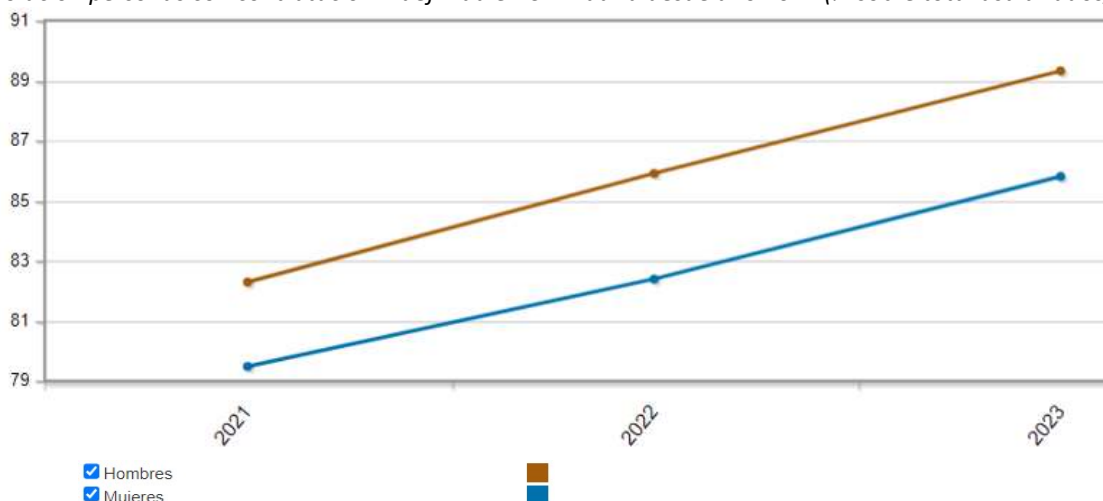


ANÁLISIS EPA 2023 en C.A. Madrid

“La Reforma Laboral lleva a España y a la Comunidad de Madrid a las mayores tasas de estabilidad laboral en el 2023. Pero persisten problemas estructurales como la brecha de género y el enorme desempleo juvenil en nuestra región”

Evolución personas con contratación indefinida en CA Madrid desde año 2021 (% sobre total asalariados/as)



El INE publicó este martes 27 de febrero los datos agregados con los indicadores promedio de la EPA del 2023. **Los indicadores muestran incontestablemente un dinamismo en la creación de empleo, tanto en España como en la CA de Madrid, llevando a reducir la tasa de paro de la CA de Madrid al 10,20%, siendo la tasa media española del 12,11% (para la población de 16 o más años). Este dato mantiene no obstante una brecha de género en nuestra región, pues la tasa de desempleo de las trabajadoras madrileñas se coloca en el 11,62% mientras que la de los varones se queda en el 8,83% en el 2023.**

Este indicador supone continuar la reducción del desempleo iniciada en nuestra región el 2014 (también en España), 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). **A pesar de ello, ocho CC.AA han tenido mejores tasas de desempleo que nuestra región en el pasado 2023**, lo que muestra ciertas sombras en el mercado laboral madrileño. **Entre las ocho CC.AA referidas están aquellas que tienen una economía similar a la madrileña, como Islas Baleares, Catalunya y País Vasco (con tasas de desempleo del 10,4%, 9% y 7,55%, respectivamente), por no hablar de otras como Aragón con un 8,29%, o Cantabria con un 8%.**

Desde CCOO valoramos positivamente la dinámica y senda que se está produciendo, a pesar de algunas deficiencias que posteriormente indicaremos y especialmente nos congratulamos y felicitamos porque estos datos se están dando con 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.

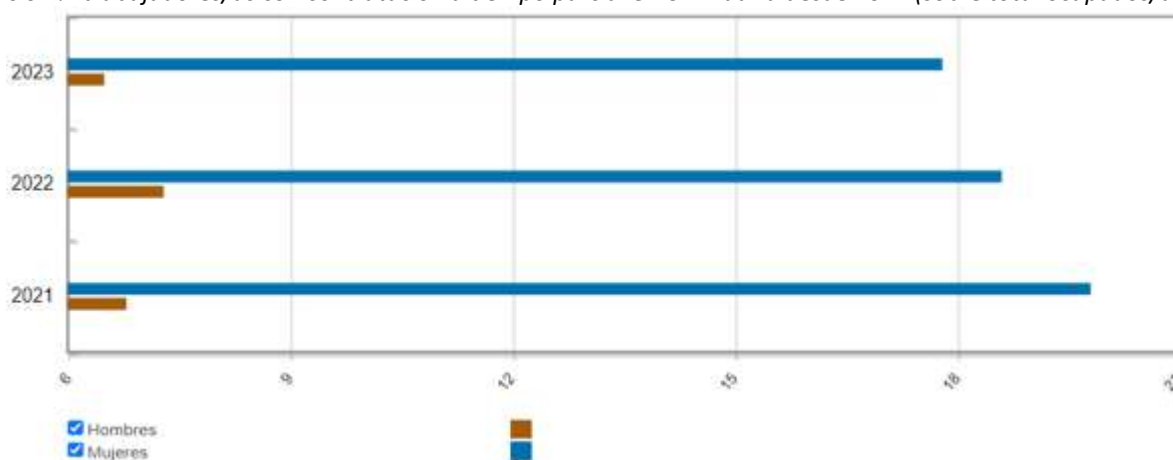
De este contexto, desde CCOO queremos destacar la subida histórica del Salario Mínimo Interprofesional y la Reforma Laboral. Precisamente, los indicadores recién publicados por la EPA del 2023, muestran en nuestra opinión cómo la Reforma Laboral ha supuesto un éxito muy significativo, elevando la estabilidad

