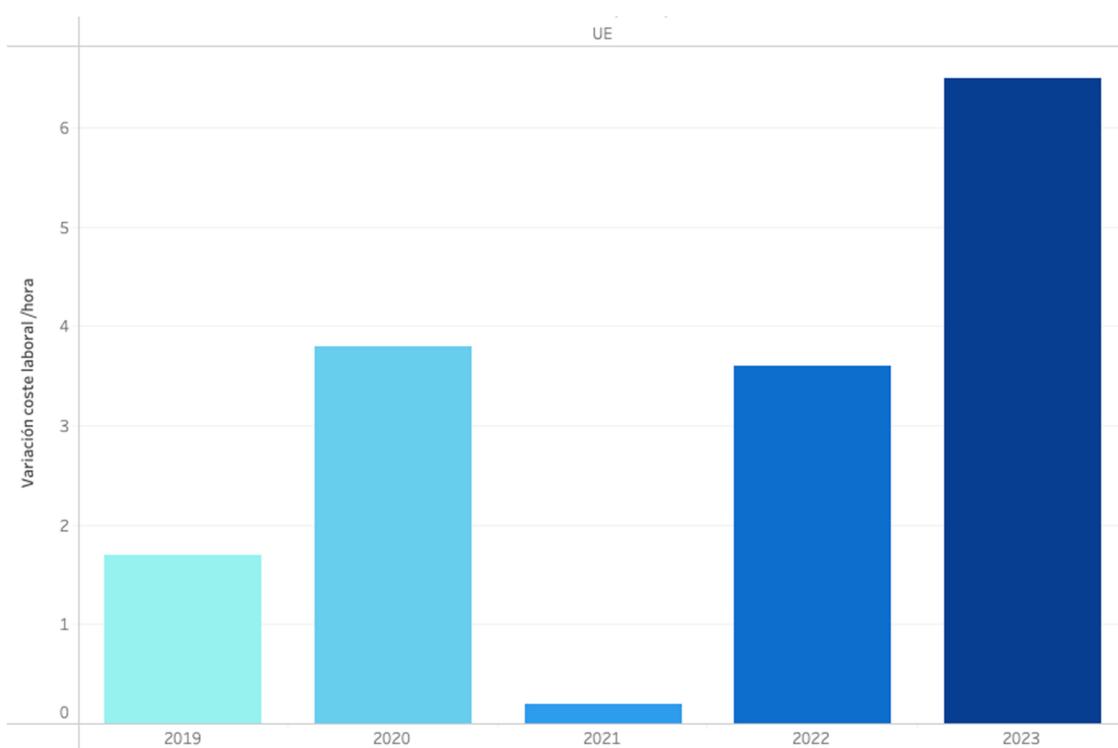
Gráfico 8. Evolución del coste laboral y de la productividad laboral por hora trabajada en la UE, anual, 2019 - 2023



³⁶ Eurostat. (2024). Labour productivity and unit labour costs [Base de datos]. https://doi.org/10.2908/NAMA_10_LP_ULC

³⁷ Ibíd

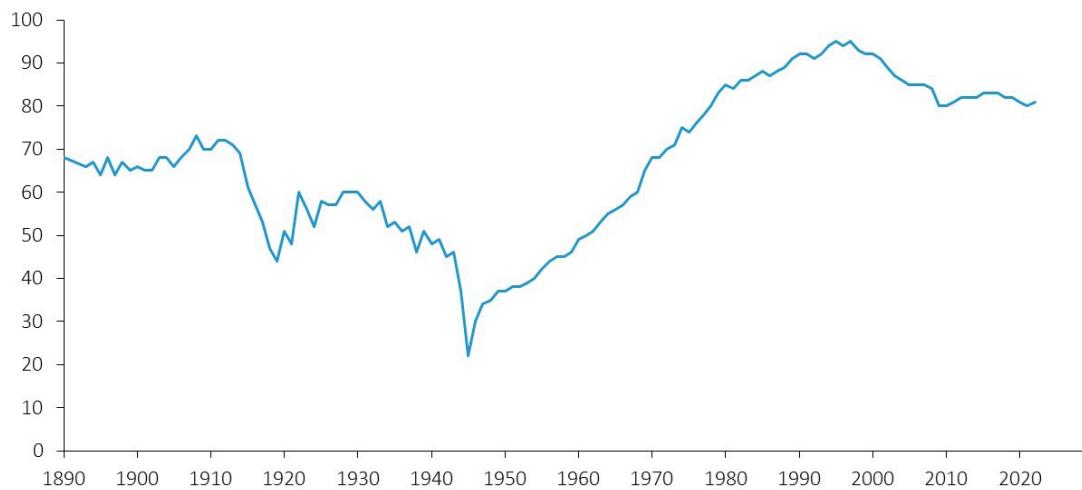
³⁸ Comisión Europea. (2024). *The future of European competitiveness: A competitiveness strategy for Europe*. European Commission. https://commission.europa.eu/topics/strengthening-european-competitiveness/eu-competitiveness-looking-ahead_en#paragraph_47059



Fuente: Elaboración propia; Eurostat

De hecho, a pesar de que Estados Unidos también ha sido testigo de una desaceleración en su productividad, esta habría seguido creciendo y a un ritmo más rápido que en la UE, ampliando la brecha entre ambos.³⁹

³⁹ Arce, O. y Sondermann, D. (2024, 6 de mayo). Low for long? Reasons for the recent decline in productivity. *The ECB Blog*. <https://www.ecb.europa.eu/press/blog/date/2024/html/ecb.blog20240506~f9c0c49ff7.en.html>

Gráfico 9. Brecha entre la productividad laboral en la UE y en Estados Unidos, 1890 - 2022

Fuente: The future of European competitiveness: A competitiveness strategy for Europe (2024)

Novedades legislativas

- Nuevas orientaciones para que los Estados miembro elaboren las políticas de empleo

El 21 de noviembre de 2022 se adoptó la Decisión (UE) 2022/2296⁴⁰, que proporciona directrices para la elaboración de las políticas de empleo a los Estados miembros de la UE. Entre las orientaciones propuestas destacan impulsar la demanda de empleo reduciendo trabas a la contratación y fomentando el autoempleo; mejorar la oferta laboral a través de la formación continua en capacidades y competencias, abordando sus debilidades estructurales y mejorando su calidad y adecuación al mercado; mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y el diálogo social para garantizar condiciones laborales justas, apoyando la movilidad y la flexibilidad

⁴⁰ Unión Europea. Decisión (UE) 2022/2296 del Consejo de 21 de noviembre de 2022 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros. Diario Oficial de la Unión Europea, L 304, de 24 de noviembre de 2022, p. 67-77. <http://data.europa.eu/eli/dec/2022/2296/oj>

laboral y creando buenas condiciones para las nuevas formas de trabajo; modernizando los sistemas de protección social para que sean eficaces.

- Propuesta de Directiva sobre nuevas reglas para el trabajo de repartidores y otros empleados de plataformas

El 24 de abril de 2024, el Parlamento Europeo aprobó la propuesta de Directiva sobre Nuevas reglas para el trabajo de repartidores y otros empleados de plataformas⁴¹ alineada con la conocida como “Ley Rider” que entró en vigor en España en agosto de 2021. La nueva Directiva tiene como objetivo la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales, eliminando el uso de falsos autónomos y protegiendo a los trabajadores de ser despedidos por decisiones de los algoritmos de las plataformas. Introduce una presunción de relación laboral que obliga a éstas a demostrar la inexistencia de dicha relación. También establece que las decisiones importantes deben tener supervisión humana y prohíbe el tratamiento de datos personales sensibles.

3.2. Ámbito nacional: España

Coyuntura económica

Tal y como ocurrió en el conjunto de la UE, la llegada de la COVID-19 en marzo de 2020 y las medidas que se implementaron para hacerle frente, provocaron una contracción de la economía española del 10,9%, marcando la mayor caída en el PIB en la historia reciente del país.⁴²

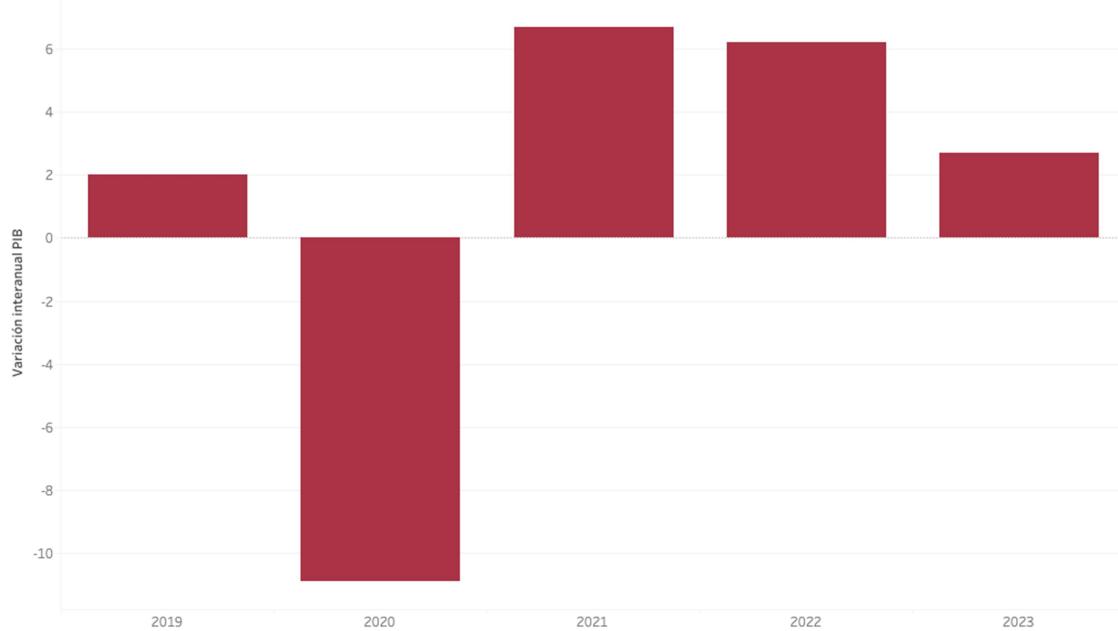
En 2023, el PIB se situó en torno a un 3% por encima del nivel pre-pandemia, impulsado principalmente por el dinamismo del consumo público y privado, así

⁴¹ Parlamento Europeo. (2024, 24 de abril). Parliament adopts Platform Work Directive. European Parliament. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive>

⁴² Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023). *Contabilidad Nacional Anual de España: principales agregados. Revisión estadística 2024. Serie 1995-2023 [Base de datos]* INE. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177057&menu=ultiDatos&idp=1254735576581

como el buen desempeño de las exportaciones netas. Sin embargo, la inversión empresarial mostró debilidad debido al incremento de la incertidumbre y el endurecimiento de las condiciones de financiación.⁴³

Gráfico 10. Variación interanual del PIB en España, 2019 - 2023



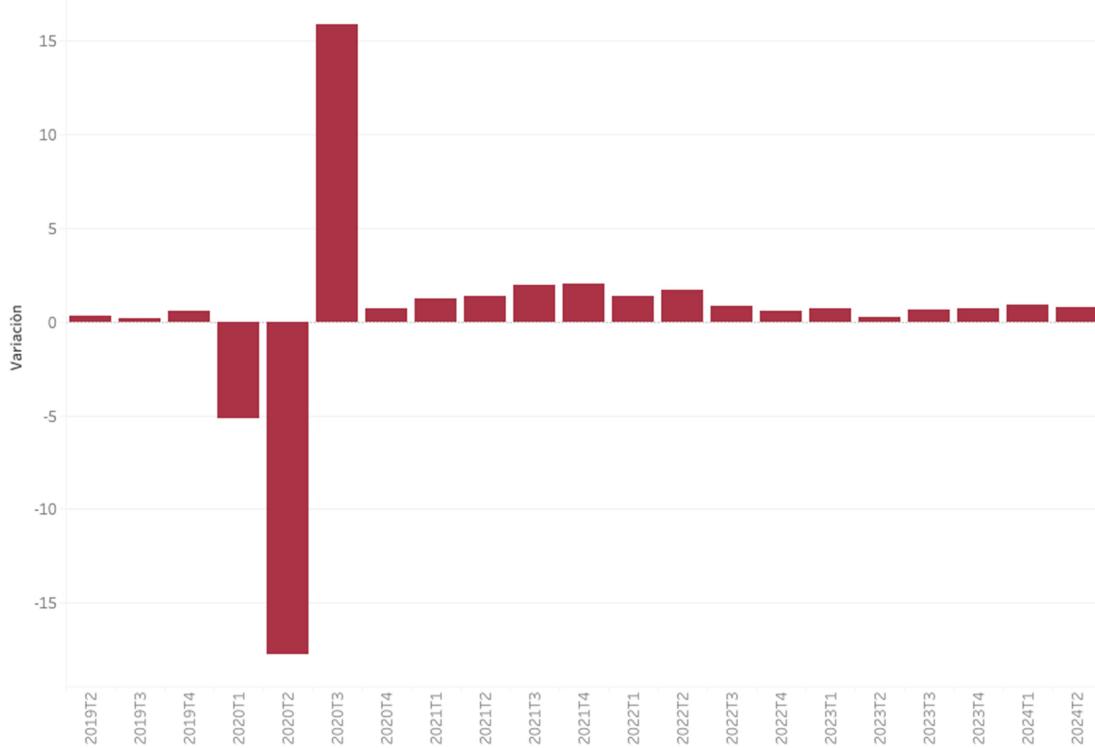
Fuente: Elaboración propia; Contabilidad Nacional Anual de España. Instituto Nacional de Estadística

En 2024 se esperaba una nueva moderación del crecimiento, aunque, dado el mayor dinamismo que habría tenido la actividad económica en los dos primeros trimestres del año, el Banco de España revisó sus proyecciones al alza y las ha situado en torno al 2,8%⁴⁴, en línea con el crecimiento del PIB en el año anterior. Sin embargo, está condicionado por factores clave como la moderación de la inflación, la evolución de la demanda exterior neta, y la recuperación de la economía global.

Gráfico 11. Variación interanual del PIB en España por trimestres, 2019 - 2024

⁴³ Banco de España. (2024). *Informe anual 2023*. Banco de España. <https://doi.org/10.53479/36512>

⁴⁴ Banco de España. (2024). *Proyecciones macroeconómicas e informe trimestral de la economía española. Septiembre de 2024*. Banco de España. <https://doi.org/10.53479/37657>



Fuente: Elaboración propia; INE

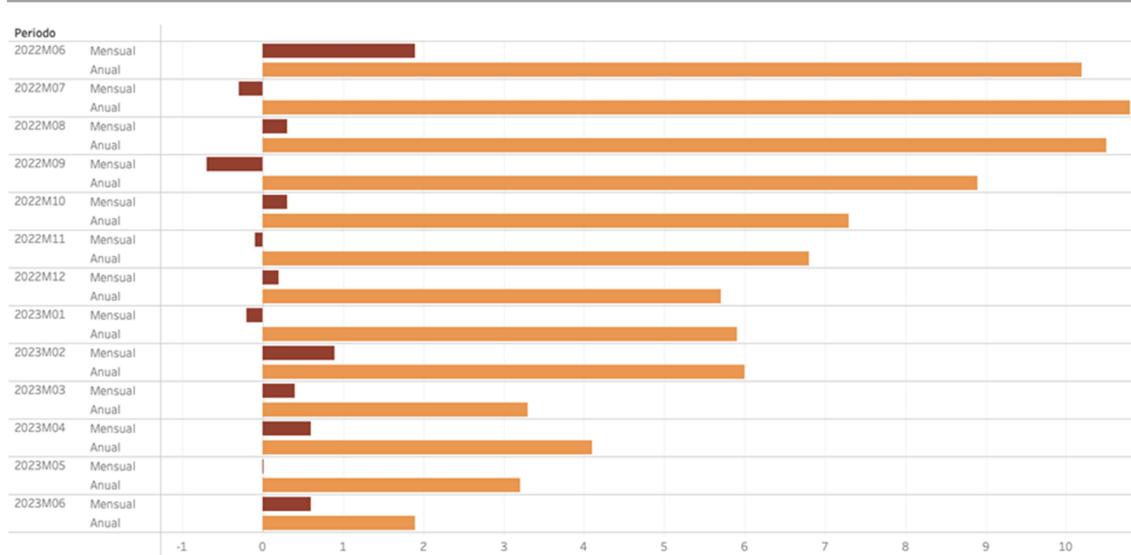
La persistencia de presiones inflacionarias ha marcado el contexto económico español de los últimos dos años. A finales de 2022, los índices de inflación alcanzaron niveles cercanos y superiores al 10% (ver gráfico 12)⁴⁵, en línea con el resto de la UE⁴⁶. No obstante, las presiones inflacionarias se mantuvieron a inicios del año, aunque se han ido moderando, especialmente en los meses de agosto y septiembre, pero no se espera que se alcance el objetivo del 2% hasta finales de 2025⁴⁷.

Gráfico 12. Variación mensual y anual del índice de precios de consumo armonizado en España, 2022 - 2023

⁴⁵ INE. (2024). Índice de Precios de Consumo Armonizado (IPCA) [Base de datos]. <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=3570&capsel=3663>

⁴⁶ Eurostat, HICP - monthly data (annual rate of change).

⁴⁷ Banco de España, Proyecciones macroeconómicas e informe trimestral de la economía española. Septiembre de 2024.



Fuente: Elaboración propia; Índice de precios de consumo armonizado. Instituto Nacional de Estadística

El efecto de la inmigración y el aumento del gasto público explican gran parte del aumento del PIB. Desde 2019 a 2023 el gasto público ha crecido más de un 12 % y la inversión no ha crecido. Sin embargo, el PIB per cápita de España permanece estancado desde 2019, con una evolución de solo un 1% entre 2019 y 2024. En paridad de poder adquisitivo, España ha perdido puestos con respecto a la media de la Unión Europea (del 92,9 con respecto a la media de la UE de 100 a 88,7 en 2023, según Eurostat).

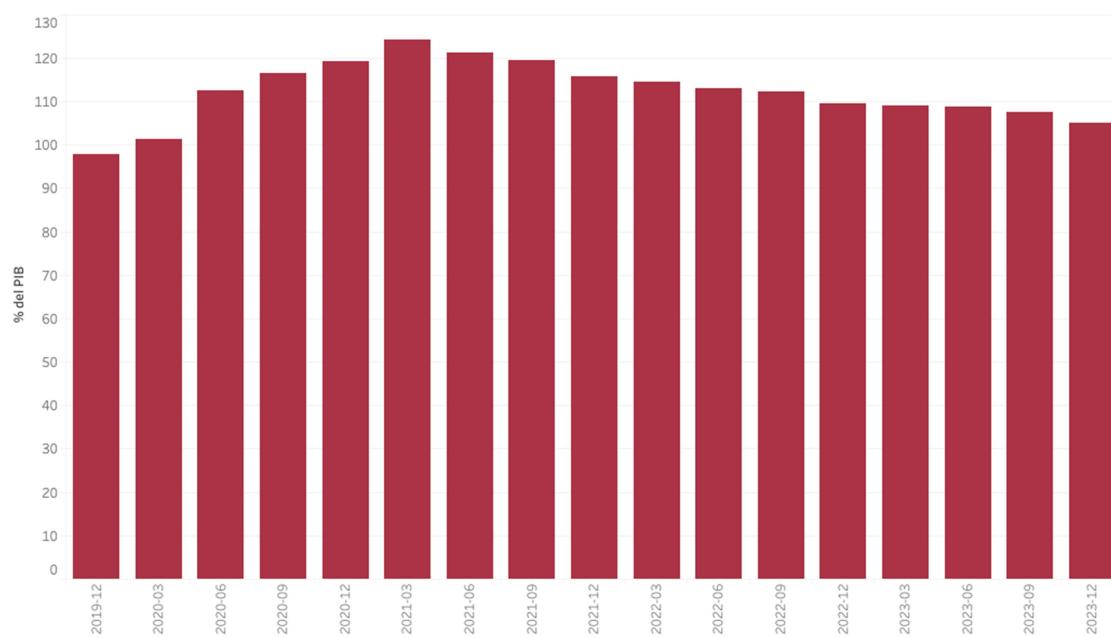
Las medidas dirigidas a reactivar la economía española tras la pandemia primero, y a paliar los efectos de la inflación en los ingresos de los hogares y su poder adquisitivo después, provocaron un aumento de la deuda pública. Esta, que era del 98,2% del PIB en diciembre de 2019, escaló hasta el 116,8% dos años después, y aunque a lo largo de 2023 ha descendido, en diciembre de ese mismo año seguía siendo superior al 100% del PIB (se situó en el 107,7%)⁴⁸. Esta ratio sigue siendo muy elevada en comparación con la serie histórica y se encuentra muy por encima de la

⁴⁸ Banco de España. (2024). Deuda según el Protocolo de Déficit Excesivo (PDE) [Base de datos]. <https://www.bde.es/webbe/es/estadisticas/temas/administraciones-publicas.html>

media de la UE (81,7% en 2023)⁴⁹. En noviembre de 2024 la ratio permanecía en un 104.4%, según el Banco de España.

Adicionalmente, los pasivos totales de las administraciones públicas alcanzaron en el tercer trimestre de 2024 los 2,11 billones de euros (casi 140% deuda sobre PIB), según el Banco de España.

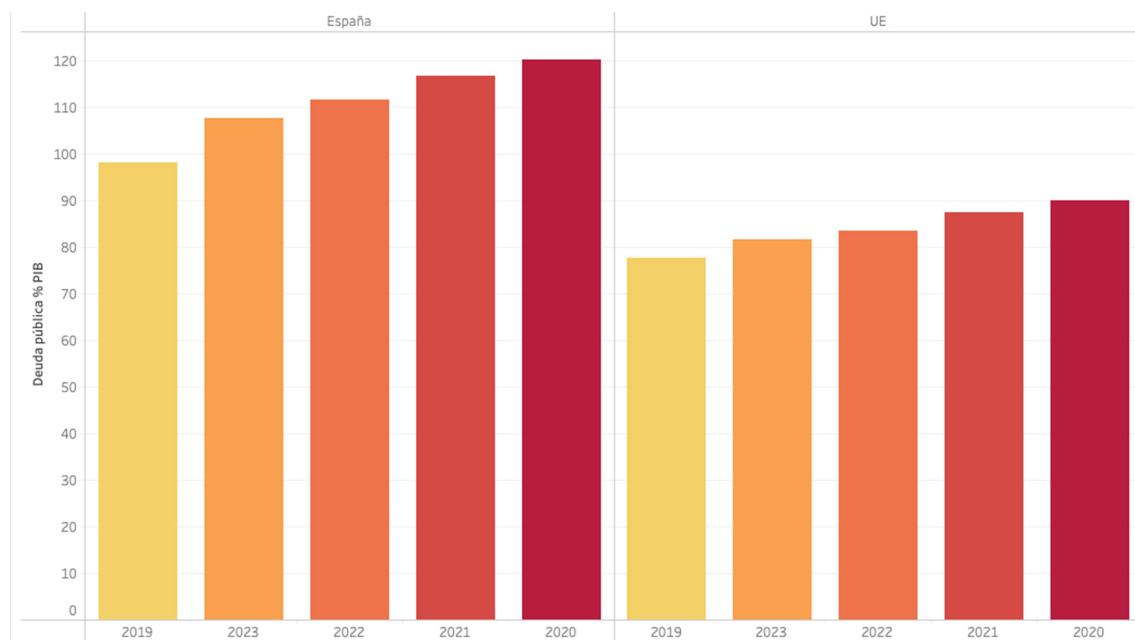
Gráfico 13. Deuda según el protocolo de déficit excesivo de las AAPP de España, 2019 - 2023



Fuente: Elaboración propia; Banco de España

⁴⁹ Eurostat. (2024). *Government deficit/surplus, debt and associated data* [Base de datos]. https://doi.org/10.2908/GOV_10DD_EDPT1

Gráfico 14. Deuda pública como % del PIB en España y la media de la UE, 2019 - 2023

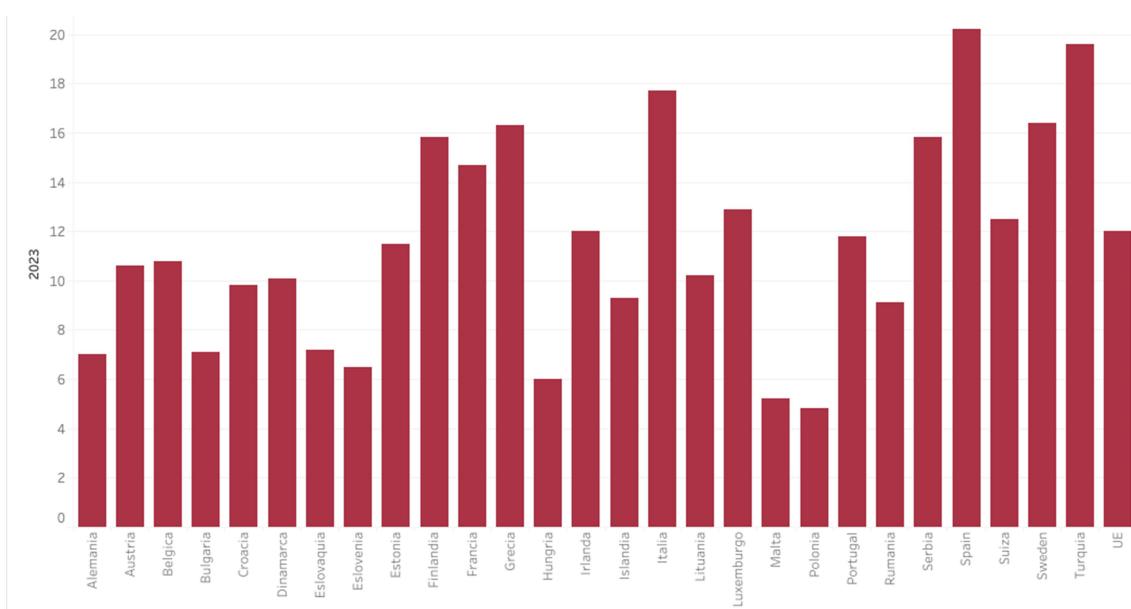


Fuente: Elaboración propia; Eurostat

El déficit público también aumentó con la pandemia. En 2020 escaló hasta el 10,1% del PIB y aunque en los años siguientes ha ido descendiendo paulatinamente hasta situarse en el 3,6% en 2023, en línea con la media de la UE.⁵⁰ Las estimaciones del consenso recopilado por Bloomberg para 2024 y 2025 mantienen un déficit cercano al 3% del PIB anual, a pesar del efecto positivo de la inflación en los ingresos fiscales, que se esperan sean récord en los dos ejercicios.

Gráfico 15. Déficit público como porcentaje del PIB en España y en el resto de los países de la UE, 2023

⁵⁰ Ibíd



Fuente: Elaboración propia; Eurostat

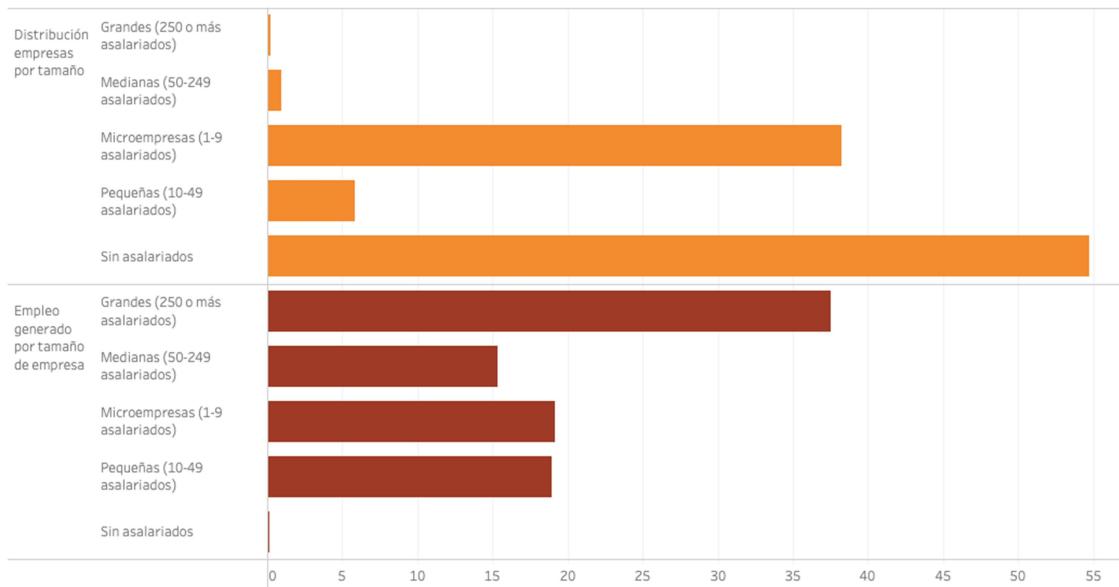
➤ Coyuntura empresarial

España, como el resto de la UE, es un país de microempresas. Las empresas de menos de 9 empleados representan el 93% de todo el tejido empresarial español (incluyendo las que no tienen asalariados). Dentro de este grupo, la mayoría son empresas sin asalariados (54,74%), mientras que solo el 0,19% tienen más de 250 trabajadores, es decir, son grandes empresas.⁵¹ Esto es una debilidad, puesto que las grandes empresas son más productivas, eficientes y pueden sortear mejor el impacto de los ciclos económicos gracias a su mayor músculo financiero. Son las que más empleo generan (el 37,5% del total)⁵².

