



# I Observatorio trimestral del mercado de trabajo

Mayo 2022

Capítulo I: Mercado de trabajo y reformas laborales: evolución

3

Capítulo II: Mercado de trabajo y gestión de personas

39

Capítulo III: Novedades laborales

44





# Capítulo I: Mercado de trabajo y reformas laborales

**P**resentamos el I Observatorio trimestral del mercado de trabajo, con el que quisiéramos ofrecer información y opinión sobre la evolución del empleo en nuestro país, el impacto del marco regulador y la jurisprudencia en las Relaciones Laborales, y el enfoque desde la gestión de las personas de todas estas fuentes que, sin duda alguna, forman parte de los retos de los responsables de Recursos Humanos.

A nadie se le escapan los reproches a las repetidas lagunas en materia de competitividad de nuestro mercado laboral, y tienen que ver con nuestras elevadas tasas de desempleo, la falta de auténticas políticas activas de empleo, la dualidad entre trabajadores indefinidos y trabajadores temporales, su distinto grado de protección y menores inversiones en acceso a la formación y participación en el desarrollo de innovaciones, las carencias en nuestra negociación colectiva, y las rigideces de nuestro modelo de retribución.

Dentro de toda esta fenomenología, el desempleo se ha tratado de abordar desde diversas iniciativas, siendo la más recurrente -y reiteradamente ineficaz-

la reforma del modelo de contratación laboral, que prácticamente desde comienzos de los años 80, ha ido generando múltiples modalidades de contratos laborales, con la intención de incentivar la contratación, tanto de forma general, como aquellas dirigida a aquellos colectivos que han sufrido con mayor incidencia las citadas patologías de nuestro modelo.

Si nos centramos en la contratación temporal, y sin perjuicio de que los reproches que desde la Unión Europea se hayan hecho en relación a nuestras elevadas tasas de temporalidad tienen una indudable justificación. Pero si acudimos a las modalidades contractuales y a las tasas de temporalidad por sectores, parecería más acertado huir de un reproche y abordaje transversal e indiscriminado a todos los sectores de actividad y, en su lugar, proceder a una segmentación por industrias con el fin de adoptar las medidas *ad hoc* en aquellos sectores con tasas claramente injustificadas.

La Comisión Europea lleva años realizando recomendaciones específicas para su resolución, y la puesta en marcha en 2020 de los fondos europeos *Next Genera-*

tion EU (NGEU) como respuesta a la crisis económica de la COVID-19 incorporó la condicionalidad a los países beneficiarios de estos fondos de adoptar medidas correctoras con las que atender estas recomendaciones específicas.

Las últimas reformas laborales de mayor calado (2012 y 2021) han pretendido por vías distintas (potenciación de la flexibilidad interna en un caso; limitación ex lege de la contratación temporal en otro), hacer más eficiente nuestro mercado de trabajo y mejorar las tasas de desempleo y calidad del mismo. Las deficiencias citadas de nuestro mercado de trabajo se traducen en una elevada desigualdad, puesto que el desempleo y la temporalidad se concentran con mayor intensidad en los grupos más vulnerables y de menor renta y, además, estas debilidades del mercado de trabajo suponen una importante pérdida de eficiencia económica.

El Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, *de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo* ha reducido el número de contratos a básicamente tres tipos de contratos: el indefinido (la opción por defecto), el temporal “estructural” (circunstancias de la producción) y los (el)

contratos temporales de formación. En los contratos indefinidos, hemos visto cómo se ha flexibilizado parcialmente el contrato fijo discontinuo. Al mismo tiempo, el contrato de obra en el sector de la construcción pasa a ser un contrato indefinido, si bien la finalización de la obra que motivó la contratación inicial es una causa objetiva para la resolución del contrato.

Asimismo, otro de los avances pretendidos es la apuesta por la formación dual y los contratos formativos, si bien se siguen apreciando rigideces en la regulación de estos, cuya presencia en el conjunto de la contratación temporal, viene siendo anecdótica, en especial en el contrato de alternancia empleo/formación, antes llamado contrato de formación o de aprendizaje. Además, para que esta apuesta por el contrato de formación se convierta en realidad será necesario que los programas de formación estén bien diseñados y satisfagan las nuevas necesidades del sistema productivo, así como se despejen las dudas suscitadas en relación al nuevo estatuto -relación hasta ahora no laboral- del becario.

En los casi cinco meses de vigencia de esta reforma, ya podemos apreciar algunos cambios, al menos en las primeras cifras que arroja el análisis estadístico, tanto

en la comparativa interanual como mes a mes. Que la reforma laboral está transformando ya el mercado es un hecho. Pero hay bastante consenso en que la lectura de que la generalización del contrato indefinido -ordinario y sobre todo, fijo discontinuo- producirá estabilidad y acabará con la precariedad, es un análisis sobre el que parece tendrán que pesar meses para ver el resultado final.

Dicho lo anterior, debe reconocerse que la contratación indefinida ha crecido de manera exponencial, al pasar del 10% en diciembre de 2021 a cerca del 50% en los meses de abril y mayo de 2022. Se percibe además un aumento de la contratación indefinida en los sectores donde los contratos temporales han sido habitualmente la norma, con repuntes de hasta el 236%. Y parte de la estabilidad en el empleo parece que empieza a llegar a colectivos tradicionalmente castigados en mayor medida, como los jóvenes de entre 25 y 29 años. Otra cosa son los jóvenes por debajo de los 20 años, donde las tasas de desempleo siguen estando por encima del 30% y mayores tasas de temporalidad que los comprendidos entre los 20 y 30 años.

No obstante, y como se ha anticipado, hay voces que entienden precipitado un análisis excesivamente op-

timista de estas primeras cifras, ya que un importante volumen de conversiones de contratos temporales en indefinidos se han debido a las campañas de la Inspección de Trabajo, llevadas a cabo, con especial incidencia, a finales de 2021. También se alega que el cambio de tendencia en la contratación no se debe a un cambio cultural sino más bien a una reacción lógica a los nuevos sobrecostes de la contratación inferior a 30 días, y muchos expertos muestran cautela a la hora de analizar esta evolución y achacan el auge de los contratos fijos a la anticipación de las empresas a la entrada en vigor total de la norma, que no se ha producido hasta el pasado 31 de marzo, cuando concluyó el periodo transitorio que se concedió a las empresas para adaptarse el nuevo marco de contratación.

Parece que realizar análisis precipitados sobre un repunte de la estabilidad en el empleo exige entender bien el lógico “trasvase” inicial de contratos temporales a fijos, y requerirá meses de rodaje para constatar si se asienta o no en las estadísticas y si lo hace a costa de reducir la creación de empleo, ya que las diversas fases de transitoriedad en la implantación efectiva de la norma nos van a llevar hasta finales de 2025, en el caso de la duración máxima de una parte de los contratos de obra o servicio.

Tampoco podemos obviar la conversión de contratos antes de duración determinada -sobre todo los extintos contratos de obra o servicio determinado- en contratos fijos discontinuos, que contabilizan en las estadísticas como indefinidos a pesar de ser contratos que se interrumpen en los periodos de inactividad.

Algunas voces destacan que la sustitución de contratos temporales por fijos discontinuos está siendo masiva y que esta tendencia va a ser cada vez más intensa en los próximos meses, pero que la reducción de la temporalidad limita a su vez la flexibilidad en el mercado laboral y, por tanto, puede provocar disminuciones en los ritmos de contratación por parte del tejido empresarial. Esto significa que en los meses venideros podremos asistir a una menor creación de empleo, y sigue siendo la incógnita si este empleo será de mayor calidad.

Hay un sector doctrinal que entiende que la reforma laboral está propiciando un mercado de trabajo *más estable, pero menos flexible*. La evidencia y evolución de las cifras es una realidad y parece coherente con las expectativas, pero la pregunta es si el mercado de trabajo se estabilizará en estas cifras y cuál va a ser el impacto sobre la duración media de las relaciones laborales.

Si a las dudas sobre la sostenibilidad en el crecimiento del empleo realmente estable unimos otras “externalidades” provocadas por la normativa -prohibición de despedir- podemos encontrarnos junto al efecto conversión, con un efecto “contención” del empleo indefinido fundamentado en esa normativa y una posible, y posterior, “burbuja” del mercado de trabajo, que tras asentarse la interpretación judicial de las diversas opciones, cerrarse los acuerdos aún pendientes en materias esenciales (regulación convencional de los fijos discontinuos, salarios, etc.), y acabarse todas las opciones transitorias y desarrollos normativos pendientes -becarios, recientes normas de contratación temporal para sectores específicos- nos arroje un saldo final de ocupación y calidad en el empleo no deseado.

Siguiendo con los aspectos más críticos en cuanto a los efectos previsibles de la reforma, parece que la vigencia media de los contratos indefinidos bajará más y crecerá el número de despidos, quedando la temporalidad no deseada maquillada por los nuevos contratos fijos discontinuos, que tendrán escasa duración y casi nulas opciones de recualificación que lleven a transiciones deseadas en la carrera por el empleo de los colectivos más desfavorecidos.

Para abundar en el necesario análisis de la sostenibilidad y calidad en el empleo no debe atenderse sólo a la calificación jurídica de las relaciones contractuales: con la normativa derogada, el 40% de los contratos indefinidos se consideraban de corta duración, porque su vigencia apenas llegaba al año y el despido era la vía predominante de terminación de la relación laboral. Y si se compara con la contratación temporal -identificada con la precariedad independientemente de su legitimación o posterior tasa de conversión en empleo estable- tampoco parece que constituyera una herramienta clara de creación de empleo: en los últimos cuatro años de expansión económica (2015 a 2018) se necesitaron en promedio ocho contratos indefinidos por cada ocupado adicional. Habrá más contratos indefinidos que nunca pero probablemente también durarán menos que nunca.

