ESTUDIO DE TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL, GESTIÓN DE TALENTO E IMPACTO DE NORMATIVAS LABORALES EN LA CIUDAD DE VALENCIA 2024

Confederación empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV)

Diciembre 2023





# ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN
2.	OBJETIVOS 5
3.	METODOLOGÍA 6
	3.1. ÁMBITO DEL ESTUDIO6
	3.2. CONTENIDOS DEL ESTUDIO
	3.3. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO8
	3.4. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN APLICADAS8
4.	CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL Y DEL EMPLEO
5.	PERFIL EMPRESAS PARTICIPANTES
6.	PRINCIPALES RESULTADOS
	BLOQUE I. TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL PARA 2024. PREVISIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DEL EMPLEO20
	BLOQUE II. TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DE LA GESTIÓN Y LA RETENCIÓN DE TALENTO33
	BLOQUE III. IMPACTO Y VALORACIÓN DE LAS NUEVAS NORMAS EN MATERIA LABORAL65
7.	CONCLUSIONES





# . PRESENTACIÓN

En el presente informe se presenta se presenta los principales resultados y conclusiones del "ESTUDIO DE TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL, GESTIÓN DE TALENTO E IMPACTO DE NORMATIVAS LABORALES EN LA CIUDAD DE VALENCIA 2024" que la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV) ha realizado en el marco del VII Pacto para el empleo de la ciudad de Valencia 2021-2024, que tiene como misión principal la consecución de empleo para todas las mujeres y hombres de la ciudad de Valencia, y en especial en sus sectores más característicos, potenciados por una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

Con esta iniciativa se trata de profundizar en el conocimiento de la realidad socioeconómica de Valencia y detección y potenciación de nuevos yacimientos de empleo, para ello se quiere incorporar nuevas temáticas y variables de análisis derivadas del impacto de los factores económico-empresariales, normativos, tecnológicos y de empleo, entre otros, en la actividad empresarial de Valencia y el mercado laboral:

- Nuevas problemáticas derivadas del impacto de factores económicos a nivel global (incremento de precios, inflación, problemas en las cadenas de suministros, etc.) y cambios normativos en materia de mercado laboral en la actividad económica y empresarial.
- Nuevos planes estratégicos en materia de empleo y formación: sectores con mayor demanda de profesionales cualificados y causas de su escasez, rotación o fuga al extranjero (p.ej. el sector sanitario).
- Crecimiento exponencial de tendencias que inciden en las prácticas de gestión de personas de las empresas: dificultades para encontrar perfiles necesarios, elevada rotación laboral, impacto de la aplicación de la inteligencia artificial, etc.
- Conocer el impacto de las novedades normativas laborales y en otros ámbitos con repercusión en la actividad empresarial.
- A nivel transversal enmarcar los objetivos y parámetros de análisis del estudio anual en el marco de la agenda 2030 de cumplimiento de los Objetivos de desarrollo Sostenible.





Como ámbito específico de análisis se ha incorporado en el presente estudio el impacto de novedades legislativas de origen laboral y no laboral que afectan a la gestión de las relaciones laborales y de la seguridad social.

En 6 meses se han desarrollado 13 normas que están afectando a la gestión de las relaciones, son normas en su mayoría de origen no laboral que están incorporando obligaciones o cambios que afectan a la gestión de las relaciones laborales y de la seguridad social, que dificultan la comprensión de nuestro marco normativo laboral por lo que parecía pertinente conocer la opinión y valoración de las empresas y otros agentes que intervienen en el mercado laboral acerca del impacto de estas nuevas medidas.

Si bien se mantiene el objetivo esencial que quiere cumplir el estudio como instrumento de información, prospección y análisis de las tendencias de evolución del mercado laboral y las prácticas de gestión del talento de las empresas valencianas para que los actores que dinamizan el mercado laboral de Valencia puedan disponer de información cualificada y actualizada para la toma de decisiones y la generación de prácticas innovadoras.





# 2. OBJETIVOS

- Recabar información actualizada que ha contribuido a conocer mejor las tendencias del empleo y de la gestión del talento de las empresas de la Ciudad de Valencia y su área metropolitana para el año 2024, y sentar las bases de una colaboración empresarial que mejore la competitividad empresarial y el empleo sostenible y de calidad.
- Alinear los objetivos de este estudio anual con la agenda estratégica en materia normativa y de planes de actuación que se emprendan a nivel de la ciudad de Valencia, en particular, desde el Área de Relaciones Laborales y la Comisión de Educación y Gestión del Conocimiento.

A partir de estos objetivos generales se han desarrollado los siguientes objetivos específicos y operativos:

- ➡ Obtener una caracterización prospectiva del perfil sociolaboral del empleo y el mercado de trabajo en la ciudad de Valencia y área metropolitana incidiendo en las "brechas": edad, diversidad, y sobre todo igualdad entre mujeres y hombres.
- ⇒ Identificar y cuantificar las principales **demandas laborales** de los futuros candidatos a puestos de trabajo, según el sector de actividad y nivel de cualificación.
- Analizar el **impacto tanto de la reforma laboral** (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre) en la contratación, como de **otras novedades en materia laboral** y en otros ámbitos no laborales pero que están teniendo una importante repercusión en la actividad empresarial y laboral.
- Determinar las **necesidades presentes y futuras de competencias** de los puestos y la formación necesaria que demandan las empresas en el actual contexto empresarial y laboral.
- ➡ Incidir en nuevas variables en el análisis de tendencias de empleo, contratación y gestión de talento por parte de las empresas: entre otras la elevada fuga y rotación, impacto de la inteligencia artificial, perspectiva de género e igualdad.
- Obtener las conclusiones y las recomendaciones para mejorar la coordinación y la articulación entre las políticas públicas y actuaciones de la CEV en materia de políticas activas de empleo en orden a mejorar la eficacia de los resultados a nivel de desarrollo empresarial y empleo.





# 3. METODOLOGÍA

## 3.1. ÁMBITO DEL ESTUDIO

- Ámbito material: En este estudio se ha abordado el análisis de las tendencias de empleo y gestión de talento.
- Ámbito territorial: Ciudad de Valencia y Área metropolitana.
- Ámbito sectorial: Todos los sectores más representativos de la economía de la ciudad.
- Ámbito temporal: El estudio se ha realizado en los meses de junio a diciembre de 2023 indagando de manera proyectiva las tendencias de cara al año 2024.

#### 3.2. CONTENIDOS DEL ESTUDIO

De acuerdo con los criterios recogidos en el pliego de prescripciones técnicas los contenidos y variables del estudio se han estructurado en torno a las siguientes áreas de análisis:

#### **BLOQUE I. TENDENCIAS MERCADO LABORAL PARA 2024**

- Modalidades contratación: laboral, mercantil, tiempo completo, tiempo parcial, vocación de indefinido o temporal per se.
- Cambios en los perfiles profesionales con especial atención a los sectores de Hostelería y Turismo, Comercio y Transporte y movilidad.
- Áreas de la empresa en las que se prevé mayor pérdida empleo.
- Tramos de edad de las nuevas contrataciones.
- Bandas salariales.
- Requerimientos: nivel de formación, idiomas, etc.
- Puestos que tienen mayor dificultad de cobertura.





• Las principales causas de la dificultad de encontrar nuevos empleados/as

#### **BLOQUE II. PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO**

- Los factores que más influyen a la hora de seleccionar a un candidato/a.
- Las principales causas que dificultan la cobertura de ocupaciones.
- Procesos y procedimientos de desvinculación
- Aspectos importantes para atraer y retener talento.
- Nuevos modelos de formación y capacitación: formación flexible, microcredenciales, etc.
- Acciones de Employer branding.

# BLOQUE III. IMPACTO DE NOVEDADES LEGISLATIVAS DE ORIGEN LABORAL Y NO LABORAL QUE AFECTAN A LA GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- Ley 15/2022 (cambios en la nulidad del despido hasta la obligación de hacer evaluación de riesgos con enfoque de género incluyendo la violencia sexual)
- El Real Decreto 99/2023 del SMI.
- Ley 2/2023 sobre la protección de las personas que realizan denuncias por corrupción.
- Ley Orgánica 1/2023 de salud sexual.
- Ley 4/2023 LGTBI incorpora cambios en las relaciones laborales.
- Ley de Empleo que incorpora el control de la causa por parte de la Inspección de Trabajo en los despidos colectivos.
- Real Decreto-Ley Pensiones.
- Real Decreto-ley 5/2023 que incluye la transposición de la Directiva Europea sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores





#### 3.3. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

Para dar cumplimiento a los objetivos previstos en el estudio se ha recurrido a la aplicación complementaria y, en modelo de triangulación, de diferentes técnicas de investigación de carácter documental, cuantitativa y cualitativa que han aportado mayor productividad y fiabilidad en el análisis y recolección de datos, validez de los resultados y profundización en el análisis.

- → Investigación documental: Se ha planteado con el objetivo de recabar y organizar la información documental (informes, datos estadísticos, etc.) acerca de las tendencias de evolución del marco normativo y tendencias en el ámbito sociolaboral que aportan una visión proyectiva que nos permite conocer tendencias en materia económica, empresarial, empleo y gestión de personas.
- → Investigación cuantitativa: Mediante encuesta a una muestra de empresas representativas de la economía de Valencia. Esta metodología ha permitido la clasificación y conversión a números o porcentajes de los parámetros que necesiten ser ordenados o cuantificados, así como su análisis estadístico.
- → Investigación cualitativa: Focus Group. La finalidad de esta investigación cualitativa ha sido complementar los resultados cuantitativos (encuestas e información secundaria) con relación al análisis de los factores estructurales y coyunturales que inciden en las tendencias de empleo y talento del mercado laboral.

#### 3.4. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN APLICADAS

## **→** ENCUESTAS.

Se ha elaborado un cuestionario para la recogida de información adecuado a los objetivos del estudio, de manera que podamos obtener de manera sistemática y ordenada información. Para ello se ha estructurado en los tres bloques objeto de estudio.

El cuestionario incluirá diversos tipos de preguntas en función del tipo de respuesta:

- Preguntas cerradas: únicamente existen dos opciones de respuesta
- Preguntas categorizadas: presentan una serie de categorías entre las que el encuestado debe elegir.





- Preguntas abiertas: No establecen ningún tipo de respuesta, dejando ésta a la libre opinión del encuestado.

**Universo:** Empresas representativos de las actividades económicas con mayor peso en la economía de la ciudad

Ámbito territorial: Valencia y Área Metropolitana

**Target a encuestar:** Propietarios o gerentes de empresas/pymes, Directores/as de RR. HH, Director Comercial, Marketing, Logística, etc. o cualquier otro perfil que disponga de una visión amplia del sector/actividad económica en las empresas seleccionadas.

## Recogida de los datos:

Cuestionario on line.

## **→** ENTREVISTAS.

Las entrevistas en profundidad se muestran como las técnicas idóneas para indagar respecto a la opinión de ciertos informantes que por sus circunstancias concretas se encuentran en una posición de privilegio respecto al conocimiento del objeto de estudio.

Mediante un protocolo de entrevista dirigida a distintos colectivos, así como a otras figuras especialmente informadas. (Información cualitativa).

**Objetivo:** La finalidad de esta investigación cualitativa es complementar los resultados cuantitativos (información secundaria) con relación al análisis de situación actual de la economía social, cómo afecta la evolución del entorno y cuáles son carencias y necesidades frenos y oportunidades del sector.

PERFILES PERSONAS ENTREVISTADAS	NÚMERO
Organizaciones Empresariales	4
Organizaciones Sindicales	2
Administraciones competentes	2
Persona experta RR.HH	1
Persona experta en innovación/digitalización	1
TOTAL	10





## → GRUPO TEMÁTICO DE TRABAJO. FOCUS GROUP.

En esta técnica un equipo de personas expertas discute un tema en forma de diálogo o conversación ante el grupo.

Organizado para abordar las temáticas clave en materia de desarrollo económico-empresarial, tendencias de empleo y gestión de talento, transformación digital y necesidades de formación empresarial, en el que los principales actores sociales exponen los retos, oportunidades, frenos y necesidades.

El Focus Group se ha formado por un coordinador/moderador y un total de 10 participantes, que por su representatividad y/o experiencia han aportado perspectivas y reflexiones de interés en relación con los objetivos del estudio y han ayudado a fijar de manera consensuada recomendaciones y líneas de actuación.

El Focus ha contado con la participación de empresas, agentes sociales e instituciones que intervienen en la dinamización del mercado laboral y el desarrollo económico-empresarial en la ciudad de Valencia.

De este modo los resultados del Focus permitirán dotar de mayor rigurosidad y fiabilidad a los resultados del estudio.

PERFILES PARTICIPANTES FOCUS GROUP	NÚMERO
Vertiente empresarial: empresas	3
Organizaciones Empresariales	3
Organizaciones Sindicales	2
Administraciones competentes	2
Personas expertas	2
TOTAL	12





# 4. CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL Y DEL EMPLEO

El mercado laboral de la ciudad de Valencia se encuentra en un contexto de crecimiento y dinamismo, a pesar de los factores externos que están provocando una desaceleración económica global. En el tercer trimestre de 2023, el número de afiliados a la Seguridad Social en la ciudad de Valencia ha aumentado un 4,2% en comparación con el mismo trimestre del año anterior, alcanzando los 754.600 afiliados. Este crecimiento se ha producido en todos los sectores de actividad, pero ha sido especialmente notable en el sector servicios, que ha registrado un aumento del 5,2%.

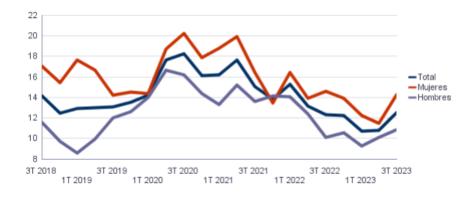
Sin embargo, en tercer trimestre de 2023 se empieza a notar un leve crecimiento del paro cómo consecuencia de la incertidumbre que reina en el entorno económico y empresarial.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO SEGÚN SEXO. CIUDAD DE VALÈNCIA

		Total	Mujeres	Hombres
2022	Tercer trimestre	12,3	14,6	10,1
	Cuarto trimestre	12,2	13,9	10,6
2023	Primer trimestre	10,7	12,3	9,3
	Segundo trimestre	10,8	11,5	10,1
	Tercer trimestre	12,5	14,3	10,8

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo.

## EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO DE LA CIUDAD DE VALÈNCIA



Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo.





En cuanto a la tasa de paro, esta se ha situado en el 12,5% en el tercer trimestre de 2023, lo que supone dos décimas porcentuales más respecto al mismo trimestre del año anterior.

# PARO REGISTRADO POR SECTORES CIUDAD DE VALÈNCIA. NOVIEMBRE 2023

	València (A)
Total	47.028
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	646
Industria	4.091
Construcción	3.040
Servicios	36.507
Sin empleo anterior	2.744

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo

## PARO REGISTRADO CIUDAD DE VALÈNCIA POR OCUPACIÓN. NOVIEMBRE 2023

	Total	%
Total	47.028	100,0%
Ocupaciones militares	28	0,1%
Directores y gerentes	782	1,7%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	5.355	11,4%
Técnicos; profesionales de apoyo	4.710	10,0%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	6.454	13,7%
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	12.564	26,7%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	353	0,8%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	3.812	8,1%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.924	4,1%
Ocupaciones elementales	11.046	23,5%

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo

Cómo se puede observar las ocupaciones del sector servicios son las que tienen un mayor nivel de paro que se sitúa cerca del 30% aunque también son las que representan el mayor nivel de ocupación.





## EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO SEGÚN SEXO. CIUDAD DE VALÈNCIA

		Total	Mujeres	Hombres
2022	Tercer trimestre	49,4	44,9	54,3
	Cuarto trimestre	50,4	45,9	55,4
2023	Primer trimestre	52,6	48,2	57,8
	Segundo trimestre	52,6	47,6	58,3
	Tercer trimestre	54,6	49,4	60,7

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo.

La tasa de empleo ha experimentado una evolución favorable con un incremento de más 4 puntos porcentuales en el tercer trimestre de 2023 en comparación con el mismo trimestre de 2022.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO SEGÚN SEXO. CIUDAD DE VALÈNCIA



Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo.

Las previsiones para el mercado laboral de la ciudad de Valencia para el cuarto trimestre de 2023 son positivas. Se espera un repunte del crecimiento de la ocupación aunque a un ritmo menor que en el tercer trimestre.





# POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SEXO CIUDAD DE VALÈNCIA

		Total	Mujeres	Hombres
2022	Tercer trimestre	328,4	156,3	172,1
	Cuarto trimestre	344,6	164,1	180,5
2023	Primer trimestre	360,3	176,1	184,2
	Segundo trimestre	361,4	175,2	186,2
	Tercer trimestre	376,8	184,4	192,3

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo

## CONTRATOS REGISTRADOS CIUDAD DE VALENCIA POR MES SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

		Total	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Industria	Construcción	Servicios
2022	Noviembre	30.746	5.363	750	1.124	23.509
	Diciembre	24.055	2.944	622	818	19.671
2023	Enero	20.996	1.738	810	901	17.547
	Febrero	21.733	2.523	715	1.111	17.384
	Marzo	27.384	1.610	990	1.212	23.572
	Abril	20.299	911	816	935	17.637
	Mayo	24.690	968	1.026	1.207	21.489
Junio		26.933	844	941	1.132	24.016
Julio		25.493	757	1.047	1.176	22.513
	Agosto	15.339	216	847	778	13.498
	Septiembre	25.057	277	1.071	1.244	22.465
	Octubre	29.002	4.139	1.012	1.253	22.598
	Noviembre	28.520	3.920	946	1.147	22.507

Fuente: Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA).

Por sectores el peso predominante de la actividad económica del sector servicios se traslada al empleo que ha representado más del 80% de la contratación de la ciudad de Valencia.





#### CONTRATOS REGISTRADOS CIUDAD DE VALENCIA SEGÚN SEXO Y GRUPOS DE EDAD NOVIEMBRE 2023

	Total	Hombres	Mujeres
Total	28.520	14.559	13.961
< 25	7.424	3.582	3.842
25 - 44	14.418	7.559	6.859
> 44	6.678	3.418	3.260

Fuente: Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA).

La contratación del año 2023 Se ha concentrado en el 50% en el tramo de edad de 25 a 44 años

#### CONTRATOS REGISTRADOS CIUDAD DE VALENCIA POR TIPO DE CONTRATO

		%
Total	28.520	100,0%
Indefinidos Totales	14.755	51,7%
Temporales/Otros	13.765	48,3%

Fuente: Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA).

Por modalidades de contrato se debe destacar que más del 50% de la contratación durante el año 2023 es modalidad indefinida, lo que teniendo en cuenta el peso del sector servicios, tiene aún una mayor significación y pone de manifiesto el impulso de la contratación indefinida experimentado a partir de la reforma laboral del año 2021.

## CONTRATOS REGISTRADOS CIUDAD DE VALENCIA POR TIPO DE JORNADA LABORAL

		%
Total	28.520	100,0%
Completa	12.665	44,4%
Parcial	15.855	55,6%

Fuente: Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA).





También debemos destacar el peso relevante que ha adquirido la contratación a tiempo parcial durante el año 2023 por encima del 55% y que ya supera la contratación indefinida a tiempo completo.

En resumen, las principales tendencias que se observan en el mercado laboral de la ciudad de Valencia son las siguientes:

- Crecimiento de la ocupación en el sector servicios: El sector servicios es el principal motor de la economía valenciana y, por lo tanto, el sector que más empleo está generando. En el tercer trimestre de 2023, el sector servicios ha registrado un aumento del 5% en el empleo y 5,2% en el número de afiliados a la Seguridad Social.
- Incremento de la demanda de trabajadores cualificados: El mercado laboral de la ciudad de Valencia está experimentando una creciente demanda de trabajadores cualificados. Esto se debe, en parte, a la transformación digital de la economía y, en parte, a la necesidad de las empresas de contar con trabajadores con las habilidades necesarias para responder a las nuevas demandas del mercado.
- Mayor presencia de la mujer en el mercado laboral: La presencia de la mujer en el mercado laboral valenciano está aumentando de forma constante. En el tercer trimestre de 2023, la tasa de actividad femenina se situó en el 53,2%, lo que supone un aumento de 0,6 puntos porcentuales con respecto al mismo trimestre del año anterior.





# 5. PERFIL EMPRESAS PARTICIPANTES

A continuación, se presenta el perfil de las empresas participantes en la encuesta en el que se ofrecen datos relativos al tipo de empresa, tamaño, actividad principal, etc.

Empresario/a individual

Sociedad limitada

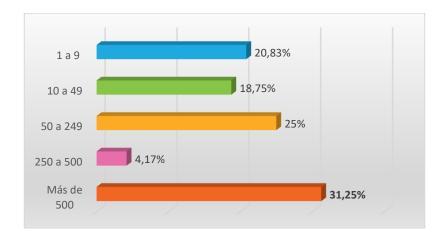
Sociedad anónima

31,25%

Sociedad cooperativa

**TIPO DE SOCIEDAD** 

El **56,25**% de las empresas que han participado en este estudio son **Sociedades limitadas** y el 31,25% Sociedades anónimas.



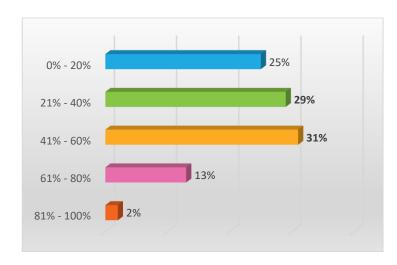
N. º TOTAL DE EMPLEADOS/AS

En relación al tamaño de la empresas encuestas hay bastante diversidad, en casi todos los tramos hay porcentajes bastantes similares, el porcentaje más alto representa a empresas de más de 500 trabajadores con un 31,25%.





INDIQUE EL PORCENTAJE DE MUJERES



En cuanto al porcentaje de mujeres que tienen las empresas que han participado en el estudio también aparece muy repartido, el 31% se sitúa en el tramo de 41%-60% en el número de mujeres en su empresa y el 29% en el tramo entre 21% - 40%.

ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA

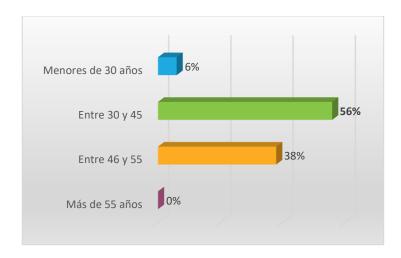


Respecto a la antigüedad de las empresas encuestadas son mayoritariamente empresas de más de 3 años con un porcentaje del 79,17%.



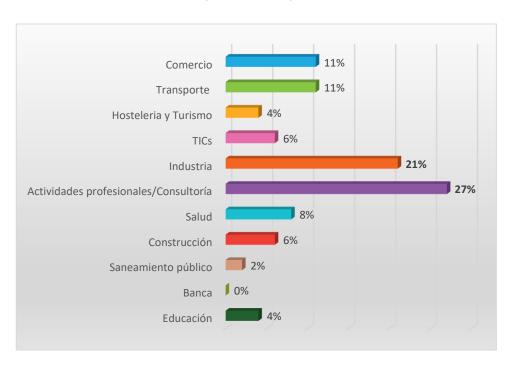


#### **EDAD MEDIA DE LA PLANTILLA**



El **56%** de las empresas que han participado en el estudio tienen una edad media en sus plantilla entre **30 y 45 años** y el 38% entre 46 y 55 años, los tramos centrales de edad.

#### **ACTIVIDAD PRINCIPAL**



En cuanto a la actividad principal de las empresas encuestadas aparecen muy repartidas, resaltando con un 27% las actividades profesionales o de consultoría y la industria con un 21%.





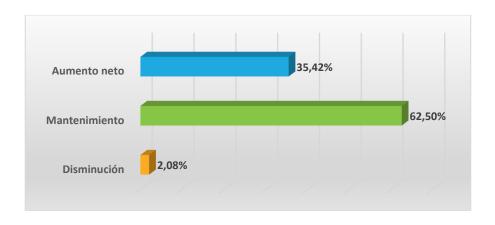
# 6. PRINCIPALES RESULTADOS

En este apartado se presentan los principales resultados obtenidos de la investigación cuantitativa (Encuesta empresas) y cualitativa (Focus group) que se ha estructurado y sistematizado en los siguientes bloques de contenidos temáticos:

- BLOQUE I. TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL PARA 2024. PREVISIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DEL EMPLEO.
- BLOQUE II. TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DE LA GESTIÓN Y LA RETENCIÓN DE TALENTO
- BLOQUE III. IMPACTO Y VALORACIÓN DE LAS NUEVAS NORMAS EN MATERIA LABORAL.

BLOQUE I. TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL PARA 2024. PREVISIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DEL EMPLEO.

## PREVISIÓN DE CONTRATACIÓN PARA EL AÑO 2024

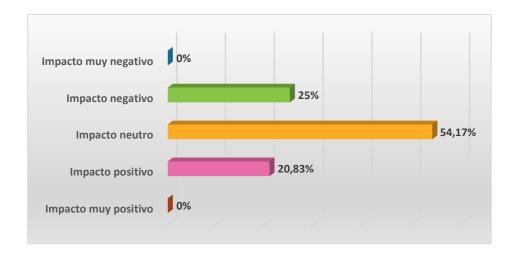


Según el resultado de la encuesta un **62,5%** de las empresas prevén una tendencia de **mantenimiento en el empleo** y solo un **35,42% prevé un aumento neto**; se produce una bajada sustancial en la expectativa de creación de empleo con respecto al año anterior en el que casi un 50% esperaba un aumento neto en el empleo.



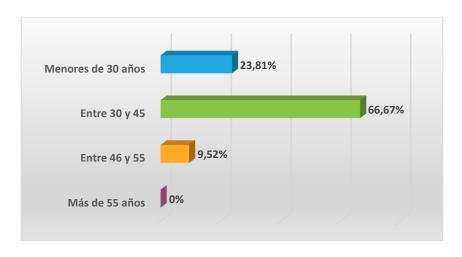


# VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LA COYUNTURA ECONÓMICA ACTUAL EN LAS PREVISIONES DE CONTRATACIÓN DE SU EMPRESA PARA EL AÑO 2024



El **54,17**% delas empresas encuestados considera que la coyuntura económica actual va a tener un **impacto neutro** en las previsiones de contratación de su empresa, un **25**% **un impacto negativo** y un **20,83**% **un impacto positivo**, destacar la mejora en la percepción con respecto al año pasado que solo un 10% creía que la coyuntura económica tendría un impacto positivo.

#### TRAMOS DE EDAD DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES



En las previsiones de nuevas contrataciones según la edad destaca el **intervalo entre 30 y 45 años (67%)** y con un porcentaje muy inferior el tramo de menores de 30 años (24%), hay que destacar el tramo de 46 y 55 años que un 9,52% de las empresas parece tenerlo en cuenta en sus nuevas contrataciones, muy al contrario que los resultados del año pasado que representaba el 0%.



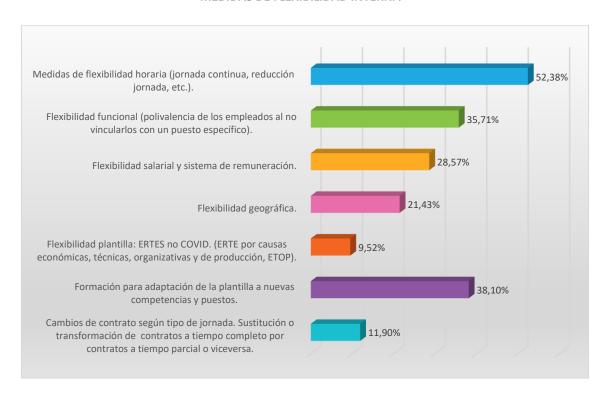


# MODALIDADES DE CONTRATACIÓN QUE SE PREVÉ UTILIZAR



En cuanto a las modalidades de contratación que se prevé utilizar aparece muy destacada la contratación indefinida a tiempo completo con un 81%, se sigue notando el impulso de la nueva regulación, en segundo lugar, se sitúa el contrato por circunstancias de la producción con un 30% y hay que destacar el aumento con respecto al año pasado de la modalidad de prácticas profesionales, que ha subido 10 puntos, situándose en un 23%.

#### MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA







Entre las medidas de flexibilidad interna que piensan adoptar las empresas encuestadas esta la **flexibilidad horaria** con un **52,38%**, la **formación** para adaptar a la plantilla a nuevas competencias y puestos (38,1%)

En este sentido destacar el incremento de la utilización por parte de las empresas de otras medidas como la flexibilidad funcional con un 35,71%. y la flexibilidad en los sistemas de remuneración con un 28,57% ocupando un lugar preferente en las estrategias de flexibilización organizativas lo que muestra una vía de amplio recorrido para mejorar la flexibilidad empresarial.

# DEPARTAMENTOS CON MÁS EXPECTATIVAS DE CREACIÓN DE EMPLEO Y CON MAYOR IMPACTO NEGATIVO EN EL EMPLEO PARA EL AÑO 2023



Destacan tres departamentos destacados por las empresas encuestadas con **mayor expectativas** de **creación de empleo**:

- Comercialización, marketing y ventas (64%).
- Producción, montaje y mantenimiento (62%)
- Informática y tecnología (54%)

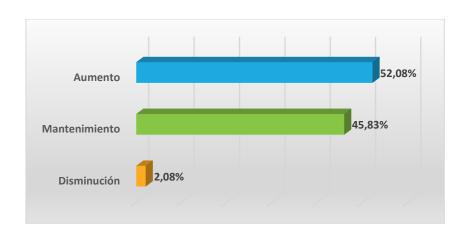




Por otro lado, los tres departamentos con mayor impacto negativo en el empleo son:

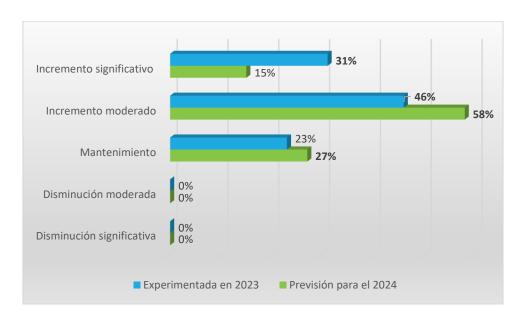
- Recursos humanos (31%)
- Administración (28%)
- Investigación y desarrollo (28%)





Con respecto a la evolución de los salarios para el 2024 un **52,08%** de las empresas encuestadas **prevé un aumento** y un **45,83% un mantenimiento** en la evolución de los mismos.

#### EVOLUCIÓN DE LOS COSTES LABORALES EN 2023 EN SU EMPRESA Y LA PREVISIÓN PARA 2024







En cuanto a la evolución de los costes laborales en 2023 para el 46% ha tenido un incremento moderado, el 31% piensa que el incremento ha sido significativo y para el 23% los costes laborales se han mantenido. Las previsiones para el 2024 son mejores ya que aumenta el número de empresas que piensa que el incremento va a ser moderado (58%) pero baja casi a la mitad las empresas que piensan que ese incremento va a ser significativo, solo el 15%.

#### **RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS Y FOCUS GROUP**

## Impacto de contratación en el sector para el 2024

Las Organizaciones y personas expertas consultadas apuntan elevado nivel de incertidumbre que incide en las previsiones de contratación para el 2024, así como tendencias divergentes en las previsiones de contratación para el 2024 entre unos sectores y otros,. qué marca una previsión de moderado crecimiento en sectores como el transporte y logística, frente a tendencias de ralentización o freno de la creación de empleo neto en otros sectores de servicios (hostelería, comercio, etc.) sector agrícola, industrial.

"Los beneficios empresariales no han repercutido tanto en la contratación, en el metal nos afectan también mucho el encarecimiento de materias primas, se han reducido los márgenes, en cuanto a las personas es una pesadilla para todos, no se encuentran profesionales, los que se encuentran se forman y al poco tiempo cambian, todo esto supone un coste para la empresa, ahí tenemos un problema...hay incertidumbre y se adopta una posición conservadora frente a lo que puede venir, pese a que hay una mantenimiento en el empleo, pero se ve comprometida por el resto de factores...".

Focus group organizaciones empresariales

"No hemos conocido unos años de mayor incertidumbre como los que vivimos ahora, es imprevisible proyectar el comportamiento que va a tener la economía el año que viene porque salimos de un conflicto y entramos en otro y venimos de una pandemia que se sortea como puede y también nos encontramos con una inflación altísima que no veíamos hace muchos años, desde los 70, y aun así el empleo se comporta no aparentemente bien si no que muy bien y si añade el hecho de que se ha implementado una reforma laboral que por primera vez intenta atajar la dualidad en el empleo que es el más endémico que nos acompaña hace mucho tiempo, (...) todas estas transformaciones tan hondas en un contexto de incertidumbre están causando un impacto en la economía que ha sido providencial, no nos podemos imaginar que





hubiera sido en el contexto actual si hubiéramos mantenido el salario mínimo o que hubiéramos mantenido una normativa laboral que primaba el uso abusivo de contrataciones temporales, por eso hay que ver el impacto enormemente positivo que ha tenido la reforma laboral porque estaríamos hablando de una situación absolutamente desastrosa".

