

ANÁLISIS EPA AÑO 2024 en Comunidad Madrid

“La Reforma Laboral lleva a España y a Madrid a las mayores tasas de estabilidad laboral. Pero persisten problemas estructurales como la brecha de género y el repunte del trabajo a tiempo parcial”

El INE acaba de publicar los datos agregados con los indicadores promedio de la EPA de todo el año 2024, lo que permite analizar el comportamiento del mercado laboral en el conjunto de 2024 y hacerse una composición razonada de la dinámica del mercado laboral con la que ha empezado el 2025.

En síntesis, desde CCOO podemos destacar que las mejoras en las condiciones laborales que han aportado medidas como la inclusión en la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar, la subida del Salario Mínimo Interprofesional y la Reforma Laboral, no sólo no han supuesto deterioro del mercado laboral sino que se han aplicado con una mejora significativa del mismo hasta llevarlo a las mayores cotas de estabilización en la contratación y a unas de las menores tasas de desempleo de la historia reciente, tanto en la Comunidad de Madrid como en el conjunto de España. Todo esto en unos años de incremento de beneficios de las empresas y a pesar de la tensión inflacionista. **Por todo ello, desde CCOO manifestamos que las mejoras en las condiciones laborales deben proseguir y que el paso siguiente es la reducción de la jornada laboral a 37,5h semanales.**

No obstante, **persisten deficiencias estructurales del mercado laboral madrileño**, entre las que cabe destacar que **ha repuntado la contratación a tiempo parcial por la significativa subida de la contratación parcial a las mujeres respecto a 2023 (alcanza ya al 19,1% de las mujeres asalariadas pero solo al 6,3% de los asalariados varones; más de un 200% de brecha de género en este indicador)**, y que continua un grave problema de desempleo de larga duración (el 38% de las personas desempleas en Madrid llevan más de un año en desempleo), que también muestra una brecha de género en perjuicio de las mujeres trabajadoras desempleadas (el 41,7% de las mujeres desempleadas madrileñas llevan un año o más en desempleo -los varones un 33,8%-).

Tasas de paro.

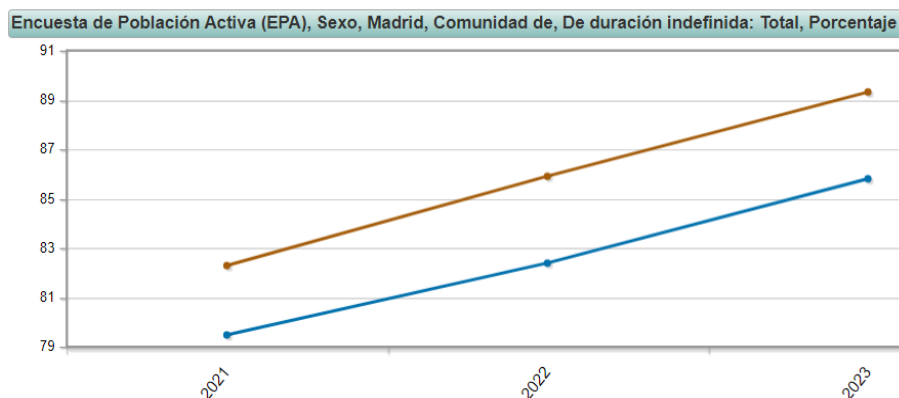
Los indicadores muestran incontestablemente un dinamismo en la creación de empleo, tanto en España como en la Comunidad de Madrid, llevando a reducir la tasa de paro del 9% (para la población de 16 a 64 años), siendo la tasa media española del 11,42%. Esto supone una reducción de 1 punto porcentual (pp) respecto al dato de nuestra Comunidad en 2023 y 0,8pp menos para España. Este dato mantiene no obstante una brecha de género en nuestra región, pues la tasa de desempleo de las trabajadoras madrileñas (de 16 a 64 años de edad) se coloca en el 9,50% mientras que la de los varones se queda en el 8,53% en el 2024; es decir prácticamente 1pp de brecha de género, lo que supone casi un 12% de brecha de género en la tasa de paro. No obstante, hay que señalar que la brecha de género en tasa de paro era de 2,52pp hace un año, es decir en este 2024 se ha reducido esta tasa en 1,52pp, lo que supone más de un 60% de reducción respecto al 2023.