Algunas críticas van más allá. La estabilidad de una relación laboral indefinida no supone el fin de la precariedad por la obligación del trabajador de estar siempre disponible para llamadas de la empresa, incluso si se producen de año en año por periodos tan cortos que impidan un suficiente nivel de ingresos, conciliar o generar unos mínimos derechos de desempleo por cotizar más de 360 días. Los fijos discontinuos, en algunos sectores, podrán figurar

como trabajadores indefinidos a tiempo completo incluso si acaban trabajando sólo dos meses al año, lo que puede convertirse en una versión de la precariedad.

También hay un generalizado consenso en entender que los contratos temporales realizados por aquellas empresas y sectores respetuosas con el fin de la norma han sido y seguirán siendo útiles como puente hacia un empleo más estable, y debería evitarse que su uso legítimo se dificulte tras la reforma, ya que esto puede llevar a un indeseado efecto negativo en el empleo neto, o a resurgir fórmulas de economía sumergida y relaciones laborales fraudulentas.

Por la evolución de las estadísticas, parece que el contrato por circunstancias de la producción seguirá ocupando un porcentaje importante de la contratación temporal, no sólo acogiendo supuestos anteriores de uso irregular de los contratos de obra sino gestionando necesidades temporales previsibles e imprevisibles, donde este contrato pueda “competir” con el contrato fijo discontinuo, y la empresa entienda inviable asumir un pasivo laboral.

Muchos de los nuevos contratos fijos discontinuos seguirán suponiendo no sólo una ocupación breve en cómputo anual, sino que existe el doble riesgo de que



se implante un modelo de extinción rápida de estos contratos (aunque ello suponga un encarecimiento de las extinciones frente a las propias de los contratos de duración determinada) y un efecto rechazo por parte de las personas trabajadoras ante una modalidad que no genera la estabilidad en el empleo que aparenta. El despido será más caro, pero no se garantizará ni estabilidad, ni llamamientos ni empleabilidad.

La opción de recualificación de personas con contratos fijos discontinuos en periodos de inactividad y con el objetivo de mejorar su empleabilidad sólo parece viable en aquellos sectores (construcción, empresas contratistas, empresas de trabajo temporal) caracterizados por la movilidad de las personas trabajadoras entre lugares de trabajo geográficamente próximos y/o empresas destinatarias de los servicios, en determinados sectores de actividad, si bien la norma necesitaría en algunos casos (ETT) de modificaciones que permitieran la combinación de flexibilidad y mayor permanencia en los servicios (*flexiseguridad*).

Parece claro, y la experiencia histórica de nuestro mercado de trabajo así lo demuestra, que ni las reformas de los modelos de contratación generan empleo, ni sirven fórmulas de abordaje del fraude que presuman

el mismo en cualquier empresa y sector, ni tampoco podemos prescindir de una contratación temporal legítima y necesaria que sirva como una herramienta más de flexibilidad para las empleadoras y para hacer frente a las demandas de capital humano de forma solvente y en clave de transición hacia el empleo estable.

En este sentido, asistimos también a cierta relativización de conceptos jurídicos que en su momento tuvieron vigencia, pero que hoy quedan superados por la necesaria consecución de los fines -la estabilidad en el empleo- por encima de terminologías contractuales jurídicamente desnaturalizadas y ya superadas. Nos referimos, con carácter no exhaustivo, a la nueva realidad conceptual del fijo discontinuo, o al baile conceptual que nuestra jurisprudencia nos ha agasajado últimamente en relación con las fórmulas de fijeza en las Administraciones Públicas.

Nuestro mercado de trabajo no sólo necesita de un modelo de contratación laboral que genere confianza, seguridad jurídica y sirva de cauce para maximizar cualquier oportunidad de empleo. En cómo alinear este modelo con otras políticas de mayor calado estratégico puede que resida no sólo la única opción de no seguir *haciendo más de lo mismo* -por los escasos resultados obtenidos

históricamente-, sino también abordar los retos de nuestra sociedad en materia de empleo.

Nos referimos a la prolongación de la vida laboral y el necesario envejecimiento activo, la necesidad de recualificación constante para alcanzar niveles de capacitación, productividad y retribuciones mejores que los actuales, la mejora de la oferta formativa en clave de flexibilidad, practicidad, empleabilidad y -cada vez más- foco en las competencias por encima de las titulaciones o conocimientos técnicos, en entornos, la mejora del asesoramiento a estudiantes, desempleados y personas trabajadoras para una adecuada orientación continua en la carrera por la empleabilidad y enriquecimiento personal y profesional, y la necesaria colaboración público privada que sume todos los recursos posibles para superar el ya endémico panorama de nuestro mercado de trabajo.

Existe una clara correlación entre formación y empleo, y nuestro país combina la realidad de una de las generaciones mejor formadas, con enormes lagunas o gaps que tienen que ver con la aún escasa presencia de la formación profesional en la población estudiantil -la mitad que la población universitaria-, los ámbitos de mejora en la formación práctica, la necesaria mayor oferta de plazas en titulaciones de los ámbitos más técnicos, las elevadas

tasas de personas que ni estudian no trabajan, o las ya citadas cifras de desempleo entre los más jóvenes o los seniors, donde los parados de larga duración ya suponen más de medio millón de personas en nuestro país.

En este sentido, no sólo debe buscarse que los modelos de contratos formativos no sean una rémora para la generación de empleo para quienes necesitan de estas fórmulas de adquisición de formación y/o práctica profesional, sino que deben analizarse, programarse, y medir en su implantación, las medidas que aseguren el adecuado asesoramiento, la gestión de las transiciones, la orientación hacia sectores más competitivos, así como otras medidas que faciliten un mercado más inclusivo y competitivo (diversidad, opciones de movilidad, flexibilidad, trabajo en remoto, etc.), donde se favorezca la movilidad deseada entre sectores y profesiones, a través de la recualificación de las personas, lo que generará alza salariales y carreras más resilientes ante los continuos cambios y demandas del mercado.



**Javier Blasco**  
Director, The Adecco Group Institute

# Evolución del Mercado de Trabajo

# Contratación

**T**ranscurridos ya cerca de cinco meses desde la entrada en vigor de la reforma laboral, y con una evolución del empleo mucho más dinámica que el crecimiento del PIB, las cifras de contratación muestran **efectos tanto positivos como negativos**, y que tendremos que seguir analizando en los próximos meses, sobre todo con relación a la creación de empleo neto y a la *calidad* del tipo de contratación promovido por la reforma.

El número de contratos iniciales ha disminuido en el último mes hasta los 1.264.414, lo que supone un decremento del 14,69% con respecto al mes anterior.

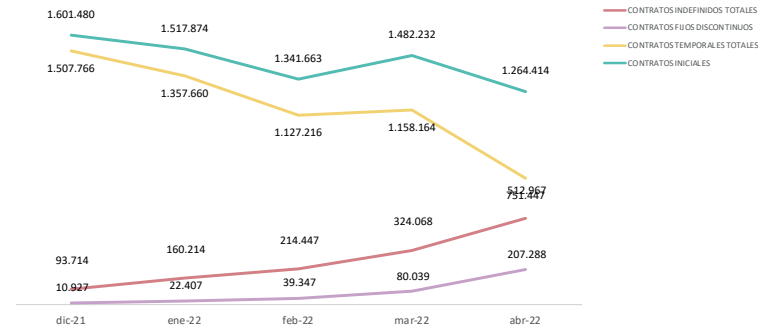
Se confirma el **aumento de la contratación indefinida** (325,8% interanual) y la **reducción de la temporal** (-37,0% interanual). La **mayor subida** se produce en los **contratos fijos discontinuos** (207.288), que se incrementan en un 158,98% con respecto al mes anterior y los indefinidos (512.967) lo hacen con un 58,28%, mientras que los temporales (751.447) disminuyen un 35,11%. Al analizar el porcentaje de contratos con respecto a los iniciales, vemos que **los temporales continúan descendiendo** en el mes de abril hasta el 59,43% (-18,71 p.p), mientras que los indefinidos y los fijos discontinuos aumentan hasta el 40,57% (+18,71 p.p) y 16,39% (+10,99 p.p).



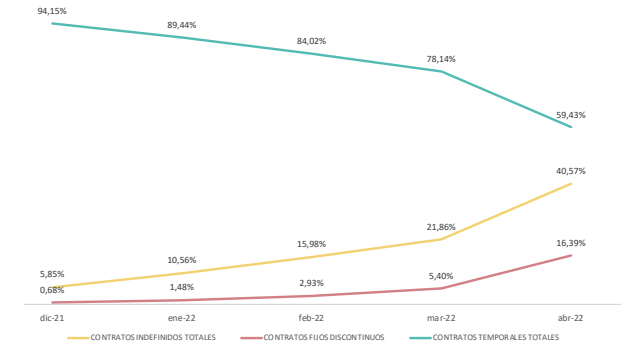
Gráfico 1

Evolución contratos diciembre 2021 - abril 2022

Nº absoluto de contratos



% de contratos con respecto a los iniciales



Fecha	Contratos iniciales	Contratos indefinidos	Porcentaje de indefinidos respecto a iniciales	Contratos fijos discontinuos	Porcentaje de fijos discontinuos respecto a iniciales	Contratos temporales	Porcentaje de contratos temporales respecto a iniciales
abr-22	1.264.414	512.967	40,57%	207.288	16,39%	751.447	59,43%
mar-22	1.482.232	324.068	21,86%	80.039	5,40%	1.158.164	78,14%
feb-22	1.341.663	214.447	15,98%	39.347	2,93%	1.127.216	84,02%
ene-22	1.517.874	160.214	10,56%	22.407	1,48%	1.357.660	89,44%
dic-21	1.601.480	93.714	5,85%	10.927	0,68%	1.507.766	94,15%

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 2

Contratos según grupos de edad  
diciembre 2021 - abril 2022

Al segmentar los contratos iniciales según tramos de edad, son los de 55 a 59 años los que se reducen mayor medida (-19,06%) con respecto al mes anterior, y **únicamente aumentan para los jóvenes de 16 a 19 años** (+0,57%).