Gráfico 16. Número y empleo generado por las empresas españolas por tamaño, en porcentaje

⁵¹ Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. (2024) *Cifras PYME*. <https://ipyme.org/es-es/publicaciones/Paginas/publicaciones-estudios-categorias.aspx?categoria=cifras>

⁵² Ibíd



Fuente: Elaboración propia; Cifras PYME. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo

En lo que a la fortaleza del tejido empresarial se refiere, entre el 1 de enero de 2020 y el 1 de enero de 2023, España perdió casi 197.000 empresas activas. La mayor parte de esta reducción se produjo entre 2022 y 2023, cuando hubo una caída del 6,5% en las empresas activas, el equivalente a 223.00 menos. Sin embargo, debido a una depuración realizada en la base de datos, la explotación del directorio estadístico de empresas a 1 enero 2023 presenta datos no comparables con los de ejercicios anteriores.⁵³ Si revisamos el último período comparable (entre 2020 y 2022), el número de empresas activas solo habría crecido en 26.235.⁵⁴

En cuanto a los motores de la economía española, al igual que en la mayoría de las economías desarrolladas, el país depende en gran medida del sector servicios, que constituye el principal impulsor de su actividad económica. Este sector representa

⁵³ El descenso producido en el número de empresas en enero de 2023 sugiere que, probablemente, los datos referentes al número de empresas activas de los años anteriores no correspondían con la realidad.

⁵⁴ INE. (2023). Explotación estadística del directorio central de empresas. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736160707&menu=resultados&idp=1254735576550

aproximadamente el 70% del PIB⁵⁵ y es el que más empleo genera. Dentro de los servicios, destacan actividades clave como el turismo, el comercio, los servicios financieros y los servicios profesionales, que son fundamentales para el crecimiento económico del país.

En particular, el turismo ha sido históricamente uno de los sectores más dinámicos y relevantes, con una contribución al PIB que alcanzó el 13,1% en 2023 y contribuyó a la creación del 17% de todos los empleos generados el año pasado⁵⁶. En perspectiva comparada, España ocupa este el segundo lugar a nivel mundial en el Índice de Desarrollo Turístico del Foro Económico Mundial⁵⁷, que mide el desempeño de los diferentes países en varios ámbitos clave para el turismo como los recursos, el ecosistema empresarial o las infraestructuras. Sin embargo, este es un sector con una elevada estacionalidad y especialmente sensible al contexto, que puede verse afectado por crisis sanitarias, inestabilidad política o cambios en las preferencias del consumidor. En ese sentido es prioritario tratar de diversificar hacia otros sectores con mayor valor agregado o menos dependientes de la estacionalidad que puedan ser una fuente considerable de ingresos y generación de empleo. El sector tecnológico es uno de ellos.

En los últimos años, el sector tecnológico ha experimentado una expansión considerable en términos de empleo, inversión y productividad. Este crecimiento ha sido impulsado por un contexto económico favorable para la digitalización, la creciente demanda de soluciones tecnológicas en diversos sectores y el apoyo decidido de las instituciones a la innovación.

⁵⁵ INE, *Contabilidad Nacional Anual de España: principales agregados. Revisión estadística 2024. Serie 1995-2023*.

⁵⁶ ICEX. (2024, 31 de enero). El turismo consolidó su recuperación en España en 2023. *Invest in Spain*. <https://www.investinspain.org/content/icex-invest/es/noticias-main/2024/exceltur.html#:~:text=El%20turismo%20consolid%C3%B3%20su%20recuperaci%C3%B3n%20en%20Espa%C3%A1a%20en%202023%20seg%C3%AAn,trimestre%20con%20datos%20muy%20positivos>

⁵⁷ Foro Económico Mundial (2024). *Travel & Tourism Development Index 2024*. World Economic Forum. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Travel_and_Tourism_Development_Index_2024.pdf

Según Adigital, el sector digital en España alcanzó el 24,2% del PIB en 2023 (1,5 puntos más que en 2022), con un valor de 353,1 mil millones de euros (un 16,1% más que el año anterior), consolidándose como uno de los motores principales de la economía española. Entre los sectores más potentes destacan el financiero, que representa un 16% del impacto directo de la digitalización, seguido por la arquitectura y el transporte terrestre. Por su parte, y aunque de forma todavía limitada, las empresas españolas han comenzado a adoptar tecnologías con gran potencial para el aumento de la productividad como la inteligencia artificial generativa, incorporada por el 9,2% de las empresas españolas.⁵⁸

En la última década el empleo tecnológico ha crecido de forma importante. De los 455.000 empleos tecnológicos creados entre 2013 y 2023, casi la mitad se crearon después de la pandemia, especialmente en sectores como la programación y la consultoría y la investigación y el desarrollo, que han concretado 7 de cada 10 puestos de trabajo generados en la última década.⁵⁹

A pesar del crecimiento del sector, España enfrenta una escasez de profesionales cualificados en tecnología. Se estima que en 2022 había unas 120.000 vacantes sin cubrir en el sector tecnológico, con una fuerte demanda en áreas como desarrollo de software (40.000 vacantes), los sistemas, *hardware* y los centros de procesamiento de datos (CPD) (25.000) y la ciberseguridad (24.000 vacantes).⁶⁰ Esto puede limitar el ritmo de innovación y expansión, ante una intensa competencia internacional con países como Estados Unidos y China liderando en muchas áreas tecnológicas avanzadas. Y se debe a que la educación no está generando suficientes profesionales en estas áreas.

⁵⁸ Asociación Española de la Economía Digital (Adigital) y Boston Consulting Group (BCG). (2024). *Informe de la economía digital en España*. Adigital. https://www.adigital.org/doc/202404_informe_economia-digital.pdf

⁵⁹ Fundación COTEC. (2024). *Mapa del empleo tecnológico en España: Situación y evolución en la última década (2013-2023)*. Fundación COTEC. <https://cotec.es/proyectos-cpt/mapa-de-empleo-tecnologico-de-espana/>

⁶⁰ DigitalES, Asociación Española para la Digitalización. (2024). *Anatomía de la brecha de talento tecnológico*. https://www.coit.es/sites/default/files/digitales_anatomia_brecha_talento_tecnologico.pdf

Por último, otro de los retos españoles en lo que a la digitalización y la adopción de nuevas tecnologías se refiere es la inversión en I+D, que a pesar de haber mejorado en los últimos años sigue situándose por debajo de la media de la UE. Según las proyecciones de COTEC para 2023, ésta habría crecido alrededor de un 9,5% en 2023, superando por primera vez los 21.000 millones de euros y alcanzando la segunda mayor tasa de crecimiento en los últimos 15 años, solo superada por el 12% observado en 2022⁶¹. A pesar de este crecimiento, la ratio de inversión respecto al PIB se habría situado en un 1,45%, solo una centésima más que en 2022⁶² y bastante por debajo de la media europea del 2,24%⁶³.

➤ Mercado laboral

En estos años, España ha mostrado un menor dinamismo en su mercado laboral en comparación con la media europea. Si bien su tasa de empleo ha aumentado progresivamente después de la pandemia, todavía se mantiene a la cola de Europa en empleo. Es el país con una tasa más baja de empleo y con una tasa más alta de desempleo, registrando datos que se alejan varios puntos de la media europea. Mientras que la tasa de empleo media en la UE fue del 75,3% en 2023, la de España fue tan solo del 70,5%. De la misma forma, la tasa de paro española se situó en el 12,2% en 2023 frente al 6,1% de la media española (el doble).⁶⁴ La diferencia es todavía mayor cuando la comparamos con la media de la OCDE⁶⁵.

Gráfico 17. Tasa de desempleo en España y media de la UE, 2019 - 2023

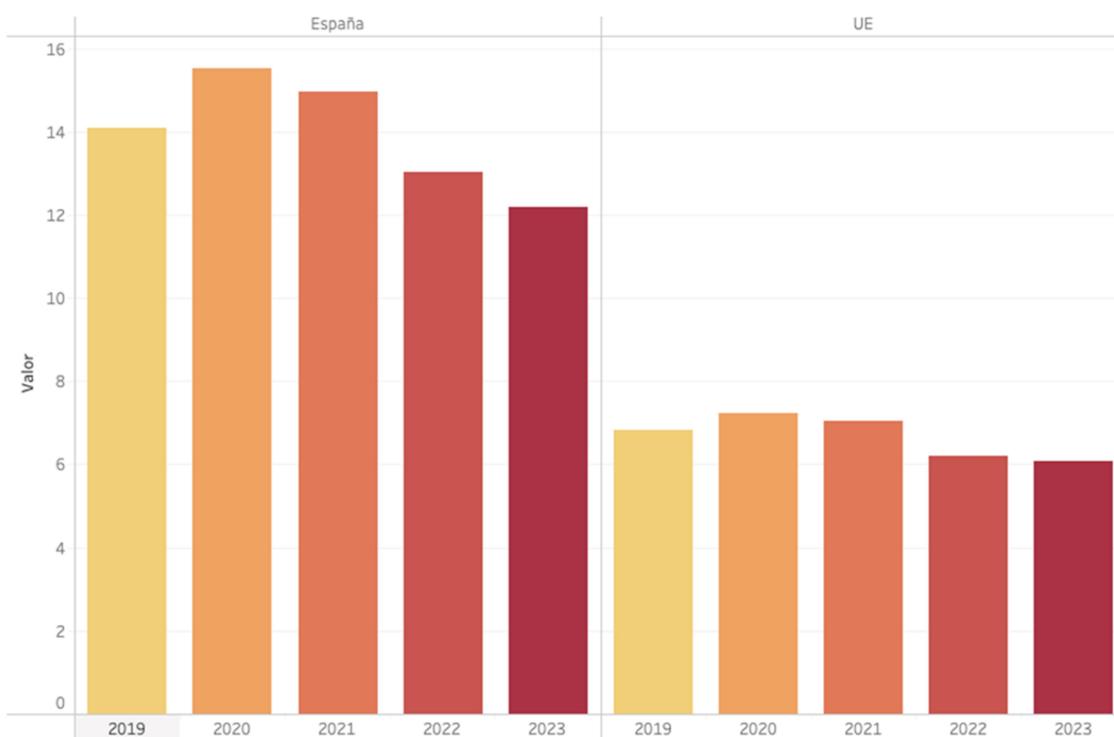
⁶¹ Fundación COTEC. (2024). *Indicador Adelantado de Cotec*. <https://cotec.es/informes/indicador-adelantado-de-cotec-2024/>

⁶² Ibíd

⁶³ Eurostat. (2024). *R&D expenditure*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=R%26D_expenditure&oldid=645219

⁶⁴ Eurostat, *Employment and activity by sex and age - annual data*.

⁶⁵ OCDE (2024) *Unemployment rate*. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/unemployment-rate.html>



Fuente: Elaboración propia; Eurostat

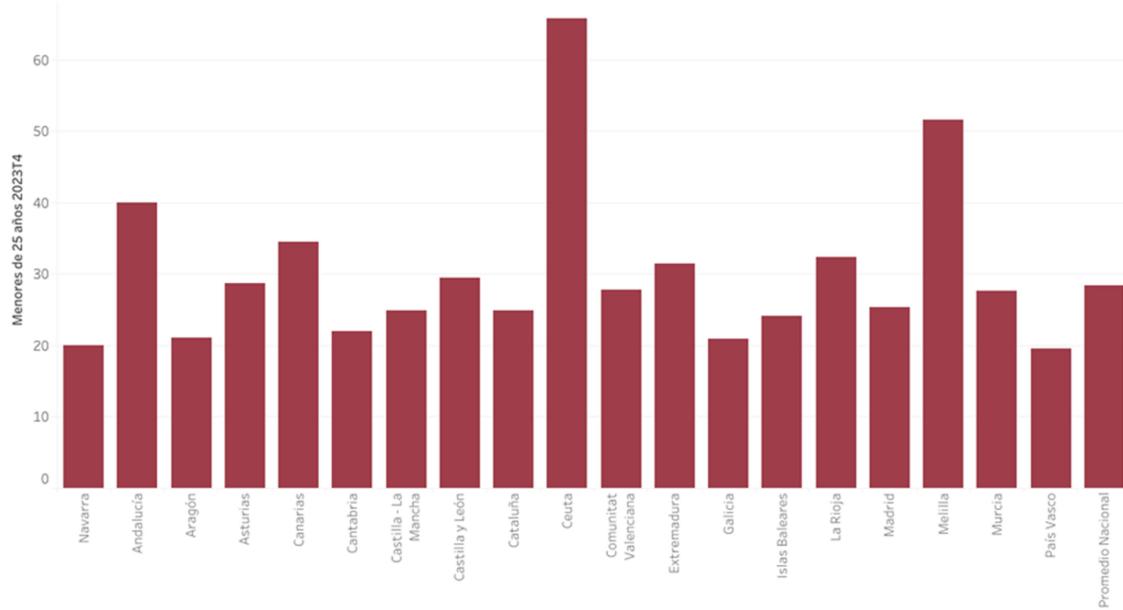
Estos datos no tienen en cuenta a aquellas personas con contratos fijos discontinuos que, cuando no están trabajando, no se contabilizan como parados oficiales, por lo que, en realidad, el paro efectivo es más elevado. Esta cifra ha aumentado considerablemente a raíz de la última reforma laboral. En concreto, los contratos fijos discontinuos representan un 34% de todos los contratos indefinidos firmados entre abril de 2022 y marzo de 2024, una proporción que en los dos años previos a la pandemia se situaba en el 12%⁶⁶. Este tipo de contratos, a diferencia del resto de contratos indefinidos, presentan una mayor probabilidad de transitar hacia el desempleo, y, por lo tanto, mayor inestabilidad que estos. Uno de los problemas asociados a este fenómeno es su impacto en el gasto de los hogares, inferior al que sería en caso de tener un empleo indefinido normal.⁶⁷

⁶⁶ Felgueroso, F. (2024). ¿Cuántos son los trabajadores fijos discontinuos? *Estudios sobre la Economía Española* 2024/10. https://documentos.fedea.net/pubs/eee/2024/eee2024-10.pdf?utm_source=wordpress&utm_medium=actualidad&utm_campaign=estudio&gl=1*1pdjfz*ga*MTcyMDU1ODIxMi4xNzI1MTEzMzY3*ga_K71EGLC8JC*MTcyNjczNTg1MS4zLjEuMTcyNjczNTg4OS4wLjAuMA..&ga=2.266231751.991601491.1726735854-1720558212.1725111767

⁶⁷ BdE. (2023). El aumento de los contratos indefinidos y su posible impacto en el gasto. *Boletín Económico* 2023/T1. <https://doi.org/10.53479/29780>

Aunque se anticipa que el paro disminuirá lentamente, alcanzando un 11,3% para finales de 2026, este seguirá siendo de dos cifras, evidenciando los desafíos estructurales que todavía enfrenta el mercado español⁶⁸. Uno de los más acuciantes es el elevado paro juvenil, que es el doble de la tasa general, en Andalucía prácticamente es del 40% y en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla supera el 50%⁶⁹.

Gráfico 18. Tasa de desempleo juvenil por Comunidades Autónomas, cuarto trimestre de 2023



Fuente: Elaboración propia; Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística

Además de un elevado paro juvenil, el mercado laboral español adolece de otros problemas. Su tasa de actividad apenas ha aumentado respecto a 2019 (58,6% en 2023 frente a 58,4% en 2019)⁷⁰. En cuanto al último dato correspondiente al segundo

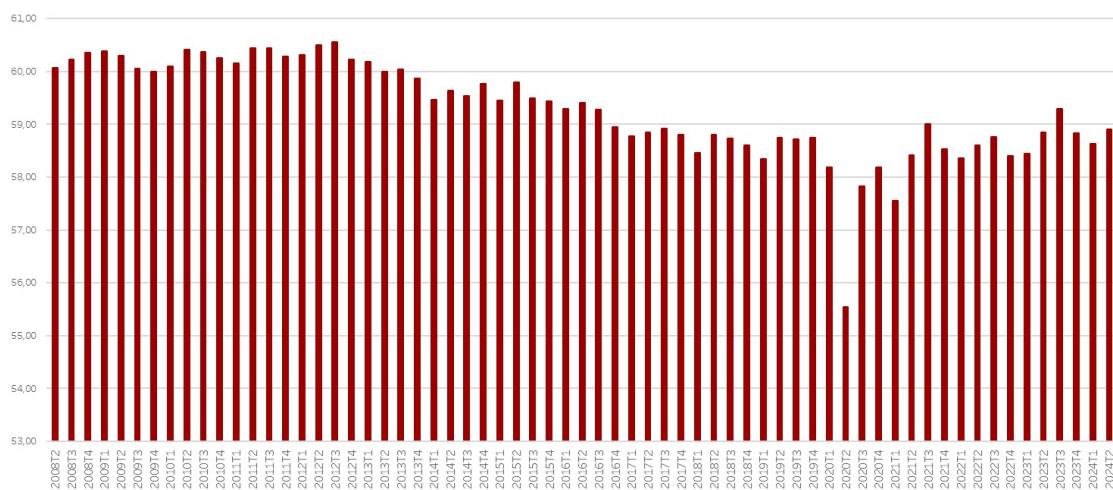
⁶⁸ Gavilán, A., *Proyecciones macroeconómicas de España 2024-2026*, pág. 9.

⁶⁹ INE. (2024). *Encuesta de Población Activa (EPA) - Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma* [Base de datos] <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247&L=0>

⁷⁰ INE. (2024). *Estadística de movilidad laboral y geográfica - Tasas de actividad y paro* [Base de datos] <https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=2533&capsel=2534>

trimestre de 2024, este se sitúa por debajo del nivel de 2008 (58,9% frente a 60%)⁷¹.

Gráfico 19. Tasa de actividad en España, segundo trimestre 2008 - segundo trimestre 2024



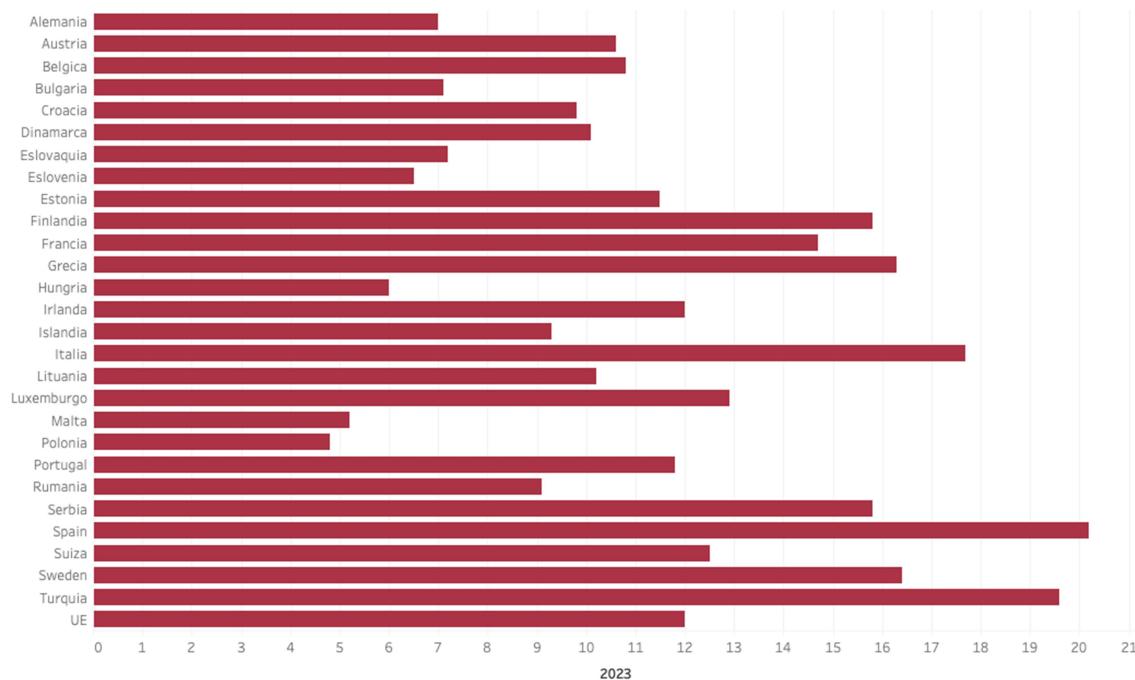
Fuente: Elaboración propia; INE

Otros problemas históricos que siguen persistiendo en el mercado laboral español son el subempleo y la parcialidad involuntaria. Atendiendo a la evolución de la holgura del mercado laboral, que incluye a los desempleados, a aquellas personas que trabajan a tiempo parcial, pero querrían trabajar horas adicionales, así como quienes buscan trabajo, pero no están inmediatamente disponibles para trabajar y las personas disponibles para trabajar pero que no buscan trabajo, a pesar de que este indicador ha disminuido en los últimos años, sigue situando a España a la cabeza de la UE. En 2023, las necesidades de empleo no satisfechas alcanzaron el 20,2% de la fuerza laboral ampliada en España, un porcentaje que se sitúa muy por encima de la media comunitaria, que en 2023 estaba en el 12%⁷².

Gráfico 20. Holgura del mercado laboral en la UE por países, 2023

⁷¹ INE. (2024). *Encuesta de población activa (EPA) - Tasas de actividad por sexo y grupo de edad* [Base de datos]. <https://ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=65081>

⁷² Eurostat. (2024). *Labour market slack by sex and age - annual data* [Base de datos]. https://doi.org/10.2908/LFSI_SLA_A



Fuente: Elaboración propia; Eurostat

A pesar de la recuperación observada en los salarios nominales, en algunos países de la OCDE como España, los salarios reales todavía no han logrado recuperar los niveles anteriores a la pandemia, tal y como señala una investigación recientemente publicada por esta entidad⁷³. En el caso español, los salarios reales en el primer trimestre de 2024 se situarían un 2,5% por debajo de los niveles pre-crisis (primer trimestre de 2019). Y a pesar de que el salario mínimo habría aumentado un 26% desde 2019, este aumento se habría traducido en un incremento real de tan solo el 6,5%.⁷⁴

Este estancamiento en los salarios ha generado un impacto negativo en el poder adquisitivo de los trabajadores, limitando su capacidad de consumo y afectando la demanda interna, una situación adicionalmente dificultada por el aumento de los precios.

⁷³ OCDE (2024). *OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ac8b3538-en>.

⁷⁴ Ibíd

A la lenta recuperación de los salarios reales se suman los problemas de productividad. Entre 1995 y 2022, la productividad del trabajo en España ha mostrado un comportamiento irregular y contracíclico, caracterizado por un avance débil en los períodos de expansión económica y un aumento en tiempos de recesión. Durante la fase de crecimiento económico de 1995 a 2007, la productividad del trabajo se mantuvo prácticamente estancada, a pesar de la expansión del PIB y el empleo, con un crecimiento acumulado del PIB del 50%. Sin embargo, durante la Gran Recesión (2008-2013), aumentó significativamente, ya que la destrucción de empleo fue más intensa que la caída del PIB, reflejando la reducción de las horas trabajadas.⁷⁵

Además, el crecimiento de la productividad ha sido bajo en comparación con otros países de la OCDE. A pesar de que otros también han sufrido una desaceleración, en el caso español esta llegó antes y fue más pronunciada. Desde los años 90, en España la productividad laboral habría crecido a una tasa promedio anual del 0,5%, frente a la de la OCDE ha sido del 1,2%.⁷⁶ Esta diferencia es considerable y ha afectado directamente al crecimiento económico y la competitividad del país.

El problema de la productividad en España está vinculado a varios factores estructurales. En primer lugar, la economía española ha dependido de sectores como la construcción y el turismo, que generan menos valor añadido por trabajador en comparación con otros sectores industriales o tecnológicos. Esta especialización ha limitado el potencial de crecimiento de la productividad. En segundo lugar, España ha tenido dificultades para adoptar tecnologías avanzadas y fomentar la innovación en sus empresas. La inversión en investigación y desarrollo (I+D) ha sido baja en comparación con otros países de la OCDE, y muchas empresas han sido lentas en la

⁷⁵ Pérez García, F., Mas Ivars, M., Pilat, D. y Fernández de Guevara, J. (2023). *El comportamiento de la productividad en España (1995-2022)* - Informe OPCE 2023. Fundación BBVA. https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2024/06/DE_2024_comportamiento-productividad-espana_1995-2022_informe-opce-2023.pdf

⁷⁶ Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). *Reactivar el crecimiento ampliamente compartido de la productividad en España*. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2024/050624-informe-productividad-ocde.pdf.pdf>

adopción de tecnologías digitales, lo que ha afectado su capacidad para aumentar la eficiencia y mejorar la productividad.⁷⁷

Otro factor clave ha sido el mercado laboral, que ha estado marcado por una fuerte dualidad. Una gran proporción de los trabajadores españoles han ocupado empleos temporales y poco estables, lo que ha limitado el desarrollo de habilidades a largo plazo y ha reducido los incentivos para la formación y la inversión en capital humano.⁷⁸ Asimismo, la rigidez del mercado laboral dificulta una reducción del paro estructural que permita el pleno empleo en el medio y largo plazo. La subida del salario mínimo sin tener en cuenta la competitividad empresarial, así como los altos costes de despido en comparación con el resto de las economías de nuestro entorno, generan barreras a la contratación. Por el lado de la oferta, es necesario indicar que la existencia de alternativas al empleo remunerado, como pueden ser las diversas prestaciones del ingreso mínimo vital o la renta mínima de inserción, pueden desincentivar la búsqueda de trabajo.

También ha sido históricamente inferior a la media del euro, una brecha que en los últimos años se ha profundizado. Mientras que en 1995 el Valor Añadido Bruto (VAB) por hora trabajada en España estaba un 14% por debajo de la media europea, en 2019 se amplió al 22%.⁷⁹

En el siguiente gráfico se muestra la brecha entre la productividad medida como PIB por hora trabajada en la OCDE, el euro y España desde 1995 hasta la actualidad. Como se puede observar, la tendencia en los últimos años ha sido hacia la ampliación de dicha brecha.⁸⁰

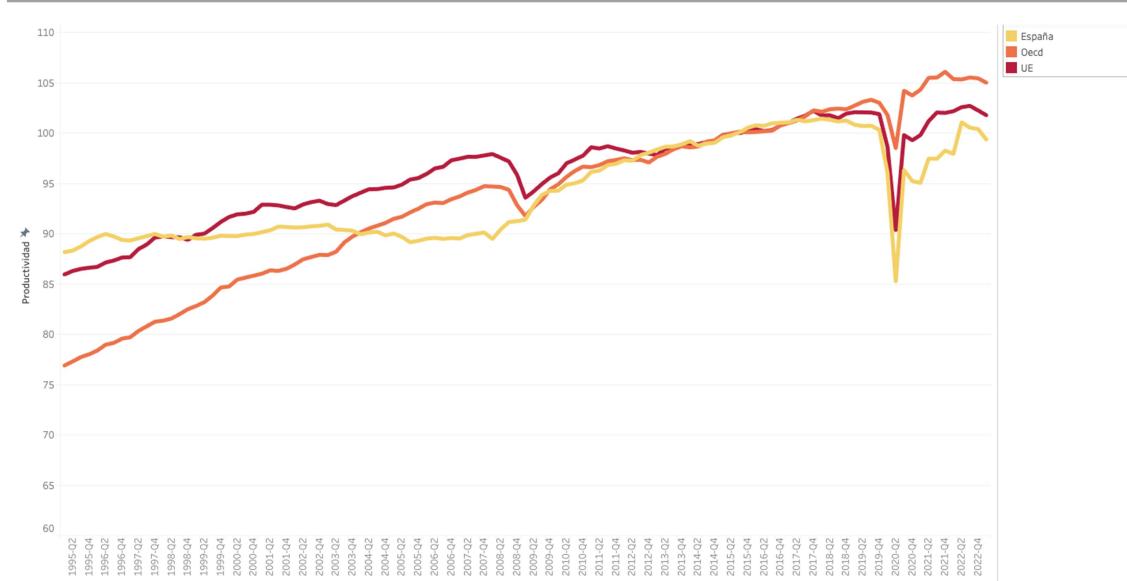
Gráfico 21. Productividad en España, la OCDE y la zona euro, 1995 - 2024

⁷⁷ Ibíd

⁷⁸ Ibíd

⁷⁹ BBVA Research. (2020). (Im)productividad: ¿la enfermedad española? *Observatorio Económico*. https://www.bbvareresearch.com/wp-content/uploads/2020/01/Observatorio_Productividad.pdf

⁸⁰ OCDE. (2024). *Productivity and unit labour costs - quarterly* [Base de datos]. <https://data-viewer.oecd.org/?chartId=f1331511-12fb-46f1-9dab-3b749012c8ac>



Fuente: Elaboración propia; Productivity and unit labour costs (2024). OECD

Por último, la productividad del trabajo (medida por puesto de trabajo equivalente a tiempo completo) ha aumentado históricamente, y salvo algunas excepciones desde la crisis financiera e inmediatamente después de la pandemia, más lentamente de lo que lo ha hecho la remuneración (ver gráfico 22)⁸¹.