laboral y reduciendo la contratación a tiempo parcial. Así, en la CA de Madrid se ha alcanzado en el 2023 un promedio de personas asalariadas con contrato indefinido del 87,6% (82,9% en España), siendo este indicador para los varones de un 89,3% y para las mujeres de un 85,8%. **Esto ha supuesto un aumento muy significativo de la estabilidad en la contratación, pues son casi 7pp (puntos porcentuales) de subida en la contratación indefinida en nuestra región desde la entrada en vigor de la Reforma Laboral** (8pp es la subida de este indicador en España). Es más, **aunque la brecha de género se mantiene en 3,5pp, esta brecha se ha reducido ligeramente en 0,3pp en comparación con ese indicador en el 2021** (año anterior a la entrada en vigor de la Reforma Laboral), pues en el 2021 el porcentaje de personas asalariadas con contrato indefinido en nuestra región era de 80,3% (para ambos sexos) y las mujeres tenían ese indicador en un 79,5% y los varones en un 82,3% (ver gráfico inicial tras titular).

En lo referente a la reducción de las jornadas a tiempo parcial (Gráfico 1), el indicador para la CA de Madrid sitúa en el 2023 un porcentaje del 12% de personas ocupadas a tiempo parcial (13,3% en España), con una significativa reducción de 1,1pp menos que en 2021. En este caso la brecha de género es muy significativa e inaceptable para CCOO, pues las mujeres madrileñas tienen 11,3pp más de contratación con jornadas parciales que los varones (17,8% respecto a 6,5%), lo que supone una brecha de género del 173% en este indicador, causando también una brecha de género salarial. El hecho de que esta brecha de género se haya reducido desde el 2021 en 1,7pp 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 sexistas asociados a la maternidad, el absentismo laboral y la conciliación de vida laboral y familiar.**

Gráfico 1:

Evolución % trabajadores/as con contratación a tiempo parcial en CA Madrid desde 2021 (sobre total ocupados/as)