Fecha	DE 16-19 AÑOS	DE 20-24 AÑOS	DE 25-29 AÑOS	DE 30-34 AÑOS	DE 35-39 AÑOS	DE 40-44 AÑOS	DE 45-49 AÑOS	DE 50-54 AÑOS	DE 55-59 AÑOS	> DE 59 AÑOS
dic-21	68.106	267.743	246.054	201.706	182.731	194.354	172.721	133.995	85.958	48.052
ene-22	53.313	232.462	231.806	196.027	178.024	191.403	171.782	132.720	85.136	45.201
feb-22	47.265	203.644	206.501	173.505	158.429	168.433	151.014	116.333	75.478	41.061
mar-22	53.492	228.989	230.222	191.474	173.065	184.209	165.292	127.689	82.480	45.320
abr-22	53.797	204.618	197.257	164.366	146.383	152.725	137.119	104.144	66.763	37.242
	Variación Intermensual	Variación Intermensual	Variación Intermensual	Variación Intermensual	Variación Intermensual	Variación Intermensual	Variación Intermensual	Variación Intermensual	Variación Intermensual	Variación Intermensual
	0,57%	-10,64%	-14,32%	-14,16%	-15,42%	-17,09%	-17,04%	-18,44%	-19,06%	-17,82%
Variación interanual	Variación interanual	Variación interanual	Variación interanual	Variación interanual	Variación interanual	Variación interanual	Variación interanual	Variación interanual	Variación interanual	Variación interanual
46,23%	7,36%	-4,63%	-4,66%	-6,94%	-8,16%	-3,35%	-4,14%	-1,77%	4,67%	

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 3

Contratos por sexo  
diciembre 2021 - abril 2022

Asimismo, los contratos iniciales se han **reducido para los hombres** (-5,58%) y han **aumentado para las mujeres** (+3,67%) de forma interanual.

	HOMBRES	MUJERES	Fecha
CONTRATOS	882.359	719.121	dic-21
	839.746	678.128	ene-22
	740.588	601.075	feb-22
INICIALES	796.243	685.989	mar-22
	684.076	580.338	
Variación intermensual	-14,09%	-15,40%	abr-22
Variación interanual	-5,58%	3,67%	

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 4

Contratos por secciones de actividad económica

Al analizar los contratos según sectores de actividad económica, **Agricultura y Pesca es el más afectado** tanto a nivel intermensual (-22,48%) como interanual (-28,76%), seguido del sector Construcción (-18,51% intermensual; -21,86% interanual) e Industria (-6,58% intermensual; -21,61% interanual), mientras que **Servicios (-14,12% intermensual) es el único sector que crece a nivel interanual (+12,31%)**.

Si desglosamos en **secciones de actividad económica, Hostelería es la única que presenta crecimiento** con respecto al mes anterior (+3,31%), mientras que la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social es la más afectada (-38,4%). A nivel interanual, Hostelería logra un aumento del +92,04%.

Secciones	Fecha	CONTRATOS RÍDICOS	Variación intermensual	Variación interanual	INDEFINIDO (Bonif.no Bonif)	INDEF. PERS. DISCAPAC.	OBRA O SERVICIO	MEJORA OCUPABIL. INSERC.LABORAL
A AGRICULT. GANADE. SILVICULTURA Y PESCA.	abr-22	149.050	-22,48%	-28,76%	67.402	24	10.455	1.461
B INDUSTRIAS EXTRACTIVAS		462	-14,23%	-10,07%	248		8	
C INDUSTRIA MANUFACTURERA		132.233	-6,18%	-22,56%	30.455	148	3.214	
D SUMIN. ENER. ELÉC. GAS, VAPOR Y AIRE		696	-11,56%	27,47%	405	4	5	
E SUMIN. AGUA, SANEAMEN., RESID. Y DESC.		7.372	-12,43%	-4,94%	1.912	11	80	51
F CONSTRUCCION		71.233	-18,51%	-21,86%	47.613	91	3.193	5.957
G COMERCIO POR MAYOR Y MENOR-REP. VEHICU		133.829	-7,60%	-4,74%	58.379	308	1.934	1
H TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO		85.485	-11,37%	-12,41%	23.506	119	1.336	
I HOSTELERIA		258.365	3,31%	92,04%	136.629	234	2.562	1
J INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES		42.428	-41,25%	-10,42%	13.416	44	5.407	1
K ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS		8.196	-24,25%	3,96%	2.764	30	11	
L ACTIVIDADES INMOBILIARIAS		3.602	-22,54%	6,16%	2.633	21	22	
M ACT. PROFESIONALES, CIENTÍFICA Y TÉCNIC		40.728	-17,95%	2,25%	20.163	88	5.496	119
N ACT. ADMINISTRATIVAS Y SERVICIO AUXILIA		105.959	-16,26%	-6,62%	39.565	321	2.472	19
O ADMIN. PÚBLICA, DEFENSA Y SEG. SOC. OBL.		27.008	-38,40%	-18,58%	609	1	1.414	8.750
P EDUCACIÓN		34.663	-34,86%	-10,09%	9.444	44	2.215	46
Q ACT. SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES		76.660	-24,00%	-13,49%	15.226	117	868	169
R ACT. ARTÍSTICAS, RECREATI. Y ENTRETENIMA		80.584	-12,74%	79,99%	15.879	32	1.370	7
S OTROS SERVICIOS		19.152	-13,95%	17,90%	9.150	85	388	85
T ACT. HOGARES, EMPLEADOR PERSONAL DOMÉST		17.520	-11,04%	7,84%	16.952	5	501	
U ACT. ORGANIZA. Y ORGANIS. EXTRATERRITOR		181	-37,15%	-21,98%	90			

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 5

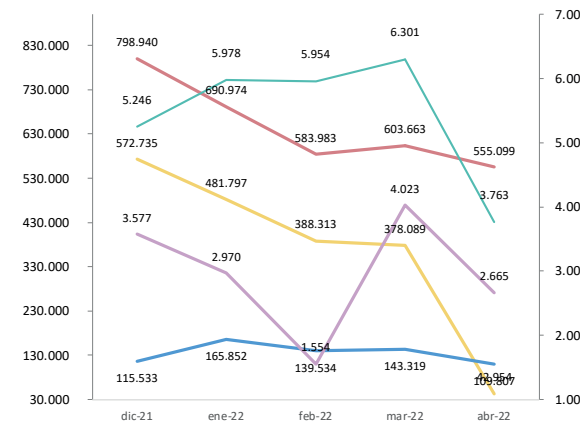
Evolución de los contratos temporales según modalidad periodo diciembre 2021 - abril 2022

Por territorios, los **contratos iniciales** se han **reducido** con respecto al mes anterior para **todas las CC.AA a excepción de Islas Baleares** (+33,09%) y Cantabria (+5,39%). Si comparamos los contratos iniciales con el mismo periodo del año anterior (abril 2021), podemos observar que Baleares es de nuevo la CC.AA con más variación (+133,36%) seguida de Canarias (+40,36%).

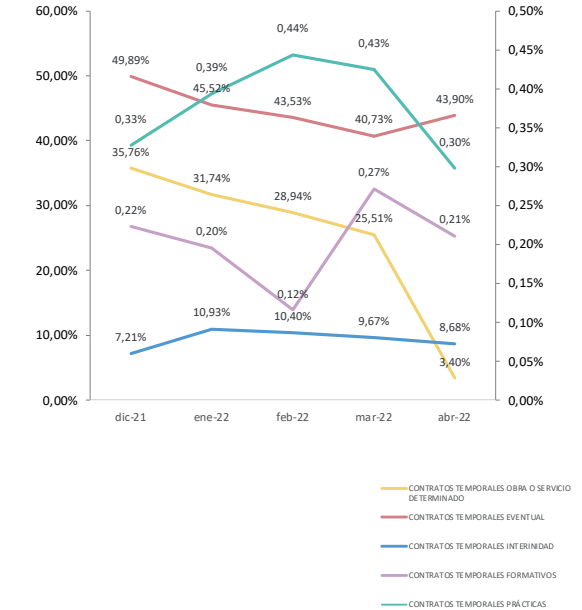
Los resultados más notorios de la reforma tienen que ver con el uso de la contratación de duración determinada. Los contratos de obra o servicio, ya en vía de desaparición, han disminuido en un 88,64% con respecto al mes anterior. Sin embargo, los **contratos por circunstancias de la producción** (que pretenden en parte sustituir a los anteriores eventuales, y en parte cubrir parte del vacío producido por los de obra) **han disminuido sólo un 8,04%**, mientras que los de sustitución (anteriormente interinidad) han disminuido un 23,38%.