Focus group segmento organizaciones sindicales

"Hay algunos sectores que han aumentado la contratación, como la hostelería, turismo y construcción y ha disminuido en la industria, la agricultura y el comercio".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"El sector financiero va en retroceso, no se está contratando; en seguros se está aguantando el empleo y no se prevé ningún problema futuro; en el sector de limpieza depende muchas veces del sector público y no se vislumbra que vaya a disminuir el número de necesidades, la limpieza y la seguridad es una constante, son necesarias;

En el sector marítimo portuario igual, no se vislumbra ningún tipo de retroceso al igual que transporte, el problema es encontrar gente que quiera trabajar en esas condiciones.

En nuestra federación encontramos nichos de empleo permanentemente, todo en servicios...".

Entrevista segmento organizaciones sindicales

"Si vamos más al área de logística está creciendo mucho, está demandando empleo y cada vez hay más profesionales relacionados con el boom del comercio electrónico y los procesos de distribución en proximidad, un sector muy dinámico en los últimos tiempos, con problemas con compañías multinacionales por sus sistemas de vinculación de los trabajadores, no solo autónomos, si no camuflar como autónomo lo que es un trabajador dependiente y más allá, todo eso requiere un compromiso regulatorio de las autoridades españolas. Pero hay mucho dinamismo, mucha capacidad de empleo. Depende de donde fijemos el foco encontramos esa diferente realidad".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"En el sector logístico hay un incremento importante en la demanda de personas, en la industria sobre todo en el ámbito de robótica, y el resto de perfiles hay demanda pero porque existe mucha rotación, también hay una importante inserción con las prácticas que lo alumnos realizan en las empresas, sirve para conocerse mutuamente... hay





mucha incertidumbre con todo lo que tiene que ver con la cotización y la gestión, sobre todo en pequeñas empresas...".

Focus group segmento organizaciones empresariales

"Advertimos dos tendencias muy marcadas, una las del sector agrícola con una disminución de la contratación, y otra el sector industrial manufacturero que es el que más abunda, que detectamos un cierto estancamiento respecto a las previsiones que se habían hecho después de la pandemia, esto obedece a muchas circunstancias, el encarecimiento de los portes y de la tendencia inflacionaria; en otros sectores como hostelería se observan otras tendencias, mayor demanda de mano de obra, también en la construcción y aquí se produce el problema, aquellos sectores que necesitan mano de obra están teniendo dificultades para cubrir esas vacantes adecuadamente y, por otra parte, en general detectamos un envejecimiento de las plantillas y dificultades para cubrir las vacantes, tanto en el sector público como en el privado".

Entrevista segmento personas expertas

"Nosotros prevemos un último trimestre que va a ser peor en la contratación, con la reforma laboral usamos mucho la figura del fijo discontinuo que nos ha permitido todo ese tipo de contrataciones extras, en hostelería no hemos podido repercutir el aumento de los costes, en alojamiento si se ha hecho, tenemos sobre todo problemas con las materias primas como en su momento fue con la energía, la guerra repercutirá más en el sector de agencia de viaje, nosotros al ser destino no tanto".

Focus group segmento organizaciones empresariales

 Las tendencias cuantitativas de evolución de la contratación están a su vez marcadas por factores estructurales que han actuado históricamente como factores restrictivos del empleo en nuestro mercado laboral y que ahora se ha agravado considerablemente en la post pandemia y con la crisis económica actual.

Desajustes estructurales entre la oferta y demanda de competencias que conlleva un crecimiento considerable de las dificultades para cubrir diferentes puestos.

"Dos perfiles de actividad, transportistas puros y la actividad de logística que se vincula más a la actividad de almacén, si hablamos de transportistas puros son los conductores y estamos en una situación crítica, se calcula que nos harían falta unos 2000 conductores, situación que se agravara en el próximo quinquenio dada la edad media que esta incluso por encima de los 50 años, no es un problema exclusivamente





valenciano ni español, se detecta también en Europa y en EEUU, sobre todo en el transporte internacional, sin querer dar un solo motivo porque seguramente es más complejo, nuestras nuevas generaciones tienen otras necesidades, tiene que dar respuesta a otros compromisos personales, familiares que no les permiten irse tres semanas, hoy se valora a parte de las condiciones salariales las posibilidades de conciliación, en qué medida el trabajo me permite tener mi propia vida. Cualquier empresa del sector te va a hablar del problema de los conductores, no tenemos problemas en otras áreas de gestión, es más los centros privados y públicos están incorporando las especialidades de transporte y logística en sus grados, hay una buena predisposición a la formación de profesionales pero en el personal de base, los conductores, tenemos un problema grave."

Entrevista segmento organizaciones empresariales

Incremento de las regulaciones normativas que generan desfases y nuevas necesidades y requerimientos en los puestos.

"Vamos a necesitar incorporar más gente en el sector por dos razones, se están abriendo nuevos centros, no tantos como necesitaríamos pero se están abriendo, y por otro lado, un cambio en la normativa, ya que el número de personas en los centros ahora viene dado por una serie de ratios, el personal casi debería doblarse, el problema es que ya estamos teniendo problemas para encontrar trabajadores en algunos puestos y ahora con este incremento de personal nos preocupa no ser capaces de cubrirlos, los problemas vienen por los médicos y enfermeras, que faltan en toda España, en el tema sanitario tenemos muchos problemas y empezamos a tenerlos también en auxiliares de enfermería".

Segmento organizaciones empresariales

Desequilibrio entre la oferta formativa respecto a las necesidades de competencias y cualificaciones que requieren los empleos en crecimiento

"Somos una ciudad con muchas empresas de servicios, con todo lo que conlleva, en el área metropolitana existe un poco más de industria, con más oportunidades sobre todo en el sector de automóviles, en tecnología e innovación también tenemos una oportunidad buena de crecimiento pero seguimos arrastrando la falta de formación, los perfiles de los trabajadores no están adaptados a las necesidades de las empresas, por ejemplo en la construcción es muy difícil encontrar jóvenes formados, o desde la parte empresarial y la administración se habla y se construye unas bases de futuro de ver que necesitan las empresas y que formación deberíamos ofertar y como





deberíamos interactuar con las personas demandantes de empleo, es como si no habláramos, hay oportunidades pero no se llegan a cubrir... a nivel titulaciones superiores creo que sigue siendo muy complicada la adaptación, la formación profesional deberíamos explotarla mucho más porque es lo que te da realmente una formación orientada al empleo y nos permite adecuar perfiles".

Entrevista segmento administración

"Mas a corto plazo hay aspectos que influyen en el empleo como son los desajustes de competencias, el sistema educativo tiene que orientarse en esa dirección porque si no irán en aumento los desajustes, la respuesta tiene que ser ágil para tender a esas necesidades; la geopolítica va a afectar mucho en el corto plazo, porque los cambios que se están dando en la economía mundial afectan en el corto plazo. Esta perspectiva del corto y largo plazo es esencial para describir el mercado de trabajo, describir como tienen que ser los empleos, cuál debe ser el contenido formativo, cuál debe ser el contenido tecnológico de las empresas para estar en la vanguardia, que requerimientos hay que exigir...estamos en una época de grandes cambios y no sabemos hacia donde se va a ir pero tenemos algunas ideas pero no estamos del todo convencidos y esto hace que los sistemas de previsión adquieran una importancia fundamental".

Entrevista segmento administración

Acelerada transformación de los perfiles profesionales y declive de otros perfiles vinculados a la rápida transformación tecnológica y la digitalización.

"Habría que hacer una distinción entre las tendencias a largo plazo que afectan al empleo y las que afectan en el corto plazo, las primeras van a estar ahí durante muchos años, ya se están manifestando y van a tener más o menos incidencia dependiendo de esos factores que están subyacentes a la propia evolución de las economías y las sociedades, que tendencias hay ahí, la revolución tecnológica, que eso no hay quien lo pare, con la inteligencia artificial, la robótica, una segunda tendencia es la demográfica, hay un proceso de envejecimiento acelerado de la población que va a afectar tanto a la oferta de trabajo como a la dinámica social y habrá que priorizar recursos hacia ese sector, estas tendencias estará a todos los niveles no solo en la ciudad de valencia, esas serían las amenazas en un análisis de entorno...".

Entrevista segmento administración





## Cambios en los Perfiles Profesionales en la coyuntura actual.

El principal factor de cambio de transformación de los perfiles profesionales sigue siendo la
aceleración del cambio tecnológico y la transformación digital que afecta de manera
transversal a todos los sectores y un amplio espectro de puestos.

"Los perfiles que están emergiendo son los que tienen que ver con la tecnología, luego hay una serie de ocupaciones que tienen algún tipo de necesidad, como por ejemplo las profesiones que tienen que ver una especialización dentro de los sectores, por ejemplo en construcción están teniendo problemas de encontrar mano de obra".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"En el sector de comercio y grandes almacenes hay un cambio radical, se está transformando mucho el empleo, en estos sectores es posible que se reduzca el empleo por las nuevas tecnologías; por otro lado, las ingenierías son perfiles muy cualificados y eso es el futuro; en el sector financiero se están adaptando bien a las nuevas tecnologías, las empresas dan mucha formación. Como ocupaciones emergentes podrían estar los riders, el futuro está en las aplicaciones y nuestro trabajo está en demostrar que hay una relación por cuenta ajena con alguien".

Entrevista segmento organizaciones sindicales

"Existe mucha diferencia en los perfiles, desde los perfiles de servicios de cuidados, un sector muy básico, luego una profesiones intermedias, las actividades profesionales de siempre, y luego están los perfiles tecnológicos, que cuesta mucho encontrar".

Entrevista segmento administración

"Los perfiles profesionales tienen que adaptarse a los elementos del entorno, las ocupaciones que van a desaparecer tiene que ver mucho con esas tendencias, sin embargo, el envejecimiento hará que aparezcan vinculadas a esos cuidados, las emergentes serán lógicamente las vinculadas a las revolución tecnológica, la llamada cuarta revolución industrial, las actividades de servicios avanzados, pero eso no significa que la industria vaya a perder importancia o que el sector agropecuario lo vaya a perder, son sectores que están bien posicionados y que a lo mejor realizando ajustes de cualificación o ajustes competitivos descubren que aparecen nuevos nichos





de mercado, la economía valenciana como está muy diversificada y una estructura productiva muy variada, eso hace que los golpes que pueda recibir desde el exterior se puedan compensar".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"Los perfiles profesionales del futuro van a ser fundamentalmente tecnológicos y orientados a las personas mayores y las ocupaciones en desaparición serán aquellas que van a ser barridas por la revolución tecnológica, aquellas que tienen un componente de carga protocolizada muy alto y poco de reflexión y creatividad, en ese sentido, la inteligencia artificial puede ser una de las amenazas mas importante para algunas ocupaciones que se adaptan a los procesos o van a desaparecer porque no tienen sentido si mantiene su funcionamiento en los términos que ahora lo hacen".

Entrevista segmento administración

 También se apunta el nivel creciente de cualificación qué se requiere, en particular, en los puestos de actividades del sector industrial que incide en la elevada demanda de oferta de cualificaciones que provee el sistema de Formación Profesional

"El perfil del trabajador cada vez tiene que ser más cualificado, no sobrecualificado pero si formado, hay que reconocer que los empleos en industria, sobre todo los más tradicionales, son poco atractivos para las nuevas generaciones, esos oficios están en riesgo, cada vez hay menos y las necesidades se mantienen, no todo es inteligencia artificial y la mano de obra se va a seguir necesitando, aunque hay que ir adaptándose porque por ejemplo en la automoción en un espacio de tiempo no muy largo no va a ser reconocible a como es ahora, hay que adaptarse antes de que llegue el cambio porque tendremos dificultades con trabajadores que no tienen ni la capacidad de aprendizaje, que se va perdiendo si no se sigue formando a lo largo de su vida, y eso hay que implantarlo en las empresas antes de que llegue el cambio".

Entrevista segmento organizaciones sindicales





Departamentos con más expectativas de creación de empleo y con mayor impacto negativo en el empleo en su sector para el año 2024:

"Los departamentos con mayor impacto de la digitalización son en un nivel muy alto los de producción, comercial, Logística y obviamente informática. En un nivel medio, ingeniería y control de calidad, dirección y Recursos Humanos".

Entrevista segmento personas expertas

"A parte de los conductores, está la gestión del tráfico, es el puesto más demandado, es muy específico, es el que organiza y planifica la actividad de los vehículos pero también da respuesta a los clientes, con los diferentes departamentos de la compañía, todo el área de gestión de tráfico tiene mucha demanda de profesionales nuevos, ahí se está recurriendo a gente que ha estudiado, que tiene una visión más general del proceso logístico".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"Mucha necesidad en la parte sanitaria y atención directa, que para nosotros podría ser la parte de producción, se duplicaría".

Segmento organizaciones empresariales





# BLOQUE II. TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DE LA GESTIÓN Y LA RETENCIÓN DE TALENTO.

# PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y DESVINCULACIÓN.

#### FACTORES QUE MÁS INFLUYEN EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

	Nada importante	Poco importante	Importante	Muy importante	Extremadamente importante
Formación adecuada y específica para el puesto	0	8%	8%	36%	48%
Experiencia previa adecuada	2%	4%	21%	35%	38%
Habilidades sociales/ soft Skills	2%	2%	30%	33%	33%
Competencias digitales	2%	15%	25%	31%	27%
Actitudes/disposición interés	0	0	0	29%	71%
Referencias del candidato/a	6%	6%	25%	44%	19%
Manejo de idiomas	12%	6%	27%	23%	31%
Expectativa salarial	4%	2%	35%	33%	25%
Edad	31%	31%	21%	11%	6%
Disponibilidad para viajar	25%	17%	31%	12%	15%
Género	77%	6%	8%	0	8%
Ayudas a la contratación	38%	4%	27%	21%	10%

Entre los factores que más influyen a la hora de selecciona personal destaca sobre todo la actitud, disposición e interés, el 71% de las empresas encuestadas lo valoran de extremadamente importante, también consideran así la formación adecuada un 48% y la experiencia previa con un 38%.

En el siguiente grafico se muestra una media ponderada de los distintos factores para poder comparar mejor los resultados, así aparece la **actitud, disposición e interés con un 4,7** sobre 5, la **formación específica** para el puesto con un 4,22 y la **experiencia previa** con un 4,02.

También aparecen con peso las habilidades sociales o soft Skills (3,93), las competencias digitales (3,66) y cabe destacar la irrupción de la expectativa salarial (3,72) que aparece como nuevo factor relevante en los procesos de reclutamiento y selección en un contexto en el que





la rotación y fuga de talento se ha incrementado y, por tanto, el nivel salarial y otros componentes del salario emocional adquieren una importancia creciente.

Es interesante observar cómo los resultados obtenidos en una muestra de empresas diferente al del informe del año 2023 mantiene prácticamente las preferencias en cuanto a los factores con mayor influencia con pesos y valoraciones casi idénticas a las obtenidas el año pasado lo que pone de relieve el carácter permanente estable y casi estructural de estos factores de selección.

# FACTORES QUE MÁS INFLUYEN EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL (MEDIA PONDERADA)



#### **RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS Y FOCUS GROUP**

• Los resultados del estudio cualitativo confirman y afianzan los datos obtenidos de la encuesta en cuanto al peso indiscutible de los factores vinculados a la formación y experiencia adecuada al puesto y la actitud disposición e interés.





"Somos un sector muy tradicional, se mira mucho el tema de la experiencia, ahora se va entendiendo que quizá sea mejor crear un nuevo profesional adaptado a tu cultura que coger al de otro que ha trabajado tiempo en otra empresa y luego no se adapta a la tuya, esto va cambiando precisamente por la frustración de muchos fichajes que son difíciles de adaptar. Cada vez más se contemplan otros aspectos, los idiomas es importante en el transporte internacional y la formación es una novedad porque antes no existía esa especialización, empieza a ponerse en valor".

Segmento organizaciones empresariales

"Ahora sobre todo la formación, si tiene experiencia previa pues se suma, en nuestro trabajo sí que es importante que sea vocacional y con una voluntad de servicio; no solo titulación sino vocación para trabajar en esos entornos, la experiencia cuenta menos, es importantísimo las competencias blandas, empatía, trabajo en equipo...".

Segmento organizaciones empresariales

"Lo que más influye a la hora de contratar es todo, que el perfil se ha adecue al puesto evidentemente, que tenga una cierta experiencia y que de alguna manera tenga una formación lo suficientemente interesante como para optar a ese puesto, resumiendo, la experiencia, formación y actitud es lo más importante".