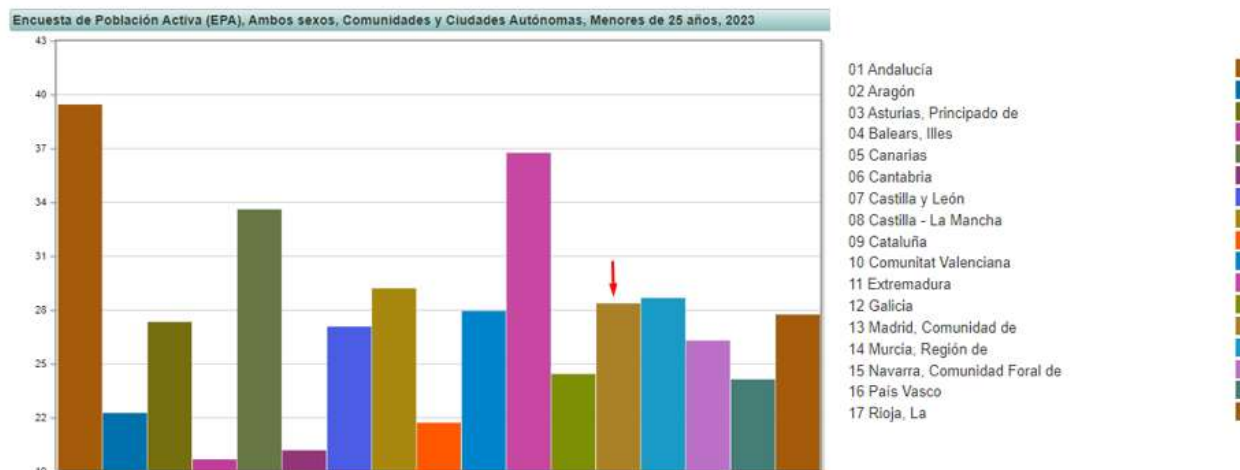


Para CCOO, además de la brecha de género en sus diversas manifestaciones, otra de las deficiencias significativas que muestra el mercado laboral madrileño es el desempleo juvenil, tal como venimos manifestando en nuestros comunicados y en las reuniones con la administración regional. En este ámbito de análisis, la EPA promedio del 2023 indica que **la tasa de paro juvenil de menores de 20 años es significativamente mayor en la CA de Madrid que en el conjunto de España (47,11% frente a 42,87%), siendo una de las peores de todo el Estado también para menores de 25 años** (ver Gráfico 2 y Tabla 1). Así, **para las personas trabajadoras entre 16 y 19 años estamos hablando de una tasa de paro del 47,11%; es decir, casi la mitad de las personas jóvenes declaradas activas en esa franja de edad están en desempleo, destacando la tasa de los varones, un 48,99% (6pp más que ese indicador en España).** Y el indicador para el siguiente grupo de edad, **personas trabajadoras de entre 20 y 24 años, muestra también una tasa de desempleo pésima del 25,38% (similar a la española en este caso).** En conjunto, analizando el dato de tasa de paro para menores de 25 años, podemos observar como la tasa de paro para ambos sexos

es de un **28,35%** (muy similar a la española), **siendo para los varones una tasa de 29,26% y para las mujeres de un 27,35%** (reafirmando lo que ya comentábamos de inexistencia de brecha de género en el desempleo en estas edades, pues el indicador es peor para los varones en algo menos de 2pp, por el abandono escolar mayor de ellos).

Gráfico 2:

Tasa Paro menores de 25 años en todas las CCAA en el año 2023 (ambos sexos)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA 2023 (INE)

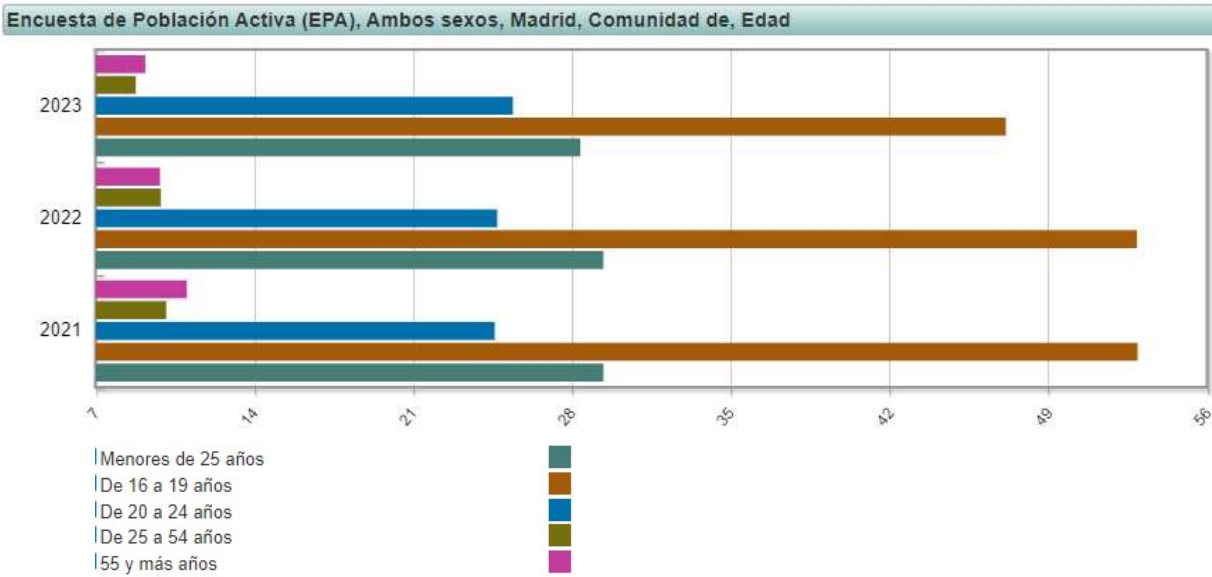
Para analizar esta problemática del desempleo juvenil hay que tener una panorámica global que nos permita comparar con el resto de grupos poblaciones y dentro de las franjas de edad juveniles, así como observar la evolución en el tiempo de estos indicadores (para ello ver la Tabla 1 y Gráficos 3 y 4). Por ello, para calibrar la gran dimensión del desempleo juvenil en nuestra región, **conviene tener presente que la tasa global de paro regional es de un 10,2% y que para las personas trabajadoras de entre 25 y 54 años la tasa es de 8,76%**. En ese análisis más panorámico hay que mencionar **que se ha producido una reducción de estas tasas respecto al 2022** (entre 2021 y 2022 el paro juvenil no varió, aunque sí se redujo algo el de las otras franjas de edad), **dado que la tasa de desempleo para personas entre 16 y 19 años en dicho 2022 alcanzaba el 52,89%** (el 45,88 en España), **pero para CCOO es claramente insuficiente esta reducción y se debe combatir con urgencia esta situación de desempleo juvenil, que se agrava por cuanto en el grupo poblacional de 20 a 24 años la tasa de desempleo ha aumentado entre el 2022 y el 2023** (pasando de 24,69% a 25,38%; en este caso sólo por el empeoramiento del indicador femenino). Lo único positivo en este escenario del desempleo juvenil de menores de 25 años, es que no parece existir brecha de género y que incluso en la franja de edad 16 a 19 años, como viene siendo habitual, el desempleo de los varones es mayor al de las mujeres (48,99% frente al 44,89%, en el 2023), por la mayor anticipación que tienen en la salida de los estudios (por abandono o por fracaso escolar). En este sentido, la brecha de género en el desempleo “se pospone” a franjas de edad posteriores en las que entran en juego los factores discriminantes en la selección de personal y en la promoción laboral interna y externa.