Este indicador supone continuar la reducción del desempleo iniciada en nuestra región y en España tras la crisis aguda de la Pandemia, situando la tasa de desempleo en los mejores valores desde el año 2008 (que tuvo una tasa del 8,61% en nuestra región y un 6,24% en el 2007, la mejor tasa en la serie histórica reciente). Y además se ha hecho reduciendo la brecha de género que, si bien continua, acerca más a las mujeres a unas tasas similares a la de los varones. **A pesar de ello, cinco CC.AA han tenido mejores tasas de desempleo que nuestra región en el pasado 2024**, lo que muestra ciertas sombras en el mercado laboral madrileño. **Entre las CC.AA referidas están aquellas que tienen una economía similar a la madrileña, como País Vasco y Catalunya (con tasas de desempleo del 8,20% y 8,97%, respectivamente)**, por no hablar de otras como Aragón con un 8,22%, Cantabria con un 7,94%, o Navarra con un 7,71%.

Desde CCOO valoramos positivamente la dinámica y senda que se está produciendo de forma generalizada en España y en particular en la Comunidad de Madrid, a pesar de algunas deficiencias que posteriormente indicaremos y especialmente nos congratulamos y felicitamos porque estos datos se están dando con una reducción de la brecha de género y en un contexto de mejora de las condiciones laborales en España (apoyadas en la participación institucional de los agentes sociales), mejoras que atendiendo a algunas declaraciones públicas parecía que iban a provocar “todo tipo de males” en el mercado laboral y el sistema económico. **De este contexto, desde CCOO queremos destacar la subida histórica del Salario Mínimo Interprofesional y la Reforma Laboral.**

Estabilidad en el empleo.

Precisamente, los indicadores recién publicados por la EPA promedio del 2024, muestran en opinión de CCOO, cómo la Reforma Laboral ha supuesto un éxito muy significativo, elevando la estabilidad laboral desde su entrada en vigor en 2022 (tal como muestra el gráfico 1). Así, en la Comunidad de Madrid se ha alcanzado en el 2024 un promedio de personas asalariadas con contrato indefinido del **88,2%**, que es el mayor del conjunto de CCAA (el promedio de este porcentaje en España es de un 84,1%). Este indicador es para los varones de un **90%** y para las mujeres de un **86,4%**. En este sentido, la brecha de género se queda en **3,6pp**, aumentando ligeramente en **0,2pp** en comparación con este indicador en el 2022 (año de entrada en vigor de la Reforma Laboral), mostrando en opinión de CCOO uno de los problemas estructurales de nuestro mercado laboral regional, pues a pesar de que la dinámica económica y de creación de empleo ha sido positiva globalmente, las mujeres se han beneficiado menos de ello en lo que se refiere a esta variable de “% de contratación indefinida del total de asalariadas”.

Gráfico 1: (Fuente: INE; EPA promedio 2024 (en color marrón % contratación indefinida varones y en azul % mujeres)