Segmento organizaciones empresariales

• En algunos casos se atribuye valor al **perfil más polivalente** y no tan especialista que permita una **rápida adaptación a diferentes puestos** así como la asunción de diferentes competencias y responsabilidades.

"Las empresas el tema de la polivalencia lo llevan a un extremo casi enfermizo, por lo tanto quieren perfiles cuanto más cualificados mejor porque en cualquier momento me puede valer para todo, no es especialista en eso pero se defiende y eso le permite mucha flexibilidad; pero esto tiene grandes dificultades en mi opinión, si se dice que la industria tiene que ser atractiva y a una persona con una cualificación la contratas para trabajos de menor cualificación acaba creando frustración y acaban huyendo de los sectores industriales, las empresas buscan resultados a corto plazo sin cuidar un equipo de trabajo más estable, creo deberían contratar con la cualificación que se necesita para cada puesto y a partir de ahí permitir la promoción, eso crea ilusión y no el efecto contrario".

Segmento organizaciones sindicales





#### FUENTES DE RECLUTAMIENTO MÁS UTILIZADAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN



Para les empresas encuestadas las fuentes de reclutamiento más utilizadas son: las **bolsas de** candidatos (58,33%), las **promociones internas** (54,17%) y la **referencia de los empleados** y las **redes sociales** con un 50% cada una.

Destacar también las otras fuentes de reclutamiento on line como son la web corporativa (47,92%) y las plataformas genéricas o especializadas (35,42%) que sumado a las redes sociales suponen un porcentaje muy alto en lo que sería el reclutamiento on line.





#### VALORACIÓN DE LAS CAUSAS DE LA DIFICULTAD DE ENCONTRAR PERSONAL

	Nada importante	Poco importante	Importante	Muy importante	Extremadamente importante
Falta de formación/ especialización	11%	8%	25%	33%	23%
Insuficiencia dominio de otros Idiomas	29%	23%	17%	23%	8%
Falta de experiencia adecuada	6%	6%	21%	42%	25%
El salario ofertado no cubre las expectativas	10%	17%	40%	27%	6%
Falta movilidad geográfica	33%	31%	19%	6%	10%
Falta de adaptación a las nuevas tecnologías	27%	25%	38%	6%	4%
Déficit de actitud/disposición/interés	6%	4%	29%	33%	27%
Condiciones laborales del sector (jornada, horario, salario, etc.)	8%	17%	33%	19%	23%
Falta de perfiles especializados	2%	2%	15%	29%	52%

Un 52% de las empresas encuestadas consideran extremadamente importante la **falta de perfiles especializados** a la hora de encontrar personal, también consideran extremadamente importante la **falta de actitud, disposición e interés** un 27% de los encuestados.

En el siguiente gráfico se muestra la media ponderada para una mejor comparación de las causas que dificultan encontrar personal y los resultados vuelven a resaltar la **falta de perfiles especializados** en primer lugar (4,27 sobre 5) y después casi con la misma puntuación la **falta de experiencia adecuada** (3,72) y la **falta de actitud, disposición e interés** (3,7).

Destacar también la **falta de formación y especialización** con un 3,5 sobre 5 y las **condiciones laborales** (3,31).





### VALORACIÓN DE LAS CAUSAS DE LA DIFICULTAD DE ENCONTRAR PERSONAL (MEDIA PONDERADA)



## **RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS Y FOCUS GROUP**

 En el marco de la investigación cualitativa se ha puesto de relieve la incidencia de manera coherente con los resultados de la encuesta a empresas un amplio consenso entre las organizaciones, instituciones y expertos consultados en relación a los factores con mayor incidencia en la dificultad para cubrir los puestos de trabajo demandados y que son: la falta de formación, experiencia y perfiles especializados y el déficit disposición actitud e interés.

"Los factores con mayor incidencia serian la falta de formación y especialización, el déficit de actitud disposición e interés y también destacar las condiciones laborales que es un factor de movilidad y de cambio de ocupaciones, el fenómeno que se conoce como la gran dimisión tiene mucho que ver con esto, en España aún no ha llegado pero puede llegar".

Entrevista segmento administración





"Somos un sector muy tradicional, se mira mucho el tema de la experiencia, ahora se va entendiendo que quizá sea mejor crear un nuevo profesional adaptado a tu cultura que coger al de otro que ha trabajado tiempo en otra empresa y luego no se adapta a la tuya, esto va cambiando precisamente por la frustración de muchos fichajes que son difíciles de adaptar. Cada vez más se contemplan otros aspectos, los idiomas es importante en el transporte internacional y la formación es una novedad porque antes no existía esa especialización, empieza a ponerse en valor".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"Ahora sobre todo la formación, si tiene experiencia previa pues se suma, en nuestro trabajo sí que es importante que sea vocacional y con una voluntad de servicio; no solo titulación sino vocación para trabajar en esos entornos, la experiencia cuenta menos, es importantísimo las competencias blandas, empatía, trabajo en equipo...".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"Lo que más influye a la hora de contratar es todo, que el perfil se ha adecue al puesto evidentemente, que tenga una cierta experiencia y que de alguna manera tenga una formación lo suficientemente interesante como para optar a ese puesto, resumiendo, la experiencia, formación y actitud es lo más importante".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"En nuestro sector lo más importante seria la formación, la experiencia no tanto, el salario no suele ser un problema pero si la dureza del trabajo, esto desincentiva trabajar en el sector, al final el salario puede resultar corto, no por el importe sino por lo que conlleva; en cuanto al déficit de actitud notamos que la gente que se está incorporando al mercado laboral tiene otras prioridades a las que se tenían antes, hay un cambio de valores, preguntan sobre todo el tema del horario, si pueden teletrabajar, cuanto tienen de vacaciones... en este sector con cambios de turnos, trabajo fines de semana y noches es difícil de encontrar, es poco atractivo".

Entrevista segmento organizaciones empresariales





# COMO AFECTAN LAS SIGUIENTES TENDENCIAS A LOS PROCESOS DE CAPTACIÓN, GESTIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO



En relación a las tendencias que más están afectando a los procesos de captación, gestión y retención de talento según las empresas encuestadas son: los **nuevos requerimientos de los candidatos** (3,04 sobre 5) y el **nivel de rotación** con la misma puntuación. Después estarían las **expectativas salariales de los aspirantes** (2,83).

En este sentido, se pone de relieve la irrupción de la elevada rotación del personal como una de las causas más importantes que están afectando a los procesos de captación y fidelización de personal.

#### **RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS Y FOCUS GROUP**

 Desde la perspectiva de las organizaciones empresariales y las personas expertas en el ámbito laboral se aprecia un pronunciamiento en la línea de lo que han manifestado las empresas encuestadas en cuanto a las tendencias que están incidiendo en los procesos de captación de talento: los nuevos requerimientos de los candidatos/as (conciliación, teletrabajo, salario emocional, movilidad), la creciente rotación y dimisión de empleados/as en corto periodo desde la incorporación así como de las bajas laborales.





"Estamos en un momento de bastante rotación, no por las empresas si no por los trabajadores, y eso que es un sector que está haciendo verdaderos esfuerzos, sobre todo en conciliación, teniendo en cuenta además que hay que dar servicios en los momentos de ocio, nos falta especialización, lo tenemos recogido en el convenio a efectos de formación continua".

Segmento organizaciones empresariales

"El nivel de absentismo es una causa compleja, el progresivo envejecimiento de las plantillas aumenta el absentismo y baja la productividad, las empresas no recurren a los contratos de sustitución, por lo tanto no voy a contratar más gente por el absentismo porque duplicaría puestos, yo no lo vincularía con los procesos de captación".

Entrevista segmento personas expertas

"El nivel de rotación del personal daña la imagen o el prestigio reputacional de la empresa, cuando la política de turnos no permite la conciliación... al igual que la dimisión de empleados recién contratados".

Entrevista segmento personas expertas

"Para nosotros las exigencias de las nuevas personas candidatas lo vemos como un reto, hay que hacer reactivo el puesto de trabajo, si no estamos condenados a un perfil de trabajadores que no se ajusta a lo que necesitamos".

Entrevista segmento personas expertas

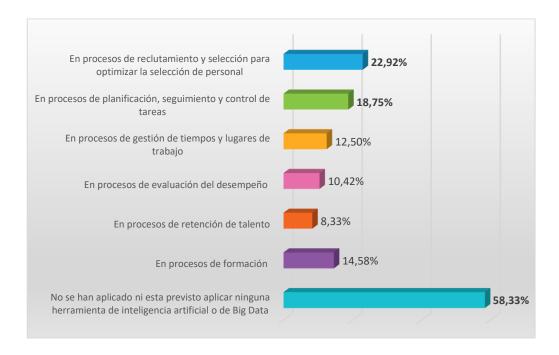
"Los nuevos requerimientos de los candidatos es un factor muy importante que hace que el talento se vaya, la gente se mueve hacia donde encuentran condiciones mejores, el sueldo ya no lo es...".

Entrevista segmento administración





# ¿HAN APLICADO O PIENSAN APLICAR EN SU EMPRESA SISTEMAS O HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL O DE BIG DATA EN RECURSOS HUMANOS?



Mas de la mitad de las empresas encuestadas (el **58,33%**) manifiestan **no haber aplicado ni tener previsto aplicar ninguna herramienta de inteligencia artificial** o de Big Data en Recursos Humanos.

Solo el **22,92**% las ha aplicado en procesos de **reclutamiento y selección** y el **18,75**% en procesos de **planificación, seguimiento y control de tareas**. El resto de procesos se sitúa en porcentaje muy bajos lo que implica que queda mucho recorrido en cuanto a la implantación de la inteligencia artificial en los procesos de gestión de Recursos Humanos en las empresas valencianas

¿PIENSA QUE LA APLICACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL VA A IMPLICAR SUSTITUCIÓN O ELIMINACIÓN DE PUESTOS DEL TRABAJO EN SU SECTOR?







El **43,75%** piensa que la aplicación de la inteligencia artificial **NO va a implicar sustitución o eliminación de puestos** de trabajo en el sector. El **37,50%** piensa que se eliminarán puestos pero a la vez se producirán **nuevas oportunidades laborales**.

#### RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS Y FOCUS GROUP

• En la fase cualitativa se aprecia una opinión coincidente respecto a que todavía la implantación de la **inteligencia artificial no tiene un impacto en el momento actual** en la actividad de gestión de las empresas como de gestión de personas y que todavía es algo focalizado en el ámbito de las grandes empresas

"No me consta que exista esa inquietud, quizá en planificación de rutas, en temas de RRHH no estamos en esa fase todavía".

Segmento organizaciones empresariales

"Por ahora no, pero son herramientas que tendremos que ir utilizando porque la capacidad de analizar información y encontrar soluciones es muy importante, poco a poco acabara llegando".

Segmento organizaciones empresariales

"En el sector de autónomos sistemas de inteligencia artificial se han implantado muy poco"

Segmento organizaciones empresariales

"El tejido valenciano es pyme y micropyme y no están pensando en la inteligencia artificial, aunque me consta que desde la patronal están intentando hacer campañas de digitalización, pero esto es más para multinacionales que están más convencidos, habrá una pérdida de empleo como en cada revolución industrial, pero se abren nuevos nichos de empleo con la digitalización, hay que tener una visión a más largo plazo, las pymes y micropymes van a tener más tiempo para adaptarse".

Segmento organizaciones sindicales

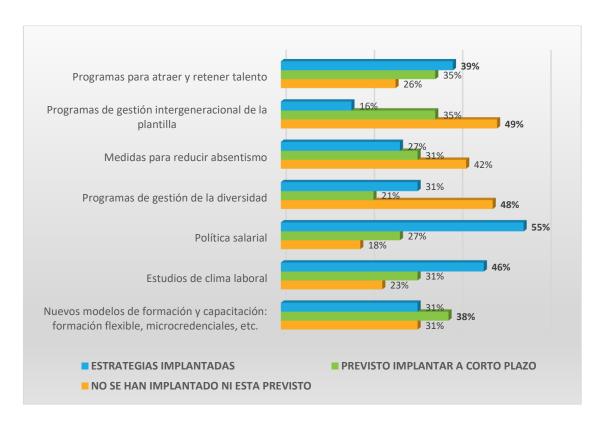
"Las empresas se están poniendo las pilas poco a poco en herramientas de inteligencia artificial, como herramienta de control sin duda y también en recursos humanos para intentar fidelizar al personal".

Segmento organizaciones sindicales





## ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA CAPTACIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO



En relación a las estrategias para promover la captación y retención de talento, un 55% de las empresas encuestadas señala que tienen implantada una política salarial, un 46% que realiza estudios de clima laboral y un 39% tiene programas para atraer y retener el talento así como un 35% lo tiene previsto implantar a corto plazo. También es destacable el 38% de las empresas que tiene previsto implantar a corto plazo nuevos modelos de formación y capacitación.

Por otro lado, destaca que casi la mitad de las empresas **no tiene ni está previsto implantar programas de gestión intergeneracional** (49%) ni **programas de gestión de la diversidad** (48%) que se configuran como medidas y acciones que aún tienen un importante recorrido y nivel de desarrollo en las empresas valencianas.

### **RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS Y FOCUS GROUP**

• En el estudio cualitativo aparecido de manera preeminente en la óptica empresarial la preocupación por las dificultades cada vez mayores para captar y fidelizar talento.





"Es verdad que hay incertidumbre económica, también política, lo que no tenemos ninguna incertidumbre es que en la captación y retención de talento se está convirtiendo en un gran problema para las empresas y porque desde la pandemia no son las empresas las que hacen selección de personal si no que son los trabajadores y las trabajadoras, ya que no buscan lo que buscaban otras generaciones de trabajadores, estabilidad salarial, lo que quieren es acudir todos los días al centro de trabajo, ni trasladarse a otros centros, una generación que está tomando el mando en nuestras relaciones laborales, incluso otros elementos de salario emocional o salario en especies, servicios en las propias empresas, guardería, gimnasio... respecto al teletrabajo es muy distinta la opinión que tiene los directivos respecto a los trabajadores, los ejecutivos quieren que se vuelva de manera presencial porque no les está yendo bien en términos de productividad...".

## Focus group segmento organizaciones empresariales

"En el sector comercio tenemos un verdadero problema para encontrar personal, el chip ha cambiado, la nueva generación no tiene una percepción de continuidad en las empresas, hemos llegado a demandar personas de 35 a 55 años porque son las que más se mantienen, el resto se cambia de trabajo hasta en el día, valoran flexibilidad horaria y salario; el empresario se ha ido adaptando pero seguimos con el problema de encontrar trabajadores".

## Focus group segmento organizaciones empresariales

"Una de las cosas que si se han hecho es traer gente de fuera, con formación en origen, estamos llegando a un punto en España que el paro se está convirtiendo en técnico aunque sea elevado, muchos sectores se quejan de que no hay mano de obra y hay muchos puestos a los que no viene gente, sin saber las condiciones, las soluciones que te quedan es homologar títulos extranjeros, también poder contratar gente del último curso, todo esto viene por la falta de encontrar gente formada, en el mercado nacional es muy difícil encontrar trabajadores que quieran trabajar en el sector".

## Entrevista segmento organizaciones empresariales

Para hacer frente a esta situación cada vez más compleja se apunta que las empresas están tratando de modificar algunos criterios de incorporación y fidelización de personas para dar respuesta los nuevos requerimientos y expectativas de las nuevas generaciones de personal como una mayor flexibilidad organizativa (horaria, fórmulas de teletrabajo parcial, etc.), establecimiento de modelos de salario emocional y ayudas para la conciliación personal, etc.; si bien en el caso de las pequeñas y medianas empresas se trata más bien





de medidas puntuales que no forman parte de una estrategia de cambio del modelo de gestión de personas.

"Existe mucha inquietud en temas de captación de talento, de análisis de retribuciones, de clima laboral, debido a la necesidad, no ha sido espontaneo pero se está produciendo esa evolución".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"Las empresas cada vez ofrecen jornadas intensivas de trabajo, saben que es importante para los trabajadores la conciliación, en cuanto a la formación es importante las competencias clave y el empresario sobre todo busca actitud, el perfil que se buscaba antes ha cambiado radicalmente".

Focus group segmento organizaciones empresariales

"El salario emocional ahora se está teniendo mucho en cuenta, la motivación, la implicación con la empresa...".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"No es tanto retener como fidelizar, que el trabajador sienta que forma parte de ese proyecto, las empresas tienen que adaptarse y hacer que los trabajadores quieran quedarse".