Parece que el **impacto de una norma, nuevamente, rigurosa con los contratos formativos**, ya se deja notar: los contratos de formación en alternancia (que sustituyen a los formativos/aprendizaje) disminuyen un 33,76% y los de obtención de práctica profesional (que sustituyen a los antiguos de prácticas) disminuyen un 40,28%. Al analizar el porcentaje de contratos con respecto a los iniciales, los de **circunstancias de la producción constituyen la mayor parte de los contratos temporales** (43,9%), habiendo aumentado 3,17 p.p con respecto al anterior mes.

Nº absoluto de contratos temporales según tipo



% de contratos temporales con respecto a iniciales según tipo



Fecha	Contratos obra o servicio determinado	%	Contratos eventuales	%	Contratos interinidad	%	Contratos formativos	%	Contratos prácticas	%	Contratos circunstancias de la producción	%	Contratos formación en alternancia	%	Obten. Práctica profesional	%	Sustitución	%
abr-22	42.954	3,40%	-	-	-	-	-	-	-	-	555.099	43,90%	2.665	0,21%	3.763	0,30%	109.807	8,68%
mar-22	378.089	25,51%	603.663	40,73%	143.319	9,67%	4.023	0,27%	6.301	0,43%	-	-	-	-	-	-	-	-
feb-22	388.313	28,94%	583.983	43,53%	139.534	10,40%	1.554	0,12%	5.954	0,44%	-	-	-	-	-	-	-	-
ene-22	481.797	31,74%	690.974	45,52%	165.852	10,93%	2.970	0,20%	5.978	0,39%	-	-	-	-	-	-	-	-
dic-21	572.735	35,76%	798.940	49,89%	115.533	7,21%	3.577	0,22%	5.246	0,33%	-	-	-	-	-	-	-	-

Porcentajes calculados sobre los contratos iniciales

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa



### Contratos según duración

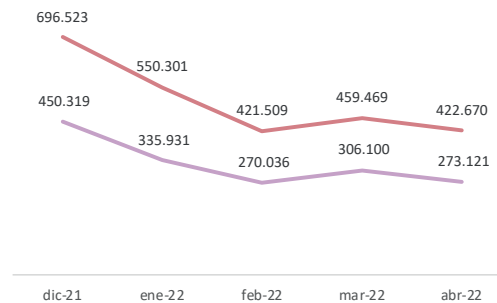
Al analizar los contratos según la duración, observamos que los contratos temporales de hasta un mes de duración (<30 días) se han reducido un 8% con respecto al mes de marzo, mientras que los contratos temporales de hasta 7 días de duración (<7 días) lo han hecho en un 10,77%. Los contratos de hasta un mes de duración suponen el 33,34% de los contratos iniciales (-3,79 p.p intermensuales). Cabe destacar que **la duración media de los contratos iniciales ha caído un 22,12%** en el mes de abril hasta situarse en los 47 días (frente a los 60 del mes de marzo). En una parte esta reducción de la duración global de los contratos puede deberse al efecto sustitución de los contratos de obra, en vía de desaparición, por fórmulas contractuales de menor duración, pero debemos pensar que aún es pronto para este efecto: las diversas fases de transitoriedad de la efectividad de la reforma nos llevarán hasta finales de 2025.

Muchas voces apuntan a que la mayor presencia de los contratos por circunstancias de la producción de corta duración nos llevan a la conclusión de que, pese al extra coste de los 27,53 euros, las empresas nos van a prolongar artificialmente sus necesidades de contratación por imperativo legal, y que el cambio se traducirá en un encarecimiento de las extinciones contractuales, mayores rigideces para la gestión de la contratación, y por ello, menor flexibilidad y competitividad, lo que a la larga redundará en menor creación de empleo.

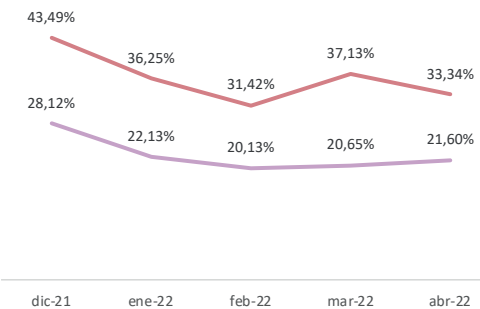
Gráfico 6

### Contratos según duración: diciembre 2021-abril 2022

Nº absoluto de contratos



% de contratos con respecto a los iniciales



Duración media de los contratos iniciales



Fecha	Contratos de hasta 7 días	%	Contratos de hasta un mes	%
abr-22	273.121	21,60%	422.670	33,34%
mar-22	306.100	20,65%	459.469	37,13%
feb-22	270.036	20,13%	421.509	31,42%
ene-22	335.931	22,13%	550.301	36,25%
dic-21	450.319	28,12%	696.523	43,49%

Porcentajes calculados sobre los contratos iniciales

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

### Contratos según jornada

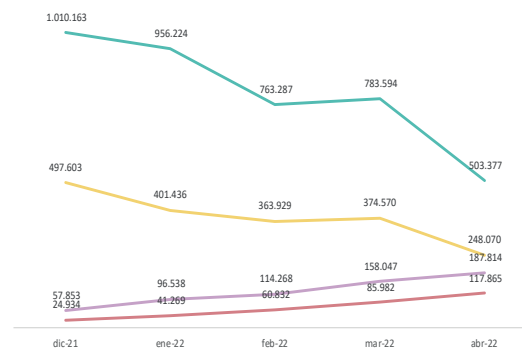
La **evolución de la contratación según la jornada es similar a la producida en la de indefinidos y temporales**: observamos una disminución del 35,76% para los temporales a tiempo completo (503.377) y del 33,77% a tiempo parcial (248.070), mientras que los indefinidos han aumentado un 18,83% a tiempo completo (187.814) pero con un crecimiento mucho mayor, de un 37,08%, en la modalidad a tiempo parcial (117.865).

Al centrarnos en el porcentaje de contratos, los temporales a tiempo completo suponen un 39,81% de los contratos iniciales en el mes de abril (-13,06 p.p intermensuales), mientras que los indefinidos a tiempo parcial suponen el 9,32% (+3,51% intermensual).

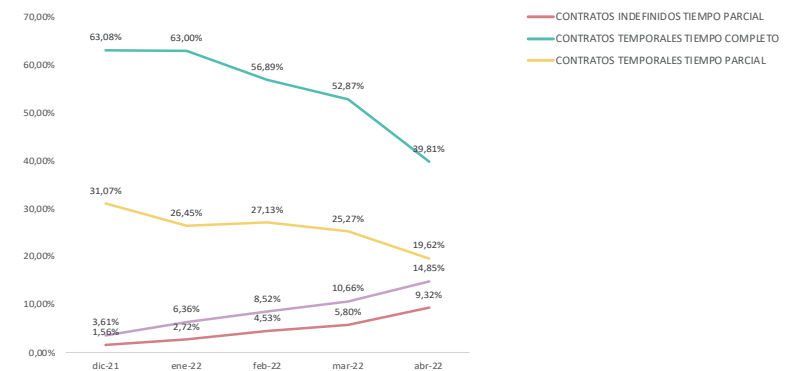
Gráfico 7

### Contratos según jornada: diciembre 2021-abril 2022

Nº absoluto de contratos



% de contratos con respecto a los iniciales



Fecha	Contratos indefinidos tiempo completo	%	Contratos indefinidos tiempo parcial	%	Contratos temporales tiempo completo	%	Contratos temporales tiempo parcial	%
abr-22	187.814	14,85%	117.865	9,32%	503.377	39,81%	248.070	19,62%
mar-22	158.047	10,66%	85.982	5,80%	783.594	52,87%	374.570	25,27%
feb-22	114.268	8,52%	60.832	4,53%	763.287	56,89%	363.929	27,13%
ene-22	96.538	6,36%	41.269	2,72%	956.224	63,00%	401.436	26,45%
dic-21	57.853	3,61%	24.934	1,56%	1.010.163	63,08%	497.603	31,07%

Porcentajes calculados sobre los contratos iniciales

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

### Ratio contratación / ocupación

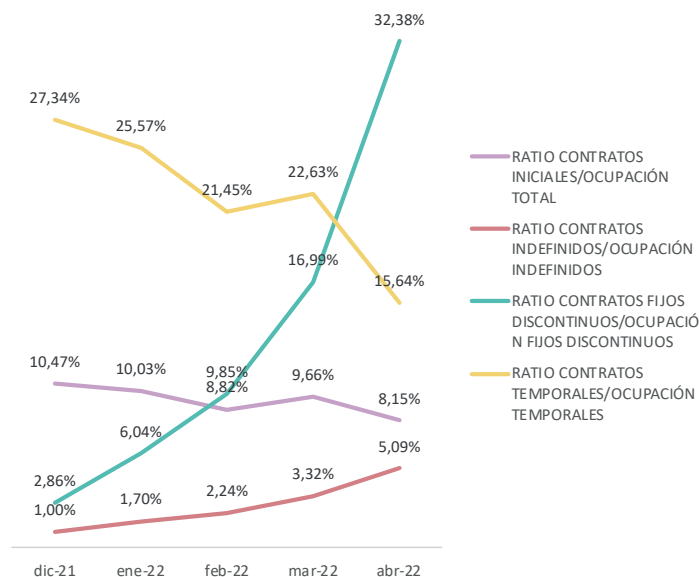
Una de las formas de analizar el impacto de la reforma laboral, y la calidad en el empleo, tiene que ver con el **grado de rotación contractual**, entendiendo por tal la ratio de número de contratos en función del nivel de ocupación.