Gráfico 22. Variación anual por trimestres de la productividad y la remuneración por puesto de trabajo, segundo trimestre 2013 - segundo trimestre 2024



⁸¹ INE. (2024). Contabilidad nacional trimestral de España: principales agregados (CNTR) [Base de datos]. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736164439&menu=resultados&idp=1254735576581

Fuente: Elaboración propia; Contabilidad nacional trimestral. Instituto Nacional de Estadística

En este sentido existe una necesidad urgente de implementar reformas estructurales que mejoren la productividad laboral, estas reformas deberían incluir políticas que aumenten la empleabilidad, fortalezcan el capital humano y ofrezcan flexibilidad en el mercado laboral. Las pequeñas y medianas empresas en España, que constituyen una parte importante del tejido empresarial, son menos propensas a adoptar innovaciones tecnológicas, lo que también contribuye a la baja productividad. Con un panorama demográfico desfavorable y desafíos tecnológicos como la digitalización y la automatización, mejorar la productividad será fundamental para garantizar un crecimiento económico sostenido.

El paro continúa siendo un gran factor de desequilibrio. Según el sindicato USO, el número de desocupados apuntados al servicio de empleo estatal en noviembre de 2024 superaba los 3,8 millones y estiman al menos 600.000 trabajadores fijos discontinuos inactivos.

Novedades legislativas

➤ Aprobación de la nueva Reforma Laboral

El 3 de febrero de 2022 se convalidó el Real Decreto-Ley 32/2021 por el que se aprueba la nueva Reforma Laboral⁸². Los principales cambios introducidos fueron, en lo que a la contratación temporal se refiere y con el objetivo de reducir la temporalidad, la eliminación de los contratos de obra, interinidad y eventuales, estableciéndose nuevos contratos para circunstancias de la producción y sustitución de trabajadores. Se regula el encadenamiento de contratos temporales para convertir a los trabajadores en fijos tras 18 meses en un periodo de 24 meses, y se incrementa

⁸² Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 313, de 30 de diciembre de 2021. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>

la cotización para contratos de corta duración. En el ámbito de los contratos formativos, se introduce un nuevo modelo con dos modalidades: el contrato de formación en alternancia y el contrato para prácticas profesionales. La reforma también potencia los contratos fijos discontinuos para trabajos estacionales e intermitentes, incluyendo la obligación de formación durante los períodos de inactividad. Se revisa el modelo de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) y se crea el mecanismo RED para flexibilizar y estabilizar el empleo. Además, se recupera la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos y se deroga la prevalencia salarial del convenio de empresa sobre el sectorial.

➤ Transposición de la Directiva europea de Condiciones Laborales Transparentes y Previsibles

El 7 de febrero de 2024 se aprobó la transposición de la Directiva Europea de Condiciones Laborales Transparentes y Previsibles⁸³ con el objetivo de mejorar la transparencia y predictibilidad de las condiciones laborales en los Estados miembros de la Unión Europea. La transposición de esta directiva ha introducido la obligatoriedad de “hacer constar por escrito los contratos de trabajo independientemente de su duración” así como cualquier modificación de sus elementos esenciales (duración del contrato, de la jornada y del período de prueba y distribución de la jornada), una mayor limitación de los períodos de prueba, establece que las empresas no podrán prohibir ni limitar que sus empleados trabajen para otras empresas, salvo por razones justificadas, y que los empleados con un mínimo de 6 meses de antigüedad tienen derecho a solicitar puestos vacantes dentro de la misma empresa. Se establece un régimen sancionador para el incumplimiento de sus disposiciones.

➤ Regulación de la nueva Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de

⁸³ Unión Europea. Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea, L 186, de 11 de julio de 2019, pp. 105-121. <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>

Empleo

El 1 de mayo de 2024 se aprobó el Real Decreto 438/2024⁸⁴ que regula la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, estableciendo que todos los ciudadanos españoles tendrán derecho a recibir una serie de servicios mínimos por parte de los servicios de empleo de las diferentes Comunidades Autónomas. Éstos se dividen en: orientación personalizada, intermediación laboral, formación en el trabajo, asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, y dinamización del desarrollo económico local.

- Transposición completa de la Directiva europea relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores

El 21 de mayo de 2024, el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto-Ley 2/2024⁸⁵ para completar la transposición de la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Esta directiva extiende permisos y flexibiliza horarios, especialmente en el sector público. Además, simplifica el acceso y percepción de las prestaciones por desempleo, permitiendo su compatibilidad con trabajos a tiempo parcial. También facilita la negociación de convenios colectivos autonómicos y provinciales con prioridad sobre los nacionales cuando ofrecen condiciones más favorables, y regula las elecciones de representantes para artistas.

- Diferentes subidas del salario mínimo interprofesional

⁸⁴ Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. *Diario Oficial del Estado*, 106, de 1 de mayo de 2024. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/04/30/438>

⁸⁵ Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. *Boletín Oficial del Estado*, 124, de 22 de mayo de 2024. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2024/05/21/2>

A su vez, entre 2021 y 2024, el salario mínimo interprofesional se ha subido hasta en tres ocasiones. En septiembre de 2021 se elevó de los 950 a los 965, en febrero de 2022 hasta los 1.000 euros (con efecto retroactivo desde el 1 de enero de ese mismo año) y el 31 de enero de 2023 se incrementó hasta los 1.080, también con efecto retroactivo desde el día 1. Finalmente, el 6 de febrero de 2024 volvió a subir, de nuevo con carácter retroactivo, hasta los 1.134 euros.⁸⁶

➤ Introducción de un nuevo sistema (progresivo) de cotización para autónomos

En 2023⁸⁷ entró en funcionamiento un nuevo sistema de cotización para los trabajadores autónomos basado en sus rendimientos netos anuales (estimados), con bases de cotización que oscilan entre un mínimo y un máximo determinado anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE).

Imagen 2. Nuevo sistema de cotización para autónomos

⁸⁶ Trabajo y Economía Social. (2024, 27 de junio). Salario Mínimo Interprofesional (SMI): ¿qué es, cuánto sube y a quién beneficia?. *La Moncloa*. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/paginas/2023/140223-salario-minimo-interprofesional.aspx>

⁸⁷ Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad. *Boletín Oficial del Estado*, 179, de 27 de julio de 2022. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-12482-consolidado.pdf>

Tabla de rendimientos y bases de cotización. Tabla reducida				
Tramos de rendimientos netos		2023 Tramos base de cotización Base mínima—Base máxima Euros/mes	2024 Tramos base de cotización Base mínima—Base máxima Euros/mes	2025 Tramos base de cotización Base mínima—Base máxima Euros/mes
1	<= 670 €	751,63 – 849,66	735,29 – 816,98	653,59 – 718,94
2	> 670 y <= 900 €	849,67 – 900	816,99 – 900	718,95 – 900
3	> 900 y < 1.166,70 €	898,69 – 1.166,70	872,55 – 1.166,70	849,67 – 1.166,70

Tabla de rendimientos y bases de cotización. Tabla general				
Tramos de rendimientos netos		2023 Tramos base de cotización Base mínima—Base máxima Euros/mes	2024 Tramos base de cotización Base mínima—Base máxima Euros/mes	2025 Tramos base de cotización Base mínima—Base máxima Euros/mes
1	>= 1.166,7 y <= 1.300 €	950,98 – 1.300	950,98 – 1.300	950,98 – 1.300
2	> 1.300 y <= 1.500 €	960,78 – 1.500	960,78 – 1.500	960,78 – 1.500
3	> 1.500 y <= 1.700 €	960,78 – 1.700	960,78 – 1.700	960,78 – 1.700
4	> 1.700 y <= 1.850 €	1.013,07 – 1.850	1.045,75 – 1.850	1.143,79 – 1.850
5	> 1.850 y <= 2.030 €	1.029,41 – 2.030	1.062,09 – 2.030	1.209,15 – 2.030
6	> 2.030 y <= 2.330 €	1.045,75 – 2.330	1.078,43 – 2.330	1.274,51 – 2.330
7	> 2.330 y <= 2.760 €	1.078,43 – 2.760	1.111,11 – 2.760	1.356,21 – 2.760
8	> 2.760 y <= 3.190 €	1.143,79 – 3.190	1.176,47 – 3.190	1.437,91 – 3.190
9	> 3.190 y <= 3.620 €	1.209,15 – 3.620	1.241,83 – 3.620	1.519,61 – 3.620
10	> 3.620 y <= 4.050 €	1.274,51 – 4.050	1.307,19 – 4.050	1.601,31 – 4.050
11	> 4.050 y <= 6.000 €	1.372,55 – 4.495,50	1.454,25 – 4.720,50	1.732,03 – 4.139,40
12	> 6.000 €	1.633,99 – 4.495,50	1.732,03 – 4.720,50	1.928,10 – 4.139,40

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Gobierno de España

A su vez, para los trabajadores que se diesen de alta en 2023 o que no hubiesen estado dados de alta en los dos años anteriores, la tarifa plana de 60 euros mensual se sustituyó por una cuota reducida a definir en los Presupuestos Generales del Estado de cada año. Entre 2023 y 2025 se fijó en 80 euros mensuales durante los primeros 12 meses.

3.3. Ámbito regional: Comunidad Valenciana

Coyuntura económica

Tras la caída que se produjo en el PIB en 2020 con motivo de la pandemia, en 2021 se observó una recuperación económica gradual y algo más robusta en la Comunidad Valenciana respecto de la media nacional. Según los datos de Contabilidad Regional, el PIB creció un 7,4% en 2021 frente al 6,4% nacional, y aunque la brecha se redujo al año siguiente, la variación interanual del PIB de la Comunidad Valenciana fue una décima superior a la media nacional (5,9% frente a 5,8%)⁸⁸.

Gráfico 23. Variación interanual del PIB en la Comunidad Valenciana, 2001 - 2022



Fuente: Elaboración propia; Contabilidad Regional de España. Instituto Nacional de Estadística

En 2023, el crecimiento económico se habría seguido desacelerando, debido a los factores ya mencionados anteriormente (inflación, exceso de regulación, subidas de impuestos y tensiones geopolíticas). Diferentes previsiones lo sitúan entre el 2% y el

⁸⁸ INE. (2023). *Contabilidad regional de España. Producto Interior Bruto regional. Serie 2000-2022 [Base de datos]*. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736167628&menu=resultados&idp=1254735576581

2,2%⁸⁹.

El crecimiento en 2023 se sustentó en el desempeño de los servicios, motor de la economía regional, un sector que representa en torno al 65,5% del PIB regional (datos para 2022)⁹⁰. Sin embargo, el Indicador de Actividad del Sector Servicios (IASS) mostró un crecimiento medio anual inferior al de 2019, del 3,1%, frente al 4,4%⁹¹.

En cuanto al resto de sectores, la industria, que representaba el 18,6% del PIB regional en 2022⁹², siguió mostrando signos de debilidad. Los últimos trimestres de 2023 empezaron a mostrar señales de desaceleración que se han profundizado en 2024. En el primer semestre de este año, el Índice de Producción Industrial (IPI) cayó un 4,3%, siendo el material de transporte la rama de actividad más perjudicada⁹³.

La construcción también enfrenta desafíos importantes. Frente al mayor dinamismo que mostró en 2022, impulsado por la alta demanda y los bajos tipos de interés, la tendencia de los primeros meses de 2024 refleja el impacto de las condiciones financieras más restrictivas y de la insuficiencia de la oferta, con una caída en la licitación oficial y los visados de dirección de obra⁹⁴.

⁸⁹ Conselleria de Hacienda, Economía y Administración Pública de la Generalitat Valenciana. (2023). *Informe Económico Financiero Presupuesto 2024*. Generalitat Valenciana. https://hisenda.gva.es/auto/presupuestos/2024/pdf/PUNTO1_ES.pdf

⁹⁰ INE. (2023). *Contabilidad regional de España. Producto Interior Bruto regional. Serie homogénea 2000-2022* [Base de datos]. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736167628&menu=resultados&idp=1254735576581

⁹¹ IVE. (2024). *Indicadores de Actividad del Sector Servicios (IASS-BASE 2021). Resultados para la Comunitat Valenciana* [Base de datos]. https://pegv.gva.es/es/temas/servicios/sectorservicios/indicadoresdeactividaddelsectorservicios/-/asset_publisher/pyWh7p3LDcef/content/resultados-para-la-comunitat-valencia-5

⁹² INE, *Contabilidad regional de España. Producto Interior Bruto regional. Serie homogénea 2000-2022*.

⁹³ CEV. (2024). *Informe de coyuntura y perspectivas económicas - Segundo trimestre 2024*. CEV. <https://www.cev.es/wp-content/uploads/INFORME-DE-COYUNTURA-Y-PERSPECTIVAS-ECONOMICAS-CEV-2TR-2024.pdf>

⁹⁴ Ibíd

Por su parte, la vivienda sigue constituyendo una preocupación general, con un aumento de los precios considerable: del 3,6% en relación con el primer trimestre de 2024⁹⁵.

La previsión gubernamental es que el PIB regional crezca un 1,9% en 2024⁹⁶, una proyección avalada por la AIReF⁹⁷ y que se sitúa en línea con el crecimiento esperado nacional. En los primeros tres meses del año, la Comunidad Valenciana ha crecido un 1% respecto al trimestre anterior y del 2,6% respecto al mismo periodo del año anterior^{98 99}, una décima por encima del crecimiento nacional¹⁰⁰.

Por último, la situación fiscal muestra que la Comunidad Valenciana continúa enfrentando retos en términos de deuda pública, que en el primer trimestre de 2024 se situó en el 41,5% del PIB, siendo la más alta entre las comunidades autónomas. A pesar de una leve reducción respecto al cierre de 2023, la deuda sigue siendo un factor de preocupación.¹⁰¹

Gráfico 24. Ratio de deuda sobre el PIB por Comunidades Autónomas, 2023

⁹⁵ Ibíd

⁹⁶ Conselleria de Hacienda, Economía y Administración Pública de la Generalitat Valenciana, *Informe Económico Financiero Presupuesto 2024*.

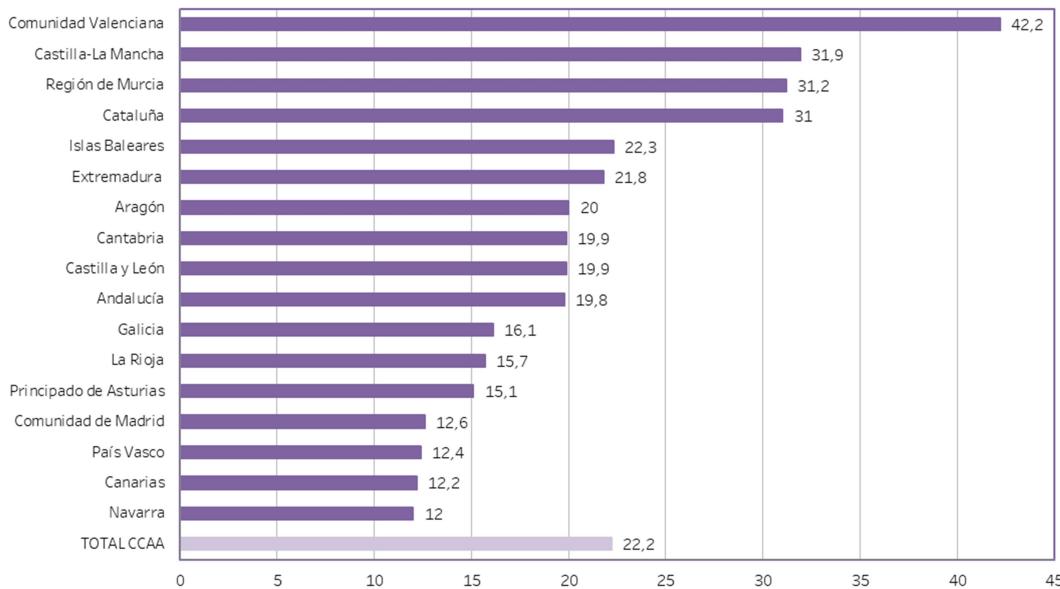
⁹⁷ Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal. (2023, 6 de noviembre). Informe sobre las previsiones macroeconómicas del Presupuesto de la Comunitat Valenciana. AIReF. <https://www.airef.es/es/centro-documental/informes/informe-sobre-las-previsiones-macroeconomicas-del-presupuesto-2024-de-la-comunitat-valenciana/>

⁹⁸ Comité Económico i Social. (2024). *Indicadores económicos, laborales y sociales en la Comunitat Valenciana - II Trim/2024.* CES. http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2024-07/Indicadores%20II%20TRIM%2024_0.pdf

⁹⁹ Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal. (2024, 30 de abril). La AIReF publica la estimación del primer trimestre de la composición por CCAA del PIB nacional. AIReF. <https://www.airef.es/wp-content/uploads/2024/04/METCAP/NOTA-DE-PRENSA-METCAP-1T-2024.pdf>

¹⁰⁰ INE, *Contabilidad nacional trimestral de España: principales agregados (CNTR)*.

¹⁰¹ Comité Económico i Social, *Indicadores económicos, laborales y sociales en la Comunitat Valenciana - II Trim/2024.*



Fuente: Elaboración propia; Banco de España

➤ Coyuntura empresarial

La Comunidad Valenciana es una de las regiones españolas con un ecosistema emprendedor más fuerte. Es la cuarta región española con mayor número de empresas económicamente activas y el último informe GEM de España la señala como una de las regiones con mayor capacidad emprendedora por encima de la media española y con un entorno más capaz de generar expectativas para emprender en los próximos años¹⁰². A 1 de enero de 2023, en la Comunidad Valenciana había 352.955 empresas económicamente activas¹⁰³.

Por sectores, son los servicios y concretamente el comercio al por mayor y el comercio minorista los que tienen mayor peso, en torno al 21,2% de todas las

¹⁰² Calvo, N.; Fernández-Laviada, A.; Monje-Amor, A. y Atrio, Y. (2024). *Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2023 - 2024*. Ed. Universidad de Cantabria. <https://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/Informes-Nacionales/Informe-GEM-Espana-2023-2024.pdf>

¹⁰³ IVE. (2024). *Explotación del directorio estadístico de empresas de la Comunitat Valenciana* [Base de datos]. <https://pegv.gva.es/es/explotacio-del-directori-estadistic-d-empreses-de-la-comunitat-valenciana>

empresas económicamente activas dedicadas a esta actividad.¹⁰⁴

A su vez, la Comunidad Valenciana es un territorio con importante implantación de Empresas de Tamaño Intermedio (ETIs) ya que concentra el 11% del total de España respecto al 8,5% de las grandes empresas, solo por detrás de Madrid y Barcelona, según la Confederación Empresarial Valenciana¹⁰⁵.

En cuanto al desempeño empresarial, el año 2022 se caracterizó por un crecimiento más sólido en sus cifras de negocio, dado que las empresas se beneficiaron de la recuperación postpandemia. Sin embargo, en 2023 se empezaron a observar dificultades que se están intensificando en 2024, especialmente en la industria. Tal y como se ha señalado más arriba, en la primera mitad del año la producción industrial ha caído un 4,3% de medio en la Comunidad Valenciana. Además, la caída de la cifra de negocios industrial a lo largo del mismo período ha sido de un 5,1% de media.¹⁰⁶

Tanto en el desempeño de la producción como de la cifra de negocios de la industria, la Comunidad Valenciana se encuentra por detrás del conjunto de España, lo que contrasta con el dinamismo de los servicios, un sector en el que la Comunidad Valenciana destaca por encima de la media española.¹⁰⁷

La cifra de negocios de los servicios ha crecido de media, en la primera mitad del año, un 4%, impulsado principalmente por la rama “información y comunicaciones”, que ha crecido un 30,5% de media. Sin embargo, es la hostelería la rama que habría mostrado un crecimiento más sostenido.¹⁰⁸

¹⁰⁴ Ibíd

¹⁰⁵ Fundación CRE100DO. (2023). *El éxito de las empresas del middle market en España* https://www.cre100do.org/media/Cre100do_El-exito-del-middlemarket-en-Espana.pdf

¹⁰⁶ CEV, *Informe de coyuntura y perspectivas económicas - Segundo trimestre 2024*.

¹⁰⁷ Ibíd

¹⁰⁸ Ibíd

En línea con el crecimiento experimentado por la información y las comunicaciones, otro sector tecnológico como es el de las *startup* ha aumentado su protagonismo en la economía regional. Según el Informe 2023 del Observatorio Startup de la Comunidad Valenciana¹⁰⁹:

- El número de startups ha aumentado un 16% en comparación con el año anterior, alcanzando un total de 1.314 *startups*, el 81,25% de las cuáles se encuentran en Valencia.
- El *software* es el sector que más ha crecido en 2023, seguido del contenido en medios y el *hardware*. A su vez, la inteligencia artificial ya está presente en 2 de cada 10 *startups*.
- En cuanto a su supervivencia, el 59% tienen 6 años o más de antigüedad.
- El acceso a la financiación está también cada vez más extendido. En 2023, recibieron fondos un 54% más de *startups* que en el año anterior y se ha duplicado el número de las que se encuentran en fase semilla, esto es, con un equipo de trabajo definido y un producto mínimo viable que ofrecer a potenciales clientes o inversores.
- El 7 de cada 10 *startups* son microempresas (tienen menos de 10 trabajadores).
- Más de la mitad de las *startups* están internacionalizadas.

Este crecimiento ha provocado que Valencia se encuentre en el TOP 100 de ecosistemas de *startups* emergentes del mundo, según The Global Startup Ecosystem Report 2024¹¹⁰. El ecosistema cuenta con más de 100 inversores y tiene un valor de 5.300 millones de dólares (unos 4.800 millones de euros). Entre sus sectores clave destacan: la inteligencia artificial, el *big data*, las biociencias y los videojuegos.

El informe destaca que el impulso del ecosistema *startup* valenciano es producto de:

- La existencia de una fuerte comunidad con importantes organizaciones que

¹⁰⁹ Startup Valencia. (2023). *Informe 2023 - Observatorio Startup de la Comunidad Valenciana*. <https://startupvalencia.org/wp-content/uploads/2023/11/Informe-2023-Observatorio-Startup-de-la-Comunidad-Valenciana- -Startup-Valencia-ESP-4.pdf>

¹¹⁰ Startup Genome. (2024) *The Global Startup Ecosystem Report 2024*. <https://startupgenome.com/reports/gser2024>

apoyan a los emprendedores. Startup Valencia, por ejemplo, representa a casi 400 *startups* de la Comunidad Valenciana, o Marina de Empresas que forma, asesora y financia a empresas. Además, Valencia alberga más de 100 eventos tecnológicos anuales entre los que se encuentra el Valencia Digital Summit, que se ha ganado un importante reconocimiento internacional.

- La colaboración público-privada que se da en la ciudad entre organizaciones públicas como Las Naves, Invest in Valencia o IDEAS UPV que trabajan estrechamente con entidades privadas (como Startup Valencia, la Cámara de Comercio de Valencia o la asociación BIGBAN Inversores Privados) y con empresas.
- O el acceso al capital y el apoyo financiero a través de inversores privados como Draper B1, GoHub Ventures, Angels, BIGBAN Inversores Privados o Zubi Capital, e instrumentos públicos como el Instituto Valenciano de Finanzas.

Sin embargo, en el ámbito tecnológico la Comunidad Valenciana también debe hacer frente a algunos retos. Uno de ellos es la falta de convergencia, con el resto de España y con la UE, en la inversión en I+D. En 2022, el gasto privado valenciano en I+D solo representó el 6% del total nacional, muy por detrás de Cataluña, Madrid y País Vasco.¹¹¹ El otro es la escasez relativa de profesionales y graduados en áreas STEM¹¹² y una descompensación en la proporción entre investigadores y personal de apoyo¹¹³.

El impacto de la inteligencia artificial

La irrupción de la inteligencia artificial (IA) en el ámbito laboral ha generado un notable grado de incertidumbre entre los trabajadores, quienes perciben esta

¹¹¹ Quesada, J., Ramos, J. y Pérez, J. (2024). *Observatorio de I+D+i, tecnología y emprendimiento en la Comunitat Valenciana*. Ivie.

¹¹² Mas, M., Quesada, J. y Pascual, F. (2024). *Mapa del talento en España 2023 - La capacidad de atracción de Alemania*. COTEC. Ivie.

¹¹³ Quesada, J. et al., Observatorio de I+D+i.

tecnología como una amenaza directa a su estabilidad laboral. Según un informe de Randstad Research¹¹⁴, el 58% de los empleados en España expresa preocupación por la posibilidad de que la automatización y las herramientas de IA reemplacen sus funciones. Este temor se intensifica al considerar que, aunque la IA tiene el potencial de crear nuevos puestos de trabajo, el número de empleos destruidos podría superar significativamente al de los generados. En concreto, se estima que el mercado laboral español podría perder cerca de 400.000 empleos netos en los próximos diez años debido a la incorporación de la IA generativa, lo que alimenta aún más la percepción de inseguridad en diversos sectores laborales.

En el caso de la Comunidad Valenciana, este informe apunta a que la IA generativa¹¹⁵ podría resultar en la eliminación de más de 223.388 empleos en la región, debido a la automatización de tareas. Sin embargo, también se estima la creación de aproximadamente 178.700 nuevos puestos de trabajo relacionados con esta tecnología, lo que indica un saldo neto negativo de empleos de 44.680 a lo largo de la próxima década.

Esta ansiedad se ve exacerbada por la velocidad con la que la IA está transformando las dinámicas laborales y por su capacidad para automatizar tareas tanto rutinarias como cognitivas. Muchos trabajadores temen que las empresas adopten tecnologías avanzadas sin garantizar una adecuada recapacitación para las nuevas funciones requeridas, lo que podría acentuar las desigualdades laborales y la polarización del mercado. Asimismo, el miedo no se limita únicamente a los trabajos menos cualificados, sino que también afecta a ocupaciones intermedias e incluso cognitivas, ya que los modelos de IA generativa comienzan a desempeñar tareas que históricamente requerían habilidades humanas, como la redacción de contratos o el análisis de datos. Este contexto ha llevado a que la adaptación al cambio tecnológico se perciba como un reto apremiante, pero lleno de incertidumbres.

¹¹⁴ Randstad Research. (2024). *IA y mercado de trabajo en España*. Randstad Research. <https://www.randstadresearch.es/ia-mercado-trabajo-espana/>

¹¹⁵ Es un tipo de inteligencia artificial diseñada para crear contenido nuevo de forma autónoma a partir de patrones aprendidos y a través de grandes cantidades de datos.

Esas preocupaciones deben ser disipadas con contundencia porque son, en su gran mayoría, incorrectas. La IA solo desplaza competencias, no destruye empleo, y además la IA no requiere de un alto grado de especialización o de formación compleja. De hecho, la IA genera mucho más empleo entre trabajadores de baja cualificación y reduce significativamente la ansiedad y frustración que genera el empleo repetitivo¹¹⁶. La IA no requiere de formación, titulación o aprendizaje complicado, solo necesita que los trabajadores aprendan a hacer preguntas claras y específicas.