Si analizamos la estabilidad en el empleo según si se es persona asalariada del sector público o privado (en nuestra región el 16,7% de asalariados lo son en el sector público, frente al 19,3% en España), se comprueba que desde la entrada en vigor de la Reforma Laboral se ha incrementado en todas las CC.AA y en el global estatal, obviamente, el porcentaje de empleados/as públicos con contratación indefinida; en Madrid se ha pasado de un 74,6% a un 78,1% y en España de un 68,4% a 71,2% (en el periodo de tres años desde 2022 a finales del 2024). En la comparativa entre CC.AA., al igual que Madrid tiene el mayor porcentaje de empleo asalariado indefinido de España, también lo tiene el sector público madrileño, aunque en un porcentaje inferior, pues se queda en un 78,1% de asalariados/as indefinidos/as (dato similar al de Cataluña, aunque significativamente superior al de Euzkadi); es decir 10pp menos que el promedio de asalariados/as de la región, un 11,3% menos de estabilidad laboral en el sector público. No obstante, aunque se mantiene la brecha de género y las mujeres asalariadas del sector público madrileño tienen 9,6pp menos de contratación indefinida que los varones (74,1% frente a 83,7%, respectivamente), esta brecha se ha reducido desde la entrada en vigor de la Reforma Laboral en 2022, pues en ese año la brecha de género en contratación indefinida en el sector público era de 14,8pp. Sin embargo, en el sector privado las personas asalariadas alcanzan el 90,1% de contratación indefinida (12pp más que los/as asalariados del sector público), siendo la diferencia entre sexos también relevante pero mucho menor, pues las mujeres asalariadas del sector privado tienen un 89,3% y los varones un 91,1%, y además también con una reducción de la brecha en estos años de vigencia de la Reforma Laboral).

Desde CCOO seguimos insistiendo en que, tras las directivas de la UE y los acuerdos sindicales alcanzados con las diferentes administraciones para la estabilización del empleo público, es inasumible esta temporalidad del empleo público y su diferencia tan notable con la temporalidad del empleo privado, máxime ante la previsible jubilación de un contingente importante de empleados/as públicos en los próximos años. E igual de inasumible es que precisamente sea el sector público el que incremente la brecha de género de temporalidad más que el sector privado.

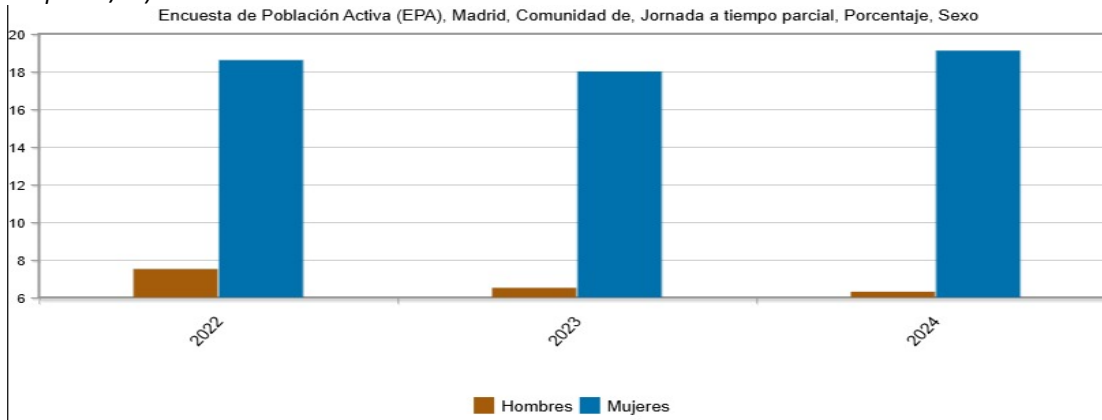
Parcialidad de la Jornada.

El año 2024 ha sido un año regresivo, a diferencia del 2023. **Aunque ligeramente, pero ha aumentado el porcentaje de personas trabajadoras con contrato parcial tanto en la Comunidad de Madrid como en España, volviendo a cifras similares a las de 2022.** Y esto en Madrid ha sido por el aumento de mujeres contratadas a tiempo parcial, mientras el porcentaje de varones con jornada parcial ha bajado.

El indicador para la Comunidad de Madrid sitúa en el 2024 un porcentaje del 12,6% de personas ocupadas a tiempo parcial (13,6% en España), con un aumento de 0,5pp respecto al 2023. En este caso, tal como muestra el Gráfico 2, la brecha de género es muy significativa e inaceptable para CCOO, pues las mujeres madrileñas tienen 12,8pp (11,3pp hace un año) más de contratación con jornadas parciales que los varones (19,1% respecto a 6,3%), lo que supone una brecha de género de más del 200% en este indicador (más de dos veces más de trabajo a tiempo parcial de las mujeres que de los varones madrileños). En España la brecha de género en este indicador es aún peor, de 14,6pp y las mujeres españolas tienen aún más contratación parcial que las madrileñas (21,4%). El hecho de que esta brecha de género se haya incrementado desde el 2022 en una coyuntura de mercado laboral dinámico, no hace sino resaltar la nefasta desigualdad que muestra este indicador de contratación a tiempo parcial, que castiga especialmente a las mujeres, manifestando uno de los peores rostros del patriarcado, al discriminar a las trabajadoras por estereotipos asociados a la maternidad, el absentismo laboral y la conciliación de vida laboral y familiar.