Focus group segmento organizaciones empresariales

"Es fundamental la flexibilidad horaria adaptada tanto a la empresa como al trabajador, la gente joven valora mucho su tiempo, por otra parte decimos que formamos a las personas para que luego se vayan pero hay que pensar porque se van, ya no se van al extranjero, se van por eso aumento de la oferta...".

Focus group segmento organizaciones sindicales

"En el trabajo autónomo la relación con los empleados es muy estrecha, en una empresa grande es un número, en una mediana empresa es un apellido y en una pequeña empresa es el nombre; en las pequeñas el ambiente de trabajo es muy importante, no hay carreras profesionales pero la relación personal es muy importante".

Entrevista segmento organizaciones empresariales





 Sin embargo, desde otras segmentos de opinión como el de personas expertas y de organizaciones sindicales y empresas se considera que las empresas de los sectores de referencia de Valencia aún tienen mucho recorrido a corto y medio plazo para implantar estrategias y herramientas para promover la captación y retención del talento.

"En cuanto a si las empresas tienen estrategias de retención de talento sería un no rotundo, algunas piensan que con su marca vale".

Entrevista segmento organizaciones sindicales

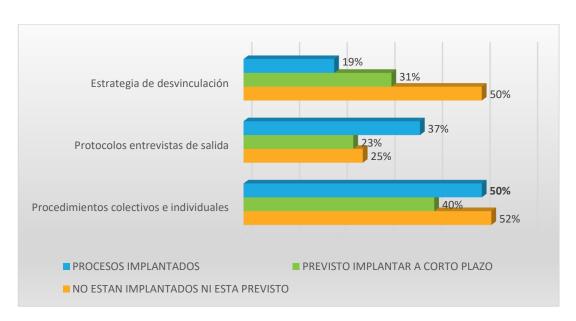
"Para la captación de talento sobre todo se aplica la formación flexible, medidas para reducir absentismo, pero sin ser el incentivo del salario no veo nada novedoso".

Entrevista segmento organizaciones sindicales

"La visión real es que las empresas desconocen las herramientas para promover la captación y retención de talento o todavía no las han puesto en valor, esto es que yo vivo, un perfil de empresas mediana o pequeña, las empresas grandes sí que lo están trabajando, tienen medios propios para hacerlo y cargos específicamente para ello, todavía queda un gran trabajo por hacer; nosotros si podemos recomendar experiencias muy concretas que se han hecho con agrupaciones sectoriales que tratan de proyectar lo atractivo de su sector".

Entrevista segmento personas expertas

## PROCESOS DESVINCULACIÓN DE PERSONAL







En cuanto a los procesos de desvinculación de personal llama la atención el crecimiento con respecto a los resultados del año pasado de los **procesos colectivos e individuales** de desvinculación, un **50% los tiene implantados** y un 40% los tiene previsto implantar a corto plazo.

"No es un procedimiento ni habitual ni conocido del sector".

Segmento organizaciones empresariales

"Se suele hacer en algunas empresas y sobre todo cuando la persona tiene mucho que aportar y depende del nivel de rotación, si te interesa mucho saber porque se va, si tienes un alto nivel de rotación es importante saber porque".

Segmento organizaciones empresariales

## ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA MARCA DE EMPLEADOR (EMPLOYER BRANDING)



Los resultados relativos a las estrategias para promover la marca de empleador demuestran la escasa implantación que existe aún en las empresas de este tipo de estrategias y procedimientos. Tampoco se vislumbra que tengan previsto implantarse a corto plazo.





#### **RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS Y FOCUS GROUP**

 Desde la perspectiva cualitativa que han aportado las organizaciones consultadas se confirmaría que las empresas valencianas no tienen implantadas ni se vislumbra que vayan a implantar a corto plazo estrategias y herramientas para promover la marca de empleo de su empresa.

"Posiblemente todas tengas documentos para hacerlo pero la realidad es que no se ve, hablamos con muchas empresas que en teoría lo van a hacer pero luego no se ve traducido en la práctica".

Entrevista segmento organizaciones sindicales

"No veo ninguna estrategia en ningún sector en los que estamos para fidelizar plantillas"

Entrevista segmento organizaciones sindicales

"No es algo que surja todavía, no hay una inquietud por las estrategias para promover la marca de empleo".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

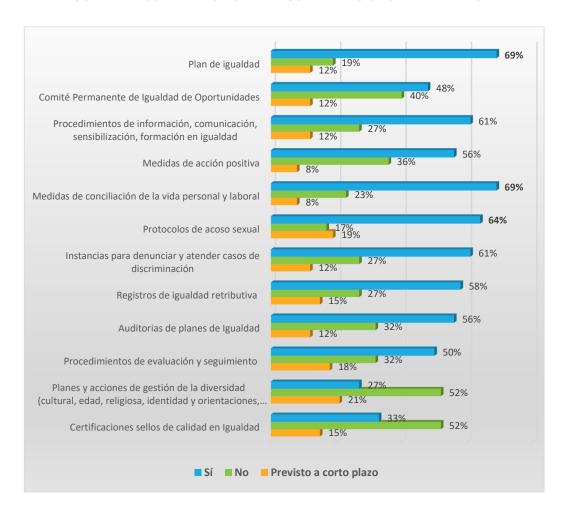
"Como tal no existe estrategias para promover la marca pero si lo veo como una necesidad, muchos empresarios quieren hacer más atractivo el sector".

Entrevista segmento organizaciones empresariales





## PROCEDIMIENTOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD



La mayoría de las empresas encuestadas tienen implantados una amplia variedad de procedimientos para promover la igualdad y la gestión de la diversidad: el 69% tienen planes de igualdad y medidas de conciliación de la vida personal y laboral y el 64% tienen protocolos de acoso sexual y, en menor medida otras acciones de mayor avance como las auditorias de planes de igualdad y registro de igualdad retributivo o las certificaciones de calidad en igualdad.

## **RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS Y FOCUS GROUP**

En la investigación cualitativa se ha detectado un discurso coincidente, tanto desde la
óptica de las organizaciones empresariales, pymes y también las organizaciones sindicales
respecto al estricto y elevado cumplimiento de la normativa en materia de igualdad que
se asume como una obligación legal que se desarrolla con responsabilidad y con una





incorporación creciente de todas las medidas y procedimientos en la materia; sin embargo, más allá de la mera obligación, el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad también puede suponer una oportunidad para las empresas de mejorar su competitividad y su reputación, ayudar a la empresa a atraer y retener el talento, contribuye a crear un entorno laboral más justo y equitativo para todos los trabajadores.

Y es esta visión proactiva y estratégica de la igualdad la que aún adolece de una implantación efectiva en el tejido empresarial, en particular, de la PYME para asumir una posición que sitúe el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad como una inversión que puede reportar importantes beneficios para las empresas.

"En la medida en que se han incorporado protocolos obligatorios en función del volumen de la empresa pues si los hay, planes de igualdad... desgraciadamente muy de la mano de las obligaciones legales, hablamos de un sector donde la mayoría son medianas y pequeñas, salvo que haya una sensibilidad especial o que seas una empresa grande que tus clientes valoren esas cosas".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"Casi todos los procedimientos de igualdad vienen dados por la normativa, por el tamaño, nuestro sector es un sector con mucho personal femenino, pero también en los puestos de dirección, técnicos, casi en un 85%. La representatividad de la mujer en nuestro sector es muy alta, hemos tenido igual de presidentes hombres que mujeres en la asociación".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"Los planes de igualdad son para empresas de más de 50 trabajadores, las pequeñas empresas estamos aplicando las normativas que nos mandan".

Segmento organizaciones empresariales

"La obligatoriedad de los planes de igualdad ha hecho que las empresas empiecen a hablar de esto, creo que más por una obligación que por convencimiento, por lo tanto cuando haces algo desde la obligación de una ley, estamos en España e intentas esconder ciertas cosas, estamos muy lejos de lo que deberíamos, hemos dado un paso y no hay otra manera más que obligar pero las empresas todavía piensan que estaban haciendo las cosas bien y por lo tanto ven los planes de igualdad como una obligación burocrática".

Entrevista segmento organizaciones sindicales





"Todas las empresas han estado solicitando planes de igualdad, nos están pidiendo cobertura eso se ha hecho y lo de los protocolos también, las empresas sí que están cumpliendo con la normativa, más allá de la normativa no creo que se haga mucho".

Entrevista segmento organizaciones sindicales

"No considerar que la apuesta por la igualdad es un factor que ayuda a la competitividad de las empresas y que permite rescatar una parte del talento que si no estaría penalizado pues sería una visión involucionista que las empresas no deberían tener, partiendo de esa premisa creo que ha habido un antes y un después desde marzo del 2019 cuando entró en vigor el Decreto que rebaja progresivamente el umbral para que las empresas hagamos planes de igualdad, la ultima rebaja de 250 a 50 trabajadores ha supuesto un hito, eso y durante la pandemia que entraron en vigor también aspectos retributivos han sido medidas legales de obligatorio cumplimiento que han superado definitivamente todo el trabajo que se venía haciendo en la negociación colectiva por los agentes sociales, ha habido un empujón de medidas gubernamentales o normativas, ahora estamos en la fase de digerir esos cambios, actualmente estamos rebasados por la normativa y bastante hacemos con cumplirla para que encima haya que mejorarlo, va a ser muy complicado mejorarlo".

Entrevista personas expertas

• Desde la perspectiva de personas expertas en este ámbito se apunta una serie de materias de la negociación colectiva en las que el tratamiento de género es aún incipiente respecto a otras que se encuentra en un mayor nivel de avance.

"Hay materias en las que están perfectamente desarrolladas, maternidad, paternidad y salud laboral, conciliación laboral queda muy poco margen de maniobra por la nueva normativa, tenemos una serie de cuestiones no resueltas, sobre todo en la adaptación de jornada, que están acabando mal en los tribunales, tenemos una fase de digestión, más bien pesada porque los jueces en caso de esgrimir razones organizativas están dando la razón a derechos fundamentales y dando la razón al trabajador, la empresa solo puede acatar la normativa a costa de dañar las condiciones del resto de trabajadores, en las empresas pequeñas afecta más...".

Entrevistas segmento personas expertas





"En violencia de género, acoso sexual yo creo que la negociación colectiva si ha influido, este tema lo tenemos bastante solucionado".

Entrevistas segmento personas expertas

"La ley ha pegado empujones pero hay dos materias en la que la negociación va con retraso, porque además no se nos explica cómo hay que hacerlo, una es la clasificación profesional, se exige que los sistemas de clasificación de los convenios colectivos, sean de empresa o sectoriales respondan a criterios que no tengan sesgo de género, ahora se utilizan grupos profesionales que determinan de manera amplia el encuadramiento profesional pero no han pasado el filtro de hasta qué punto no pueden tener sesgos de discriminación indirecta, aquí es donde está el problema, si vamos a desarrollar ahora una directiva europea donde se nos va a exigir que el contenido del puesto de trabajo responda a criterios neutros, como casar la realidad organizativa de la empresa adecuada a los grupos profesionales con unas descripciones de puestos de trabajo que hasta ahora solo existían mayormente en la administración pública, las descripciones de puestos de trabajo que respondan a factores que además sean o no condición de trabajo, yo puedo justificar que el barrendero que va asido al estribo del camión de la basura tiene una peligrosidad, trabaja por la noche, pero esos son condiciones de trabajo, hasta qué punto eso justifica una mayor retribución al hombre que no a la mujer que va con el carrito de la escoba, en horario diurno y sin la condición de peligrosidad, hay un debate que no está claro, todavía no sabemos cómo debemos utilizar los factores de valoración del puesto, desde la negociación colectiva se debería regular algunas condiciones de trabajo sin sesgo de género.

Tenemos un déficit de desarrollo en cuestiones que son muy del dialogo social porque la clasificación profesional es uno de los tres ejes básicos de la relación laboral, que hago, como lo hago y cuanto me pagas por hacerlo, la tercera pata entre el binomio salario y jornada es la clasificación profesional y eso es lo que va a determinar si vamos a incurrir en discriminación indirectas, sesgos de género, es algo muy novedosos...".

Entrevistas segmento personas expertas





## ANÁLISIS DE LA DEMANDA Y PROSPECTIVA DE FORMACIÓN DE LAS EMPRESAS.

### PRIORIDAD DE LAS ÁREAS DE FORMACIÓN

	Nada prioritario	Poco prioritario	Neutro	Prioritario	Muy prioritario
Idiomas	17%	10%	19%	23%	31%
Tecnología/digitalización	6%	4%	15%	35%	40%
Gestión	2%	6%	17%	31%	44%
Habilidades Soft: Interpersonales, Sociales (Resiliencia, Comunicación, Liderazgo, Resolución de Problemas, Gestión Incertidumbre, Trabajo en Equipo, etc.)	4%	2%	8%	48%	38%
Técnica	0	4%	8%	42%	46%
Operaciones	4%	6%	17%	52%	21%
Comercial	6%	8%	31%	23%	31%
Servicio o atención al cliente	10%	10%	25%	27%	27%
Área Sanitaria	27%	17%	27%	17%	12%

En cuanto a las áreas de formación que las empresas encuestadas consideran más necesarias se puede apreciar que casi el 90% considera prioritaria y muy prioritarias el área técnica y las habilidades soft.

También el **75**% de las empresas considera prioritaria o muy prioritaria el **área de tecnología** y digitalización y el área de gestión.

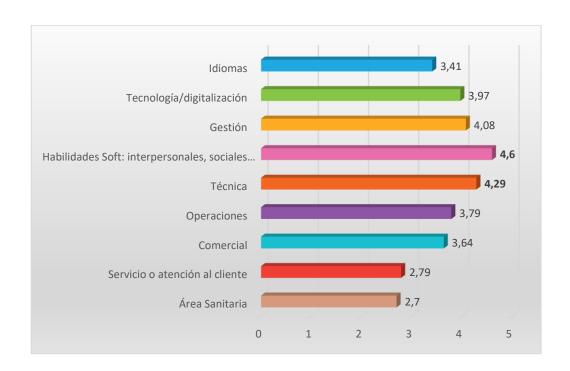
En el siguiente gráfico se presenta la media ponderada que permite una mejor comparación en la valoración de las distintas áreas de formación, obteniendo la mayor puntuación las **habilidades soft,** con un **4,6** sobre 5, y se refieren a las habilidades interpersonales, sociales, de resiliencia, comunicación, liderazgo, resolución de problemas, gestión incertidumbre, trabajo en equipo, etc., cada vez más importante en el contexto actual de cambios.

También aparecen muy valorada la formación en el **área técnica** (4,29) seguido del área de **gestión** (4,08) y **tecnología y digitalización** (3,97).

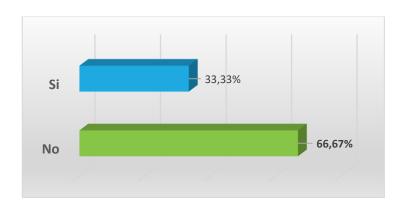




## PRIORIDAD DE LAS ÁREAS DE FORMACIÓN (MEDIA PONDERADA)



## ¿EXISTEN NECESIDADES FORMATIVAS NO CUBIERTAS POR LA OFERTA FORMATIVA EXISTENTE?

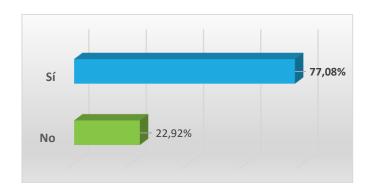


En relación a las necesidades formativas no cubiertas el **66,67%** de las empresas encuestadas cree las necesidades **están cubiertas** con la oferta formativa existente frente a un 33,33% que estima qué no están suficientemente cubiertas.





# CONSIDERA QUE EL CONTEXTO ACTUAL ESTÁ GENERANDO NUEVAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CAPACIDADES



Un porcentaje muy alto de las empresas encuestadas, el 77%, considera que el contexto actual está generando nuevas necesidades de competencias y capacidades que se deben fomentar en los procesos de capacitación de la plantilla. En este sentido, se pone de relieve que las empresas valencianas son conscientes de los cambios constantes en los requerimientos de competencias, conocimientos y habilidades que responde a un contexto empresarial y laboral altamente cambiante y marcado por la incertidumbre y la transformación de procesos productivos y de prestación de servicios como consecuencia también de tendencias como la digitalización, las modelos de producción sostenibles, etc.