En efecto, el futuro del empleo en un mundo cada vez más influido por la IA puede presentar un panorama dual, lleno de desafíos y oportunidades. La automatización impulsada por la IA sustituye tareas repetitivas o de baja cualificación, y puede afectar a empleos cognitivos y de cualificación media, desplazando competencias de muchos trabajadores, aunque sin impacto significativo en el empleo. La historia del cambio tecnológico sugiere que surgirán nuevas ocupaciones y modelos de negocio que demandarán habilidades diferentes, creando oportunidades de empleo en sectores emergentes. Este proceso dependerá en gran medida de la velocidad de adopción tecnológica y de la capacidad de las economías para generar demandas complementarias.

Un ejemplo evidente es Corea del Sur, una de las sociedades más robotizadas y con adopción masiva de IA. Su tasa de paro es del 2.7% y la media entre 1999 y 2024 se situaba en 3,6%.

Tareas que antes requerían conocimientos técnicos o creativos, como la redacción de informes o el diseño de estrategias, podrán ser realizadas por algoritmos avanzados, lo que incrementará la productividad.

La inteligencia artificial no solo reemplaza, sino que también complementa las habilidades humanas. Asimismo, la IA tiene el potencial de mejorar la calidad del

¹¹⁶ Zirar, A., Imran Ali, S. y Islam, N. (2023). Worker and workplace Artificial Intelligence (AI) coexistence: Emerging themes and research agenda. *Technovation*, 124. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2023.102747>

trabajo humano al asumir tareas tediosas y liberar tiempo para actividades más estratégicas o centradas en la innovación.

El gran factor diferencial entre la inteligencia artificial y otras revoluciones tecnológicas es que no requiere formación reglada. La IA es intuitiva, y no requiere de conocimientos informáticos, solamente de la capacidad de hacer las preguntas correctas y aprender con ella. En Asia se ha demostrado que los niños y personas menos capacitadas tienen una ventaja comparativa al interactuar con la inteligencia artificial¹¹⁷.

Para Valencia, liderar en adopción de inteligencia artificial debe ser una prioridad. Adoptarla en todos los ámbitos, particularmente en empresas pequeñas y la administración pública, es un elemento esencial para aumentar la productividad y la competitividad.

Conviene que las autoridades valencianas promuevan su uso de manera generalizada sin miedo a que tenga efectos negativos, porque el único factor de riesgo es perder un tren que ya está en marcha.

Las regiones que logren adaptarse al cambio, promoviendo ecosistemas de aprendizaje continuo y adaptabilidad, estarán mejor posicionados para maximizar los beneficios de la IA, mientras que aquellos que no lo hagan podrían enfrentar un deterioro significativo en su competitividad y cohesión social. Así, el futuro del empleo dependerá tanto de la tecnología en sí como de las decisiones que se tomen hoy para adaptarse.

Para ello, el ayuntamiento de Valencia debe informar a los ciudadanos y empresas de la importancia de adoptar la IA en su día a día, y además dar ejemplo. Solo tiene que informar de las diferentes IA más recomendables para los ciudadanos, y de la importancia de acudir a aquellas que ofrecen toda la garantía de privacidad y seguridad, algo que está disponible para todos los ciudadanos con las opciones no

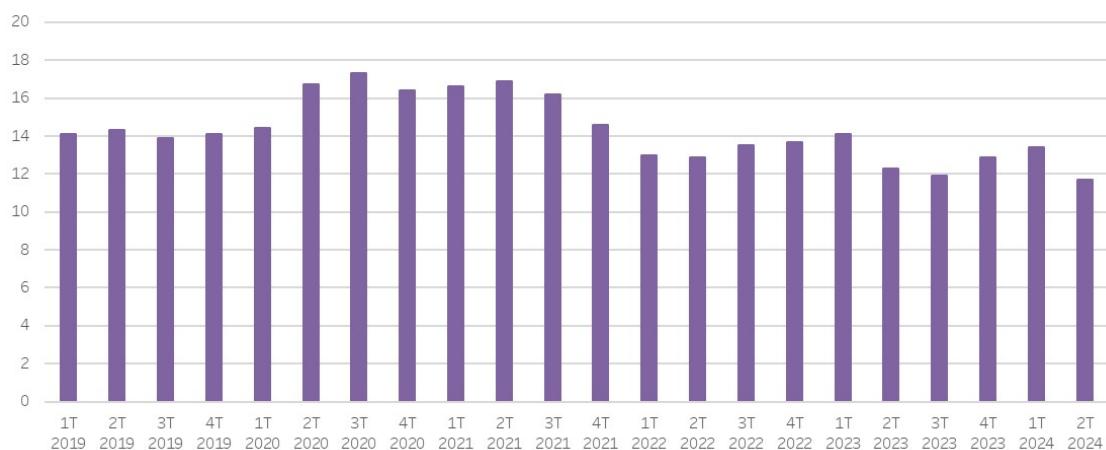
¹¹⁷ Alannah & Madeline Foundation. (2024, 11 de enero). The role AI can play in helping children thrive. *Alannah & Madeline Foundation*. <https://www.alannahandmadeline.org.au/learning-resources/digitalk/the-role-ai-can-play-in-helping-children-thrive>

gratuitas de IA por un coste muy bajo mensual.

➤ Mercado laboral

En cuanto al mercado laboral regional, tras la caída de la tasa de ocupación y el aumento del paro que se produjo con motivo de la pandemia, ambos indicadores empezaron a recuperarse en 2021, adquiriendo niveles prepandemia en el cuarto trimestre de ese mismo año. Sin embargo, durante el último trimestre de 2023 y el primero de 2024 fueron testigos de un deterioro general en las condiciones laborales de la región que se habría recuperado en el segundo trimestre.¹¹⁸

Gráfico 25. Evolución de la tasa de paro trimestral en la Comunidad Valenciana, primer trimestre 2019 - segundo trimestre 2024



Fuente: Elaboración propia; Encuesta de Población Activa. Instituto Valenciano de Estadística

En los tres primeros meses del año 2024, la ocupación disminuyó en 34.900 personas, situándose en 2.297.900 personas ocupadas, lo que reflejó una contracción en el empleo en todos los sectores económicos, aunque especialmente en la construcción, con una pérdida de 20.900 empleos. Esta caída en la ocupación vino acompañada de

¹¹⁸ IVE. (2024). Encuesta de Población Activa (EPA) [Base de datos] <https://pegv.gva.es/es/temas/sociedad/trabajo/encuestadepoblacionactiva/resultadosparalacomunitatvalenciana>

una disminución en la actividad laboral, con 24.500 personas menos en el mercado de trabajo, lo que redujo la tasa de actividad al 58,7%, 0,8 puntos menos que el trimestre anterior. Paralelamente, el número de personas desempleadas aumentó en 10.500, alcanzando las 356.900, lo que elevó la tasa del paro al 13,4%.¹¹⁹

El segundo trimestre reflejó una recuperación considerable de ambos indicadores. La ocupación aumentó en 78.700 personas, alcanzando un total de 2.376.700 ocupados y una tasa de empleo del 52,3%, la segunda mejor desde 2008. Esta mejora en el empleo se distribuyó de manera amplia entre los sectores, con un crecimiento notable en los servicios, la construcción y la industria, mientras que el sector agrícola se mantuvo estable. Este incremento en la ocupación estuvo acompañado por un aumento en la actividad laboral, con 36.700 personas más activas en comparación con el trimestre anterior, elevando la tasa de actividad al 59,2%, recuperando así parte del terreno perdido en el trimestre anterior. El desempleo también mostró una mejoría significativa en el segundo trimestre, con una disminución de 42.000 personas en paro, situándose en 314.900 desempleados. La tasa de paro se redujo en 1,7 puntos, alcanzando el 11,7%, acortando la brecha que existía con la media nacional, ahora solo 4 décimas inferior.¹²⁰

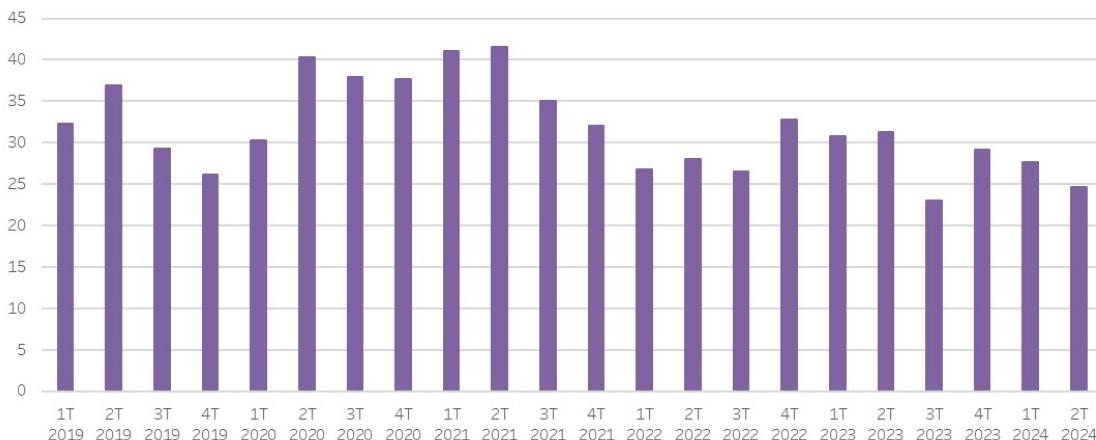
La situación es especialmente preocupante en el caso de los jóvenes. A pesar de que la tasa de paro en los menores de 25 años se situó en el 24,7% en el segundo trimestre de 2024, 12,2 puntos por debajo de la tasa de desempleo juvenil del segundo trimestre de 2019, está todavía sigue muy por encima de las cifras previas a la crisis financiera de 2008. A su vez, la diferencia con la tasa general se ha agrandado y en la actualidad es de 13 puntos porcentuales.¹²¹

Gráfico 26. Evolución de la tasa de paro juvenil trimestral en la Comunidad Valenciana, 2019 - 2024

¹¹⁹ Ibíd

¹²⁰ Ibíd

¹²¹ Ibíd



Fuente: Elaboración propia; Encuesta de Población Activa. Instituto Valenciano de Estadística

Aunque la tasa de vacantes sin cubrir nunca fue un problema característico del mercado laboral valenciano o español, siguiendo la tendencia del resto de la UE esta cifra no ha dejado de aumentar desde la pandemia. En el segundo trimestre de este año, el número de vacantes sin cubrir se situó por debajo de la cifra del mismo período del año anterior (16.974 frente a 18.961), pero sigue estando muy por encima de los números anteriores a la pandemia. En el segundo trimestre de 2019, por ejemplo, el número de vacantes sin cubrir fue de 10.456. Y, entre el segundo trimestre de 2014 y el segundo trimestre de 2024, dicha cifra se ha multiplicado por 5.¹²²

Este es un problema que afecta de forma desmedida a los servicios que concentran el 87,6% de todas las vacantes¹²³, y es el reflejo de la falta de adecuación entre la formación de los trabajadores y las necesidades del mercado laboral.

La afiliación a la Seguridad Social recuperó los datos previos a la pandemia en el tercer trimestre de 2021 y desde el segundo trimestre de 2022 aumentó hasta alcanzar los 2 millones 153.751 en el segundo trimestre de 2024. En el último

¹²² IVE. (2024). Encuesta trimestral de coste laboral [Base de datos] <https://pegv.gva.es/es/temas/sociedad/trabajo/encuestatrimestraldecostelaboral>

¹²³ Ibíd

trimestre de 2023 el crecimiento interanual de la afiliación se desaceleró, aunque este se ha recuperado ligeramente en los dos primeros trimestres de 2024.¹²⁴

Gráfico 27. Afiliación a la Seguridad Social trimestral en la Comunidad Valenciana, 2019 - 2024



Fuente: Elaboración propia; Estadística de trabajadores afiliados a la Seguridad Social. Instituto Valenciano de Estadística

El sector que ha experimentado mayor crecimiento relativo ha sido el de la construcción con un crecimiento de la afiliación del 17,6% entre el segundo trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2024, seguido de los servicios, cuya afiliación ha crecido un 16,9% en el mismo periodo. Al contrario que la agricultura. El número de afiliados en este sector era un 15,7% inferior en el segundo trimestre de 2024 respecto al mismo periodo de 2019.¹²⁵

En cuanto a la calidad del empleo, en línea con lo mencionado en el conjunto de España, la temporalidad tuvo una reducción acentuada a partir de 2022. Esta reducción se produjo por la caída del número de contratos temporales y por un

¹²⁴ IVE. (2024). *Estadística de trabajadores afiliados a la Seguridad Social* [Base de datos] <https://pegv.gva.es/es/temas/sociedad/trabajo/afiliaciondetrabajadoresalsistemadelaseguridadesocial>

¹²⁵ Ibíd

aumento de los indefinidos, en aplicación de la última reforma laboral, aunque no es la única tendencia que se ha derivado de la reforma laboral. Esta también comportado un aumento importante de los contratos fijos discontinuos en sustitución de los temporales, de forma que han pasado de representar un 3,46% del empleo asalariado en el segundo trimestre de 2019 a un 6,8% en el mismo periodo de este año 2024.¹²⁶

Por último, en lo que a la evolución de los salarios se refiere, a pesar de que el salario medio ha aumentado en los últimos años (un 10% entre 2011 y 2021¹²⁷), este se encuentra por debajo de la media nacional. La diferencia entre el salario medio valenciano (23.448,29 euros en 2021) y la media española (25.896,82 euros en 2021) es de aproximadamente un 9,5%. Si comparamos con las comunidades autónomas con los salarios medios más elevados, como el País Vasco (31.063,68 euros) y Madrid (29.512,58 euros), la brecha salarial es considerablemente mayor, alcanzando un 32% y un 26% menos, respectivamente. A lo largo de los últimos años, esta diferencia no se ha reducido de manera significativa.¹²⁸

Novedades legislativas

➤ Plan Estratégico de Subvenciones de LABORA para 2023-2025

El 24 de febrero de 2023, el Consejo General de LABORA aprobó el Plan Estratégico de Subvenciones de LABORA para el período 2023-2025¹²⁹, establece el marco para la distribución de subvenciones destinadas a fomentar el empleo y la formación profesional en la Comunidad Valenciana. Este plan tiene como objetivo principal

¹²⁶ Ibid

¹²⁷ No se dispone de datos desglosados por Comunidades Autónomas más recientes.

¹²⁸ INE. (2024). *Encuesta de Estructura Salarial (EES). Avance 2022* [Base de datos] https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

¹²⁹ LABORA-Servei Valencià d'Ocupació i Formació. (2023). *Plan Estratégico de Subvenciones de Labora 2023-2025.* https://labora.gva.es/documents/166000883/166175518/PES+LABORA+2023-25_aprob_castellano-comprimido_firmado.pdf/f54c6662-8640-47df-a372-db6865fc5c5a

mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de colectivos vulnerables, jóvenes, y personas con diversidad funcional. Se implementarán diversas líneas de actuación a través de cuatro subdirecciones generales: Empleo, Formación Profesional, Orientación e Intermediación Laboral, y Estrategia y Modernización, con un enfoque particular en programas como AVALEM JOVES y AVALEM EXPERIENCIA, orientados a jóvenes y personas mayores de 30 años, respectivamente.

El plan prevé una financiación total para 2023 de 444.301,7 mil euros, distribuida en un 4% de recursos propios, 59% de financiación estatal, y 37% de financiación comunitaria. Las acciones se ajustarán a la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 y a los programas de la Unión Europea, y se enfocarán en la formación acreditable y la inserción laboral.

➤ Reforma de la Ley de Cooperativas valenciana

El 14 de marzo de 2023 se aprobó la reforma de la Ley de Cooperativas valenciana¹³⁰, que incorpora los criterios y propuestas procedentes del Consejo Valenciano del Cooperativismo. El Decreto Ley establece un procedimiento abreviado para la constitución y disolución de cooperativas de primer grado con menos de 10 socios y sin participación pública, actualiza el régimen jurídico de las personas asociadas y clarifica la “actividad cooperativizada”. También introduce cambios en el derecho de voto, la impugnación de acuerdos y el funcionamiento del consejo rector de la administración. Incluye la promoción del emprendimiento cooperativo, la incorporación de cooperativas de iniciativa social y escolares, y permite la transformación de asociaciones en cooperativas. La reforma actualiza las regulaciones sobre aportaciones al capital social, disolución de cooperativas, y el Fondo de Formación y Promoción Cooperativa. Permite la participación de las

¹³⁰ Decreto Ley 4/2023, de 10 de marzo, del Consell de modificación del Decreto Legislativo 2/2025, de 15 de mayo, del Consell, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de cooperativas de la Comunitat Valenciana. *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, 9553, de 14 de marzo de 2023. https://www.cortsvalencianes.es/sites/default/files/law/doc/DL_4_2023_cooperativas.pdf

cooperativas no lucrativas en comunidades energéticas. Finalmente, se adapta la normativa a las nuevas formas de colaboración y a la cesión de uso en cooperativas de viviendas, despachos y locales.

- Aprobación de la Ley integral de medidas contra el despoblamiento y por la equidad territorial

El 13 de abril de 2023 se aprobó la Ley integral de medidas contra el despoblamiento y por la equidad territorial¹³¹. El Capítulo II de dicha ley incluye una serie de medidas de fomento del empleo en municipios en riesgo de despoblación, como el impulso de programas de empleo dirigidos a mujeres, jóvenes, parados de larga duración, personas en riesgo de exclusión social y personas con diversidad funcional.

3.4. Ámbito local: ciudad de Valencia

- VII Pacto para el Empleo en la Ciudad de Valencia 2021-2024

De forma alineada con las directrices integradas de la UE, el VII Pacto para el Empleo de la Ciudad de València, suscrito por el Ayuntamiento de Valencia junto con los representantes de los principales sindicatos, así como de las principales organizaciones empresariales de la región, estableció varios objetivos clave para mejorar la situación laboral y fomentar el crecimiento económico sostenible en la región. Entre sus principales objetivos se encuentran profundizar en el conocimiento de la realidad socioeconómica mediante el análisis continuado del sistema local de empleo, fomentar la inserción laboral y la permanencia en el mercado laboral, y promover la iniciativa empresarial y el autoempleo. También busca contribuir a la generación de empleo a través de la potenciación de la empleabilidad y la gestión del

¹³¹ Ley 5/2023, de 13 de abril, de la Generalitat, integral de medidas contra el despoblamiento y por la equidad territorial en la Comunitat Valenciana. *Diari Oficial de las Generalitat Valenciana*, 9580, de 21 de abril de 2023.
<https://www.cortsvalencianes.es/sites/default/files/law/doc/Leydespoblamiento.pdf>

talento, así como consolidar la calidad y estabilidad del empleo existente. Se compromete a promover el crecimiento económico basado en un desarrollo equilibrado y una economía social de mercado, tendente al pleno empleo y al progreso social. Además, se enfoca en la mejora continua de la formación y capacitación profesional.

- Estudio en profundidad de los sectores estratégicos para la ciudad y perfiles sociolaborales requeridos

El estudio Prospección del mercado laboral valenciano. Mapa de empleabilidad, publicado por LABORA (2025) pone el foco en los yacimientos de empleo y en los sectores estratégicos y emergentes.

En la ciudad de Valencia describe la siguiente situación:

Los sectores maduros que se hallan condicionados por la demanda existente en cada territorio, debido a la alta productividad y especialización que requieren:

- Hostelería
- Actividades administrativas y servicios auxiliares
- Actividades sanitarias y de servicios sociales
- Construcción
- Transporte y almacenamiento
- Comercio al por mayor y al por menor
- Reparación de vehículos de motor y motocicletas
- Otros servicios

Los sectores emergentes hacen referencia a aquellas actividades en desarrollo y crecimiento dentro de un territorio, por lo que generan gran cantidad de empleo y se convierte en crucial desarrollar políticas de empleo que favorezcan el crecimiento de estos sectores.

- Hostelería. En alojamiento y cocina de alto nivel
- Información y comunicaciones
- Big data /I. A./Ciberseguridad

- Nuevas tecnologías en: sector comercio ligadas a ventas online, páginas web, formación online, informática en general
- Servicios personales (estética)
- Nuevas técnicas en sector construcción que exigen personal especializado
- Transporte y almacenamiento

Los yacimientos de empleo hacen referencia a aquellos sectores económicos en los que se prevé un aumento de demanda en los puestos de empleo durante los próximos años, debido al surgimiento de nuevas necesidades en la sociedad que todavía no están cubiertas.

- Servicios personales y sociosanitarios a personas mayores y cuidado personal
- Sectores ligados a políticas públicas (sanidad, educación, servicios sociales y asistencia social)
- Servicios de administración y asesoramiento a empresas: laboral, fiscal, informática
- Sectores maduros que se transforman o modernizan dando lugar nuevas profesiones ligadas a la tecnología y la transformación digital
- Actividades dirigidas al turismo: restauración, alojamiento, comercio
- Construcción y sectores relacionados

4. DIAGNÓSTICO ECONÓMICO Y DEL MERCADO LABORAL DE LA CIUDAD DE VALENCIA

En este apartado se realiza un diagnóstico de la estructura demográfica, las finanzas públicas, la estructura productiva, el ecosistema empresarial y el mercado laboral de la ciudad de Valencia con objeto de identificar sus debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades.

4.1. Economía, modelo productivo y mercado laboral de la ciudad de Valencia

➤ Estructura demográfica

La ciudad de Valencia y su área urbana han ganado población en los últimos años. El 1 de enero de 2020, el área metropolitana de Valencia contaba con algo más de 1,5 millones de habitantes (1.582.387)¹³², una cifra que, a 1 de enero de 2023, superaba los 1,6 millones (1.615.223)¹³³. Se trata de un aumento del 2%. La mitad residen en la ciudad de Valencia¹³⁴. En la ciudad de Valencia la población superó los 830.000 habitantes en enero de 2024 (830.606)¹³⁵.

Los extranjeros representan el 25% de la población de la ciudad de Valencia, esto es, 1 de cada 4 personas. Prácticamente el 60% (el 59,3%) de los extranjeros mayores de 18 años tiene el bachillerato, formación profesional de segundo grado o titulación

¹³² Ayuntamiento de Valencia. (2021). *Censo de población 2020. Municipios del Área Metropolitana* [Base de datos] https://www.valencia.es/estadistica/CatPub/files/PadronAreaMetropolitana/padronAM_2020.xls_x

¹³³ Ayuntamiento de Valencia. (2024). *Censo de población 2023. Municipios del Área Metropolitana* [Base de datos]. <https://www.valencia.es/estadistica/CatPub/files/PadronAreaMetropolitana/CensoPobAM2023C.xlsx>

¹³⁴ Ayuntamiento de Valencia. (2023). *Padrón Municipal de Habitantes: Datos a 1 de enero de 2023*. Ayuntamiento de Valencia. Oficina de Estadística. <https://www.valencia.es/estadistica/Padron/2023/Padron2023Cast.pdf>

¹³⁵ Ayuntamiento de Valencia. (2024). *Padrón Municipal de Habitantes: Datos a 1 de enero de 2024*. Ayuntamiento de Valencia. Oficina de Estadística. <https://www.valencia.es/estadistica/Padron/2024/Padron2024Cast.pdf>

superior, frente al 56,8% de los nacidos en España y residentes en Valencia. Además, el 55% de los extranjeros tienen entre 25 y 50 años, frente al 34,2% de los nacionales.¹³⁶

En cuanto a la estructura poblacional por edad, la valenciana es una sociedad ligeramente envejecida. La población mayor de 65 años constituye el 21,3% del total y la edad media se encuentra por encima de los 44 años, en 44,7 concretamente, dentro del rango en el que se ha movido en la última década (entre los 43 y los 45 años). Estos datos reflejan el progresivo envejecimiento que ha sufrido la estructura demográfica en los países desarrollados en las últimas décadas, en línea con los datos europeos, nacionales y de otras grandes ciudades como Madrid o Barcelona.¹³⁷

La incorporación de talento es una necesidad común a todos los sectores productivos, aunque su intensidad varía según factores como los desafíos en innovación, la apertura a los mercados internacionales o el nivel de competencia existente. En definitiva, cuanto mayor es la presión competitiva, más crítica resulta la captación y retención del talento. En el caso de la industria, estos factores están especialmente presentes, a diferencia de otros sectores cuya demanda proviene principalmente del mercado local, como el comercio minorista o los servicios destinados a la población.¹³⁸

Por último, y en lo que al nivel formativo se refiere, los jóvenes de entre 25 y 34 años son el grupo de edad con mayores niveles de formación. En ese grupo de edad, el porcentaje de personas con bachillerato, formación profesional (FP) superior o estudios superiores sobrepasa el 70% (se sitúa en el 72,2%). De hecho, los jóvenes de entre 25 y 29 años tienen, junto con las personas de entre 30 y 54 años, tasas de paro

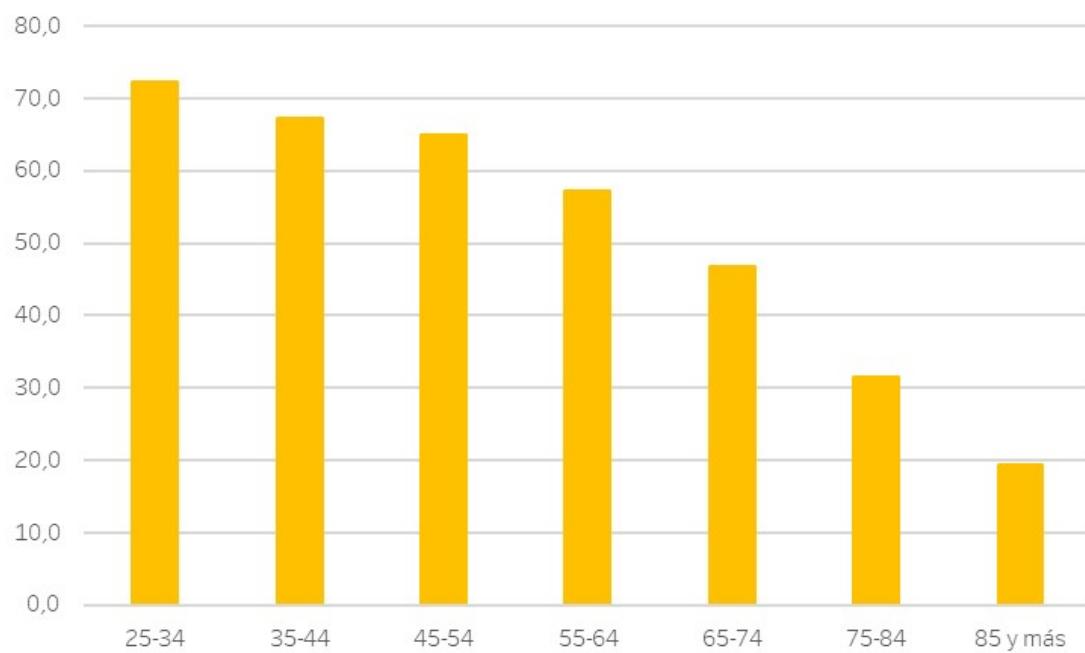
¹³⁶ Ibíd

¹³⁷ Ibíd

¹³⁸ Estrategia de Reindustrialización de la Comunidad Valenciana CV 2024-2028.

más bajas. En concreto, del 11,4% en 2023.¹³⁹

Gráfico 28. Población de 25 años y más con bachillerato, formación equivalente o superior según edad en la Ciudad de Valencia, 2024



Fuente: Elaboración propia; Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2024.
Ayuntamiento de Valencia

➤ Finanzas públicas

La liquidación del Presupuesto Municipal (2023) del Ayuntamiento de Valencia arrojó un resultado positivo de 77,4 millones de euros. Como resultado, la corporación municipal ha incorporado parte de ese superávit a los presupuestos de 2024.¹⁴⁰

Para 2024, la AIReF también prevé que se produzca superávit. No obstante, este sería

¹³⁹ Ibíd

¹⁴⁰ Ayuntamiento de Valencia. (2024, 1 de marzo). El Ayuntamiento de València ejecuta 123 millones de euros de inversiones en 2023, la cifra más alta de la última década. *Ayuntamiento de Valencia.* <https://www.valencia.es/cas/actualidad/-/content/jgl-liquidaci%C3%B3n-ppt-2023>

imputable al impacto extraordinario de los recursos adicionales recibidos del sistema de financiación, sin los cuales el Ayuntamiento de Valencia incurriría en déficit. De hecho, la Autoridad ha señalado al Ayuntamiento valenciano como uno de los 10 grandes ayuntamientos españoles con elevado riesgo de incumplimiento de la regla de gasto.¹⁴¹

Por su parte, en lo que corresponde a la deuda pública, esta se ha ido reduciendo paulatinamente en los últimos años, tanto en valores absolutos como en porcentaje del PIB.