Gráfico 2:

Evolución % asalariados/as con contratación a tiempo parcial en CA Madrid desde 2022 (sobre total ocupados/as)



Para CCOO es una prioridad que las políticas activas de empleo combatan esta discriminación en el mercado laboral, porque es conocido por diversos estudios que esta contratación a tiempo parcial no es voluntaria en la mayor parte de casos, sino que enmascara situaciones de precariedad que obligan a aceptar trabajos de inferior horario al que se desea, porque el mercado laboral no oferta suficientes empleos de calidad, pudiendo llegar a convertirse la contratación parcial en un mecanismo de “ajuste y flexibilización” de las empresas ante las altas tasas de contratación indefinida que la Reforma Laboral ha propiciado.

Desempleo juvenil

Para CCOO, además de la brecha de género, otra de las variables significativas para analizar en el mercado laboral madrileño es el desempleo juvenil, tal como venimos manifestando en nuestros comunicados y en las reuniones con la administración regional.

Por fortuna, tal como muestra la EPA promedio del 2024, **la tasa de paro juvenil (menores de 25 años) este año ha mejorado significativamente en la Comunidad de Madrid y ha pasado a ser la menor tasa de desempleo juvenil de todo el Estado con un 20,41% (26,52% en España)**, a pesar de que estos años se ha estado en tasas peores al promedio español y a pesar de que siguen siendo cifras inasumibles para una juventud que se ve asfixiada por los costes de la vivienda, además de la precariedad laboral. **La reducción de la tasa de paro para menores de 25 años respecto a 2023 ha sido de 7pp** (en España de -2,15pp), **lo que supone una reducción del 25,6% en el 2024**.

Tal como muestra la Tabla 1, la cifra de tasa de paro para el conjunto del grupo de edad “menores de 25”, esconde diferencias significativas en los subgrupos de edad. Así, **para las personas trabajadoras entre 16 y 19 años estamos hablando de una tasa de paro del 33,31% y de una tasa del 18,42% para las personas trabajadoras de entre 20 y 24 años (recordemos que la tasa global de paro regional es de un 9% y que para las personas trabajadoras de entre 25 y 54 años la tasa es de 7,92%)**. **De hecho, la significativa reducción del desempleo para menores de 25 años en la Comunidad de Madrid se debe principalmente a la reducción del desempleo en la población entre 16 y 19 años**, que ha pasado de una tasa del 44,19% en el 2023 al 33,31% en el 2024 **y de hecho el subgrupo de varones en esta franja de edad es el que más ha reducido sus tasas de desempleo este año 2024** (recordemos que en esta franja de menores de 25 años suele ser la única en que la tasa de desempleo de varones es mayor a la de mujeres), **teniendo una reducción de 14,24pp, pasando de una tasa del 47% de desempleo a una del 32,85%**. De esta manera, lo que suele ser muy poco habitual, con las estimaciones de la EPA para el conjunto de 2024, en la franja de edad 16 a 19 años, habría 1pp más de mujeres que de varones.