Tabla 1: Tasas Desempleo por franjas de edad. Comparativa España y CA Madrid en años 2023 y 2022

	De 16 a 19 años		De 20 a 24 años		De 25 a 54 años		55 y más años		Menores 25 años	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Ambos sexos										
Total Nacional	42,87	45,88	25,50	26,25	10,79	11,74	11,08	11,39	28,50	29,76
Comunidad Madrid	47,11	52,89	25,38	24,69	8,76	9,86	9,18	9,83	28,35	29,37
Hombres										
Total Nacional	42,83	45,84	25,48	25,11	9,04	9,90	9,46	9,97	28,59	28,92
Comunidad Madrid	48,99	56,74	26,00	27,18	7,04	7,86	8,06	8,07	29,26	31,88
Mujeres										
Total Nacional	42,92	45,92	25,51	27,58	12,68	13,76	12,94	13,05	28,39	30,76
Comunidad Madrid	44,89	49,13	24,71	22,01	10,51	11,92	10,37	11,71	27,35	26,70

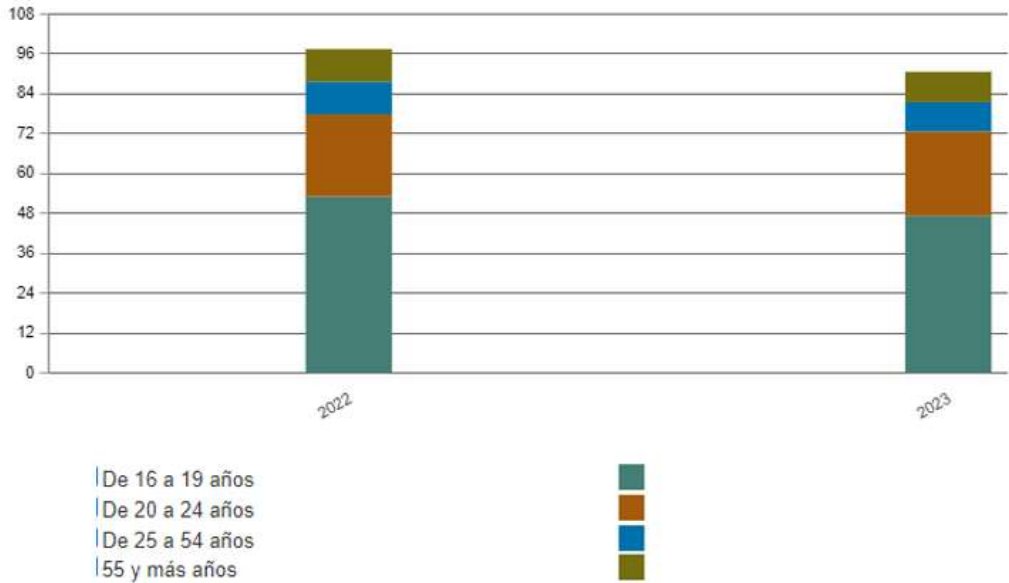
Fuente: Elaboración propia a partir de EPA (INE)

Gráfico 3:
Tasas Desempleo por grupos de edad (ambos sexos). Evolución desde 2021 a 2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA 2023 (INE)

Gráfico 4:
Tasas Desempleo por franjas de edad (ambos sexos). Evolución comparativa 2022 y 2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA 2023 (INE)

En conclusión, para CCOO el mercado laboral madrileño continua mejorando 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. La Reforma Laboral ha hecho un gran trabajo, pero creemos que se tienen que ir resolviendo algunas otras carencias que desde otros ámbitos se muestran, ya sea desde la 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, o en cuestiones como un desarrollo adecuado de las políticas de cuidados, todo ello poniendo el centro de atención en la persona.

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 nos 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.