➤ Actividad económica

Según los datos de la explotación del Impuesto de Actividades Económicas (IAE) de la ciudad de Valencia para 2024, correspondientes al 1 de enero de este año, la actividad económica en el municipio de Valencia ha tenido un crecimiento sostenido respecto a enero de 2020, justo antes del inicio de la pandemia. En ese período ha pasado de 129.117 actividades registradas a primeros de 2020 a 153.798 a primeros de 2024 (un 19,1% más). Este mayor dinamismo se dio en todas las actividades excepto en la ganadería, que a primeros de 2024 ha registrado un descenso en el número de actividades registradas del 2,8% en comparación con el mismo período de 2020. El sector que más ha crecido en ese período es el comercio y los servicios, con un 19,5% más de actividades registradas en 2024 que en 2020.¹⁴²

En lo que a la distribución por sectores de actividad se refiere, esta no ha variado sustancialmente. El peso del comercio y los servicios sigue siendo superior al del resto. La industria habría perdido algo de peso en los últimos años, pasando de

¹⁴¹ Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF). (2024). *Informe Complementario de Evaluación Individual de los Presupuestos para 2024 de las Corporaciones Locales - Informe 20/24*. AIReF. https://www.airef.es/wp-content/uploads/2024/04/PRESUPUESTOS-INICIALES/Informe-evaluacio%CC%81n-individual-CCLL-Presupuestos-2024_Accesible.pdf

¹⁴² Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia. (2024). *Cens d'Activitats Econòmiques - Ciutat de València 2024*. https://www.valencia.es/estadistica/CatPub/files/CensoActEconomicas/Boletin_IAE_2024.pdf

representar el 3,4 en 2020 al 3,3% en 2024. También ha descendido el peso de las actividades profesionales, que en 2020 representaba el 22,2% del total y en 2024 representa el 21,7%. Por su parte, la construcción habría tenido un ligero aumento de 0,1 puntos, del 6,7% al 6,8%.¹⁴³

Tabla 1. Actividad económica en el municipio de Valencia por tipo de actividad, 2020 - 2024

Actividad	2020	%/total	2021	%/total	2022	%/total	2023	%/total	2024	%/total	Variación 2020-2024
Ganadera	36	0,03	36	0	33	0,02	33	0	35	0,02	-2,8
Industrial	4.423	3,43	4.603	3	4.775	3,39	4.736	3	5.007	3,26	13,2
Construcción	8.652	6,7	9.091	7	9.548	6,78	9.769	7	10.485	6,82	21,2
Comercio y servicios	86.374	66,9	89.433	67	94.239	66,88	96.504	67	103.242	67,13	19,5
Profesionales	28.633	22,18	29.836	22	30.993	22	31.974	22	33.483	21,77	16,9
Artísticas	999	0,77	1.122	1	1.311	0,93	1.402	1	1.546	1,01	54,8
Total	129.117	100	134.121	100	140.899	100	144.418	100	153.798	100	19,1

Nota: Todos los datos son a 1 enero de ese año.

Fuente: Elaboración propia; Cens d'Activitats Econòmiques (2024)

L'Eixample es el distrito más dinámico en términos generales, liderando tanto en actividades comerciales, con un 12,2% del total, como en actividades profesionales, donde concentra un 12,9%, destacando en los servicios de finanzas, derecho y seguros (15,8%). Ciutat Vella se posiciona como el más dinámico en el sector industrial, con un 13,9% del total de actividades industriales, especialmente en el subsector de energía y agua (25,3%), y también tiene una fuerte presencia en el comercio, representando el 11,9% de las actividades comerciales de la ciudad. Extramurs es el tercer distrito con mayor dinamismo y, en actividades profesionales, se sitúa en segundo lugar por delante de Ciutat Vella, con un 10,1% del total de actividades económicas registradas en ese sector.¹⁴⁴

Los distritos en los que más ha aumentado la actividad económica entre 2020 y 2024 son, en el caso de las actividades industriales, Poblats Marítims (34,1% más de actividades registradas en 2024 frente a 2020) y Ciutat Vella (un 23,9% más). En el

¹⁴³ Ibíd

¹⁴⁴ Ibíd

caso de las actividades comerciales y los servicios, tanto en Quatre Carreres como en Pobles de l’Oest la actividad económica ha aumentado un 24%. Mientras que, en las actividades profesionales, destaca nuevamente el crecimiento de Poblats Marítims (con un 32,6% de aumento en la actividad económica registrada).¹⁴⁵

Tabla 2. Variación de las actividades económicas registradas por sectores en los principales distritos de la ciudad de Valencia, 2020 y 2024

Distrito	Actividades industriales			Actividades comerciales y servicios			Actividades profesionales		
	2020	2024	Variación %	2020	2024	Variación %	2020	2024	Variación %
València	4.423	5.007	13,2	86.374	103.242	19,5	28.633	33.483	16,9
1. Ciutat Vella	560	694	23,9	10.789	12.288	13,9	3.035	3.266	7,6
2. l’Eixample	550	643	16,9	10.233	12.590	23,0	3.907	4.317	10,5
3. Extramurs	365	419	14,8	7.151	8.358	16,9	2.941	3.378	14,9
4. Campanar	136	154	13,2	3.988	4.669	17,1	1.267	1.542	21,7
5. la Saïdia	181	204	12,7	3.276	3.800	16,0	1.053	1.311	24,5
6. el Pla del Real	186	189	1,6	4.279	4.967	16,1	1.954	2.197	12,4
7. l’Olivereta	133	147	10,5	2.762	3.244	17,5	765	876	14,5
8. Patraix	246	273	11,0	4.461	5.290	18,6	1.221	1.481	21,3
9. Jesús	199	201	1,0	3.328	3.792	13,9	854	1.008	18,0
10. Quatre Carreres	326	347	6,4	5.339	6.623	24,0	1.784	2.318	29,9
11. Poblats Marítims	261	350	34,1	4.188	5.047	20,5	907	1.203	32,6
12. Camins al Grau	229	224	-2,2	5.192	6.298	21,3	1.756	2.108	20,0
13. Algirós	138	142	2,9	3.192	3.539	10,9	1.105	1.178	6,6
14. Benimaclet	139	139	0,0	2.371	2.737	15,4	906	1.014	11,9
15. Rascanya	160	161	0,6	3.014	3.504	16,3	866	1.012	16,9
16. Benicalap	151	170	12,6	2.758	3.285	19,1	669	829	23,9
17. Pobles del Nord	33	35	6,1	419	502	19,8	170	227	33,5
18. Pobles de l’Oest	61	60	-1,6	1.038	1.287	24,0	194	219	12,9
19. Pobles del Sud	101	118	16,8	1.525	1.794	17,6	327	408	24,8
No consta	268	337	25,7	7.071	9.628	36,2	2.952	3.591	21,6

Nota: Todos los datos son a 1 enero de ese año.

Fuente: Elaboración propia; Cens d’Activitats Econòmiques (2019; 2024)

El sector inmobiliario, sin embargo, presenta mucho menor dinamismo. A pesar de que el número de viviendas libres terminadas aumentó en la provincia de Valencia entre 2019 y 2023, el número de viviendas libres iniciadas cayó un 13,7%, pasando de 4.244 en 2019 a 3.660 en 2023.¹⁴⁶¹⁴⁷ Este descenso refleja una ralentización en la

¹⁴⁵ Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia. (2020). *Cens d’Activitats Econòmiques - Ciutat de València 2020.* https://www.valencia.es/estadistica/CatPub/files/CensoActEconomicas/Boletin_IAE_2020.pdf

¹⁴⁶ Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. (2024). *Estadísticas sobre viviendas libres [Base de datos]* <https://apps.fomento.gob.es/BoletinOnline2/?nivel=2&orden=32000000>

¹⁴⁷ El desglose de datos del Ministerio llega únicamente al nivel provincial.

creación de nuevos proyectos residenciales, lo que podría estar relacionado con factores como el encarecimiento de los materiales de construcción, la incertidumbre económica o un menor acceso a financiación para los promotores.

Por su parte, el precio de la vivienda ha aumentado considerablemente en los últimos años. Según los datos que provee el portal Idealista, mientras que en diciembre de 2019 el m² tenía un precio de 9 euros, en diciembre de 2023 alcanzó los 13,3 euros (un 47,8% más caro), y ha seguido aumentando en lo que llevamos de 2024.¹⁴⁸

Si atendemos a otros indicadores económicos, en general asistimos a una paulatina recuperación pero que, en algunos aspectos, todavía no ha conseguido recuperar o superar datos previos a la pandemia. Ese es el caso de la matriculación de turismos, que, aunque después de cuatro años seguidos de caídas interanuales, en 2023 ha vuelto a aumentar (en un 16% respecto al año anterior, 2022), la cifra es todavía inferior a las matriculaciones de 2019 (11.679 frente a 15.157). Esto también ocurre con las altas en el Impuesto de Vehículos de Tracción Mecánica (IVTM).¹⁴⁹

El número de viajeros en el transporte público gestionado por la Empresa Municipal de Transportes de Valencia también ha aumentado progresivamente en los últimos tres años, aunque sigue estando bastante por debajo de las cifras prepandemia. Esto no solo tiene porqué significar un menor dinamismo en la actividad económica y el empleo de la ciudad, sino que también podría estar relacionado con cierto mantenimiento del teletrabajo después de la pandemia.

En cuanto al tráfico en el aeropuerto de Valencia, los últimos datos disponibles muestran un considerable aumento interanual en el volumen de pasajeros,

¹⁴⁸ Idealista. (2024). Informe de precios de vivienda en alquiler en Valencia. *Idealista*. <https://www.idealista.com/sala-de-prensa/informes-precio-vivienda/alquiler/comunitat-valenciana/valencia-valencia/valencia/>

¹⁴⁹ Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia. (2024). *Dades estadístiques de la ciutat de València - Núm. 2 Abril-Juny 2024*. <https://www.valencia.es/estadistica/pdf/Dades242.pdf>

aeronaves y mercancías.

La actividad de la infraestructura pública que sí se habría recuperado de la pandemia, aunque desigualmente, es la del Puerto Autónomo de Valencia. Mientras que el número de pasajeros registrados en 2022 ya se encontraría por encima de los registrados en 2019, esto no habría ocurrido con el volumen de mercancías.¹⁵⁰

Por último, y en lo que a la evolución del turismo se refiere, según los datos de HOSBEC Hotel Monitor de actividad hotelera de 2023, el turismo en la ciudad de Valencia ha crecido en los últimos años. Lo ha hecho tanto en número de viajeros, sobrepasando los 2 millones en 2023 frente a 1,8 millones en 2019, como en pernoctaciones y ocupación hotelera, que habrían crecido un 7,6% y un 3,25% respectivamente. También ha aumentado el número de establecimientos abiertos (un 24,2% más en 2023 frente a 2019) y el personal empleado (un 21,7% más en 2023 que en 2019). Con una estancia media de 2,2 días, Valencia se ha consolidado como destino “escapada”.¹⁵¹¹⁵²

➤ Coyuntura empresarial

En lo que al tejido empresarial se refiere, la ciudad de Valencia contaba, a 1 de enero de 2023, con 65.337 empresas económicamente activas, el 18,5% de todas las empresas de la Comunidad Valenciana.¹⁵³

Dada la imposibilidad de comparar los datos de 2023 de la explotación estadística del DIRCE, atenderemos a la evolución de la estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social que recopila el Observatorio Socioeconómico municipal a través de

¹⁵⁰ Ibíd

¹⁵¹ Asociación Empresarial Hotelera y Turística de la Comunidad Valenciana (HOSBEC). (2024). *HOSBEC Hotel Monitor - Año 2023*. HOSBEC. <https://infogram.com/1pv012g6rdkgp2hxv7n0m0j9gma5xdjm2r?live>

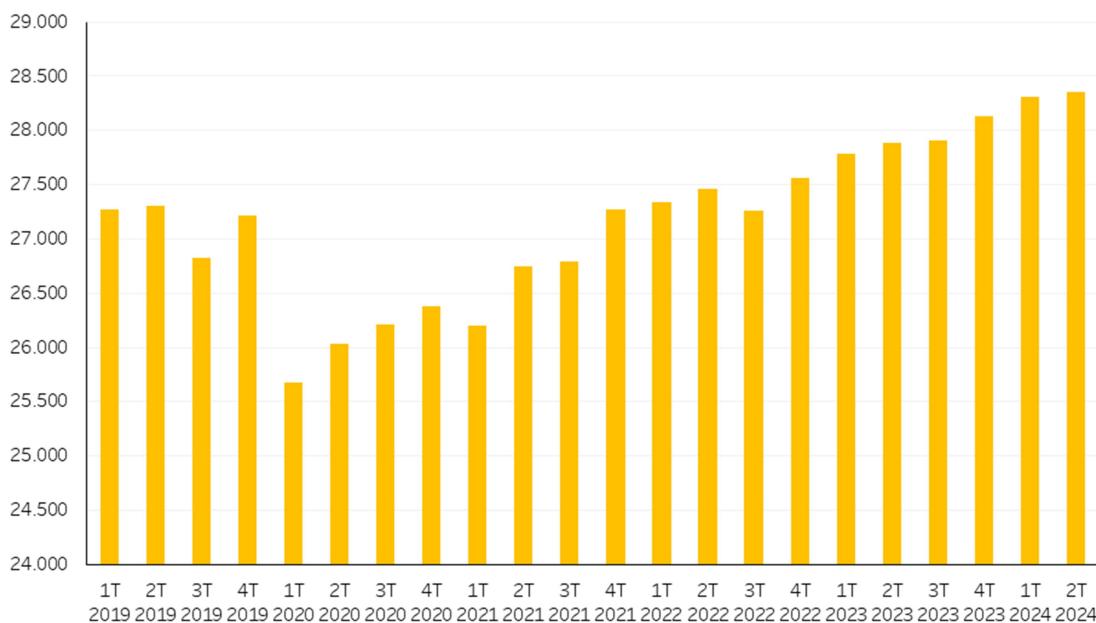
¹⁵² Se ha recurrido a los datos de HOSBEC Hotel Monitor debido a que en el Anuario Estadístico de 2023 solo se incluyen datos del año anterior, 2022.

¹⁵³ IVE, *Explotación del directorio estadístico de empresas de la Comunitat Valenciana*.

los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social; de la constitución y extinción de empresas que recopila la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia a partir de los datos del Registro Mercantil y, por último, del autoempleo, medido a través de la proporción de afiliados a la Seguridad Social autónomos respecto al total de afiliados.

En lo que a la primera base de datos se refiere, el número de empresas inscritas en la Seguridad Social en la ciudad de Valencia recuperó las cifras previas a la pandemia en el cuarto trimestre de 2021. Durante los siguientes dos trimestres aumentó para volver a caer en el tercer trimestre de 2022. Desde finales de 2022 el número ha aumentado hasta estabilizarse en los dos primeros trimestres de este año 2024. De forma que, a finales del segundo trimestre había en la ciudad un total de 28.359 empresas inscritas en la SS, un 3,9% más que en el segundo trimestre de 2019.¹⁵⁴

Gráfico 29. Número de empresas inscritas en la Seguridad Social en la ciudad de Valencia, primer trimestre 2019 - segundo trimestre 2024



Fuente: Elaboración propia; Panel de seguimiento económico y social. Ayuntamiento

¹⁵⁴ Ayuntamiento de Valencia. (2024). *Panel de Seguimiento Económico y Social - Agosto 2024* [Archivo no publicado].

de Valencia

Si atendemos a los datos sobre constitución y extinción de empresas, en 2023 se constituyeron en la ciudad de Valencia un total de 3.013 empresas. Paralelamente se extinguieron 797. Hasta ese año no se superó el número de empresas constituidas previo a la pandemia (2.553 en 2019). Además, no solo se produjo una caída del número de empresas constituidas en 2020, también ocurrió lo propio en 2022. En ese año se constituyeron únicamente 1.937, un número que se sitúa un 24,1% por debajo de la cifra de 2019.¹⁵⁵

En lo que se refiere a la evolución del autoempleo, mientras que, del total de personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social, el mayor número se sigue registrando en los afiliados al Régimen General (el correspondiente a los trabajadores por cuenta ajena generales), la proporción de autónomos sobre el total ha disminuido progresivamente en los últimos 3 años. En concreto, existe una diferencia de casi un punto entre el dato de agosto de 2024 y el del mismo mes en 2019, y se ha producido una caída de 1,4 puntos respecto del pico del 14,86% en agosto de 2020. En agosto de 2024 el porcentaje de autónomos sobre el total de afiliados era del 13,5%.¹⁵⁶

Gráfico 30. Porcentaje de autónomos sobre el total de afiliados a la SS, mensual, agosto de 2019 - agosto de 2024

¹⁵⁵ Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia, *Dades estadístiques de la ciutat de València - Núm. 2 Abril-Juny 2024*.

¹⁵⁶ IVE. (2024). *Estadística de trabajadores afiliados a la Seguridad Social* [Base de datos] <https://pegv.gva.es/es/temas/sociedad/trabajo/afiliaciondetrabajadoresalsistemadelaseguridadsocial>



Fuente: Elaboración propia; Estadística de trabajadores afiliados a la Seguridad Social. IVE

El Estudio de tendencias del mercado laboral, gestión de talento e impacto de normativas laborales en la ciudad de Valencia elaborado por la Confederación Empresarial de la Comunidad Valenciana¹⁵⁷, en base a una serie de entrevistas y un *focus group* realizadas a una muestra de empresas de la ciudad, ha apuntado las siguientes tendencias relacionadas con el mercado laboral local:

- La mayoría de las empresas prevé mantener el empleo, sólo un 35,42% prevé aumentar la contratación y un porcentaje ligeramente inferior prevé disminuirlo. Esta tendencia puede estar relacionada con el nivel de incertidumbre elevado que se aprecia.
- Se espera que la mayoría de nuevas contrataciones sea de personas entre 30 y 45 años, y que casi la totalidad se corresponda con contratos indefinidos a tiempo completo por encima de los contratos por circunstancias de la producción.
- Entre las fuentes de reclutamiento más utilizadas destacan las bolsas de candidatos, las promociones internas y la referencia de los empleados, así como las agencias de colocación o empresas de selección y las redes sociales.
- Entre las medidas de flexibilidad interna que las empresas prevén adoptar, destaca la flexibilidad horaria como la mayoritaria, seguida por la formación

¹⁵⁷ CEV. (2023). *Estudio de tendencias del mercado laboral, gestión de talento e impacto de normativas laborales en la ciudad de Valencia*. CEV. <https://www.cev.es/wp-content/uploads/INFORME-ESTUDIO-TENDENCIAS-CEV-2024-1.pdf>

para adaptar la plantilla a nuevas competencias y puestos.

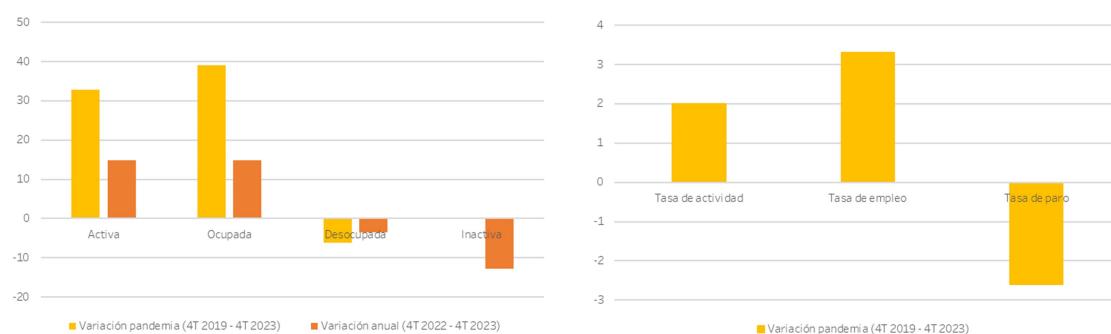
- Se aprecia una dificultad creciente para la captación y retención de talento que estaría influida por cambios en las expectativas de los trabajadores hacia la flexibilidad y el salario emocional. En este sentido, el 55% de las empresas dicen aplicar políticas salariales y el 46% estudios de clima laboral para ello. También se advierte que ha habido un aumento de los procesos de desvinculación para tratar de identificar qué causas llevan a un empleado a marcharse de la empresa.

➤ Mercado laboral

De acuerdo con los datos de la EPA, entre el cuarto trimestre de 2019 y el cuarto trimestre de 2023 se crearon en la ciudad de Valencia 39.000 nuevos puestos de trabajo, 14.800 en 2023, hasta alcanzar 363.100 ocupados a finales de año. El número de desocupados, por su parte, descendió en 6.100 personas (3.100 menos respecto al último trimestre del año anterior, 2022).¹⁵⁸

Gráfico 31. Variación de la población activa, ocupada, desocupada e inactiva y de la tasa de actividad, empleo y paro en la ciudad de Valencia, 2019 - 2023

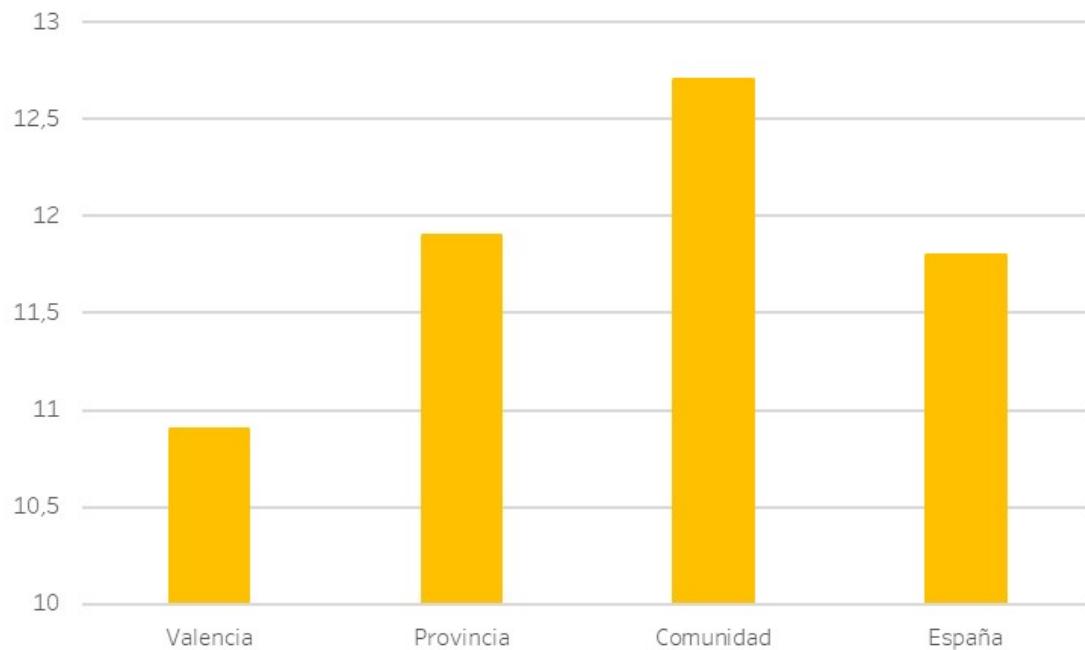
¹⁵⁸ Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia. (2024). *Mercado laboral 2023* [Base de datos]. https://www.valencia.es/estadistica/CatPub/files/MercadoLaboral/M_Trabajo2023.xlsx, Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia. (2023). *Mercado laboral 2022* [Base de datos]. https://www.valencia.es/estadistica/CatPub/files/MercadoLaboral/M_Trabajo2022.xlsx, Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia. (2022). *Mercado laboral 2021*. https://www.valencia.es/estadistica/CatPub/files/MercadoLaboral/M_Trabajo2021.xlsx, Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia. (2021). *Mercado laboral 2020*. https://www.valencia.es/estadistica/CatPub/files/MercadoLaboral/M_Trabajo2020.xlsx y Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia. (2020). *Mercado laboral 2019*. https://www.valencia.es/estadistica/CatPub/files/MercadoLaboral/M_Trabajo2019.xlsx



Fuente: Elaboración propia; Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia

En ese mismo período, la tasa de paro descendió 2,6 puntos, situándose en el 10,9% en el último trimestre de 2023, un punto por debajo del dato provincial, 1,8 puntos por debajo de la tasa regional y 0,9 puntos por debajo de la tasa nacional. La tasa de empleo ha aumentado en ese período en 3,3 puntos.¹⁵⁹

Gráfico 32. Tasa de paro ciudad de Valencia, provincia de Valencia, Comunidad Valenciana y España, cuarto trimestre 2023

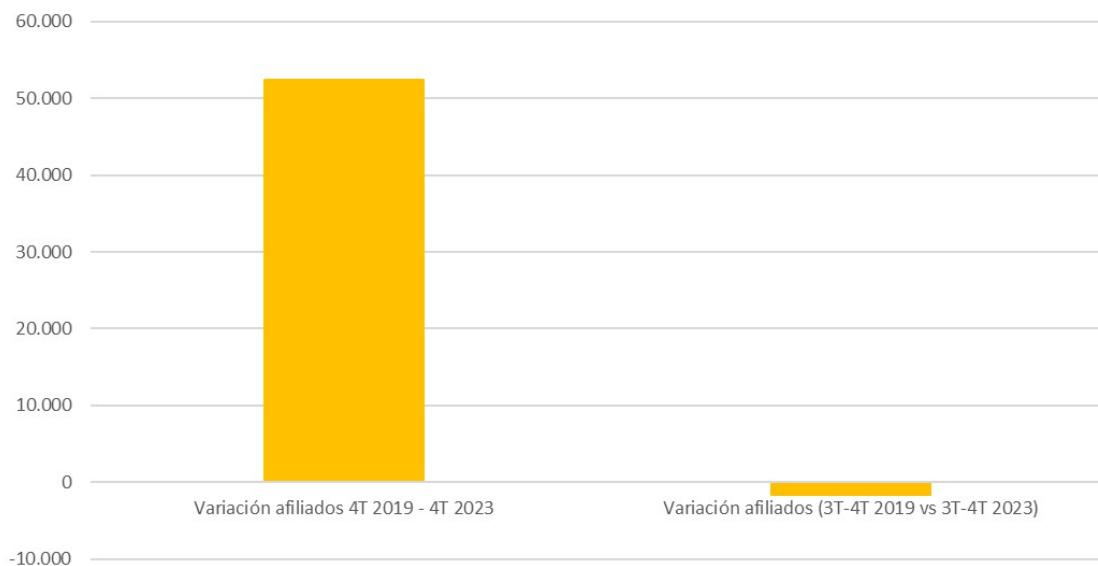


Fuente: Elaboración propia; Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia

¹⁵⁹ Ibíd

La afiliación a la Seguridad Social comenzó a recuperarse a partir del tercer trimestre de 2020, después de la significativa caída que sufrió en los primeros meses del año. Entre el cuarto trimestre de 2019, justo antes de la pandemia, y el mismo período en 2023, la afiliación creció en 52.447 personas. Sin embargo, al analizar la variación trimestral, observamos que el aumento en el último trimestre de 2023 fue menor que el registrado en el mismo período de 2019. En concreto, mientras que en 2019 la afiliación creció en 8.897 personas, en 2023 el incremento fue de 7.188 personas, lo que representa una diferencia de 1.709 afiliados menos.¹⁶⁰

Gráfico 33. Variación en la afiliación a la Seguridad Social en la ciudad de Valencia, 2019 - 2023

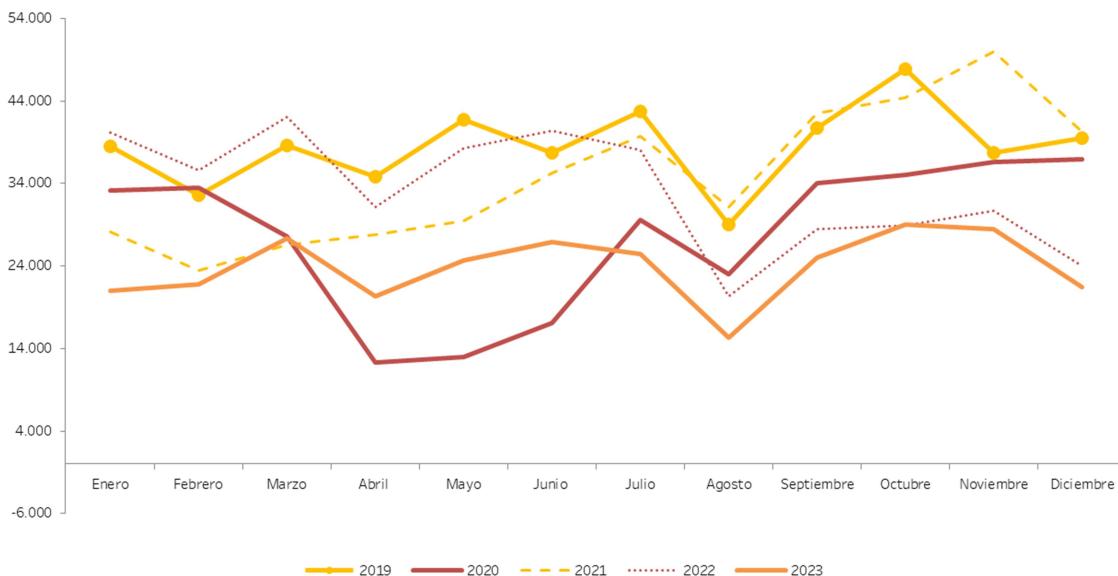


Fuente: Elaboración propia; Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia

En lo que se refiere a la contratación, tras la caída que se produjo en el último trimestre de 2019 y en la primera mitad de 2020, esta se fue recuperando a buen ritmo a lo largo de ese mismo año y en 2021, aunque desde entonces se ha desacelerado, alcanzando en 2023 la cifra más baja de nuevos contratos registrados de los últimos años.¹⁶¹

¹⁶⁰ Ibíd

¹⁶¹ Ayuntamiento de Valencia, *Panel de Seguimiento Económico y Social - Agosto 2024*.