Desde la perspectiva de género, como se ha comentado, **el desempleo juvenil ofrece la particularidad de afectar más a varones que a mujeres** y por tanto la “brecha de género” perjudicaría a los varones (precisamente un grupo poblacional que en diversos estudios incrementa su afinidad ideológica con la extrema derecha). **En este sentido hay que destacar que los varones menores de 25 años en nuestra región han tenido en el 2024 una diferencia de 4,9pp más de tasa de desempleo que las mujeres (22,68% frente a 17,79%, respectivamente)**, **pero justamente en el subgrupo de 16 a 19 años han reducido mucho su desempleo respecto al 2023** y tienen una tasa de 32,85% frente a la tasa de las jóvenes del 33,86%. **En el subgrupo de edad de 20 a 24 años las mujeres madrileñas han reducido significativamente su desempleo (en 9,1pp) y han tenido una tasa en el 2024 de 15,43%**, frente al 21% de los varones de ese subgrupo de edad. **En consecuencia, de una forma un tanto paradójica, la bajada de mujeres de 20 a 24 años de su tasa de desempleo y la bajada de la tasa de desempleo de los varones de 16 a 19, han propiciado que en la Comunidad de Madrid se tenga la menor tasa de desempleo juvenil (menores de 25 años) desde hace mucho tiempo**.

Tabla 1: Tasas Desempleo por franjas de edad y sexo. Comparativa España y CA Madrid 2024 Vs 2023

	Menores 25 años		De 16 a 19 años		De 20 a 24 años		De 25 a 54 años		55 y más años	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Ambos sexos										
Total Nacional	26,52	28,67	40,64	43,10	23,36	25,64	10,12	10,90	10,24	11,05
Comunidad de Madrid	20,41	27,43	33,31	44,19	18,42	24,93	7,92	8,63	8,83	8,99
Hombres										
Total Nacional	26,04	28,82	37,94	43,32	23,22	25,62	8,85	9,18	8,80	9,46
Comunidad de Madrid	22,68	28,45	32,85	47,09	21,06	25,29	7,45	7,04	7,02	7,93
Mujeres										
Total Nacional	27,12	28,49	44,35	42,82	23,53	25,66	11,52	12,79	11,90	12,89
Comunidad de Madrid	17,79	26,29	33,86	40,06	15,43	24,53	8,40	10,26	10,72	10,09
Balance 24Vs23 Madrid	-7,02		-10,88		-6,51		-0,71		-0,16	
Hombres	-5,77		-14,24		-4,23		0,41		-0,91	
Mujeres	-8,50		-6,20		-9,10		-1,86		0,63	

Fuente: Elaboración propia a partir EPA promedio 2024 (INE)

Desempleo de Larga Duración

Tabla 2: % Desempleo de larga duración sobre total desempleados/as, según tiempo en desempleo y género (comparativa 2024 Vs 2023 y brecha de género, Comunidad Madrid y España).

	De 1 año a menos de 2 años		2 años o más		TOTAL Madrid +1año paro -PLD- (2024)	TOTAL Madrid +1año paro -PLD- (2023)	Diferencia 2024 Vs 2023 (pp)	% variación 2024 Vs 2023
	2024	2023	2024	2023				
Ambos sexos								
Total Nacional	14,1	14,1	24,4	26,5	38,5	40,6	-2,1	-5,17
Comunidad de Madrid	15,3	16,0	22,7	27,2	38,0	43,2	-5,2	-12,04
Hombres								
Total Nacional	13,3	13,7	22,5	25,7	35,8	39,4	-3,6	-9,14
Comunidad de Madrid	14,1	15,0	19,7	28,8	33,8	43,8	-10,0	-22,83
Mujeres								
Total Nacional	14,8	14,4	26,2	27,1	41,0	41,5	-0,5	-1,20
Comunidad de Madrid	16,3	16,7	25,4	25,9	41,7	42,6	-0,9	-2,11
Brecha de género PLD (pp):	2,2		5,7		7,9	-1,2		

Fuente: Elaboración propia a partir EPA promedio 2024 (INE)

Como se suele decir, “una imagen vale más que mil palabras”. En este caso **los datos reflejan claramente la dinámica de desigualdad de género que ha aumentado respecto al indicador de paro de larga duración” (PLD; más de 1 año en desempleo) en nuestra región y en España también.** La tabla 2 indica que mientras que en el 2023 la EPA mostraba que el PLD en Madrid era mayoritariamente de varones, en el 2023 son las mujeres las que han empeorado su comparativa de género respecto a este indicador (especialmente en los PLD de más de 2 años en desempleo -PMLD-) **y por tanto la brecha de género con el desempleo de larga duración se ha incrementado en 2024 en 9,1pp, alcanzado 7,9pp de PLD por encima las mujeres en 2024, cuando en 2023 las mujeres tenían 1,2pp menos de PLD.** En concreto en 2024 el **41,7%** de las mujeres desempleadas lo eran con PLD, frente al **33,8%** de varones.