## TIPO DE COMPETENCIAS QUE ES NECESARIO POTENCIAR PARA CAPACITAR AL PERSONAL

	Nada importante	Poco importante	Importante	Muy importante	Extremadamente importante
Competencias técnicas específicas de los procesos y puestos	0	0	18%	50%	32%
Competencias transversales (prevención de riesgos laborales, idiomas, informática, etc.)	3%	3%	26%	39%	29%
Habilidades Blandas (iniciativa, resiliencia, gestión de la incertidumbre, etc.)	3%	3%	24%	30%	40%





# TIPO DE COMPETENCIAS QUE ES NECESARIO POTENCIAR PARA CAPACITAR AL PERSONAL (MEDIA PONDERADA)



De manera coherente con la pregunta anterior las empresas han ponderado las competencias con mayor demanda de formación:

- Las habilidades o competencias técnicas que se considera deficitarias por la oferta formativa a la hora de actualizar y dar respuesta a los rápidos cambios en los procesos, sistemas, herramientas y técnicas que se desarrollan en las actividades productivas y que demandan las empresas (valoración media de 4,13 sobre 5).
- En el desarrollo de las **habilidades blandas** (comunicación, autonomía, resiliencia, escucha activa, etc.), con una puntuación de 4,02 sobre 5, que pueden ayudar a gestionar la adaptación al cambio en el actual contexto.
- En último lugar, en la adquisición de las **competencias transversales** (donde se incluyen las digitales) que no se adquieren en las vías de educación formal, ni en la experiencia en el puesto, por ello son competencias que presentan un nivel muy alto de demanda formativa (3,89).

## **RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS Y FOCUS GROUP**

- Caracterización de los procesos y modelos de formación.
- Desde la perspectiva de las **organizaciones empresariales** se pone de manifiesto el proceso de reflexión respecto al diseño de los **modelos de formación más idóneos** en el actual contexto una vez superado el periodo de la pandemia y post pandemia en el que se produjo





el crecimiento exponencial y prácticamente único de la formación online, y ahora la apuesta es modelos adaptados a cada organización, tipo de actividad, perfil de empleados, en cuanto a modalidades presenciales y mixtas y **modelos pedagógicos más personalizados y flexibles**.

"Hay un debate interno en el sector sobre la formación on line y a distancia, se contempla cada vez el aula virtual porque los trabajadores y las empresas la demandan más porque lo hace más compatible con otras obligaciones".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"Hemos tenido mucho cambio, nosotros hacemos un curso de directores que antes era todo presencial, con el COVID fue totalmente virtual, ahora es semipresencial, este marco mixto permite comodidad a los que vienen de otra provincia y también mantener la implicación y el conocimiento personal con las sesiones presenciales".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"Hay revisiones de planes de formación, esa reconducción si se está produciendo, y algunas inversiones tecnológicas, son herramientas básicas pero el teletrabajo lo ha exigido".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"Estamos haciendo formación que son necesarias, estamos con el kit digital, prevención riesgos laborales, ese tipo de formación específica sí que se está dando, la modalidad on line está creciendo...".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

 Por otra parte, desde la nueva administración laboral se apuesta por revisar y renovar el modelo de gestión de la formación para el empleo para que respondan no tanto a formaciones y estándares de acreditación si no a la dotación de competencias que requiere de forma actualizada y cambiante el mercado de trabajo.

"Lo que me he encontrado al volver al Servicio de empleo es que la mayor parte de los esquemas de funcionamiento son los mismos, no ha habido grandes cambios en general, sobre todo en formación para el empleo, las innovaciones que he visto es una formación on line bastante abundante y de calidad, hay mucha gente que le gusta





formarse mediante estos procedimientos y antes no existía, va a ir más allá, ya se utilizan los protectores visuales para la formación virtual, la formación continua ha mejorado bastante porque busca retención del talento, también para adaptar las cualificaciones y competencias a los nuevos puestos; pero el modelo es el mismo, un sistema dominado por unas estructuras que tienen como objetivo que las personas que pasan por esas estructuras acaben teniendo una certificación que tengan un valor dentro del mercado laboral y yo creo que la formación es mucho más que eso".

Entrevista segmento administración

• En ese proceso de reformulación y modernización del modelo formativo se apunta la necesidad de **incorporar al proceso formativo expertos del mundo de la empresa** que apoyen y complementen la función docente.

"Se han ido estrechando los límites para exigir quien puede ser docente y quien no y luego están los requerimientos obsesivos de los certificados para poder impartir docencia y te encuentras con situaciones interesantes: en un curso con formación para el empleo con una clara orientación al mercado laboral pues que aparezca un profesor académico y un experto, el primero aburre, distrae y reduce el compromiso del alumnado con la formación, es triste pero es así, y el segundo, en cambio, atrae, capta y enamora al alumnado básicamente porque aporta cosas que las ve como útiles, el otro está bien para otro contexto, lo que no se puede pretender es que toda la formación tenga la misma estructura, hay que ver de qué forma se adapta los componentes del proceso formativo para hacerlos más atractivos y que tengan más impacto en términos de inserción laboral, por ejemplo, las escuelas taller han desaparecido y creo que se debe recuperar y se basaba en la relación entre maestro y aprendiz que en la comunidad valenciana es muy importante, el aprendiz esos conocimientos prácticos lo veía como unas habilidades que podía adquirir porque ese maestro le enseñaba conocimientos prácticos, el proceso formativo experimentara cambios importantes...".

Entrevista segmento administración

• Estrategias, programas y acciones que se están implantando desde los organismos públicos municipales para dar respuesta a las nuevas necesidades de formación y cualificación de las empresas y personas de Valencia.

"Las acciones que se están implantando son actualización de la oferta formativa,





desarrollo de nuevos contenidos, revisión de programas y convocatorias y uno de los objetivos este año es hablar con las empresas sobre todo con organizaciones sectoriales para ver que perfiles necesitan y que demandantes de empleo tenemos y ajustar la formación".

Entrevista segmento administración

"En mi ámbito he ordenado revisar toda la oferta formativa, la parrilla que usábamos para la programación se ha quedado obsoleta, tenemos un observatorio para ir viendo si esa representación que tenemos en la parrilla sigue siendo útil o no, queremos ver si se puede dar una mejor utilización a los centros que dependen de nosotros respecto a los sectores, la formación también queremos ordenarla hacia los sectores, sobre todo en la formación para trabajadores, tenemos sectores que son verdaderos clúster y eso hay que aprovecharlo, por ejemplo tenemos un sector turístico espectacular y apenas tenemos formación para espectáculos; tenemos que conseguir que los sectores o clúster identifiquen las necesidades de formación que tienen y nosotros atenderlo, requiere una buena coordinación con los sectores para no ir a ciegas".

Entrevista segmento administración

- Acciones que han implantado las empresas para dar respuesta a las nuevas necesidades de formación.
- En primer lugar, la **digitalización se mantiene como un eje nuclear** de las acciones de formación y capacitación de las empresas.

"Por otra parte, la normativa nueva nos obliga tratar una serie de materias, no lo decidimos solo nosotros y nos preocupa mucho que la formación obligatoria no pueda ser bonificada en el sistema de la FUNDAE, cuando la formación es obligatoria lo que tiene sentido es que no la pague el trabajador, ya no se sabe que se puede bonificar y que no, eso puede acabar frenando la formación en el sector".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"Existe una formación obligatoria que marca la normativa, eso se mantiene, de forma externa, tanto la capacitación obligatoria como en especialidades de mercancías peligrosas y otras tareas, que es una forma de ampliar clientes, con la especialización".

Entrevista segmento organizaciones empresariales





En este sentido se apunta el riesgo de una brecha digital no solo solo en las tendencias y procesos de digitalización de las empresas según sectores y tamaños sino también en cuanto a las capacidades y competencias digitales necesarias para llevar a cabo la posición digital

"Las empresas pequeñas no tienen departamentos específicos que les digan lo que hace falta ni donde conseguirlo, como las empresas grandes que también tienen el apoyo directivo, se necesita tiempo y recursos, adaptar todas estas nuevas normativas quitan esos recursos para tus mejoras propias, también es difícil entender lo que necesitas en temas de digitalización, calcular cuánto tiempo se va a necesitar para implantarlo, eso dificulta las decisiones.

También influye el déficit de capacidades digitales en cuanto a los decisores y a los que luego tienen que llevar a cabo esos procesos, es difícil capacitar a empleados o mandos intermedios en tecnologías que están surgiendo ahora, saber en qué formar y con qué intensidad...".

Entrevista personas expertas

• En segundo lugar, se mantiene la importancia de la **formación técnica especializada** en cada sector.

"Sobre todo hay una necesidad de formación en la formación específica, existe una brecha muy importante entre lo que piden las empresas y la formación reglada, habría que tener mayor comunicación".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"Dentro de las áreas de formación que serían importantes están desde luego la digitalización, también todo el tema de gestión".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"Nosotros la mayor demanda de formación es técnica".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

 Destacar la importancia asignada a la formación vinculada a nuevas normativas de regulación técnica como en el ámbito medioambiental o laboral que han proliferado considerablemente en los últimos años.





"Por otra parte, la normativa nueva nos obliga tratar una serie de materias, no lo decidimos solo nosotros y nos preocupa mucho que la formación obligatoria no pueda ser bonificada en el sistema de la FUNDAE, cuando la formación es obligatoria lo que tiene sentido es que no la pague el trabajador, ya no se sabe que se puede bonificar y que no, eso puede acabar frenando la formación en el sector".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"Existe una formación obligatoria que marca la normativa, eso se mantiene, de forma externa, tanto la capacitación obligatoria como en especialidades de mercancías peligrosas y otras tareas, que es una forma de ampliar clientes, con la especialización".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

 Por último se incide en la necesidad de promover el desarrollo de procesos formativos que se dirijan a capacitar competencias integrales no solo técnicas específicas sino también los componentes de competencias transversales blandas, etc.

"Sería interesante formar en todas muchas áreas, tecnología, idiomas, habilidades soft, depende mucho del sector, ahora se requieren perfiles más flexibles, que se adapten, que sepan trabajar en equipo, el liderazgo es fundamental dentro de los propios equipos".

Entrevista segmento administración

"Pondría énfasis en tres: la tecnología, entendida por la cuarta revolución que la tenemos casi aquí, apostaría por las soft skill, es muy importante esas competencias que no son técnicas si no actitudinales, que habría que trabajarlas más incluso que las técnicas porque se pueden adquirir, se pierden muchos años donde esas competencias no se trabajan y es una pena, debería trabajarse desde el colegio, los idiomas hace tiempo que debían ser prioritarios, no solo los idiomas sino la comprensión cultural, no tenemos ningún ciclo de formación profesional en inglés, es una carencia grande".

Entrevista segmento administración





"La competencias más necesarias serían las transversales, las competencias clave...".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"Sin duda las competencias más necesarias son las competencias específicas de los puestos".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"En las soft skill hay que poner mucho énfasis y adaptarlas a las edades de las personas, es fundamental conocerlas, trabajarlas y evaluarlas a cada uno, tendría que ser muy importante sobre todo en la formación que se da en la empresas".

Entrevista segmento administración

"Tenemos que hacer mucha formación para las empresas asociadas, para el acceso, formamos alrededor de 1200 personas en el desarrollo de técnicas nuevas, modelos de atención".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"Fundamentalmente se han cursos del kit digital, páginas web, esto se está fomentando".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"Es importante formar en temas de digitalización, pero no se me van a olvidar los empleos tradicionales porque corren serio riesgo, pero en cuanto a robotización, control numérico, mecanizado, matrices, todo eso es necesario, no tenemos matriceros... y eso es un problema y desgraciadamente hay módulos de formación profesional pero habría que revisar esos módulos".

Entrevista segmento organizaciones sindicales

## Necesidades formativas no cubiertas por la oferta formativa existente:

 No existe una percepción generalizada respecto a que la oferta formativa sea insuficiente o no esté cubriendo las necesidades formativas existentes en términos generales aunque sí se apunta.





"Existen necesidades formativas sobre todo para los profesionales del tráfico, se está empezando ahora pero falta mucho a nivel practico".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"No creo que existan necesidades formativas que no estén cubiertas, nosotros cuando necesitamos hacer formación de algo más específico encontramos docentes para impartirlo, hay algunas cuestiones más difíciles, por ejemplo, los proyectos de carácter social, cuando tenemos que presentar un concurso y hay que explicar la gestión ,los protocolos, ahí sí que tenemos ciertos problemas de búsqueda porque el profesional que lo hace normalmente trabaja en un centro y la gente que esta fuera ha ido desapareciendo esa figura, por eso es difícil encontrar esos servicios tanto en consultoría como en formación".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"Sobre todo hay una necesidad de formación en la formación específica, existe una brecha muy importante entre lo que piden las empresas y la formación reglada, habría que tener mayor comunicación".

Segmento organizaciones empresariales

"La oferta formativa para el empleo trata de llegar a todas las necesidades formativas, no podemos presumir que todas estén cubiertas, intentamos llegar al máximo, no sabría decir cuales no están cubiertas, veo más esas carencias en la formación profesional, nosotros cubrimos bien la tecnologías, las soft skill, los idiomas quizás menos, supongo que también faltara formación en oficios tradicionales que se van perdiendo y no se detectan esas necesidades formativas, las que se detectan son las que hay una gran demanda por parte de las empresas, esas necesidades formativas son la base de nuestra programación".

Entrevista segmento administración





#### BLOQUE III. IMPACTO Y VALORACIÓN DE LAS NUEVAS NORMAS EN MATERIA LABORAL.

# VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL (REAL DECRETO LEY 32/2021, 28 DE DICIEMBRE 2021)

	Impacto nulo	Poco impacto	Impacto moderado	Impacto alto	Impacto muy elevado
Generalización del contrato indefinido, reducción de la temporalidad	10%	2%	19%	31%	38%
Contrato por circunstancias de la producción	15%	2%	33%	21%	29%
Nueva regulación de los contratos formativos: formación en alternancia y para la adquisición de la práctica profesional	10%	17%	35%	25%	13%
Nueva regulación de trabajos fijos discontinuos	17%	10%	31%	27%	15%
Reformulación de la regulación de los ERTES por ETOP.	25%	17%	25%	25%	8%
Refuerzo de la figura del expediente de regulación temporal de empleo	21%	17%	29%	29%	4%

Las materias con mayor nivel de impacto en opinión de las empresas encuestadas son:

- **Generalización del contrato indefinido**: para el 38% de las empresas ha tenido un impacto muy elevado y para el 31% un impacto alto.
- **Contrato por circunstancias de la producción:** ha tenido un impacto muy elevado para el 29% y un impacto alto para el 21%.

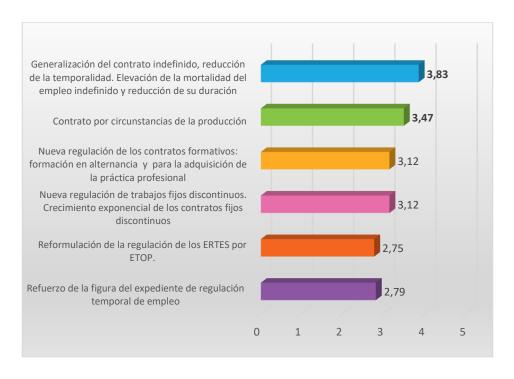
En el siguiente gráfico se muestra una media ponderada que permite una comparación más clara y la **generalización del contrato indefinido** sigue siendo el que más impacto ha tenido para las empresas encuestadas (**3,83** sobre 5), le sigue el **contrato por circunstancias de la producción (3,47)**.

Resaltar con respecto al año pasado el incremento del impacto para las empresas encuestadas de la nueva regulación de los **contratos formativos y de los trabajos fijos discontinuos**, ambas con una valoración de **3,12** sobre 5.





## VALORACIÓN IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL (REAL DECRETO LEY 32/2021, 28 DE DICIEMBRE 2021). MEDIA PONDERADA



#### **RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS Y FOCUS GROUP**

• Se aprecia diferencias como era de esperar en la perspectiva empresarial y de expertos en relación a la perspectiva de las organizaciones sindicales por lo que se refiere al proceso de negociación realizado así como a la redacción final de otras materias.

"Hay gran cantidad de leyes y decretos leyes en los dos o tres últimos años, no estoy en contra de los fines que persiguen pero si de la carga que me supone a mí, digo carga y no tanto coste, que también, y creo que también hay una serie de contrasentidos, por un lado se hace mucha regulación, con mucho detalle que luego en cada sector hay que aplicarlo, pero por otro lado hay mucha regulación con muchos conceptos indeterminados; también dicen hay que modernizarse, adaptarse pero no la administración no pone los medios; el regular excesivamente las cosas implica una reducción en los márgenes de la negociación colectiva, que por cierto en los convenios de la negociación colectiva no se habla de productividad, no hay que cargar todo a la empresa, todos los nuevos permisos quien lo vas a financiar... Por eso los fines me parecen bien pero el cómo y el quien tiene que costearlo es lo que no comparto".