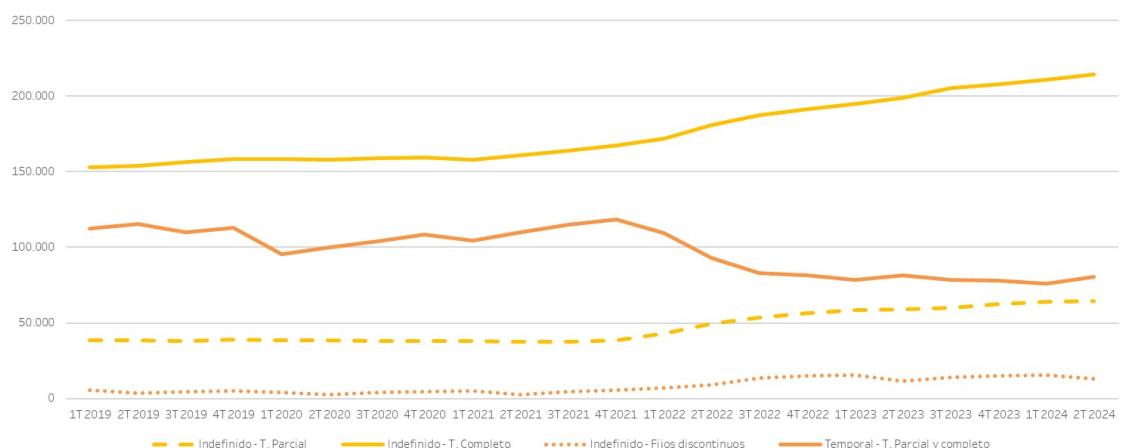
Gráfico 34. Contratos registrados en la ciudad de Valencia, mensual, 2019 - 2023

Fuente: Elaboración propia; Panel de seguimiento económico y social. Ayuntamiento de Valencia

Tal como se ha señalado anteriormente, la aprobación de la nueva reforma laboral comportó un aumento de la estabilidad a través de la contratación indefinida. No obstante, no es sinónimo de mayor estabilidad en el empleo o mayor calidad en la contratación. De hecho, ha generado dos tendencias preocupantes. Por un lado, el aumento de los contratos fijos discontinuos, un tipo de contrato que antes de la entrada en vigor de la reforma laboral era muy poco común, y, por el otro, el de la parcialidad en la contratación indefinida como sustituto a los contratos temporales.¹⁶²

Gráfico 35. Afiliaciones a la Seguridad Social según tipo de contrato y jornada, trimestral, 2019 - 2024

¹⁶² IVE, *Estadística de trabajadores afiliados a la Seguridad Social*.



Fuente: Elaboración propia; Estadística de trabajadores afiliados a la Seguridad Social. IVE

Si ponemos el foco en la evolución del empleo por sectores, en los últimos años los servicios han adquirido un peso todavía mayor sobre el número de contrataciones, pasando de dar trabajo al 81,8% de media en 2019 al 82,4% en 2023. La construcción también ha aumentado su aportación al empleo. Ha pasado de representar el 4,8% de la población ocupada a representar el 6,2%. Mientras que tanto la agricultura como en especial la industria han perdido peso. La industria pasó de representar el 12,3% de la población ocupada en 2019 en la ciudad de Valencia a representar el 10,7% en 2023. En el último año los nuevos contratos en los servicios han superado sistemáticamente el 84% de todos los contratos registrados en el mes correspondiente.¹⁶³

Gráfico 36. Población ocupada según sector económico, media anual, 2019 - 2023

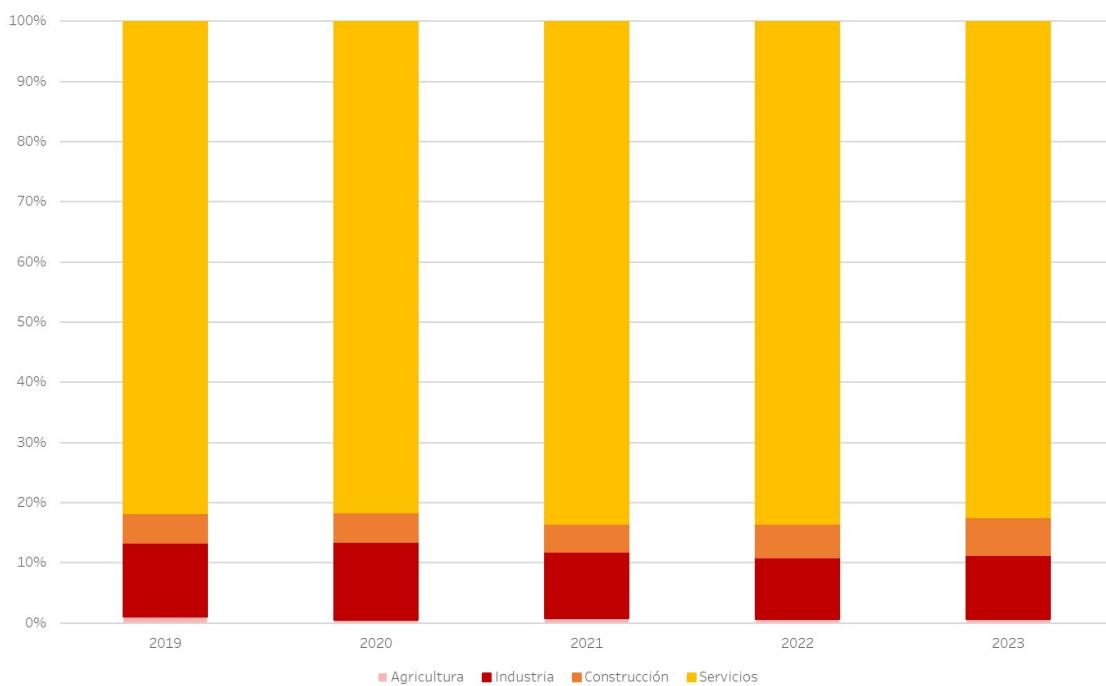
¹⁶³ Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia, *Mercado laboral 2023*.

Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia, *Mercado laboral 2022*.

Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia, *Mercado laboral 2021*.

Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia, *Mercado laboral 2020*.

Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia, *Mercado laboral 2019*.



Fuente: Elaboración propia; Oficina Estadística del Ayuntamiento de Valencia

En lo que llevamos de 2024, se observa una mejora en el mercado laboral de la ciudad de Valencia. En los primeros ocho meses del año, el número de personas desocupadas ha disminuido, pasando de 47.746 en enero a 46.435 en agosto.¹⁶⁴ La tasa de paro en Valencia se ha mantenido por debajo de la media española, aunque la diferencia se ha ido estrechando. En el mes de agosto ésta se situó en el 9,41%, un 9,88% inferior a la tasa registrada dos años antes, en agosto de 2022. La reducción del desempleo ha sido más significativa en los menores de 30 años y en el grupo de edad entre 30 y 44 años.¹⁶⁵

En cuanto a la contratación, la evolución de los contratos ha fluctuado de forma más significativa. Aunque la contratación registró un crecimiento notable en mayo (del 12,7%) y julio (del 5,2), en el mes de agosto se produjo una fuerte caída del 36,9% (aunque si comparamos el comportamiento de agosto de 2024 con el de agosto de

¹⁶⁴ Ayuntamiento de Valencia, *Panell d'indicadors de conjuntura de la ciutat de València*.

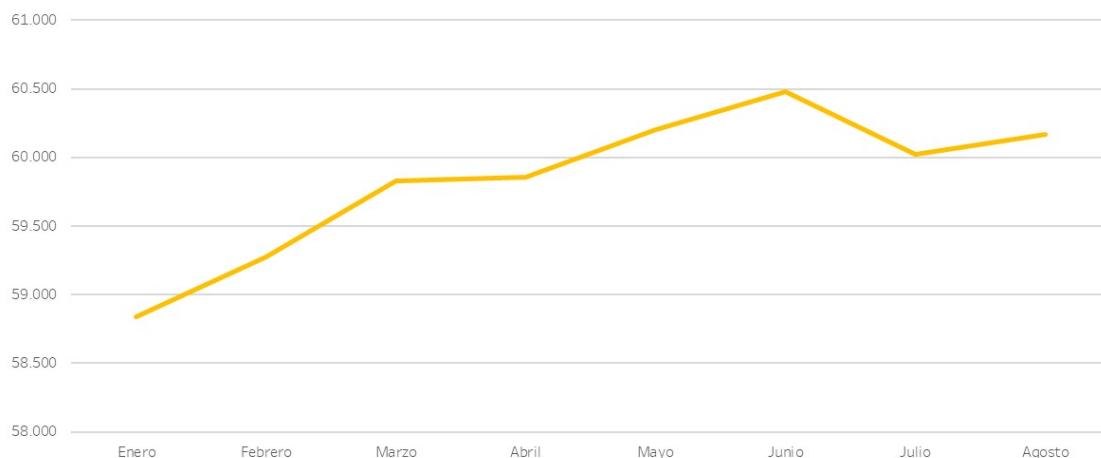
¹⁶⁵ Fundació València Activa. (2024). *Informe de mercado laboral: Movimiento laboral en la ciudad de Valencia - Agosto 2024*. [No publicado] Observatori Socioeconòmic d'Ocupació i Formació de la Ciutat de València.

2023, la contratación aumentó en un 6,9%).¹⁶⁶

La afiliación a la Seguridad Social muestra una evolución positiva en términos generales. Los afiliados han crecido de manera sostenida hasta junio, mes en el que se alcanzó un máximo de 454.192 afiliados, el más elevado desde enero de 2006. Esta cifra representa un incremento del 19,9% respecto a junio de 2019 y del 5,6% respecto al mismo período del año anterior. En julio y agosto se observa una ligera caída.¹⁶⁷

Los trabajadores autónomos también han experimentado un crecimiento continuo, con la excepción de julio, mes en el que disminuyeron. No obstante, en agosto de este año habría un 3,9% más de autónomos que en el mismo mes del año anterior.¹⁶⁸

Gráfico 37. Evolución de los afiliados autónomos en la ciudad de Valencia, enero 2024 - agosto 2024



Fuente: Elaboración propia; Estadística de trabajadores afiliados a la Seguridad Social. IVE

En cuanto a la tendencia mencionada sobre el aumento de contratos fijos discontinuos e indefinidos a tiempo parcial, no ha cambiado, de forma que en el segundo trimestre de este año 2024, de todos los nuevos contratos indefinidos, el

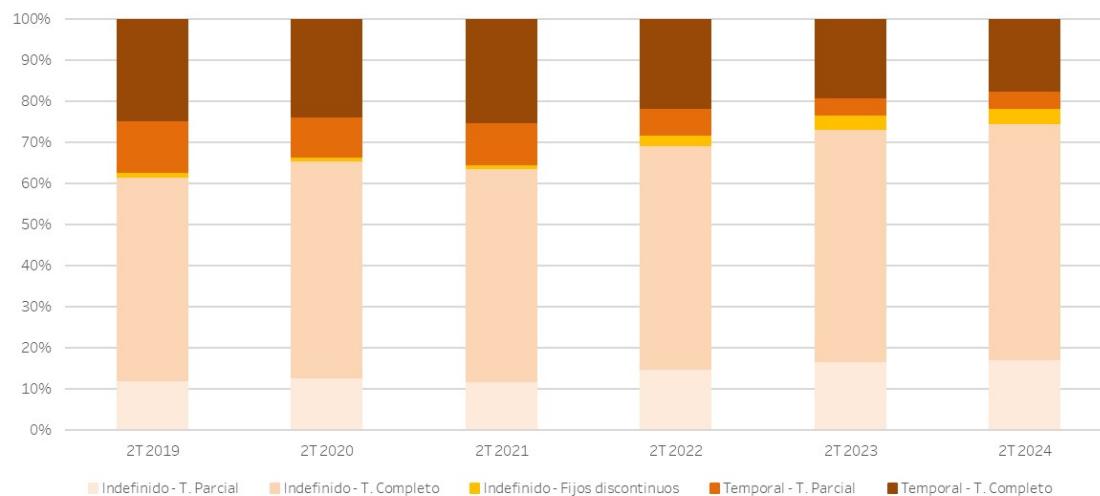
¹⁶⁶ Ayuntamiento de Valencia, *Panell d'indicadors de conjuntura de la ciutat de València*.

¹⁶⁷ Ibíd

¹⁶⁸ Ibíd

4,56% fueron fijos discontinuos, una cifra que no llegaba al 2% en el segundo trimestre de 2019, y que fue del 4,35% en el mismo período de 2023.¹⁶⁹

Gráfico 38. Afiliaciones a la Seguridad Social por tipo de contrato y jornada, segundo trimestre, segundo trimestre 2019 - segundo trimestre 2024



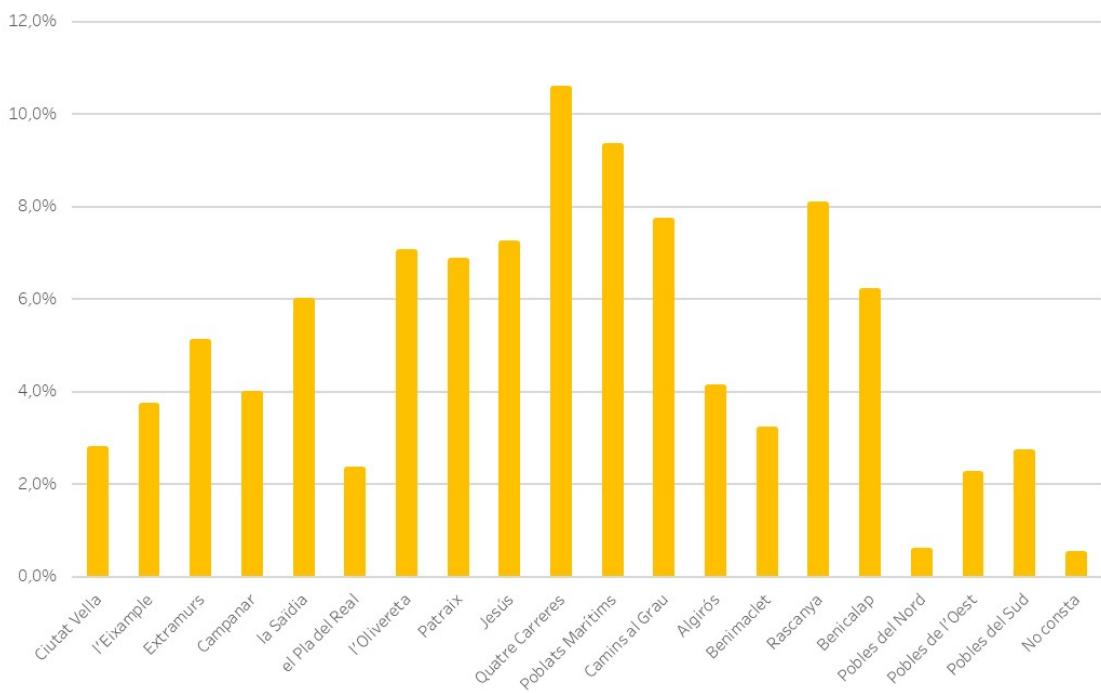
Fuente: Elaboración propia; Estadística de trabajadores afiliados a la Seguridad Social. IVE

Por último, en la distribución por distritos, aquellos que tienen mayor peso en el número de personas paradas registradas en la ciudad en agosto de 2024 son los de Quatre Carreres (10,6%), Poblats Marítims (9,3%), Rascanya (8,1%) y Camins al Grau (7,7%), y también mayor proporción de parados de larga duración.¹⁷⁰

Gráfico 39. Paro registrado por distritos de la ciudad de Valencia, porcentaje, agosto 2024

¹⁶⁹ IVE, *Estadística de trabajadores afiliados a la Seguridad Social*.

¹⁷⁰ Ibíd



Fuente: Elaboración propia; Panel de seguimiento económico y social. Ayuntamiento de Valencia

No obstante, si atendemos a la evolución interanual, Rascanya y Ciutat Vella son los distritos en los que menos se redujo el número de desocupados en agosto de 2024 respecto al mismo período del año anterior, mientras que en Pobles del Nord es donde tuvo lugar una reducción más fuerte.¹⁷¹

Gráfico 40. Variación interanual del número de parados por distritos, agosto 2024

¹⁷¹ Ibíd



Fuente: Elaboración propia; Panel de seguimiento económico y social. Ayuntamiento de Valencia

4.2. Análisis del impacto de la riada del 29 de octubre de 2024 en la economía, el tejido empresarial y el mercado laboral valenciano

El 29 de octubre de 2024, la Comunidad Valenciana sufrió lluvias torrenciales e inundaciones masivas que afectaron a más de 87 municipios de la región, con Valencia como una de las zonas más perjudicadas. La ciudad y sus áreas industriales sufrieron daños significativos en infraestructuras, viviendas y polígonos industriales, lo que resultó en interrupciones graves de la actividad económica, paralización de servicios esenciales y un impacto laboral notable.

➤ El impacto de la riada en números

Según BBVA Research¹⁷², el gasto presencial total realizado en la provincia de Valencia retrocedió un 14% interanual (en un municipio altamente afectado llegó a

¹⁷² Cardoso, M. A. (2024, 25 de noviembre). España | El impacto de la DANA en tiempo real con Big Data. BBVA Research. <https://www.bbvarseach.com/publicaciones/espana-el-impacto-de-la-dana-en-tiempo-real-con-big-data/>

caer entre un 80% y un 100%)¹⁷³ en la semana que finalizó el 3 de noviembre de 2024, reflejando una disminución significativa en el consumo local. Esta caída, aunque notable, es menos pronunciada que la observada durante la pandemia de COVID-19, cuando el gasto semanal con tarjetas en España se estabilizó en torno al -60% interanual¹⁷⁴. A diferencia de la pandemia, cuando los efectos sobre el consumo se alargaron en el tiempo, no ocurrió lo mismo con el consumo en la provincia de Valencia: cinco semanas después de la llegada de la riada, por ejemplo, este había aumentado un 12,3% interanual¹⁷⁵.

La población más afectada por la riada del 29 de octubre ha sido de casi medio millón de habitantes, lo que supone el 18,2% del total de habitantes de la provincia. El Banco de España¹⁷⁶ estimó que el impacto macroeconómico sería de 0,2 puntos porcentuales en la tasa de crecimiento trimestral del PIB nacional.

Si se valora el stock de riqueza afectado, la Cámara de Comercio estima que el impacto total asciende a 21.819 millones de euros, lo que supone el 32% del PIB provincial. En las zonas más afectadas (la llamada zona 0), el coste es de 13.308 millones de euros. En total, el número de empleos afectados de manera directa e indirecta asciende a 264.833. Estos efectos se suman al daño generalizado en infraestructuras críticas, como carreteras y redes de suministro eléctrico, que necesitarán una inversión de más de 7.000 millones de euros para ser restauradas.

¹⁷³ En municipios altamente afectados, como Paiporta, el consumo cayó entre un 80 y un 100%.

¹⁷⁴ Carvalho et al. (2020, 15 de abril). España | Efectos de la COVID-19 sobre el consumo a través de las operaciones con tarjeta. BBVA Research. https://www.google.com/url?q=https://www.bbvareresearch.com/publicaciones/espana-efectos-de-la-covid-19-sobre-el-consumo-a-traves-de-las-operaciones-con-tarjeta/?utm_source%3Dchatgpt.com&sa=D&source=docs&ust=1734418073028907&usg=AOvVaw0xwrrAFVRKiAa2P1UvQnxK

¹⁷⁵ BBVA Research. (2024). *DANA en la Comunidad Valenciana: Seguimiento en tiempo real del impacto económico*. BBVA Research. <https://www.bbvareresearch.com/wp-content/uploads/2024/12/13Dic24-DANA-VALENCIA -Seguimiento-en-tiempo-real-del-impacto.pdf>

¹⁷⁶ Banco de España. (2024). *Evaluación de los efectos de la DANA en el sistema financiero y la economía. La visión desde un Banco Central*. Banco de España. <https://www.bde.es/f/webbe/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/Gobernador/Arce/IIPP-2024-11-20-escriva-es-or.pdf>

En la industria, la Cámara de Comercio de Valencia¹⁷⁷ calcula que casi la mitad de las empresas industriales de la provincia de Valencia (el 45%) habrían sufrido algún tipo de daño provocado por la riada del 29 de octubre. De esas, el 81% son microempresas con una facturación inferior a los 2 millones de euros.

Entre las zonas más afectadas destacan los polígonos de Quart de Poblet y Riba-roja de Turia, que sufrieron daños en maquinaria, materias primas y productos terminados. Junto con la industria metálica y la maquinaria, el sector agroalimentario ha sido el otro gran afectado, por la destrucción sufrida en los cultivos. Además, las interrupciones en las cadenas de suministro, provocadas por los daños en carreteras y puertos, han elevado sus costes operativos.

La Cámara ha cifrado el daño económico directo de la riada en 4.503,4 millones de euros que, teniendo en cuenta la construcción y el sector logístico, ascenderían a 10.506,6 millones.

Para dimensionar la magnitud de las consecuencias provocadas por la riada del 29 de octubre, tres semanas después de lo sucedido, el Consorcio de Compensación de Seguros había registrado más del doble de reclamaciones que en las inundaciones de septiembre de 2019, cuando los daños causados tuvieron un valor aproximado de 479,6 millones de euros.

En términos laborales, las estimaciones de la Cámara de Comercio apuntan en torno a 76.443 empleos industriales podrían verse comprometidos, esto es, que están en riesgo de perderse total o parcialmente. 32.000 de ellos en los municipios más perjudicados.

Muchas empresas han recurrido a expedientes de regulación temporal de empleo

¹⁷⁷ Cámara de Valencia. (2024). *Informe de daños en la industria de los 87 municipios afectados por la DANA*. Cámara de Valencia. <https://www.camaravalencia.com/wp-content/uploads/2024/11/Informe-danos-ocasionados-por-la-DANA-en-la-industria-de-la-zona-afectada.pdf>

(ERTE) para evitar despidos definitivos, pero la incertidumbre y la precariedad siguen siendo un desafío para el mercado laboral. En las primeras semanas se han contabilizado hasta 19.846 personas en ERTE, lo que supone el 1,9% del empleo de la provincia de Valencia. Según datos de la Seguridad Social, el total de trabajadores en ERTE durante el mes de abril de 2020, es decir, asociados a la pandemia, fue de 191.544¹⁷⁸.

La respuesta de las administraciones

Las diferentes administraciones públicas implicadas han respondido con un conjunto de medidas económicas orientadas a mitigar los daños y favorecer la recuperación de las zonas afectadas. Estas se dividen en las siguientes categorías:

Ayudas directas. Destinadas a la rehabilitación de edificios, la reposición de bienes esenciales, la reparación de maquinaria dañada y la renovación de vehículos afectados.

Líneas de avales y crédito. Programas específicos para proporcionar liquidez a personas, autónomos y empresas, facilitando la recuperación de sus actividades económicas.

Exenciones y reducciones fiscales. Diseñadas para aliviar la carga impositiva de los afectados, con beneficios aplicados a impuestos como el Impuesto sobre Bienes Inmuebles (IBI), el Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE), el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y el Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA).

Otras medidas de apoyo incluyen la flexibilización de contratos de suministro de energía, incentivos para la promoción del comercio internacional y acciones específicas para sectores clave, como el industrial, el agrícola y el turístico.

¹⁷⁸ Seguridad Social. (2024). *Estadística de afiliados en ERTEs por provincia y tipo de ERTE* [Base de datos]. [https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20ERTE/Afiliados%20en%20ERTE_Afiliados%20en%20ERTE%20vinculados%20al%20COVID-19%20\(Marzo%202020-Octubre%202021\)/08.%20Afiliados%20en%20ERTEs%20por%20tipo%20de%20ERTE%20y%20provincia-CCAA.px/](https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20ERTE/Afiliados%20en%20ERTE_Afiliados%20en%20ERTE%20vinculados%20al%20COVID-19%20(Marzo%202020-Octubre%202021)/08.%20Afiliados%20en%20ERTEs%20por%20tipo%20de%20ERTE%20y%20provincia-CCAA.px/)

La urgencia asociada a la recuperación

El impacto sobre el empleo ha sido significativo, con miles de trabajadores afectados por ERTEs en sectores clave como la industria y el turismo. El desafío radica en evitar que estas medidas temporales se transformen en despidos definitivos, preservando el tejido laboral mientras se fomenta la creación de nuevos empleos en sectores emergentes.

Las microempresas y pequeños negocios, que representan la mayor parte del tejido económico valenciano, son especialmente vulnerables y tienen menos capacidad para absorber los costos de la reconstrucción. Sin una estrategia específica para apoyarlas, existe el riesgo de una recuperación desigual que agrave las brechas económicas existentes.

Más allá del ámbito económico, la riada del 29 de octubre de 2025 ha afectado directamente a comunidades vulnerables, dejando a muchas familias sin hogar y alterando el acceso a servicios básicos. Esto pone presión sobre los servicios sociales municipales y requiere un enfoque coordinado entre administraciones.

Es muy importante que se realice un análisis detallado de la viabilidad de las empresas afectadas para que no se encuentren en “trampa de las ayudas”. La gran mayoría de ayudas a empresas son préstamos con tipos bajos durante un periodo limitado¹⁷⁹, y puede darse el caso de que esos préstamos se conviertan en fallidos o imposibles de pagar cuando vengan. De la misma manera, es importante que se analice adecuadamente la idoneidad de acudir a mecanismos como los ERTE o los préstamos ante aquellas empresas que tuvieran dificultades de capital circulante antes de la tragedia. La cooperación de las autoridades y los servicios públicos debe servir también para reconocer aquellos proyectos empresariales con riesgo de cerrar incluso con esas ayudas, y otros que podrían zombificarse y convertirse en empresas

¹⁷⁹ Gobierno de España. (2024, 7 noviembre). Ayudas a empresas y pymes para 2024. *La Moncloa*. <https://www.lamoncloa.gob.es/info-dana/paginas/2024/071124-ayudas-empresas-pymes.aspx>

que no puedan pagar sus compromisos financieros con beneficios operativos.

El proceso de ayudas directas es suficientemente claro y detallado, pero cabe recordar también que los apoyos fiscales son fundamentalmente retrasos en el proceso de recaudación. Es extremadamente importante, por lo tanto, ayudar a las empresas a hacer un análisis detallado de flujos de caja post-reconstrucción para que no se genere un problema de acumulación de compromisos de pago financieros y tributarios que ponga al negocio en peligro tras el periodo de ayudas.

La inmensa mayoría de las empresas afectadas son microempresas y su gran debilidad estructural es el capital circulante. Por ello, se debe acompañar a los sectores tanto en el proceso de solicitud de ayudas como en el desafortunado evento si tienen que cesar actividad y despedir a los empleados por insuficiencia de capacidad de financiar el capital circulante a medio plazo.

En este contexto, la colaboración entre los sectores público y privado será clave para acelerar la recuperación económica y social de Valencia. La modernización de infraestructuras y la promoción de empleos deben ser prioridades estratégicas para garantizar que la región esté mejor preparada ante futuros eventos de un calibre similar.