No obstante, los datos mostrados por la EPA y reflejados en la tabla que hemos elaborado, muestran también una mejoría global en los datos de PLD, al haberse reducido en nuestra región un 12% el PLD en 2024 respecto al 2023 (-5,2pp de bajada). Es una tendencia de reducción similar a la del conjunto de España y de hecho precisamente **este indicador de PLD es uno en los que la Comunidad de Madrid peor comportamiento tiene respecto a España, pues mientras que en otros indicadores muestra mejores resultados, en este, como muestran las mismas cifras en el año 2024, tiene un indicador similar de PLD; 38% PLD la Comunidad de Madrid frente al 38,5% de España.** De hecho, en el indicador de PLD de “hasta 1 año en desempleo”, el indicador es peor en nuestra región que en España (15,3% frente al 14,1% de España).

La reducción del PLD en Madrid ha sido protagonizada básicamente por asalariados varones, pues ellos han descendido su indicador de PLD en un 22,83% (-10pp) respecto al 2023, mientras que las asalariadas con PLD han descendido un 2,11% (-0,9pp).

En conclusión, la EPA promedio de 2024 muestra para CCOO que el mercado laboral madrileño continúa mejorando y aprovechando un contexto global favorable, tanto económica como sociolaboralmente, pero alberga problemas estructurales como la brecha de género y el desempleo juvenil, además del paro de larga duración y la contratación a tiempo parcial (especialmente a mujeres). La Reforma Laboral ha hecho un gran trabajo para la estabilización laboral, pero “**está terminando su recorrido**” en Madrid (porque un 10% es una tasa de contratación temporal mínima que se justifica por procesos de sustitución de personal y por circunstancias de la producción en algunos sectores productivos) **y se necesitan más actuaciones, con políticas activas de empleo, con mejora de la intermediación y orientación laboral y mediante la cualificación profesional más ajustada y también por una reducción de la jornada laboral que facilitará una mayor productividad.** La mejora global del mercado laboral no debe hacernos perder la perspectiva de las deficiencias estructurales ya señaladas, ni tampoco respecto a las actuaciones necesarias en otros ámbitos, para que la mejora de condiciones de vida y trabajo sea una realidad en la sociedad madrileña y española: ya sea desde mejoras salariales para reducir la exclusión y pobreza y garantizar una solvencia económica y suficiencia para poder tener autonomía personal en el acceso a una vivienda y para proyectar una vida digna; ya sea desde la potenciación de una educación y formación pública como potenciación de la igualdad de oportunidades (desde educación infantil hasta la Universidad), o en cuestiones como un desarrollo adecuado de las políticas de cuidados.

CCOO considera que estamos en un punto en el que la creación de empleo y el cambio de modelo productivo deben ir unidos y ser una prioridad, sin perder de vista la protección de las personas que en estos momentos no pueden acceder a un empleo, por diversas carencias que debemos identificar y resolver desde políticas activas de empleo. Así mismo, debemos hacer un esfuerzo y anticiparnos a las necesidades que el mercado productivo va demandando. En este caso el modelo educativo y de formación profesional debe ser más ágil y ofrecer una alternativa a los cambios tan rápidos que se dan en estos momentos en el mercado laboral. La proyección de las nuevas y necesarias cualificaciones profesionales, debe adaptarse en tiempo y forma a la oportunidad de un desarrollo profesional y vital, especialmente en el caso de los jóvenes y de las personas trabajadoras que necesiten “un reciclaje profesional”, mediante la acreditación de competencias profesionales por experiencia laboral y mediante las acciones formativas que el nuevo marco normativo y de financiación permite.