Entrevista segmento organizaciones empresariales





"La reforma laboral ha sido positiva en algunos aspectos, pero ha generado algunos problemas con los fijos discontinuos, hay una distorsión, porque nos guste o no España es un país con temporalidad, la reforma ha sido buena, ha sido pactada, las normas que se imponen tienen poco existo, las que se pactan son positivas; yo creo que la reforma ha sido moderadamente positiva en general; el contrato por circunstancias de la producción tendría que haber sido más flexible, los contratos formativos hay que ver como acaban, porque hay unas cuestiones que se han pactado y otras no, y si no se han pactado es que no estábamos muy de acuerdo".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"Ha costado mucho entender la normativa, las implicaciones, los plazos, con unos medios muy limitados, ha sido muy complicado seguir el ritmo, ni si quiera el emisor de la legislación tenía claro ni el cómo ni el alcance; partiendo de la base que todos creemos que son cosas necesarias, hay que pensar en la aplicación real, no se puede legislar alegremente sobre cosas subjetivas sin tener en cuenta todas las repercusiones...".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"También está la interpretación de la ley en los tribunales, otros elementos que no es ni el propio legislador acaba marcando unas tendencias...".

Focus group segmento organizaciones empresariales

"La norma marca mínimos y a partir de ahí hay que negociar, por otro lado, la administración tiene un periodo de adaptación...".

Entrevista segmento organizaciones sindicales

Los resultados de la investigación cualitativa han venido a confirmar los datos recogidos en la encuesta a empresas en cuanto a las materias con mayor nivel de impacto de la reforma laboral desde una perspectiva de valoración positiva de los cambios en dichas materias: Generalización del contrato indefinido, reducción de la temporalidad, nueva regulación de trabajos fijos discontinuos y, en menor medida, reformulación de la regulación de los ERTES por ETOP y refuerzo de la figura del expediente de regulación temporal de empleo.

"En la generalización del contrato indefinido puedes escuchar de todo en el sector, es verdad que nosotros teníamos una tasa de temporalidad elevada y esto ha permitido que mucha gente que entraba y salía de las residencias por periodos más cortos





pudieran tenerlos, hay gente que lo ha visto bien y otros piensan que dificulta mucho la contratación".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

## Nueva regulación de trabajos fijos discontinuos.

"Muchos contratos que antes eran temporales ahora son fijos discontinuos, para mí son difíciles, los trabajadores necesitan una planificación, en el día me parece complicado aunque tenga una lógica jurídica, yo no sé qué porcentaje de personas con estos contratos vuelven a ser contratados".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"Ha habido un aumento importante en los fijos discontinuos porque no había otra forma de contratación, en la reformulación de los ERTES por ETOC ha habido cosas que no se pactaron por ejemplo: el tema de la intervención de la inspección de trabajo, en cuanto al refuerzo en la figura de los expedientes de regulación de empleo se han complicado demasiado, tendría que ser más fácil la organización, no el despedir".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"En la nueva regulación de trabajos fijos discontinuos la motivación ha sido positiva pero aún hay flecos, como la generalización del contrato indefinido".

Entrevista segmento organizaciones sindicales

"En la nueva regulación de los trabajos fijos discontinuos hay dos partes, sí que es positivo porque es empleo indefinido pero no es menos cierto que estamos siendo muy reacios patronales y sindicatos a regular bolsas de empleo que era la solución que había sobre el debate si los fijos discontinuos cuentan como parados o no durante el periodo de inactividad, precisamente para resolver esa inactividad la idea era crear bolsas sectoriales, pero hay mucha desconfianza, esas bolsas tienen que estar muy controladas y también ver qué papel tienen los servicios públicos de empleo sobre estas bolsas, si los sindicales y patronales nos ponemos a gestionar esas bolsas, si toda la estructura y el gasto que tiene esos servicios públicos de empleo por autonomías puede pasar total o parcialmente a los sectores económicos que manejamos la negociación colectiva".

Entrevista segmento personas expertos





## Contrato por circunstancias de la producción.

"El contrato por circunstancias de la producción se usa en nuestro sector para contratar personal por ejemplo en verano, antes eran temporales porque no venían para incorporarse de manera definitiva sino para unos meses concretos".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"En el contrato por circunstancias de la producción la clave no está en el propio contrato si no el uso abusivo que se hacía de este contrato, las restricciones de este contrato en la nueva reforma laboral van a tener un aspecto positivo que será la elevación del número de contratos indefinidos.

Entrevista segmento personas expertas

Reformulación de la regulación de los ERTES por ETOP. Refuerzo de la figura del expediente de regulación temporal de empleo.

"Ha habido un aumento importante en los fijos discontinuos porque no había otra forma de contratación, en la reformulación de los ERTES por ETOC ha habido cosas que no se pactaron por ejemplo: el tema de la intervención de la inspección de trabajo, en cuanto al refuerzo en la figura de los expedientes de regulación de empleo se han complicado demasiado, tendría que ser más fácil la organización, no el despedir".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"En cuanto al refuerzo de la figura del expediente de regulación temporal de empleo si es para lo que ha nacido me parece bien, tenemos que eliminar algún agujero para evitar que se use de forma fraudulenta".

Entrevista segmento organizaciones sindicales

"En cuanto al refuerzo de la figura del expediente de regulación de empleo, somos críticos porque no fue pactada y porque administrativiza cosas que estaban dejadas al ámbito de los criterios del dialogo social desde el 2012. La reincorporación del control de la inspección de trabajo por la vía de la puerta de atrás, sin pactar, que era unos de los contenidos de la reforma laboral o el hecho de que ahora mismo se administrativicen cuestiones que antes se llevaban al marco de la negociación de la empresa o del expediente no lo compartimos, hace que lo veamos como muy negativo, afortunadamente aun no estamos en un periodo de utilización masiva de los ERTES fuera de la pandemia, pero cuando llegue ese momento tendremos que plantearnos

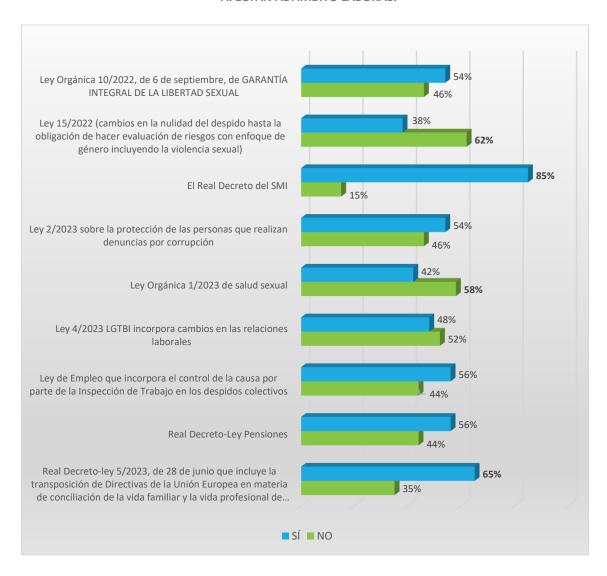




por ejemplo que pasa con el sector cerámico en Castellón porque estamos hablando de un mecanismo que requiere de una decisión política para activarse y esto no lo acabamos de ver".

## Entrevista segmento personas expertas

# ¿CONOCE LAS SIGUIENTES LEYES Y NORMAS QUE SE HAN APROBADO EN LOS ÚLTIMOS MESES Y QUE AFECTAN AL ÁMBITO LABORAL?



Existe un amplio conocimiento por parte de las empresas encuestadas de las leyes que se han aprobado en los últimos meses que afectan al ámbito laboral, casi la mitad de las empresas conoce todas las leyes y normas. La más conocida es el Real Decreto 99/2023 del SMI con un

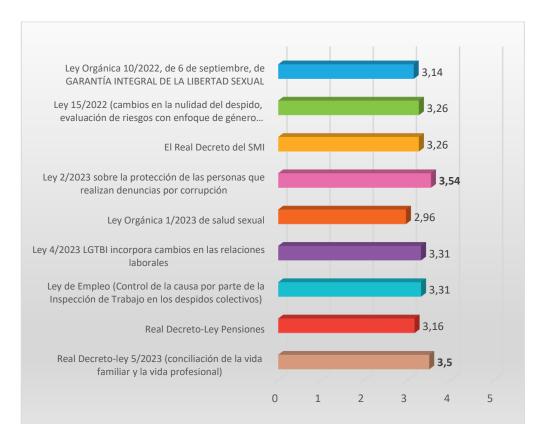




**85**% de las empresas, le sigue el Real Decreto 5/2023 en materia de **conciliación familiar** con un **65%.** 

Las menos conocidas son la Ley 15/2022 (incluye cambios en la nulidad del despido y obligación de hacer evaluación de riesgos con enfoque de género), ya que el 62% de las empresas encuestadas reconocen no conocerla y la Ley orgánica 1/2023 de salud sexual con un 58% de desconocimiento por parte de las empresas.

### VALORAR EL IMPACTO QUE ESTAS LEYES Y NORMAS PUEDEN TENER EN LAS RELACIONES LABORALES



En cuanto a la valoración que tienen las empresas encuestadas sobre estas leyes y normas que afectan al ámbito laboral, en general, obtienen todas una valoración moderadamente positiva, por encima de 3 sobre 5 puntos.

La mejor valorada es la Ley 2/2023 sobre la **protección de las personas que realizan denuncias** por corrupción con un **3,54** y el Real Decreto-ley 5/2023 (**conciliación de la vida familiar y la vida profesional**) con un **3,5**.





#### RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS Y FOCUS GROUP

Existe una percepción compartida por las empresas, organizaciones empresariales y personas expertas en materia de relaciones laborales respecto a:

• Que más allá de sus fines que puede ser razonables no se ha consensuado con las organizaciones empresariales y las empresas.

"Todo lo relacionado con igualdad, salud sexual, LGTBI... el efecto que ha tenido sobre las relaciones laborales es que nos ha rebasado, ahora mismo sindicatos y patronal y los agentes sociales estamos rebasados, bastante hacemos con cumplir la ley, incluso a los propios sindicatos les llamas para negociar un plan de igualdad y te dicen que no tienen medios, no tienen gente debido a que las comisiones ad hoc no están autorizadas y la jurisprudencia ha dicho que no son elementos válidos, te encuentras con que tú quieres negociar, encuentras al interlocutor válido y te dicen que ni están ni se les espera, estamos rebasados, esto no significa poner una opinión negativa...".

Entrevista segmento organizaciones empresariales

"Yo solo pondría una opinión negativa a aquellas normas que no han sido pactadas, el dialogo social es muy importante no solo para hacerse fotos, es muy importante para que luego las normas se puedan aplicar porque si no incurriremos en que no se cumplan, por ejemplo la ley de protección de las personas que realizan denuncias por corrupción, está muy bien trasponer una directiva europea en esta materia pero el problema es que la propia oficina publica que depende del ministerio de justicia para registrar estas denuncias aún no ha sido creado, entonces a las empresas sí que se les exige que cumplan con la normativa pero tengo que realizar el registro de esta denuncia en una oficina que no está creada, hay que tener un poco de seriedad...

El real decreto 5/2023 va a suponer de entrada un incremento del absentismo, no porque se haya traspuesto la directiva si no por cómo se ha traspuesto esa directiva, la directiva permite hasta 5 días de permiso al año por causas de cuidados y lo que ha hecho el gobierno trasponiendo la directiva justo antes de las elecciones generales es poner cinco días cada vez que tengas una causa de cuidados, se va a disparar el absentismo, nosotros estimamos en un 15%, por tanto había que trasponer así la directiva, no hubiera sido más razonable debatirlo en el dialogo social y conseguir un pacto consensuado, pensamos que hay una actitud política muy interesada lectoralmente en gestionar estas trasposiciones en función de intereses que son espurios o que no responden a la bondad del dialogo social y va a generar que las empresas tengamos muchos problemas a la hora de gestionar estos absentismos, por





ejemplo el 37/9 la directiva permite que se garantice la capacidad de ausentarse cuando hay una causa de fuerza mayor pero la trasposición de la norma al estatuto de los trabajadores amplia mucho más allá de la directiva las causas por las que una persona trabajadora no solo no viene si no que encima se le retribuye.

Nos preocupa también el anteproyecto de trasposición de las condiciones transparentes porque el anteproyecto que hemos leído que esta publicado, pero que tampoco ha sido sometido al diálogo social va a hacer que las empresas tengamos una carga de burocracia que no sabemos si va a ser absolutamente necesaria... nos preocupa mucho el periodo de prueba, que haya que explicar la distribución irregular de la jornada, los esfuerzos negociadores en el ámbito sectorial o de empresa van a quedar sin contenido.

Las normas por si no son malas, lo que está mal hecho es no pactar o no pasar por el dialogo social la manera de trasponer estas directivas, España debe cumplir las directivas, nosotros queremos hacerlo pero la manera de hacerlo es lo que discutimos o cuestionamos y por tanto el resultado final no va a ser el deseado"

Entrevista segmento personas expertas

 La excesiva proliferación o hiper regulación de medidas que tienen un impacto en el ámbito laboral, que se han generado de manera poco reflexiva y precipitada en los tiempos y que no se ha realizado un análisis previo de las implicaciones, plazos de transición e impactos desde el punto de vista de los costes y sobre todo de quién va a financiar todas estas medidas.

"Hay gran cantidad de leyes y decretos leyes en los dos o tres últimos años, no estoy en contra de los fines que persiguen pero si de la carga que me supone a mí, digo carga y no tanto coste, que también, y creo que también hay una serie de contrasentidos, por un lado se hace mucha regulación, con mucho detalle que luego en cada sector hay que aplicarlo, pero por otro lado hay mucha regulación con muchos conceptos indeterminados; también dicen hay que modernizarse, adaptarse pero no la administración no pone los medios; el regular excesivamente las cosas implica una reducción en los márgenes de la negociación colectiva, que por cierto en los convenios de la negociación colectiva no se habla de productividad, no hay que cargar todo a la empresa, todos los nuevos permisos quien lo vas a financiar... Por eso los fines me parecen bien pero el cómo y el quien tiene que costearlo es lo que no comparto".

Entrevista segmento organizaciones empresariales





"La norma marca mínimos y a partir de ahí hay que negociar, por otro lado la administración tiene un periodo de adaptación...".

Entrevista segmento organizaciones sindicales

• La dificultad para entender y comprender el alcance de todas las medidas que se han aprobado.

"Ha costado mucho entender la normativa, las implicaciones, los plazos, con unos medios muy limitados, ha sido muy complicado seguir el ritmo, ni si quiera el emisor de la legislación tenía claro ni el cómo ni el alcance; partiendo de la base que todos creemos que son cosas necesarias, hay que pensar en la aplicación real, no se puede legislar alegremente sobre cosas subjetivas sin tener en cuenta todas as repercusiones..."

Entrevista segmento personas expertas

• Finamente, se detecta **preocupación por las tendencias interpretativas** que marque la jurisprudencia en relación con todas estas normas.

"También está la interpretación de la ley en los tribunales, otros elementos que no es ni el propio legislador acaba marcando unas tendencias...".

Entrevista segmento personas expertas





## 7. **CONCLUSIONES**

En este apartado se recoge la síntesis de las principales conclusiones obtenidas del estudio que permiten poner en valor el trabajo de recopilación de información a través de la investigación cuantitativa (Encuesta empresas) y cualitativa realizada (Entrevistas y Focus group) y del análisis desarrollado que sirve para dar respuesta a los objetivos del estudio y para orientar posibles líneas de actuación a tener en cuenta por los agentes públicos y privados implicados en la formulación de programas de desarrollo empresarial, políticas activas de empleo y desarrollo de la formación en la ciudad de Valencia.

Las conclusiones se han estructurado con arreglo a los dos ámbitos de análisis del estudio y que incluyen a su vez diversos bloques de contenidos específicos.

- BLOQUE I. TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL. PREVISIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DEL EMPLEO.
- BLOQUE II. TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DE LA GESTIÓN Y LA RETENCIÓN DE TALENTO.
- BLOQUE III. TENDENCIAS DEMANDAS DE FORMACIÓN.
- BLOQUE IV. IMPACTO Y VALORACIÓN DE LAS NUEVAS NORMAS EN MATERIA LABORAL.

BLOQUE I. TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL. PREVISIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DEL EMPLEO.