4.3. DAFO de la evolución económica, el modelo productivo y el mercado laboral de la ciudad de Valencia

En base al análisis expuesto en los apartados 4.1. y 4.2., se han identificado las siguientes debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades que aduce la economía y el mercado laboral de la ciudad de Valencia:

Dimensión interna	
DEBILIDADES	FORTALEZAS

<ul style="list-style-type: none">● Envejecimiento de la población que puede limitar el dinamismo del mercado● Dependencia de la inmigración para el crecimiento poblacional● La economía valenciana cada vez depende más de los servicios y el comercio, que son altamente vulnerables a factores externos y coyunturales, como fenómenos climáticos extremos o fluctuaciones en la demanda global● Los contratos a jornada parcial y fijo discontinuos han aumentado, lo que enmascara la supuesta estabilidad que ha generado la reducción de la temporalidad e indica inseguridad laboral y precarización del empleo● Las agencias de empleo públicas no suelen ser el principal canal por el que las personas encuentran empleo● La riada ha provocado daños significativos en elementos fundamentales del tejido productivo (infraestructuras críticas, redes de transporte y sistemas logísticos) que costará	<ul style="list-style-type: none">● La población de Valencia ha crecido, alcanzando más de 830.000 habitantes en 2024, lo que proporciona un mercado laboral en expansión● Un 70% de los jóvenes de 25 a 34 años posee formación académica alta, lo que aumenta la calidad del capital humano disponible● El superávit en el presupuesto municipal y la reducción de la deuda pública reflejan una situación financiera más saludable● La colaboración con empresas y entidades privadas es cada vez mayor● El mercado de trabajo está teniendo una buena evolución, con una disminución importante de la tasa de desempleo● La actividad emprendedora se ha mostrado relativamente estable
---	--

reconstruir	
Dimensión externa	
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ● Incertidumbre económica global ● Competencia con otras grandes ciudades (Madrid o Barcelona, por ejemplo) para la atracción de inversiones y atracción y retención de talento ● Aumento de las cuotas de autónomos ● Impacto de la reforma laboral en la proliferación de contratos fijos discontinuos e indefinidos a tiempo parcial con condiciones más precarias para los empleados ● Desafíos en la captación y retención del talento (aumento expectativas de los empleados respecto a flexibilidad laboral y salario emocional, por ejemplo) ● Crecimiento desigual en la recuperación post-riada, con algunas áreas o sectores rezagados y mayor riesgo de exclusión 	<ul style="list-style-type: none"> ● Recuperación económica ● Aumento significativo en el turismo, lo que puede crear más empleos en sectores relacionados como la hostelería y servicios ● Crecimiento del ecosistema <i>startup</i> y, en especial, del número y la financiación de las <i>startups</i> aumenta las posibilidades de inversión y también de diversificar el mercado laboral ● La necesidad de adaptación a nuevas competencias puede impulsar el surgimiento de iniciativas privadas de capacitación y formación ● Recuperación económica tras la riada, con oportunidades en la reconstrucción de infraestructuras críticas y renovación del tejido productivo afectado

5. ANÁLISIS DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO, FORMACIÓN Y APOYO AL EMPRENDIMIENTO DE LA CIUDAD DE VALENCIA

El actual gobierno de Valencia está estructurado en la alcaldía y 10 grandes áreas. La propuesta, diseño y ejecución de los programas dirigidos al fomento de la empleabilidad, la formación y el apoyo al emprendimiento se llevan a cabo desde el Área de Empleo, Formación y Emprendimiento del Ayuntamiento y, en concreto, desde los Servicios de Empleo y Formación, y el Servicio de Emprendimiento e Innovación Económica.

Durante el periodo de vigencia del anterior Plan Estratégico, las acciones públicas en materia de políticas activas de empleo han sido desarrolladas por los citados servicios junto con la Fundación València Activa del Pacto para el Empleo de la Ciudad de Valencia, entidad dependiente del Ayuntamiento de Valencia y configurada como ente instrumental de los sucesivos acuerdos territoriales por la Corporación para el fomento de la participación y la colaboración en los programas dirigidos a la mejora de la empleabilidad.

A continuación, se revisarán las líneas básicas de actuación ejecutadas desde cada una de estas tres entidades.

5.1. Programas desarrollados por el Servicio de Empleo y Formación del Ayuntamiento¹⁸⁰

El Servicio de Empleo y Formación ha desarrollado durante este último cuatrienio sus competencias en dos ejes principales: Formación y Políticas de Fomento del Empleo.

¹⁸⁰ La información sobre los programas que se describen en este apartado ha sido facilitada por el Servicio de Empleo y Formación del Ayuntamiento de Valencia.

1) Respecto la formación, es la herramienta esencial para favorecer la inserción laboral facilitando la incorporación al mercado laboral de aquellas personas con mayores dificultades de acceso, plasmando, conforme a las directrices de los Servicios Públicos de Empleo Estatal y Autonómico, las líneas de formación profesional a incentivar atendiendo a las necesidades actuales y previsiones futuras de mercado laboral.

Con tres Centros Municipales de Ocupación y Formación (CMOFs) (Leones, Maguncia y Emilio Baró), se ha desarrollado una oferta diversa de formación, financiada con fondos propios o de otras AAPP, dirigidas a cubrir las diferentes líneas de trabajo:

- Programas de formación dirigidos a la obtención de certificados profesionales, que capacitan a los desempleados que los realicen que disponen de las capacitaciones profesionales oficialmente reconocidas para el ejercicio de determinados puestos de trabajo. En sus diversas modalidades (contratos mixtos empleo y formación cofinanciados con LABORA), de obtención formación ocupacional, programas financiados con Fondos Europeos a través de líneas de subvención del Gobierno de España.
- Además de los programas formativos que ofrece directamente el Ayuntamiento, también se han iniciado nuevas líneas de trabajo mediante contratos licitados, impulsando la colaboración público-privada con empresas para la impartición de cursos de formación, con el objetivo de ampliar la cartera de oferta formativa de certificados profesionales ofertados a la población desempleada.
- Todas estas acciones formativas garantizan su calidad y eficacia atendiendo a su validación, tanto respecto a las materias a ofertar como de las instalaciones utilizadas, debidamente homologadas por parte de los Servicios Públicos de Empleo (LABORA, SEPE), conforme a los estudios de necesidades formativas detectadas en el mercado laboral (bien en cada

convocatoria, bien en los diferentes estudios de carácter anual publicados por diversas instituciones públicas).

- Centenares de personas en busca de empleo, pertenecientes en la mayoría de los casos a los colectivos reconocidos legalmente de difícil inserción, han participado en dichos programas, en muchas ocasiones beneficiándose de alguna modalidad contractual o sistema de becas).

➤ Formación no formal

Detectadas desde hace años lagunas formativas importantes referidas bien a habilidades básicas sociales y profesionales, bien a materias de carácter profesional transversal, se ha realizado un esfuerzo constante para facilitar el acceso de los demandantes de empleo a dichos conocimientos.

- Ofrece talleres y cursos no formales dirigidos a la obtención de competencias técnicas, digitales o lingüísticas, y a grupos especialmente vulnerables como los mayores de 55 años o los jóvenes, en modalidad presencial y en línea, a través de la subcontratación de empresas privadas. Se imparte y gestiona, así mismo, cursos mediante la metodología MOOC, también a través de la subcontratación con empresas privadas. Este sistema de gestión facilita la adaptabilidad de la oferta formativa municipal a los cambios detectados en el mercado laboral.
- A su vez, se ha creado, durante los dos últimos años, un Centro de capacitación digital en los CMOFs Emilio Baró y Leones en el marco de la Red estatal de centros de capacitación digital y subvencionado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, desde el que proporciona un modelo de 30 horas de formación dirigida a capacitar digitalmente a los ciudadanos, con gran éxito de participación y aprovechamiento.
- El Servicio de Empleo y Formación del Ayuntamiento concede ayudas económicas para la obtención de certificados de competencia lingüística en

varios idiomas, abonando el coste de las tasas de exámenes, en el caso de superar las respectivas pruebas. Durante estos últimos cuatro años el grado de aceptación de este programa ha triplicado en número de beneficiarios ascendiendo en la última edición a la cantidad de 800 solicitudes correspondientes a 7 idiomas: inglés, francés, italiano, alemán, portugués, chino y valenciano.¹⁸¹

2) Fomento del Empleo.

Dentro de las políticas activas de empleo los programas con una incidencia más directa en el mercado laboral y en los demandantes de empleo, son aquellas líneas se contratación directa financiadas con fondos públicos, que obviamente deben ir dirigidos a aquella población desempleada con mayor dificultad de acceso y en situación socio económica de mayor precariedad. El objetivo es facilitar oportunidades a los colectivos con mayor grado de exclusión del mercado laboral y con menor capacidad de reciclaje profesional, conceder ayudas y opciones de reincorporación o de transición, por primera vez, al mundo laboral.

En ese sentido el esfuerzo del Ayuntamiento de Valencia ha sido constante financiando directamente con fondos propios los Planes de Empleo Municipales mediante contratos de forma temporal y a jornada completa, en apoyo a los servicios prestados a los vecinos de la Ciudad, por el propio Ayuntamiento, estableciéndose una media de más de 240 contrataciones anuales.

A su vez el Ayuntamiento ha participado en programas cofinanciados por la administración autonómica o el Gobierno de España cofinanciando la contratación de personas desempleadas pertenecientes a determinados colectivos específicos calificados de difícil inserción, o recientemente en apoyo a

¹⁸¹ Ayuntamiento de Valencia. (2024, 13 de agosto). El Ayuntamiento recibe 590 solicitudes de ayudas para las tasas de exámenes de idiomas. En el año 2025 han ascendido a casi 800. *Ayuntamiento de Valencia.* <https://www.valencia.es/cas/actualidad/-/content/ayudas-tasas-ex%C3%A1menes-de-idiomas>

las labores de rehabilitación de servicios e instalaciones públicas de las pedanías afectadas por la riada de octubre del 2024. Estos programas obviamente no dependen en su periodicidad y cuantificación de la Corporación al proceder de fuentes supramunicipales de financiación, aunque el Ayuntamiento siempre contempla aportación municipal para su cofinanciación.

➤ Convenios

Además, el Servicio de Empleo y Formación cuenta con un convenio con la Fundación de Hostelería de la Comunidad Valenciana para la impartición de cursos de formación a entidades y asociaciones sin ánimo de lucro. Así como un convenio con la Universidad de Valencia para facilitar el desarrollo del Grado en Ciencias Gastronómicas.

➤ Subvenciones

En el marco de la Estrategia Territorial de las políticas de empleo el Ayuntamiento de Valencia, a través de los Servicios de Empleo y Formación y del Servicio de Emprendimiento, forma parte de los pactos territoriales fomentados por la administración autonómica cuyo objetivo es sumar sinergias en la lucha contra el desempleo y coordinar las acciones en materia de formación, análisis y coordinación de acciones entre los distintos agentes sociales con mayor implicación (organizaciones sindicales y empresariales). Dentro de dicha estrategia se vienen otorgando subvenciones a organizaciones empresariales y sindicales para llevar a cabo acciones coordinadas de mejora de la empleabilidad en Valencia.

Y en cumplimiento de dichos pactos suscritos, la Fundación València Activa del Pacto para el Empleo de la Ciudad de Valencia (FCVPE), entidad dependiente del Ayuntamiento de Valencia, creada y configurada como ente instrumental de los mismos, ha sido financiada por ambos servicios municipales anualmente con cargo a los presupuestos municipales.

También se ha gestionado mediante convenio una subvención de 30.000 euros a la Universidad Politécnica de Valencia para sufragar la Cátedra Talent València UPV,

una cátedra dirigida a promover la empleabilidad de jóvenes a través de la formación y la captación de talento.

5.2. Programas desarrollados por el Servicio de Emprendimiento del Ayuntamiento¹⁸²

Las acciones de este Servicio se dirigen a apoyar la cultura emprendedora y fomentar la creación de nuevas empresas en la ciudad como apuesta estratégica para el desarrollo económico local y como vía para fijar el talento empresarial y emprendedor en Valencia.

Durante estos últimos cuatro años se han venido desarrollando un conjunto de líneas de actuación orientadas a promover y fortalecer el ecosistema emprendedor y generar sinergias entre los diferentes actores que lo conforman, facilitando la puesta en marcha de nuevos proyectos empresariales y su consolidación, además de adaptar programas específicos para contribuir a paliar las consecuencias económicas derivadas de la pandemia y la riada del 29 de octubre de 2024.

Las principales medidas que se han impulsado son:

- Asesoramiento individualizado para la creación y consolidación de empresas que permite a las personas emprendedoras transformar sus ideas en proyectos viables.
- Tramitación de altas de autónomos y constitución de sociedades, facilitando el acceso a la actividad económica de forma ágil y con acompañamiento técnico.
- Puesta a disposición de espacios para emprender que permiten el desarrollo inicial de los proyectos en un entorno favorable y compartido.
- Convocatorias de ayudas económicas orientadas a facilitar la puesta en

¹⁸² La información sobre los programas que se describen en este apartado ha sido facilitada por el Servicio de Emprendimiento del Ayuntamiento de Valencia.

marcha de los nuevos emprendedores y la consolidación de sus proyectos. Ayudas para sectores concretos como el formado por los artistas falleros y otros relacionados con fiestas tradicionales valencianas, sector de la agricultura y la ganadería.

- Convocatorias de ayudas destinadas a favorecer la contratación y creación de empleo.
- Ayudas paréntesis del Plan Resistir dirigidas a paliar las consecuencias derivadas de la pandemia sobre los sectores productivos dirigidas a autónomos y microempresas, entre las que destacan las ayudas al sector del taxi, sector de la cultura, sector de las ceremonias y sectores tradicionales, entre otros.
- Premios a emprendedores que reconocen y ponen en valor su trabajo en ámbitos que van más allá del propio interés económico contribuyendo a mejorar el entorno y redundando en el bienestar de los ciudadanos.
- Fomento de alianzas con entidades, instituciones públicas y privadas, universidades y agentes clave del ecosistema emprendedor.
- Convenios con Universidades para impulsar programas de actividades que fortalezcan el tejido emprendedor universitario, conectando a estudiantes, investigadores y emprendedores e implementando acciones estratégicas orientadas a la formación, investigación, transferencia y divulgación.
- Alianzas con entidades públicas y privadas con el objetivo de conectar el ecosistema emprendedor, startup, empresarial e inversor con las instituciones y sumar esfuerzos e iniciativas de los distintos agentes.
- Apoyo activo a foros, ferias, congresos y eventos relacionados con el emprendimiento y que atraen nuevas oportunidades de colaboración y desarrollo para las personas emprendedoras.
- Programa de asesoramiento para la transformación digital de la actividad comercial de pymes y autónomos en Valencia. Dirigido a impulsar la digitalización del comercio como elemento clave para mejorar la competitividad del sector y el fomento de la innovación comercial mediante la adaptación a los nuevos hábitos de consumo marcados por una sociedad

digitalizada.

- Medidas concretas para reactivar la actividad económica en las pedanías afectadas por la riada del 29 de octubre de 2024.

5.3 La Fundación. FCVPE

Hasta el año 2025 parte de las competencias relativas a las políticas activas de empleo de competencia municipal, estaban asignadas a la Fundación València Activa, la cual se creó con la finalidad de convertirse en un ente instrumental de los sucesivos pactos territoriales para el empleo firmados en la Ciudad de Valencia, a la vez que asumía competencias que hasta ese momento eran responsabilidad del propio Ayuntamiento tanto en orientación, intermediación, agencia de colocación así como diversas acciones en materia de formación y emprendimiento.

Durante la vigencia del Plan Estratégico 2021- 2024, la Fundación ha actuado en las siguientes líneas de trabajo.

- Inserción Laboral.

Dirigida a la realización de atenciones individualizadas y la ejecución de Itinerarios Personalizados de Inserción Sociolaboral (IPIS), tanto a las personas que decidían inscribirse en la agencia de colocación, como a través de programas financiados por la administración autonómica como el proyecto Barris per l'ocupació, o en colaboración con diversos servicios del Ayuntamiento de Valencia.

También se organizaron talleres grupales que han cubierto temas importantes para mejorar las competencias y habilidades de los demandantes de empleo en el proceso de búsqueda de trabajo. A su vez, se realizaron acciones grupales específicas en colaboración con diversos servicios municipales.

- Intermediación laboral

Además de la orientación laboral, València Activa proporcionó servicios dirigidos al fomento de la inserción laboral de los ciudadanos. Estos se han venido llevando a cabo por el personal de su Agencia de Empleo.

Se realizó una labor activa para captar demandantes de empleo que se ajusten a las necesidades empresariales y se ofreció orientación y formación a las personas desempleadas para ayudarles a mejorar sus habilidades y competencias. Además, se gestionaron las ofertas de empleo, conectando las candidaturas con oportunidades laborales que se ajustaran a sus perfiles. En lo que a la labor de captación se refiere, la Fundación participó en foros de empleo en colaboración con universidades y otras entidades.

Como forma de apoyar los servicios de intermediación laboral, la Fundación organizaba la Feria Valencia Emplea-València Activa anualmente. En su última edición ha contado con la participación de 102 empresas y 9.212 asistentes¹⁸³. Las empresas ofrecieron 475 ofertas a las que se enviaron un total de 30.820 candidaturas. Durante la feria, las empresas realizaron más de 4.000 entrevistas de trabajo. Además, los participantes pudieron asistir a una charla de presentación de los servicios de València Activa, 5 conferencias y 2 mesas redondas dirigidas a proporcionar información valiosa y consejos prácticos a los asistentes para mejorar sus posibilidades de encontrar empleo.

- Otras acciones.

Asimismo, la Fundación ha ejecutado diversos programas en materia de formación, convenios de colaboración con entidades privadas, acciones dirigidas al fomento del emprendimiento empresarial y elaboración de estadísticas, informes y memorias

¹⁸³ Según extraídos de las memorias de las actividades de FCVPE correspondientes a los años 2021, 2022 y 2023, el número de asistentes a la feria organizada en 2024 ha sido el más elevado por lo menos de los últimos años. Comparado con el año anterior, a la feria de 2024 asistieron un 35% de personas más.

sobre la situación socioeconómica de la Ciudad de Valencia a través del personal adscrito al Observatorio Socioeconómico de Empleo y Formación.

Por último, ha sido el ente encargado de solicitar y gestionar líneas de subvenciones de otras administraciones públicas, en especial en las áreas de inserción y prospección y de elaboración de estudios de diagnóstico territorial del mercado de trabajo y de Estrategia Territorial de la ciudad de Valencia.

5.4) Visión y retos que orientarán el próximo cuatrienio.

Dos acontecimientos han tenido lugar a mitad del año 2025 cuya influencia a la hora de elaborar este Plan Estratégico han sido relevantes.

El primero, de carácter organizativo, ha sido la adopción por el Ayuntamiento de Valencia de la decisión de proceder a extinguir y liquidar la Fundación València Activa del Pacto para el Empleo de la Ciudad de Valencia-CV.

Por acuerdo de la Junta municipal de fecha de 23 de mayo de 2025 se acordó proceder a comunicar al Patronato de la Fundación el inicio del proceso de extinción y liquidación de la misma. Todo ello dentro del marco de las políticas establecidas en diferentes normas estatales y autonómicas reguladoras de la simplificación administrativa, y ante la necesidad de revisar y racionalizar la estructura fundacional del Ayuntamiento de Valencia, en aras de mejorar la eficiencia administrativa y eliminar duplicidades.

En fecha 30 de junio de 2025 el Patronato de la referida Fundación acordó por unanimidad de sus miembros iniciar el citado proceso.

Por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de fecha 29 de septiembre se procedió a hacer efectivo dicho mandato.

Con la recuperación de las competencias de Orientación e Intermediación por parte de la corporación municipal, así como de las demás líneas de trabajo cogestionadas por la Fundación en materias tales como Formación y Emprendimiento y, coincidiendo con la presentación del presente Plan Estratégico, este el momento adecuado para que el Ayuntamiento de Valencia, a través de la Delegación de Empleo, Formación y Emprendimiento, proceda a valorar la aplicación de las políticas activas de empleo ejecutadas durante la vigencia del anterior Plan Estratégico, identificando sus logros y limitaciones, y defina así las estrategias generales que se llevarán a cabo en los próximos años.

El segundo acontecimiento, este de carácter normativo, es la aprobación del Real Decreto 633/2025 de 15 de julio por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028, que establece Objetivos Estratégicos, Objetivos Operativos e indicadores para su validación.

Dicho documento establece la primera planificación plurianual que se realiza en el marco de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, por lo que debe ser coherente con la consideración de las políticas activas de empleo como políticas públicas asociadas al ejercicio de derechos garantizados para los ciudadanos y las empresas.

Por otro lado, establece la evaluación de las estrategias, planes y medidas de política pública como un elemento esencial que acompaña todo su ciclo de vida y la puesta en marcha de las actuaciones derivadas de las mismas.

Por último, como novedad, se comprometen y concretan seis metas generales: la mejora de la empleabilidad; la mejora de la intermediación; el aumento de la cobertura en la atención a las personas perceptoras de prestaciones; la consolidación y mejora de la calidad de las redes de orientación profesional; el incremento de la participación en la formación; y, por último, el impulso y sistematización de la atención a las empresas.

Cabe recordar que la Ley 3/2023 de Empleo, de 28 de febrero, contiene, entre otros, un precepto relevante en el papel que los Ayuntamientos deben jugar en las políticas activas de empleo. Así el art. 7, relativo a la Dimensión autonómica y local de la política de empleo, recoge que:

“1. La política de empleo, en su diseño y modelo de gestión, deberá tener en cuenta su dimensión autonómica y local para ajustarla a las necesidades del territorio y de las personas y entidades usuarias de los servicios de empleo. En particular y sin perjuicio de facilitar e impulsar la movilidad geográfica, se favorecerán las iniciativas de generación de empleo en esos ámbitos y se garantizará la atención personalizada, especializada y continuada de las personas demandantes de los servicios y de las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los mismos.

3. Corresponde a las Corporaciones Locales, en el marco de sus competencias, la colaboración y cooperación con las demás administraciones para el logro de los objetivos del artículo 4 y demás contenidos en la legislación de referencia, siendo de especial relevancia el desarrollo de la dimensión local de la política de empleo.

Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, en ejecución de los servicios y programas de políticas activas de empleo, podrán establecer los mecanismos de colaboración oportunos con las entidades locales.”

Por otra parte, en las definiciones de la Ley, contenidas en el artículo 3, considera a las entidades locales como “colaboradores en materia de empleo”, estableciendo:

“Entidades colaboradoras: Personas físicas o jurídicas, privadas o públicas, que colaboran con los servicios públicos de empleo en la prestación de los servicios, tales como entidades locales, interlocutores sociales, organizaciones sin ánimo de lucro, agencias de colocación, centros y entidades de formación y demás organizaciones que asuman este papel”.

Por tanto, el problema a abordar en este Plan Estratégico, y primer reto de futuro, se circumscribe al modelo de agente colaborador que el Ayuntamiento de Valencia decida adoptar en materia de políticas activas de empleo, y que de forma realista

opere, dentro de sus limitaciones, como elemento dinamizador que facilite la inserción de personas desempleadas, respondiendo a las necesidades del mercado laboral.

El desarrollo de la dimensión local de la política de empleo abre la posibilidad de reforzar el funcionamiento acompañado de los cuatro pilares básicos de una política integral en materia de lucha contra el desempleo: orientación de las personas en busca de empleo, de una manera más o menos activa; intermediación como apoyo dinámico para conexión entre quienes demandan empleo y las ofertas existentes en el mercado laboral; prospección para determinar las necesidades de las empresas tanto desde el punto de vista profesional como de otras cualificaciones y habilidades necesarias, acompañada de políticas activas de fomento del emprendimiento y, por último, formación, como eje transversal que debe estar presente en todo el proceso de inserción.

Esta es la imprescindible conexión entre todas las funciones que se desarrollan en las políticas de empleo en el ámbito local. No hay empleo sin formación adecuada y orientación, no hay inserción y formación sin conocimiento de necesidades, no hay orientación ni intermediación sin personas ni empresas dispuestas a confiar en un servicio público de empleo.

El segundo reto de futuro es la redefinición de la labor de la agencia de colocación municipal. Existe la tendencia natural a asemejarse al modelo de oficina de los otros servicios públicos de empleo, en donde la incorporación de la población desempleada en gran medida viene determinada por la necesidad de su inscripción debido a las exigencias legales establecidas para la gestión de prestaciones públicas, y por tanto con una visión de amplio espectro. Esto hace que se resientan sus funciones de intermediación y prospección.

Este modelo tiende a priorizar la cantidad frente a la calidad de las inscripciones, considerando la calidad en función del mayor o menor grado de motivación

mostrado en la búsqueda activa de empleo por parte de quienes participan. Ello supone que, con unos recursos técnicos y humanos limitados, sea complejo obtener unos perfiles reales y actualizados de todas ellas, lo que redundaría en una cierta ineeficacia en los esfuerzos de orientación, intermediación y formación y en una pérdida de confianza de la población desempleada y de las empresas.

El objetivo último que se plantea es adoptar medidas que redimensionen la labor de orientación, intermediación, formación y fomento del empleo que permita obtener mejores resultados de empleabilidad e inserción laboral, que es obviamente el gran objetivo a conseguir.

Esta visión y los retos a desarrollar en los próximos cuatro años, se basan en unos principios inspiradores, que se fundamentan dentro del nuevo marco regulado por el Real Decreto 633/2025 de 15 de julio por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028, pero adaptados a la realidad de las políticas activas de empleo gestionadas por el Ayuntamiento de Valencia:

- 1) Eficacia y eficiencia en el diseño y ejecución de las políticas de empleo, así como en la prestación de los servicios de empleo a las personas demandantes y a las empresas. Implantar equipos multidisciplinares, aprovechando la red de centros municipales de Ocupación y Formación existentes, (CMOFs) reforzados con las instalaciones previamente cedidas a la extinta Fundación, más los de nueva creación (CMOFs Cabañal), para tejer una política integral de fomento del empleo, conectada “activamente” con la realidad social, educativa y empresarial de sus distritos, pero cohesionada a nivel de ciudad para asegurar el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles.
- 2) Redefinir las prioridades de las políticas activas de empleo realizadas por el Ayuntamiento de Valencia (en su conjunto), así como por otros agentes sociales públicos y privados, entidades sin ánimo de lucro y el componente empresarial, que deseen colaborar en dichas políticas. El eje preferente de

actuación ha de ser aquella población desempleada que hayan participado previamente en acciones promovidas por el Ayuntamiento (Formación, Planes de Empleo, etc.) y aquel tejido empresarial o social con el que se establezcan canales y mecanismos de colaboración singulares (convenios, cesión de instalaciones, programas específicos de formación, favorecer la realización de prácticas, etc.).

De esta manera se podrán aprovechar las sinergias generadas en todos los ámbitos municipales que desarrollan políticas que, de una u otra manera, van dirigidas a los ciudadanos con dificultad de inserción laboral. Por tanto, no solo estamos hablando de los programas promovidos por el Área de Empleo, Formación y Emprendimiento, sino también de otros servicios municipales tales como Juventud, Bienestar social, Oficina Municipal d'Atenció a la Discapacitat, Educación, Innovación, etc. Ello exigirá una cooperación que deberá plasmarse mediante diversos mecanismos de colaboración entre las diferentes Delegaciones que materialicen los programas específicos que no solo ayuden a los departamentos implicados en el cumplimiento de sus competencias, sino en especial a las personas usuarias de sus servicios.

- 3) Crear una política de empleo integral enfocada a personas y empresas. Como consecuencia lógica de lo anterior, supone protocolizar el sistema de inscripción en la agencia municipal de colocación y asegurar que por parte del Ayuntamiento se presta una cartera de determinados servicios indispensables que fortalezcan sus posibilidades de acceder al mercado de trabajo (basados en las Cartas de Servicios del Sistema Nacional de Empleo). Ello debe suponer la existencia de un “compromiso” entre las personas usuarias y la Agencia. Si por el Ayuntamiento se establece el objetivo de realizar itinerarios personalizados de inserción para cada persona inscrita, ello debe ir acompañado de una actitud activa (que no debe ser necesariamente aceptar una oferta de empleo cualquiera) pero que deberá plasmarse en otras acciones, como motivación en mejorar su formación,

adaptabilidad, o el aprovechamiento de los recursos de políticas públicas de empleo que se oferten y se ajusten a su realidad social y perfil socioeconómico. Y como contrapartida se deben fomentar cambios culturales en los modelos de captación y retención del talento por parte de las empresas.