En abril de 2022, hubo 8.111.150 afiliados indefinidos a tiempo completo en R.G (Régimen General) y se realizaron 187.814 contratos indefinidos a tiempo completo, lo que supone el 2,32% de los trabajadores indefinidos a tiempo completo. Esta cifra aumentó 0,33 p.p con respecto a marzo.

La **ratio para los indefinidos** fue de **5,09%** (512.967 contratos indefinidos y 10.070.532 afiliados indefinidos en R.G.), 1,66 p.p **más alta que el mes anterior**. La **ratio para fijos discontinuos** (640.111 afiliados fijos discontinuos en R.G. y 207.288 contratos fijos discontinuos) fue de **32,38%**, es decir, un incremento de 10,79 p.p intermensuales. La **ratio para los temporales** (751.447 contratos temporales y 4.805.710 afiliados temporales en Régimen General) fue de **15,64%**, **disminuyendo 14,4 p.p con respecto a marzo de 2022**. Estamos viendo que la ratio de rotación de contratos en los fijos discontinuos ya es mayor que la correspondiente a los contratos temporales, lo que parece ser un efecto indeseado, pero no por ello imprevisto, de la reforma laboral.

Gráfico 8

### Ratios contratación/ocupación según tipo de contrato: diciembre 2021-abril 2022



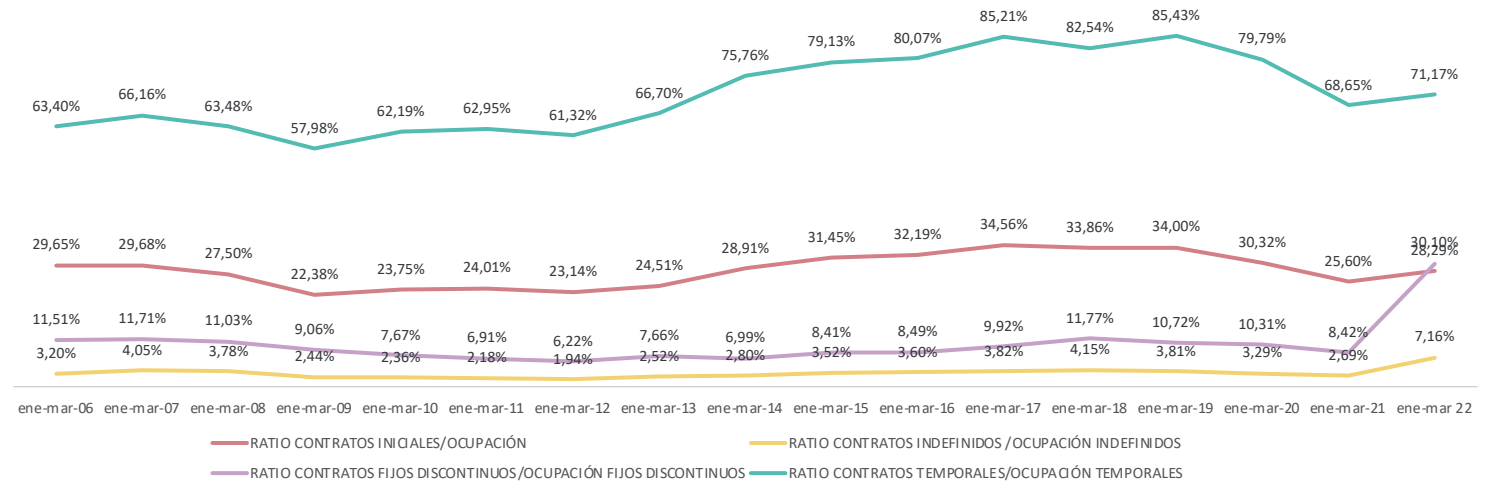
Fecha	Ratio contratos iniciales/ Ocupación	Ratio indefinidos: contratos/ Ocupación	Ratio fijos discontinuos: Contratos/ Ocupación	Ratio temporales: Contratos/ Ocupación
abr-22	8,15%	5,09%	32,38%	15,64%
mar-22	9,66%	3,43%	21,59%	30,04%
feb-22	8,82%	2,24%	9,85%	28,15%
ene-22	10,03%	1,64%	4,76%	33,32%
dic-21	10,47%	1,00%	2,86%	35,27%

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 9

Ratios contratación/ocupación según tipo: T1 2006-2022

Al comparar las ratios para el primer trimestre de forma anual, observamos que la ratio entre contratos y ocupados indefinidos en el primer trimestre de 2022 (7,16%) ha crecido 4,47 p.p con respecto al mismo periodo del año anterior y es la más alta desde 2006. Asimismo, la ratio para fijos discontinuos (30,10%) ha crecido 21,68 p.p interanuales y bate también el récord como la más alta desde 2006. La ratio para la contratación inicial (28,29%) ha crecido 2,69 p.p interanuales y la ratio para los temporales (71,17%) ha crecido 2,52 p.p interanuales.



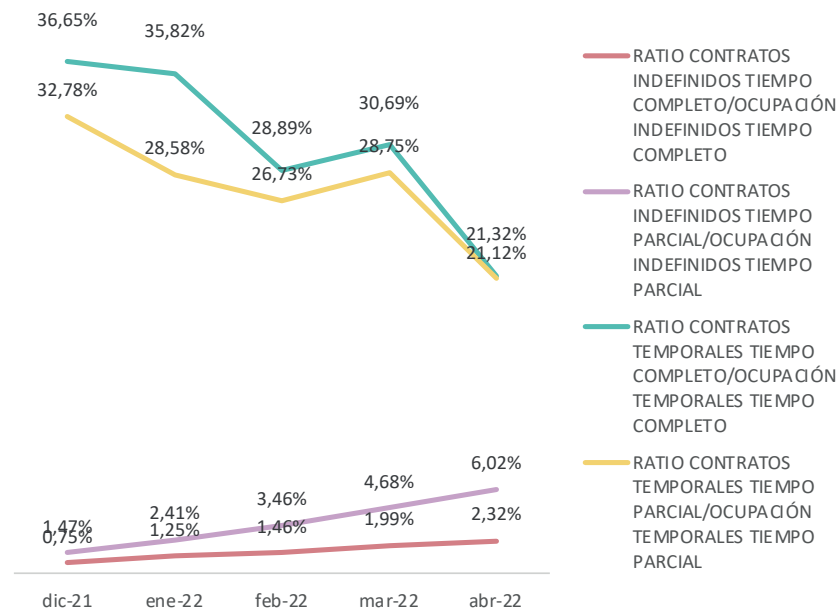
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 10

Ratios contratación/ocupación según tipo de jornada: diciembre 2021-abril 2022

La ratio para los indefinidos a tiempo parcial fue de 6,02% (117.865 contratos indefinidos y 1.959.383 afiliados indefinidos en R.G), 1,34 p.p más alta que el mes anterior. La ratio para los temporales a tiempo completo fue de 21,32% (2.360.919 afiliados y 503.377 contratos) y para tiempo parcial de 21,12% (1.174.732 afiliados y 248.070 contratos).

Al centrarnos en las ratios a jornada parcial, hubo 185.736 contratos por circunstancias de la producción a tiempo parcial y 1.159.334 afiliados eventuales a tiempo parcial en R.G en abril de 2022, lo que supone el 16,02% de los trabajadores eventuales a tiempo parcial en R.G en abril de 2022, lo que supone el 16,02% de los trabajadores eventuales a tiempo parcial en R.G (-1,83 p.p intermensuales). La ratio para prácticas a tiempo parcial en R.G fue de 4,98% (-3,38 p.p intermensuales).



Fecha	Ratio indefinidos tiempo completo: Contratos/Ocupación	Ratio indefinidos tiempo parcial: Contratos/Ocupación	Ratio temporales tiempo completo: Contratos/Ocupación	Ratio temporales tiempo parcial: Contratos/Ocupación
abr-22	2,32%	6,02%	21,32%	21,12%
mar-22	1,99%	4,68%	30,69%	28,75%
feb-22	1,46%	3,46%	28,89%	26,73%
ene-22	1,25%	2,41%	35,82%	28,58%
dic-21	0,75%	1,47%	36,65%	32,78%

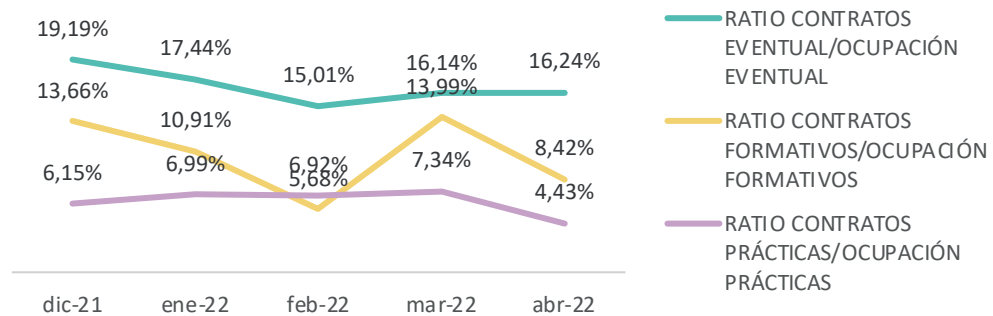
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Al centrarnos en las ratios según jornada para el primer trimestre de 2022, observamos un aumento de 0,16 p.p interanuales para la ratio de temporales a tiempo completo (98,04%) y de 10,18 p.p para la ratio de temporales a tiempo parcial (87,51%). Para la ratio de indefinidos a tiempo parcial (10,24%) se produce un aumento interanual de 6,46 p.p y de 2,58 p.p a tiempo completo (4,66%), posicionándose en ambos casos como la ratio más alta desde el año 2006. Cabe destacar que hay alrededor de 1.000.000 de ocupados clasificados como “no consta” según jornada que no se han incluido en los cálculos de las ratios según jornada.