- → Se apunta una **tendencia de ralentización del empleo para 2024** solo un 35,42% prevé un aumento neto; se produce una bajada sustancial en la expectativa de creación de empleo con respecto al año anterior en el que casi un 50% esperaba un aumento neto en el empleo.
- → Se detecta un elevado nivel de incertidumbre que incide en las previsiones de contratación para el 2024, así como tendencias divergentes en las previsiones de contratación entre unos sectores y otros, qué marca una previsión de crecimiento en sectores de servicios, transporte y logística, frente a tendencias de disminución de empleo de contracción del empleo el sector agrícola, industrial manufacturero.
- → Se aprecia el crecimiento en las medidas de flexibilidad interna que piensan adoptar las empresas: con mayor incidencia de la flexibilidad horaria con un 52,38%, la formación para adaptar a la plantilla a nuevas competencias y puestos (38,1%).





- → Las tendencias de evolución de la contratación están marcadas por **factores estructurales** qué han actuado históricamente como factores restrictivos del empleo en nuestro mercado laboral y que ahora se ha agravado considerablemente en la post pandemia y con la crisis económica actual:
  - **Desajustes estructurales entre la oferta y demanda** competencias que conlleva un crecimiento considerable de las dificultades para cubrir diferentes puestos.
- **Incremento de las regulaciones normativas** que generan desfases y nuevas necesidades y nuevos requerimientos en los puestos.
- **Desequilibrio entre la oferta formativa** respecto a las **necesidades de competencias** y cualificaciones que requieren los empleos en crecimiento.
- Acelerada **transformación de los perfiles profesionales** y declive de otros perfiles vinculados a la rápida transformación tecnológica y la digitalización.
- → Por edades, se detecta una tendencia de concentración del empleo en el tramo de 30 a 45 años (que van a suponer cerca 70% de la contratación) y, en menor medida, en el tramo más jóvenes de menores de 30 años (24%). hay que destacar el tramo de 46 y 55 años que un 9,52% de las empresas parece tenerlo en cuenta en sus nuevas contrataciones.
- → En las modalidades de contratación se puede apreciar el efecto de la nueva regulación de la contratación que ha impulsado la contratación indefinida a tiempo completo hasta el 81%, de la previsión de las contrataciones; en segundo lugar, se sitúa el contrato por circunstancias de la producción con un 30% y hay que destacar el aumento con respecto al año pasado de la modalidad de prácticas profesionales, que ha subido 10 puntos, situándose en un 23%.
- → Por áreas o departamentos destaca la previsión de contratación en informática y tecnología (más del 60% de empresas tiene previsto contratar en estas actividades), producción y mantenimiento y comercial, marketing y ventas.
- → El principal factor de cambio de transformación de los perfiles profesionales sigue siendo la aceleración del cambio tecnológico y la transformación digital que afecta de manera transversal a todos los sectores y un amplio espectro de puestos.
- → El nivel creciente de cualificación qué se requiere, en particular, en los puestos de actividades del sector industrial que incide en la elevada demanda de oferta de cualificaciones que provee el sistema de Formación Profesional.





## BLOQUE II. TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DE LA GESTIÓN Y LA RETENCIÓN DE TALENTO

- → Factores relevantes en los procesos de captación de talento y contratación: la actitud, disposición e interés, la formación adecuada al puesto y la experiencia previa adecuada. Asimismo las habilidades blandas o soft skill (Resiliencia, creatividad, resolución de problemas, trabajo en equipo, liderazgo, empatía, etc.) y las competencias digitales adquieren cada vez más importancia en las decisiones de reclutamiento y contratación.
- → Las empresas utilizan **en mayor medida fuentes de reclutamiento internas:** promociones internas, bases datos candidatos, referencias empleados, Web corporativa, Redes sociales: LinkedIn, Facebook, etc.
- → Entre los factores que explican las dificultades para encontrar personas destacan: la **falta de perfiles especializados, déficit de formación adecuada**, experiencia y la falta de actitud, disposición y compromiso que se configura como una tendencia creciente y altamente preocupante.
- → Incremento significativo de las tendencias que están incidiendo en los procesos de captación de talento: los nuevos requerimientos de los candidatos/as (conciliación, teletrabajo, salario emocional, movilidad), la cada vez mayor dificultad para cubrir determinadas posiciones y sobre todo la creciente rotación y dimisión de empleados/as en corto periodo desde la incorporación así como de las bajas laborales que se ha convertido en el principal problema para la gestión de personas en las empresas que lejos de disminuir por la generalización de la contratación indefinida ha continuado creciendo y que genera problemas de adaptación de la plantilla, a las necesidades, disfunciones, incremento de costes de sustitución, pérdida de conocimiento y reputación, etc.
- **→** Estas tendencias tienen una serie de consecuencias negativas para las empresas, entre las que se encuentran:
- Aumento de los costes de contratación y formación. Cuando un trabajador abandona la empresa, la empresa debe invertir tiempo y dinero en la contratación y formación de un nuevo empleado. Esto puede suponer un coste considerable, especialmente en los casos de puestos de trabajo especializados.
- **Disminución de la productividad**. Los empleados que llevan poco tiempo en la empresa suelen ser menos productivos que los que tienen más experiencia. Esto se debe a que necesitan un tiempo de adaptación al puesto y a la empresa.





- **Perdida de conocimiento y experiencia.** Cuando un trabajador con experiencia abandona la empresa, se pierde un valioso conocimiento y experiencia que puede ser difícil de sustituir.
- Dificultad para alcanzar los objetivos. La rotación de personal puede dificultar el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Esto se debe a que la empresa debe dedicar tiempo y recursos a la formación de nuevos empleados, lo que puede retrasar la consecución de los objetivos.
- → Para hacer frente a esta situación cada vez más compleja las empresas están tratando de adoptar estrategias y medidas desde un modelo diferente:
  - Las grandes y pequeñas empresas más punteras están diseñando estrategias que incluyen programas o planes de captación y fidelización de talento que se están convirtiendo en el proceso más estratégico y clave de la función de gestión de personas en los que las empresas están invirtiendo recursos e innovación.
- Las Pymes compartiendo la misma preocupación están tratando de modificar algunos criterios de incorporación y fidelización de personas para dar respuesta a los nuevos requerimientos y expectativas de las nuevas generaciones de personal, como una mayor flexibilidad organizativa (horaria, fórmulas de teletrabajo parcial, etc.), establecimiento de modelos de salario emocional y ayudas para la conciliación personal etc.; si bien en el caso de las pequeñas y medianas empresas se trata más bien de medidas puntuales que no forman parte de una estrategia de cambio del modelo de gestión de personas.
- En este sentido, las empresas de los sectores de referencia de Valencia aún tienen mucho recorrido a corto y medio plazo para implantar estrategias y herramientas para promover la captación y retención del talento.
- → La implantación de la inteligencia artificial no tiene un impacto relevante en el momento actual en la actividad de gestión de las empresas como de gestión de personas y tampoco se prevé su aplicación intensiva a medio plazo; se estima que es una tendencia focalizada en el ámbito de las grandes empresas y determinados sectores muy intensivos en tecnologías del conocimiento.
- → Se advierte el crecimiento de la implantación de procedimientos y medidas en los momentos de desvinculación de personal, en particular, de los procesos colectivos e individuales de desvinculación, un 50% los tiene implantados y un 40% los tiene previsto implantar a acorto plazo, lo que puede apuntar tendencias de crecimiento de estos procedimientos para el año 2025.





→ La mayoría de las empresas de valencia tienen implantados procedimientos para promover la igualdad y la gestión de la diversidad: el 69% tienen planes de igualdad y medidas de conciliación de la vida personal y laboral y el 64% tienen protocolos de acoso sexual y, en menor medida otras acciones de mayor alcance como las auditorias de planes de igualdad y registro de igualdad retributivo o las certificaciones de calidad en igualdad.

En este sentido, podemos afirmar un **estricto y elevado cumplimiento de la normativa** en materia de igualdad por parte de las empresas que se asume como una obligación legal que se desarrolla con responsabilidad y con una incorporación creciente de todas las medidas y procedimientos en la materia.

Como propuesta de mejora sería necesario avanzar en una visión más estratégica y proactiva de las medidas de igualdad para asumir una posición que sitúe el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad como una inversión que puede reportar importantes beneficios para las empresas en la medida que las empresas que se comprometen con la igualdad son más competitivas, atraen y retienen mejor el talento, y mejoran su reputación.

- → Como fotografía final las principales tendencias de contratación y gestión del talento en 2024 serán las siguientes:
- Aumento de la movilidad laboral: Los trabajadores están cada vez más dispuestos a cambiar de empresa para encontrar mejores oportunidades de carrera, desarrollo profesional y salario.
- Evolución de las expectativas de los trabajadores: Los trabajadores tienen unas expectativas más altas en cuanto a su experiencia laboral, que incluyen factores como el equilibrio entre la vida laboral y personal, la formación y el desarrollo profesional, y el reconocimiento y la valoración.
- Cambios en el mercado laboral: El mercado laboral está cada vez más competitivo, y las empresas deben esforzarse más para atraer y retener el talento.
- **Perfiles de competencias híbridos** Las empresas buscarán profesionales con habilidades digitales, blandas y específicas de cada sector.
- La digitalización avanza en los procesos de contratación pero de manera gradual. La
  digitalización también continuara avanzando en el proceso de contratación, con el uso de
  herramientas y tecnologías como la inteligencia artificial, el análisis de datos y las redes
  sociales.
- **Diversidad e inclusión**: Las empresas se centran cada vez más en crear un entorno de trabajo diverso e inclusivo.
- **Experiencia del candidato:** Las empresas se esforzarán por ofrecer una experiencia positiva a los candidatos, desde el proceso de solicitud hasta la incorporación.





### BLOQUE III. TENDENCIAS DEMANDA DE FORMACIÓN.

- → Las prioridades de formación de las empresas se centran en las áreas técnicas específicas de cada sector y al mismo tiempo en las habilidades blandas (casi el 90% considera prioritaria y muy prioritarias el área técnica y las habilidades soft), seguidos de cerca por el área de tecnología y digitalización y el área de gestión.
- → La tendencia predominante de las empresas es diseñar modelos de formación adaptados a cada organización, tipo de actividad, perfil de empleados en cuanto a modalidades presenciales y mixtas y modelos pedagógicos y organizativos de la formación más personalizados y flexibles para promover la adaptación de la plantilla a los nuevos requerimientos del mercado, productivos y organizativos que se están redefiniendo en el contexto actual.
- → La mayoría de las empresas de Valencia considera que el contexto actual está generando nuevas necesidades de competencias y capacidades que se deben fomentar en los procesos de formación de forma ágil y continua ya que estamos en un entorno empresarial y laboral altamente cambiante y marcado por la incertidumbre y la transformación de procesos productivos y de prestación de servicios como consecuencia también de tendencias como la digitalización las modelos de producción sostenibles etc.

## → Perfil de las demandas y prioridades de la formación:

- Las habilidades o competencias técnicas que se considera deficitarias por la oferta formativa a la hora de actualizar y dar respuesta a los rápidos cambios en los procesos, sistemas, herramientas y técnicas que se desarrollan en las actividades productivas y que demandan las empresas.
- Las habilidades blandas (comunicación, autonomía, resiliencia, escucha activa, etc.) que pueden ayudar a gestionar la adaptación al cambio en el actual contexto.
- La adquisición de las competencias transversales (donde se incluyen las digitales) que no se adquieren en las vías de educación formal, ni en la experiencia en el puesto.
- Destacar la importancia de la formación vinculada a nuevas normativas.





## → Desde la administración laboral se apuesta por:

- Revisar y renovar el modelo de gestión de la formación para el empleo para que respondan no tanto a formaciones y estándares de acreditación si no a la dotación de competencias que requiere de forma actualizada y cambiante el mercado de trabajo.
- Evaluar la dotación de **infraestructuras técnicas de gestión** y tecnológicas necesarias para el desarrollo de la formación para el empleo.
- Incorporar al proceso formativo **expertos del mundo de la empresa** que apoyen y complementen la función docente.

## BLOQUE IV. IMPACTO Y VALORACIÓN DE LAS NUEVAS NORMAS EN MATERIA LABORAL.

## → Materias de la reforma laboral con mayor nivel de impacto:

- **Generalización del contrato indefinido.** El impacto ha sido ambivalente por una parte ha contribuido a un incremento de la contratación indefinida y, por tanto, de una mayor estabilidad en el empleo pero por otra parte se ha incrementado considerablemente la mortandad de los contratos en la etapa periodo de pruebas.
- Contrato por circunstancias de la producción.
- Nueva regulación de trabajos fijos discontinuos y contratos formativos. Resaltar con respecto al año pasado el incremento del impacto para las empresas encuestadas de la nueva regulación de los contratos formativos y de los trabajos fijos discontinuos.
- → Percepción del impacto de la Reforma Laboral desde la óptica de las organizaciones empresariales, empresas y personas expertas.

#### **IMPACTO POSITIVO:**

- La reforma ha supuesto una serie de **retos y oportunidades.** Por un lado, ha obligado a las empresas a adaptarse a los nuevos requisitos y a modificar sus prácticas de contratación y gestión de personal. Por otro lado, les ha ofrecido la oportunidad de mejorar la productividad y la competitividad, gracias a una mayor flexibilidad interna y a una plantilla más cualificada.
- Reducción de la temporalidad y fortalecimiento de la contratación indefinida aunque se ha generado efectos perversos en cuanto al incremento exponencial de la finalización de contratos indefinidos.





- **Mejora de la formación y la cualificación**: la reforma establece que las empresas están obligadas a ofrecer formación a sus trabajadores, con el fin de mejorar sus competencias y su empleabilidad.
- **Mayor flexibilidad interna**: la reforma otorga a las empresas mayor flexibilidad interna para adaptar la jornada laboral, la distribución del tiempo de trabajo y el trabajo a distancia a las necesidades productivas.

#### **IMPACTO NEGATIVO:**

- **Incremento de la incertidumbre**: la reforma ha introducido una serie de cambios importantes en el mercado laboral lo que ha generado incertidumbre entre las empresas y los trabajadores.
- Aumento de los costes laborales: la reforma ha incrementado los costes laborales de las empresas, ya que ha introducido una serie de nuevas obligaciones, como la formación obligatoria para los trabajadores, la indemnización por despido improcedente y las cotizaciones sociales por los contratos fijos-discontinuos que ha supuesto un obstáculo para la contratación de nuevos trabajadores, especialmente para las empresas de menor tamaño.
- Reducción de la flexibilidad de las empresas: la limitación de la contratación temporal ha reducido la flexibilidad de las empresas para adaptarse a las necesidades del mercado. Por ejemplo, las empresas tienen más dificultades para contratar trabajadores para cubrir picos de producción o para realizar trabajos temporales.

Estos efectos negativos han sido señalados por las empresas, que han expresado su preocupación por el impacto de la reforma en su competitividad. En particular, las empresas de menor tamaño, que suelen tener menos recursos para afrontar los nuevos costes laborales, se han visto más afectadas por la reforma.

Es importante que las empresas y los trabajadores tengan en cuenta estos efectos negativos para poder adaptarse a los cambios introducidos por la reforma.

- → Nivel de conocimiento de las Normas laborales y con incidencia en el ámbito laboral:
- La **más conocida es** el Real Decreto 99/2023 del SMI con un 85% de las empresas, le sigue el Real Decreto 5/2023 en materia de **conciliación familiar** con un 65%.
- Las menos conocidas son la Ley 15/2022 (incluye cambios en la nulidad del despido y obligación de hacer evaluación de riesgos con enfoque de género), ya que el 62% de las empresas encuestadas reconocen no conocerla y la Ley orgánica 1/2023 de salud sexual con un 58% de desconocimiento por parte de las empresas.





## → Valoración nuevas normas.

- Las empresas en general aportan una valoración moderadamente positiva sobre estas leyes y normas que afectan al ámbito laboral.
- La mejor valorada es la Ley 2/2023 sobre la protección de las personas que realizan denuncias por corrupción con un 3,54 y el Real Decreto-ley 5/2023 (conciliación de la vida familiar y la vida profesional) con un 3,5.
- → Existe una percepción compartida por las empresas, organizaciones empresariales y personas expertas en materia de relaciones laborales respecto a las siguientes cuestiones:
- La excesiva proliferación o hiper regulación de medidas que tienen un impacto en el ámbito laboral y que se han generado de manera poco reflexiva y precipitada en los tiempos
- La dificultad para entender y **comprender el alcance de todas las medidas** que se han aprobado.
- **Falta de consenso** Más allá de sus fines que puede ser razonables no se han consensuado todos estas nuevas normativas con las organizaciones empresariales y las empresas.
- **No se ha realizado un análisis previo** de las implicaciones, plazos de transición e impactos desde el punto de vista de los costes y sobre todo de quién va a financiar todas estas medidas.
- Preocupación por las **tendencias interpretativas** que marque la jurisprudencia en relación con todas estas normas.