Ello permitirá establecer un seguimiento de inserción personalizado, multidisciplinar, mensurable, revisable y ajustado a la pluralidad de circunstancias personales que lógicamente existen, y una labor más efectiva en la intermediación, hasta conseguir el objetivo deseado que es el acceso al mercado de trabajo.

4) Adaptación a la transformación productiva y a los procesos de transición.

La otra cara de la inserción es la problemática de las empresas a la hora de cubrir las vacantes existentes y la retención del talento. No corresponde al Ayuntamiento cubrir la totalidad de las demandas de formación profesional que puedan ser exigidas en un mercado laboral tan cambiante e influido por nuevos modelos tecnológicos, sociales y culturales. Corresponde a otros poderes públicos marcar las estrategias precisas. Pero sí pueden colaborar en facilitar candidaturas formadas en habilidades blandas y de carácter transversal, así como impulsar aquellos certificados profesionales no cubiertos por los sistemas públicos reglados ni privados de carácter profesional, fortaleciendo las acciones de prospección de necesidades del tejido productivo y la captación de ofertas de trabajo ajustadas a aquellos colectivos con los que trabaje.

5) Fomento del mercado laboral de calidad. Las acciones de formación proporcionadas a las personas demandantes de empleo han sido las que mayor impacto han tenido en la mejora de la empleabilidad. Por ello procede establecer herramientas de detección de perfiles profesionales por competencias que permita orientar a la población desempleada, para su recualificación, adecuando la oferta formativa a las necesidades del mercado

laboral y decidir el contenido, la forma y los canales más adecuados para incrementar su efectividad.

- 6) Elaboración de un nuevo diagnóstico territorial del mercado de trabajo y de Estrategia Territorial de la ciudad de Valencia.

Se obtendrá una perspectiva territorial: capital natural, recursos humanos, social y cultural y recursos territoriales y en la perspectiva laboral: población existente con relación al empleo, sistema productivo local, educación y oferta y demanda de cualificaciones, lo que debe convertirlo en el instrumento base imprescindible en donde apoyar las iniciativas municipales.

- 7) Por último, se pretende buscar sinergias para todo el ámbito de la ciudad. Es imprescindible una colaboración permanente entre todos los agentes implicados: distintas administraciones públicas, centros educativos, agentes económicos y sociales, fundaciones, colegios profesionales, etc. Del cumplimiento de esta estrategia, para la que ya existen estructuras de colaboración y en la que los Pactos Territoriales para el empleo ocupan un lugar clave, puede depender, en gran medida, el éxito de todas las enumeradas con anterioridad.

Por tanto es necesario fortalecer las líneas de acción conjuntas orientadas a objetivos específicos y mensurables.

Partiendo del presente análisis, de la visión, de los retos y de los principios inspiradores, se establecerán los ejes estratégicos, los objetivos perseguidos, las propuestas a adoptar, y los indicadores para su validación, que se concretarán en los apartados siguientes del presente Plan.

5.5. DAFO de los Servicios de Empleo, Formación y Emprendimiento de la ciudad de Valencia.

En base al análisis expuesto en los apartados 5.1., 5.2. y 5.3., se han identificado las siguientes debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades que aduce los servicios prestados en materia de empleo, formación y apoyo al emprendimiento por el Ayuntamiento de Valencia a través de sus diversos Servicios municipales:

Dimensión interna	
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos públicos limitados • Burocracia y procesos lentos • Rigidez y falta de adaptabilidad • Falta de una mayor adecuación de la oferta formativa y los servicios de ayuda a los emprendedores a la demanda del mercado laboral y las necesidades de los empresarios • Necesidad de que los servicios y programas proporcionados por el Ayuntamiento y la Fundación se conozcan y lleguen a su público objetivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Amplia red de oficinas y servicios de empleo distribuidas por la ciudad • Amplia variedad de programas formativos y de inserción laboral • Colaboración con organizaciones privadas en la formación y el emprendimiento • Disponibilidad de espacios de <i>cweworking</i> • Diálogo entre los principales agentes que intervienen en el mercado laboral • Alta satisfacción de los usuarios
Dimensión externa	
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Dependencia de fuentes de 	<ul style="list-style-type: none"> • Sector tecnológico privado muy

<p>financiación externas (europeas, estatales y regionales)</p> <ul style="list-style-type: none">• Competencia con plataformas del sector privado (i.e. LinkedIn, Infojobs) que hagan que los potenciales beneficiarios accedan a ellas en detrimento de los programas municipales• Expectativas de los ciudadanos no satisfechas• Cambios en materia legislativa que aumenten la carga de trabajo	<p>bien conectado</p> <ul style="list-style-type: none">• Posibilidad de cooperar con portales de empleo conocidos• Nuevas iniciativas y programas para la formación digital y el emprendimiento• Establecimiento de sinergias con otras grandes ciudades
---	---

6. EJES ESTRATÉGICO, OBJETIVOS Y PROPUESTAS DEL PLAN ESTRATÉGICO 2025-2028

A partir del análisis de los indicadores revisados, de los últimos estudios realizados por instituciones públicas y privadas, y el nuevo marco jurídico ya mencionado, se han identificado una serie de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades del mercado laboral de la ciudad de Valencia que son las que han permitido definir los seis ejes estratégicos en los que se deberá incidir en los próximos cuatro años. Dentro de cada eje estratégico se establecen varios objetivos y, por último, una serie de medidas concretas dirigidas a la consecución de dichos objetivos.

Eje 1. Fomento del Emprendimiento

Eje 2. Orientación

Eje 3. Formación

Eje 4. Intermediación laboral

Eje 5. Oportunidades de empleo

Eje 6. Reconstrucción del tejido productivo tras la riada del 29 de octubre de 2024

Eje 1: Emprendimiento

Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, consolidación de la actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

La actividad económica privada sustenta el crecimiento económico, las oportunidades y la prosperidad en una sociedad. En un contexto posterior a la riada del 29 de octubre, potenciar el emprendimiento es vital para reactivar la economía local, generar empleo, fomentar la innovación y fortalecer el tejido productivo, facilitando así una recuperación rápida y duradera en el tiempo.

Este eje se divide en tres objetivos:

Objetivo 1: Incentivar el autoempleo

Para alcanzar este objetivo se contempla:

- 1) Subvencionar gastos inherentes a la actividad de los nuevos autónomos: se establecerán líneas de ayuda para sufragar gastos que deban afrontar en el inicio de su actividad profesional.
- 2) Crear un programa de mentoría para autónomos: profesionales y empresarios del municipio y del resto de la región brindarán orientación, apoyo técnico durante su primer año de actividad facilitando su integración en el mercado.
- 3) Poner a disposición de los nuevos emprendedores espacios municipales para el desarrollo de su proyecto. Se cederán, de forma gratuita y temporal, con el fin de que puedan desarrollar su actividad económica en su fase inicial.

Objetivo 2: Mejorar la competitividad de los emprendedores

Para alcanzar este objetivo se contempla:

- 1) Impartir formación dirigida a capacitar a los emprendedores en competencias clave para afrontar con éxito las distintas etapas del desarrollo de su proyecto empresarial.
- 2) Fomentar networking a través de eventos periódicos con emprendedores que permitan el intercambio de experiencias y creación de sinergias.

Objetivo 3: Facilitar el acceso a la financiación a quienes quieren emprender.

Para alcanzar este objetivo se contempla:

- 1) Realización de talleres para dotar a los emprendedores de las herramientas necesarias para conseguir financiación.
- 2) Organización de eventos de “elevator pitch” ante inversores para facilitar la captación de fondos.

Eje 2. Orientación

Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

Este eje se divide en dos objetivos:

Objetivo 1. Mejorar la empleabilidad y promover la carrera profesional

Para alcanzar este objetivo se contempla:

1. Desarrollo de un Itinerario personalizado de inserción (IPI) de cada

persona demandante de empleo

2. Tutorización individual, asesoramiento continuado y atención personalizada

Objetivo 2. Facilitar la inserción laboral

Para alcanzar este objetivo se contempla:

- 1) Información y asesoramiento adicional sobre la situación del mercado de trabajo y políticas activas de empleo
- 2) Apoyo a la movilidad laboral, estableciendo un cauce permanente con la RED EURES

Eje 3. Formación

Comprende las actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas a la mejora de la cualificación de la población, mediante una formación que les permita adquirir competencias profesionales y facilitar su incorporación al mercado laboral. Reforzar y potenciar las oportunidades laborales de las personas en situación de desempleo es decisivo para mejorar las oportunidades de acceso al mercado laboral.

Objetivo 1. Promover la formación y cualificación de la población activa, desarrollando competencias adaptadas a las necesidades del tejido productivo de la ciudad, en el marco de una estrategia de formación a lo largo de la vida.

Para alcanzar este objetivo se contempla:

- 1) Desarrollar acciones de formación que promuevan la obtención de titulaciones oficiales en certificados de profesionalidad para facilitar el acceso al empleo o a formación de un nivel superior.
- 2) Ejecutar programas formativos en sectores clave para mejorar el nivel general de competencias de las personas demandantes de empleo, reducir su desajuste formativo y dotar de herramientas para potenciar sus recursos personales.
- 3) Promover acciones de cualificación en competencias transversales, habilidades blandas, competencias clave y capacidades digitales con el objetivo de mejorar el futuro profesional de las personas.
- 4) Acompañar en el procedimiento de acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral para el reconocimiento oficial de las unidades de competencia obtenidas por vías no formales.

Objetivo 2. Avanzar en la digitalización de los procesos y servicios de formación.

Para alcanzar este objetivo se contempla:

- 1) Fomentar la alfabetización digital como base transversal para cualquier itinerario formativo.
- 2) Incorporar plataformas de e-learning, recursos digitales y metodologías activas e innovadoras de aprendizaje.

Objetivo 3. Ampliar los recursos e infraestructuras destinados a la formación y al desarrollo de programas formativos.

Para alcanzar este objetivo se contempla:

- 1) Impulsar la descentralización de la formación, promoviendo la ejecución de los programas formativos en distintos barrios de la ciudad.
- 2) Ampliar y diversificar la oferta formativa, mediante el uso de espacios e instalaciones adecuadas a las demandas de los nuevos nichos de empleo y sectores emergentes.

Eje 4. Intermediación laboral

Comprende las actuaciones de identificación y gestión de ofertas de empleo
Facilitar información a las empresas y entidades empleadoras sobre posibles personas candidatas y apropiadas para sus necesidades.

Proporcionar información a la población activa sobre las ofertas de empleo disponibles o detectadas que sean más adecuadas a su perfil.

Este eje se divide en dos objetivos:

Objetivo 1: Prospección y Captación de ofertas de empleo

Para alcanzar este objetivo se contempla:

- 1) Obtener, identificar y actualizar información sobre las necesidades reales del tejido empresarial detectando las dificultades reales para cubrir las vacantes laborales existentes.

- 2) Establecer contacto estandarizado con las empresas para crear vínculos permanentes de colaboración a fin de que surjan ofertas de empleo
- 3) Captación de ofertas de empleo no gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo.

Objetivo 2: Gestión de ofertas de empleo

Para alcanzar este objetivo se contempla:

- 1) Elaboración de un protocolo de gestión de ofertas de empleo
- 2) Gestión de las ofertas de empleo y su casación con los demandantes de empleo registrados de acuerdo con su perfil profesional y, particularmente, con sus competencias profesionales.

Eje 5. Oportunidades de empleo

Comprende las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación y la creación de empleo, especialmente para aquellas personas que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la población joven y población desempleada de larga duración.

Este eje se divide en dos objetivos:

Objetivo 1: Paliar la falta de relevo generacional que constituye uno de los retos clave del mercado laboral en los próximos años.

Para alcanzar este objetivo se contempla:

- 1) Fomentar la orientación especializada a la población joven generando información y formación clave para su inserción laboral

Objetivo 2: Atención prioritaria a las personas más vulnerables

Establecimiento de coordinación con las medidas de protección y de intervención social

Para alcanzar este objetivo se contempla:

- 1) Incorporación de una cultura de comunicación continua y feedback con otros Servicios municipales, especialmente los Centros Municipales de Servicios Sociales.
- 2) Implementación de un seguimiento actualizado de las actuaciones realizadas en el marco de un protocolo de valoración del cumplimiento de los acuerdos realizados por la población demandante de empleo.

Objetivo 3. Impulso de planes municipales de contratación de transición laboral al mercado ordinario de trabajo.

Para alcanzar este objetivo se contempla:

- 1) Contratación municipal, en especial los colectivos de personas desempleadas de larga duración y jóvenes no cualificados
- 2) Establecimiento de procedimiento de seguimiento del compromiso de inserción laboral en el mercado ordinario de trabajo, con compromiso activo de búsqueda de empleo.

Eje 6: Reconstrucción del tejido productivo tras la riada del 29 de octubre de 2024

La reconstrucción del tejido productivo no solo es clave para reparar los daños físicos ocasionados por la riada, sino también para aprovechar la oportunidad de mejorar la empleabilidad y fortalecer la economía local.

Para ello resulta indispensable tener una visión específica sobre la actual estructura empresarial mediante un modelo cualitativo de visitas estructuradas, y cuantitativo de los datos inframunicipales de las pedanías impactadas de la inundación.

Se trata de análisis territorial/laboral que promueven la diversificación económica (fomentando el empleo, el emprendimiento, y la economía social y cooperativa), que impulsan el empleo de calidad y que buscan el equilibrio entre la actividad económica y las necesidades vecinales, favoreciendo a su vez la implantación de nuevas economías

Objetivo 1. Lanzamiento de Estudio de impacto de la RIADA de 29 de octubre de 2025

Para alcanzar este Objetivo se contempla:

- 1) La elaboración de un Estudio del impacto de la riada en las diferentes pedanías afectadas, y el establecimiento de una estrategia de colaboración y potenciación de la actividad económica y el empleo. Al finalizar el proyecto se contará con procesos de dinamización y lanzamiento de los barrios afectados. Dicho estudio se desarrollará con una atención presencial en las distintas pedanías con el fin de realizar un mapeo de la situación actual del tejido empresarial y prever su futura trayectoria o reconversión hacia sectores más atractivos.

- 2) Ello permitirá en una segunda fase desarrollar o impulsar programas de recualificación profesional, con acciones específicas de orientación e intermediación a la población desempleada de las pedanías y la red educativa pública, enfocados a los sectores empresariales existentes de alta demanda y aquellos nichos de empleabilidad detectados.

Objetivo 2: Apoyar al tejido empresarial a recuperar su actividad económica

Para alcanzar este objetivo se contempla:

- 1) Puesta en marcha de un servicio de asesoramiento presencial y telefónico para ayudar a autónomos y empresas a reactivar sus negocios.
- 2) Aumentar la oferta de puestos de trabajo en los espacios co-working para aquellos negocios que han sufrido daños importantes en sus instalaciones.

7. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO 2025-2028

7.1. Implementación

En consonancia con el Objetivo Estratégico 8º de La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, se debe proceder a institucionalizar la evaluación y mejora de la planificación y de los instrumentos de las políticas de empleo, estableciendo directrices metodológicas cuantitativas y cualitativas que permitan una evaluación, sistemática y objetiva, de los programas y acciones implementados.

Las medidas propuestas en el Plan Estratégico de Empleo, Formación y Emprendimiento 2025-2028 se implementarán de forma inmediata y, en la medida de lo posible de forma simultánea en el tiempo, al objeto de garantizar su cumplimiento en el periodo de ejecución previsto y avanzar en la mejora de empleabilidad y de la incorporación al mercado laboral de las personas residentes en la ciudad de Valencia.

La evaluación del Plan Estratégico es un proceso continuo y sistemático que permitirá analizar cómo se están implementando las estrategias y medidas diseñadas para promover el empleo y mejorar la empleabilidad de la población de la ciudad de Valencia.

Este proceso no sólo medirá el logro de objetivos, sino que también ayudará a identificar áreas de mejora y a ajustar el plan para asegurar su eficacia y relevancia a lo largo del tiempo.

Componentes clave de la evaluación del presente Plan estratégico:

- Definición de objetivos y metas:

Es fundamental establecer objetivos claros y medibles que puedan ser evaluados de forma cuantitativa y cualitativa siendo susceptibles de revisión.

- Recopilación de datos:

Se deben recopilar datos relevantes para medir el progreso hacia los objetivos planteados

- Análisis de resultados:

El análisis de resultados permitirá valorar si se están alcanzando los objetivos y si las estrategias y metodologías adoptadas están siendo efectivas.

Se analizarán los factores externos que pueden estar afectando la implementación del plan, de forma que la vinculación con el entorno socioeconómico sea un elemento presente en la ejecución y desarrollo del mismo.

- Recomendaciones y ajustes:

Se desarrollarán recomendaciones y ajustes para mejorar la implementación del plan, constituyendo un documento sujeto a modificaciones fruto de la evaluación continua prevista en el mismo.

7.2) Plan de Seguimiento y Evaluación – Ejes 1 a 6

Los siguientes indicadores permitirán evaluar si las acciones y estrategias definidas están generando los resultados esperados, identificar desviaciones y tomar medidas correctivas para asegurar que se alcancen los objetivos planteados.

Eje 1 – Emprendimiento

Eje / Objetivo	Acciones	Indicadores	Resultados esperados
1. : Incentivar el autoempleo	<p>1) Subvencionar gastos inherentes a la actividad de los nuevos autónomos: se establecerán líneas de ayuda para sufragar gastos que deban afrontar en el inicio de su actividad profesional.</p> <p>2) Crear un programa de mentoría para autónomos: profesionales y empresarios del municipio y del resto de la región brindarán orientación, apoyo técnico durante su primer año de actividad facilitando su integración en el mercado.</p> <p>3) Poner a disposición de los nuevos emprendedores espacios municipales para el desarrollo de su proyecto. Se cederán de forma gratuita y temporal con el fin de que puedan desarrollar su actividad económica en su fase inicial</p>	<p>Nº personas beneficiarias de la subvención</p> <p>Nº emprendedores mentorizados que finalizan la mentoría</p> <p>Nº emprendedores que utilizan el coworking</p>	<p>Facilita la integración de los nuevos emprendedores</p>

2 Mejorar la competitividad de los emprendedores.	<p>1) Impartir formación dirigida a capacitar a los emprendedores en competencias clave para afrontar con éxito las distintas etapas del desarrollo de su proyecto empresarial.</p> <p>2) Fomentar networking a través de eventos periódicos con emprendedores que permitan el intercambio de experiencias y creación de sinergias</p>	Nº horas impartidas Nº reuniones	Mejora en competencias clave Intercambia experiencias y creación de sinergias
3. Facilitar el acceso a la financiación a quienes quieren emprender	<p>1) Realización de talleres para dotar a los emprendedores de las herramientas necesarias para conseguir financiación.</p> <p>2) Organización de eventos de "elevator pitch" ante inversores para facilitar la captación de fondos.</p>	Nº talleres realizados Nº eventos	Superar el inicio del proyecto empresarial con éxito

Eje 2 - Orientación

Eje / Objetivo	Acciones	Indicadores	Resultados esperados
1. Mejorar la empleabilidad y promover la carrera profesional	<p>1) Desarrollo de un Itinerario personalizado de inserción (IPI) de cada persona demandante de empleo</p> <p>2) Tutorización individual, asesoramiento continuado y atención personalizada.</p>	Nº de IPI's elaborados % Personas que completan IPI Nº tutorías por persona atendida	Mejora de la empleabilidad

2. Facilitar la inserción laboral	1) Información y asesoramiento adicional sobre la situación del mercado de trabajo y políticas activas de empleo.	Personas atendidas Nº sesiones informativas/año.	Incremento de las oportunidades laborales y mejora de la empleabilidad
	2) Apoyo a la movilidad laboral, estableciendo un cauce permanente con la RED EURES.	Nº beneficiarios asesorados movilidad % entrevistas.	Acceso a la movilidad geográfica

Eje 3 - Formación

Objetivo	Acciones	Indicadores	Resultados esperados
1. Promover la formación y cualificación de la población activa, desarrollando competencias adaptadas a las necesidades del tejido productivo de la ciudad, en el marco de una estrategia de formación a lo largo de la vida.	<p>1) Desarrollar acciones de formación que promuevan la obtención de titulaciones oficiales en certificados de profesionalidad para facilitar el acceso al empleo o a formación de un nivel superior.</p> <p>2) Ejecutar programas formativos en sectores clave para mejorar el nivel general de competencias de las personas demandantes de empleo, reducir su desajuste formativo y dotar de herramientas para potenciar sus recursos personales.</p> <p>3) Promover acciones de cualificación en competencias transversales, habilidades blandas, competencias clave y capacidades digitales con el objetivo de mejorar el futuro profesional de las personas.</p>	<p>Número de acciones formativas impartidas.</p> <p>Número de personas que participan.</p> <p>Porcentaje de personas formadas (que finalizan con aprovechamiento) respecto de las que participan.</p> <p>Tasa de inserción laboral de las personas formadas en los 6-12 meses posteriores a la formación.</p>	<p>Aumento del número de personas con titulación reconocida a nivel nacional y europeo</p> <p>Fortalecimiento de la capacitación de profesionales en áreas estratégicas ajustadas a las necesidades de las empresas</p> <p>Mejora de la adaptabilidad de las personas desempleadas a diferentes contextos y sectores laborales</p>

	4) Acompañar en el procedimiento de acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral para el reconocimiento oficial de las unidades de competencia obtenidas por vías no formales.	Número de personas informadas y orientadas sobre el procedimiento de acreditación. Número de personas que inician el procedimiento de acreditación.	Incremento del número de personas con reconocimiento oficial de las competencias adquiridas durante su trayectoria profesional
2. Avanzar en la digitalización de los procesos y servicios de formación.	1) Fomentar la alfabetización digital como base transversal para cualquier itinerario formativo. 2) Incorporar plataformas de e-learning, recursos digitales y metodologías activas e innovadoras de aprendizaje.	Tasa de participación en programas de alfabetización digital Porcentaje de programas de formación que integran metodologías innovadoras y recursos digitales	Reducción de la brecha digital entre colectivos con menos acceso a la tecnología. Mejora en la calidad del aprendizaje, mayor motivación y participación en las acciones formativas
3. Ampliar los recursos e infraestructuras destinados a la formación y al desarrollo de programas formativos.	1) Impulsar la descentralización de la formación, promoviendo la ejecución de los programas formativos en distintos barrios de la ciudad. 2) Ampliar y diversificar la oferta formativa, mediante el uso de espacios e	Nuevas instalaciones destinadas a formación. Nº de programas realizados en barrios distintos a la sede central. Número de nuevos certificados de profesionalidad o	Distribución más equilibrada de la oferta formativa en diferentes zonas de la ciudad. Aprovechamiento de espacios e instalaciones municipales para el

	instalaciones adecuadas a las demandas de los nuevos nichos de empleo y sectores emergentes.	especialidades formativas homologadas.	desarrollo de programas vinculados a sectores emergentes
--	--	--	--

Eje 4 - Intermediación

Eje / Objetivo	Acciones	Indicadores	Resultados esperados
1. Prospección y Captación de ofertas de empleo	<p>1) Obtener, identificar y actualizar información sobre las necesidades reales del tejido empresarial detectando las dificultades reales para cubrir las vacantes laborales existentes.</p> <p>2) Establecer contacto estandarizado con las empresas para crear vínculos permanentes de colaboración a fin de que surjan ofertas de empleo.</p> <p>3) Captación de ofertas de empleo no gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo.</p>	<p>Nº empresas contactadas</p> <p>Nº ofertas captadas</p> <p>% ofertas no SPE</p>	<p>Aumento del nº ofertas gestionadas</p>
2. : Gestión de ofertas de empleo	<p>1) Elaboración de un protocolo de gestión de ofertas de empleo</p> <p>2) Gestión de las ofertas de empleo y su casación con los demandantes de empleo registrados de acuerdo con su perfil profesional y con sus competencias profesionales.</p>	<p>Tiempo medio inicio gestión oferta</p> <p>% Ofertas cubiertas</p> <p>Satisfacción empresas</p>	<p>Mayor eficiencia y adecuación en intermediación</p>

Eje 5 – Oportunidades de empleo.

Eje / Objetivo	Acciones	Indicadores	Resultados esperados
1 Paliar la falta de relevo generacional que constituye uno de los retos clave del mercado laboral en los próximos años.	1) Fomentar la orientación especializada a la población joven generando información y formación clave para su inserción laboral.	Nº jóvenes atendidos % inserción <30 años	Mayor inserción juvenil
2. Atención prioritaria a las personas más vulnerables	1) Incorporación de una cultura de comunicación continua y feedback con otros Servicios municipales, especialmente los Centros Municipales de Servicios Sociales. 2) Implantación de un seguimiento actualizado de las actuaciones realizadas en el marco de un protocolo de valoración del cumplimiento de los acuerdos realizados por la población demandante de empleo.	Nº reuniones coordinación % cumplimiento acuerdos	Inserción sostenible y personalizada
3. Impulso de planes municipales de contratación de transición laboral al mercado ordinario de trabajo.	1)..Contratación municipal, en especial a los colectivos de personas desempleadas de larga duración y jóvenes no cualificados 2)..Establecimiento de % inserción tras	Nº planes realizados	Transición efectiva al empleo ordinario

	procedimiento de seguimiento del compromiso de inserción laboral en el mercado ordinario de trabajo, con compromiso activo de búsqueda de empleo.	contrato	
--	---	----------	--

Eje 6 - Reconstrucción

Eje / Objetivo	Acciones	Indicadores	Resultados esperados
1.Lanzamiento de Estudio de impacto de la riada	<p>1).. La elaboración de un Estudio del impacto de la riada en las diferentes pedanías afectadas, y el establecimiento de una estrategia de colaboración y potenciación de la actividad económica y empleo</p> <p>2).. impulsar programas de recualificación profesional, con acciones específicas de orientación e intermediación a la población desempleada de las pedanías, y la red educativa pública, enfocados a los sectores empresariales existentes de alta demanda y aquellos nichos de empleabilidad detectados.</p>	<p>Mapeo tejido empresarial</p> <p>Nº de IPIs realizados</p>	<p>Reconstrucción con impacto laboral positivo</p>
2. Apoyar al tejido empresarial a recuperar su actividad económica	1)..Puesta en marcha de un servicio de asesoramiento presencial y telefónico para ayudar a autónomos y empresas a reactivar sus negocios	Nº de autónomos y empresas atendidas	Recuperación de la actividad económica local

	2).. Aumentar la oferta de puestos de trabajo en los espacios de coworking para aquellos negocios que han sufrido daños importantes en sus instalaciones.	Nº puestos habilitados	
--	---	------------------------	--

La creación de una comisión de seguimiento será clave para garantizar la implementación y la mejora continua del Plan. Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

Evaluar el grado de cumplimiento de las medidas propuestas.

Recoger las preocupaciones y sugerencias de quienes generan empleo (empresarios, autónomos, trabajadores).

Actuar como un foro abierto para el diálogo con el tejido empresarial, facilitando la identificación de nuevas necesidades y soluciones innovadoras que enriquezcan el Plan.

Además, para garantizar una implementación eficaz del Plan Estratégico, se propone el siguiente sistema de seguimiento:

Elaboración y seguimiento de indicadores clave de desempeño (KPI) de cada eje y objetivo.

Identificación de obstáculos y propuesta de soluciones.

Realizar informes semestrales

Presentación de avances detallados y evaluación del cumplimiento de metas.
Ajuste de prioridades y medidas si fuese necesario.

Realizar evaluación anual:

Balance general del progreso del Plan.

Ánalisis de los resultados alcanzados, aprendizajes y desafíos.

Propuesta de mejoras y adaptaciones para el año siguiente.

El Plan no debe entenderse como un documento final e inamovible sino como una guía que establezca prioridades pero que a la vez sea flexible a las necesidades de los empleadores y los cambios del mercado. En ese sentido, es imperativo que la comisión de seguimiento se estructure como un foro abierto en el que los empresarios puedan aportar su punto de vista y proponer nuevas soluciones que enriquezcan el presente documento.

La revisión periódica de los resultados será fundamental para garantizar su efectividad a lo largo del tiempo. El sistema de seguimiento debe enfocarse en:

- El análisis del impacto económico desde una perspectiva de reducción de trabas y costes para los empresarios.
- La mejora de la calidad del empleo para los trabajadores.
- El apoyo a las microempresas, que constituyen el núcleo del tejido productivo de la ciudad.

Tras un año de implementación, se deben publicar las conclusiones de los análisis llevados a cabo y las acciones pendientes a desarrollar hasta completar los cuatro ejercicios, con el objetivo de alcanzar y superar las expectativas y dar soluciones a las empresas.