Gráfico 11

Ratios contratación/ocupación para temporales según tipo: diciembre 2021-abril 2022

Al centrarnos en el tipo de contrato temporal, la **ratio para los contratos por circunstancias de la producción** (que sustituyen a los eventuales) es del 16,24%, 0,1 p.p **más alta que el mes anterior** (16,02% a jornada parcial; -1,83 p.p intermensual). La ratio para los temporales en formación fue de 8,42% (-5,57 p.p intermensual) y en prácticas fue de 4,43%, -2,91 p.p con respecto al mes anterior (4,98% a tiempo parcial y -3,38 p.p intermensuales).



Fecha	Ratio eventual: Contratos/ Ocupación	Ratio formativos: Contratos/ Ocupación	Ratio prácticas: Contratos/ Ocupación
abr-22	16,24%	8,42%	4,43%
mar-22	16,14%	13,99%	7,34%
feb-22	15,01%	5,68%	6,92%
ene-22	17,44%	10,91%	6,99%
dic-21	19,19%	13,66%	6,15%

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

# Ocupación

**C**omo anticipábamos, el **empleo se está recuperando de forma más acentuada que el PIB**, aunque depende de los sectores. En el mes de abril (20.019.080) hay 184.576 afiliados más que en el mes de marzo (+0,93% intermensual).

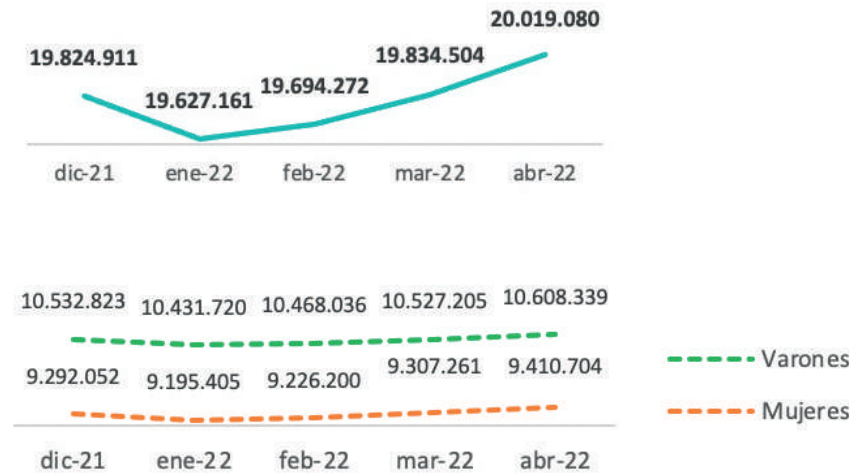
Si separamos los datos por sexos, vemos que **las mujeres (9.410.704) han aumentado un 1,11% y los hombres (10.608.339) un 0,77%**. La diferencia entre ambos sexos (1.197.635 hombres más) se ha reducido un 1,82% con respecto al mes anterior, donde había 1.219.944 más de ocupados varones.

Las cifras sobre **ocupación según regímenes** destacan el aumento de 167.443 afiliados en Régimen General (+1,09% intermensual), 9.182 autónomos (+0,29% intermensual) y 6.218 en R.G Especial Agrarios (+0,86% intermensual).



Gráfico 12

Ocupación total:  
diciembre 2021 - abril 2022



Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Al analizar los datos de ocupación según Comunidades Autónomas, las **Islas Baleares** (+10,91%), **Cantabria** (+1,41%) y **Andalucía** (+1,27%) son las que más han aumentado su número de afiliados con respecto al mes de marzo. En cuanto a variaciones interanuales, destaca de nuevo Islas Baleares (+20,24%).

Si desglosamos según **secciones de actividad económica**, **Hostelería** es la que más ha crecido tanto en R.G (+8,94% intermensual; +30,74% interanual) como en Autónomos (+1,12% intermensual; +1,35% interanual).



### Sector público y privado

En el primer trimestre de 2022, se han reducido el número de **contratos** tanto en el **sector privado** (-0,28%) como en el **público** (-0,21%) con respecto al trimestre anterior. No obstante, estas cifras han aumentado para ambos sectores con respecto al mismo periodo del año anterior (+5,93% privado y +2,08% público).

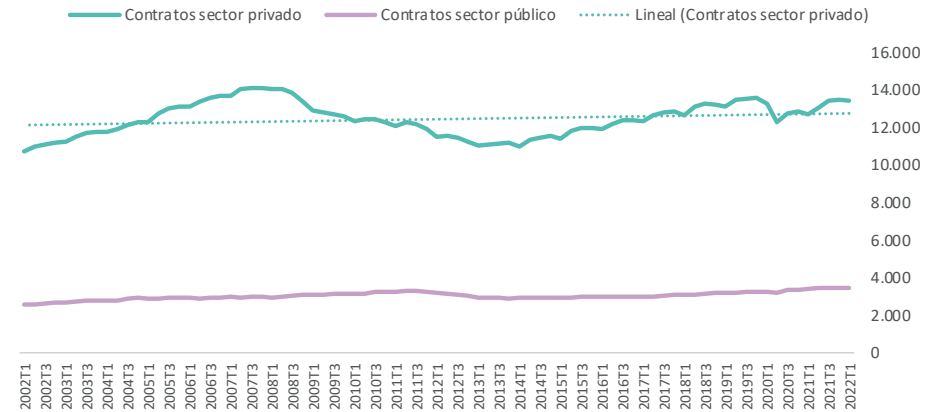


Gráfico 13

### Sector público y privado: contratos totales salariables

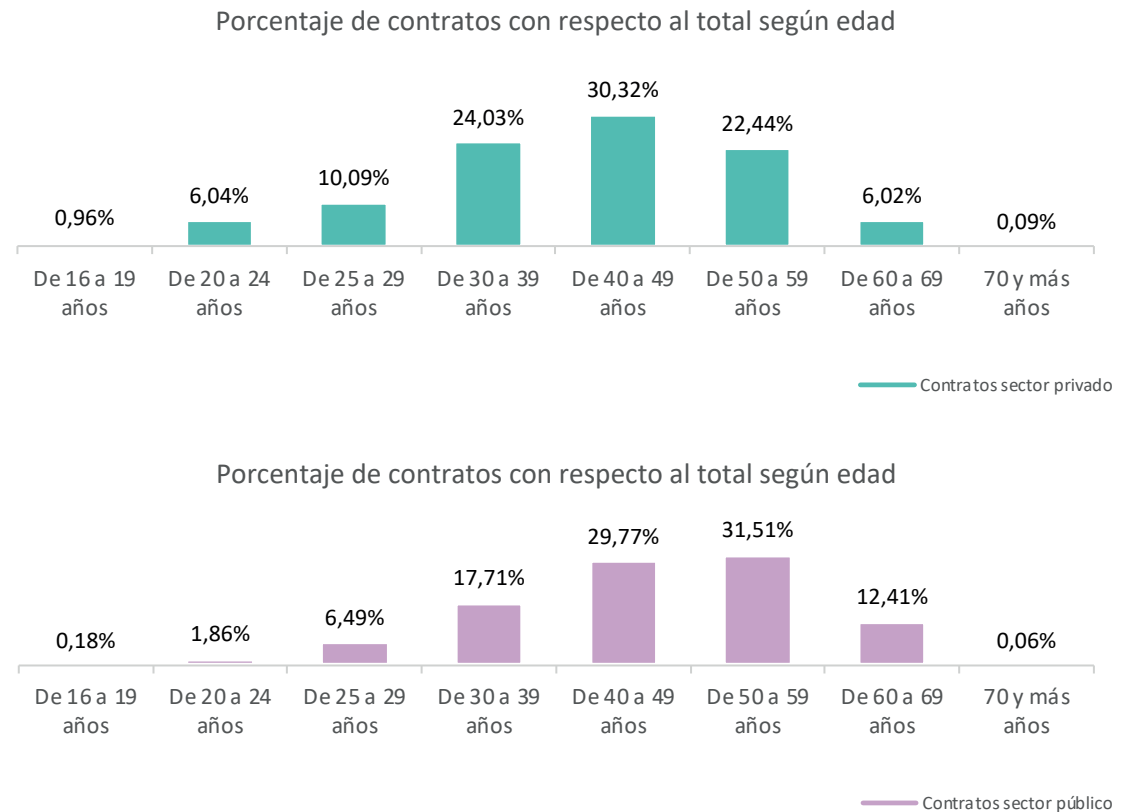
Periodo	Sector privado			Sector público		
	Total	V. Intertrimestral	V. Interanual	Total	V. Intertrimestral	V. Interanual
2022T1	13.460	-0,28%	5,93%	3.468	-0,21%	2,08%
2021T4	13.499	0,49%	4,95%	3.476	-0,24%	2,85%
2021T3	13.433	2,79%	5,18%	3.484	1,29%	4,40%
2021T2	13.068	2,84%	6,24%	3.440	1,24%	6,62%
2021T1	12.707	-1,21%	-4,55%	3.397	0,54%	4,60%
2020T4	12.862	0,72%	-5,37%	3.379	1,26%	3,87%
2020T3	12.771	3,82%	-5,83%	3.337	3,45%	3,36%
2020T2	12.301	-7,60%	-8,84%	3.226	-0,68%	0,98%
2020T1	13.312	-2,06%	1,28%	3.248	-0,16%	1,07%

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 14

Sector público y privado: contratos totales asalariados según edad. T1 2022

Al segmentar según **tramos de edad**, observamos que la mayor parte de contratos en el primer trimestre de 2022 se encuentra en la franja de **40-49 años en el sector privado (30,3%)** y **50-59 años en el sector público (31,51%)**.



Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

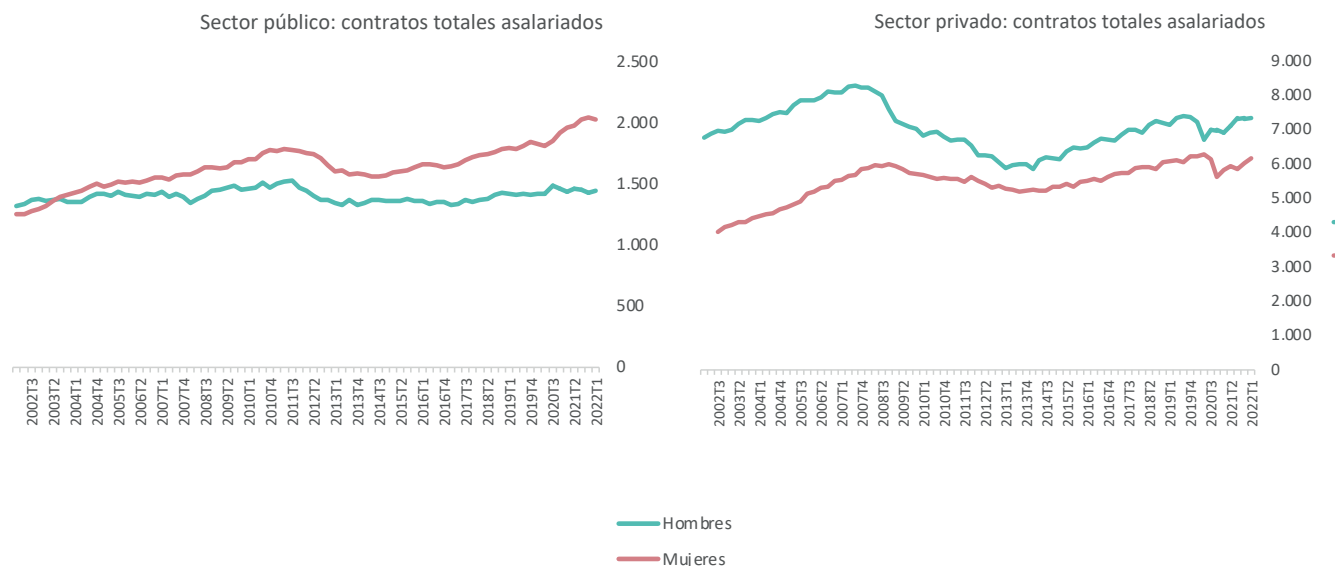
Gráfico 15

### Sector público y privado: contratos asalariados según sexo

Si comparamos según **sexos**, los contratos para **hombres han aumentado** en ambos sectores (+0,95% en sector público y +0,18% en sector privado) con respecto al trimestre anterior, mientras que para las **mujeres se habrían reducido** (-1,03% en público y -0,83% en privado). No obstante, si comparamos con respecto al primer trimestre de 2021, tanto hombres como mujeres han aumentado el número de contratos en el sector público (+0,57% hombres y +3,18% mujeres) y privado (+6,11% hombres y +5,71% mujeres) de forma interanual.

Al centrarnos en el tipo de contratos, el **sector público aumenta la temporalidad con respecto al trimestre anterior en un 4,72%** (+7,74% hombres; +3,42% mujeres), mientras que el **sector privado la reduce un 8,06%** (-7,95% hombres; -8,19% mujeres).

Al comparar los datos con el primer trimestre de 2021, el sector público aumenta un 9,03% la temporalidad de forma interanual (+5,09% hombres y 10,84% mujeres) y el sector privado un 6,19% (+4,45% hombres y +8,19% mujeres). De este modo, los **contratos indefinidos representan el 77,92% del total y los temporales el 22,08% para el sector privado**, mientras que para el **sector público los indefinidos representan el 67,51% y los temporales el 32,49%**.



Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 16

Ocupación Empleo Público:  
diciembre 2021 - abril 2022

Dentro de las CC.AA, Canarias ha obtenido el mayor crecimiento intermensual (+1,07%), mientras que Murcia (-1,61%) obtiene la mayor disminución. En cuanto a variaciones interanuales, Castilla La Mancha (+10,53%) y Melilla (+11,38%) logran las mejores cifras, mientras que Ceuta (-0,38%) disminuye su número de afiliados y Cantabria (0,36%) obtiene el menor crecimiento.

CC.AA	dic-21	ene-22	feb-22	mar-22	abr-22	Variación intermensual	Variación interanual
ANDALUCÍA	460.806	457.344	459.055	462.954	464.811	0,40%	0,92%
ARAGÓN	87.266	87.503	88.068	88.015	87.899	-0,13%	1,26%
P. DE ASTURIAS	60.243	60.023	60.366	60.327	60.266	-0,10%	1,91%
ILLES BALEARS	66.255	66.138	66.632	66.622	66.829	0,31%	2,20%
CANARIAS	135.373	134.921	135.262	137.118	138.583	1,07%	4,63%
CANTABRIA	36.421	36.395	36.219	36.093	36.069	-0,07%	0,36%
CASTILLA Y LEÓN	153.791	151.637	150.545	150.620	151.758	0,76%	2,86%
CASTILLA-LA MANCHA	125.461	124.777	125.853	128.137	129.022	0,69%	10,53%
CATALUÑA	446.176	442.516	448.775	449.569	448.472	-0,24%	2,57%
COM.VALENCIANA	245.501	245.981	247.857	248.892	248.574	-0,13%	4,51%
EXTREMADURA	83.787	83.006	83.492	83.973	84.033	0,07%	1,65%
GALICIA	142.705	141.299	142.392	142.472	143.262	0,55%	2,77%
COM.DE MADRID	474.443	468.483	475.971	477.177	474.162	-0,63%	1,21%
REG. DE MURCIA	75.018	75.363	75.971	75.572	74.355	-1,61%	1,17%
COM. F. DE NAVARRA	42.016	41.827	41.856	41.978	42.200	0,53%	1,62%
PAÍS VASCO	149.017	149.836	149.574	149.421	148.807	-0,41%	2,37%
LA RIOJA	17.292	17.197	17.142	17.070	17.084	0,08%	3,19%
CEUTA	5.967	6.639	6.638	6.616	6.559	-0,87%	-0,38%
MELILLA	5.104	5.704	6.107	6.314	6.347	0,52%	11,38%
TOTAL NACIONAL	2.812.642	2.796.591	2.817.775	2.828.941	2.829.091	0,01%	2,53%

Fecha	ESTATAL	V. Intertrimestral	V. Interanual	AUTONÓMICO	V. Intertrimestral	V. Interanual	LOCAL	V. Intertrimestral	V. Interanual	Total NACIONAL	V. Intertrimestral	V. Interanual
abr-22	382.405	0,43%	4,36%	1.715.379	-0,44%	1,98%	731.307	0,83%	2,87%	2.829.091	0,01%	2,53%
mar-22	380.766	0,41%	4,70%	1.722.884	0,14%	2,08%	725.291	1,01%	2,35%	2.828.941	0,40%	2,49%
feb-22	379.223	0,12%	4,08%	1.720.494	1,03%	2,28%	718.058	0,45%	1,65%	2.817.775	0,76%	2,36%
ene-22	378.777	-0,56%	4,92%	1.702.953	-0,25%	2,16%	714.861	-1,33%	1,75%	2.796.591	-0,57%	2,42%
dic-21	380.923	0,92%	4,71%	1.707.217	1,48%	1,85%	724.502	0,72%	1,49%	2.812.642	1,20%	2,13%

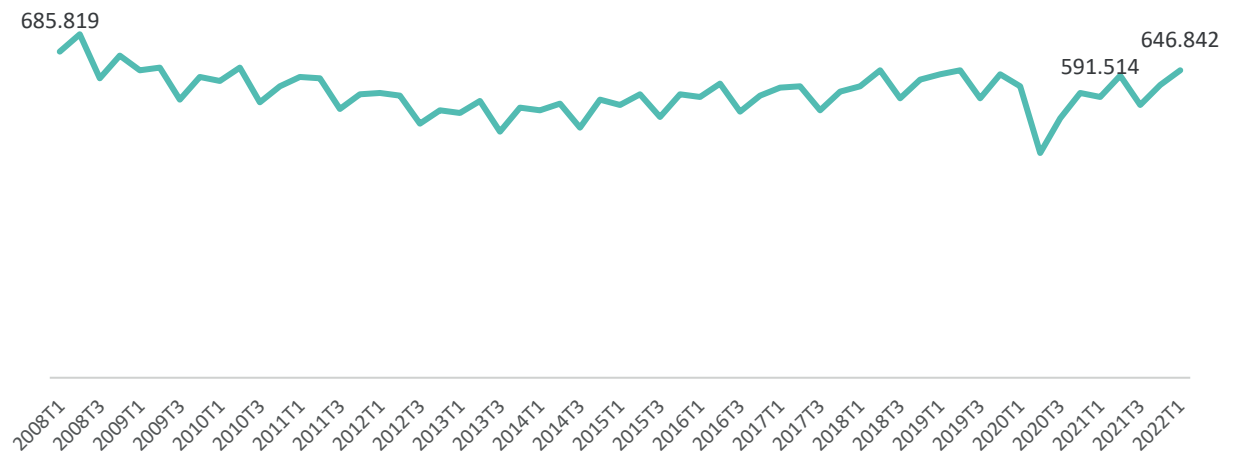
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

## Horas efectivas semanales trabajadas

En el primer trimestre de 2022, el **número de horas efectivas trabajadas por todos los ocupados ha aumentado un 5,06% con respecto al trimestre anterior y un 9,35% con respecto al mismo periodo del año anterior**. Algunas opiniones argumentan que en gran parte este incremento se debe al efecto ampliación de jornada que se ha producido en el colectivo de personas en ERTE de reducción de jornada.

Gráfico 17

### Horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados

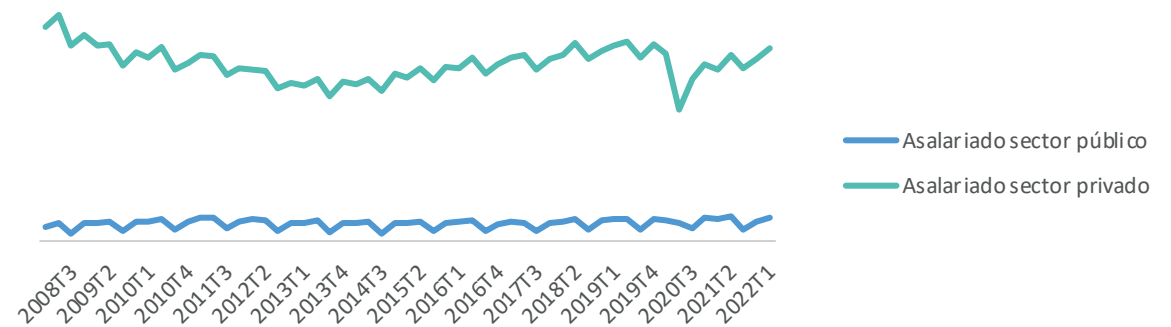


Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 18

Horas efectivas semanales trabajadas según asalariados

Al centrarnos en los asalariados, **en el sector público** las horas **ascienden** hasta 105.881 en el primer trimestre de 2022 (**+8,72% Inter trimestral, +4,79 interanual**), y **en el sector privado** hasta 427.122 (**+5,1% Inter trimestral; +10,74% interanual**).

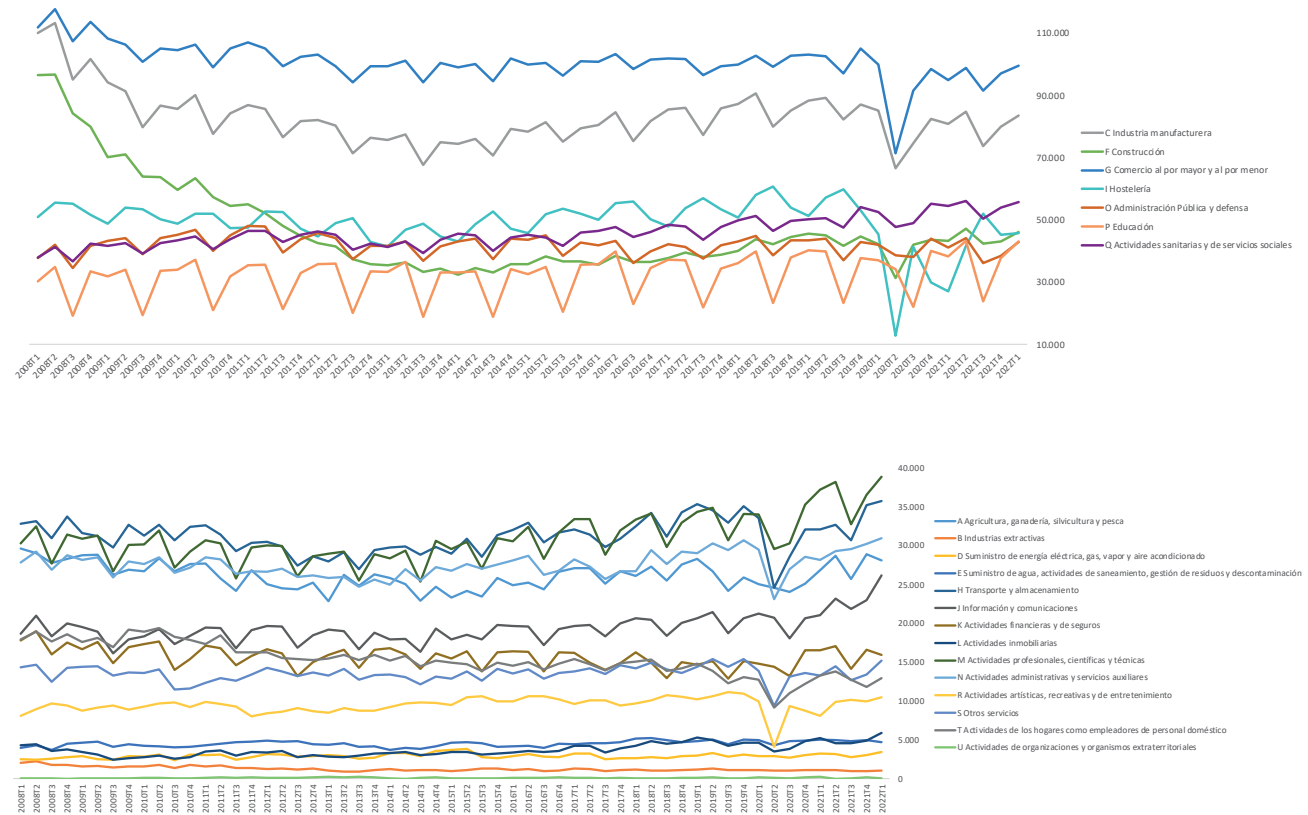


Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 19

Horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados según secciones

Si tenemos en cuenta las secciones de actividad económica, han aumentado en mayor medida para “Actividades inmobiliarias” (+20,7%) con respecto al trimestre anterior, mientras que en “Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales” se han reducido (-64,29%). A nivel interanual, “Hostelería” presenta el mayor crecimiento (+69,41%), mientras que “Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales” continúa siendo la más afectada (-75,76%).



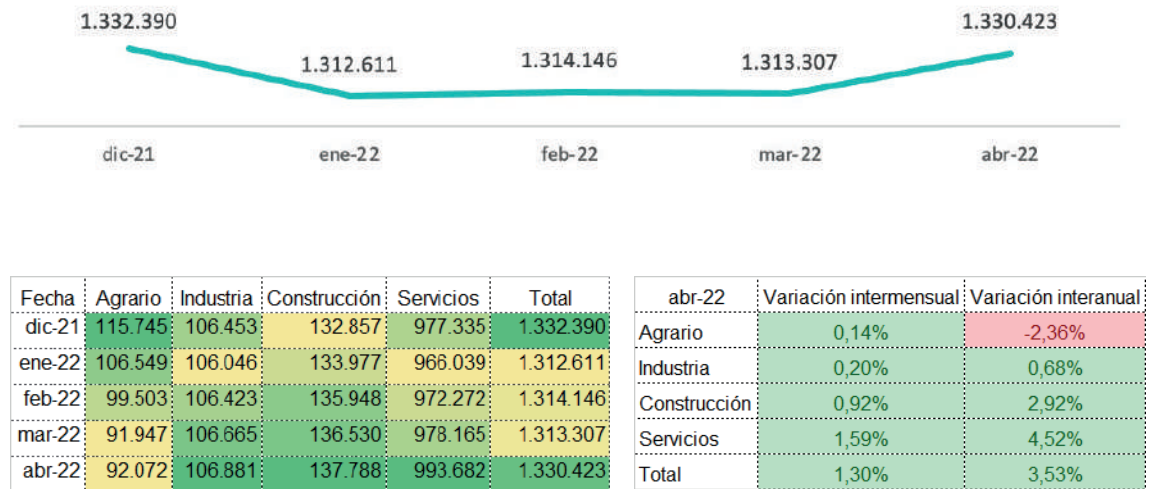
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

### Empresas inscritas en la Seguridad Social

En el mes de abril, el **número de empresas inscritas en la Seguridad Social es de 1.330.423 (+1,3% intermensual; +3,53% interanual)**. Al centrarnos en los sectores, es el **sector Servicios (993.682) el que más ha crecido** con respecto a marzo de 2022 (+1,59%) y abril de 2021 (+4,52%). En cambio, el sector Agrario (92.072) es el que tiene menor crecimiento con respecto al mes anterior (+0,14%) y es el único que reduce el número de empresas inscritas en la S.S con respecto a abril de 2021 (-2,36%). Industria (106.881) crece un 0,2% intermensual y un 0,68% interanual, y Construcción (137.788) crece un 0,92% intermensual y un 2,92% interanual.

#### Gráfico 20

### Número de empresas total y por sectores



Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa



# Desempleo

**L**a recuperación económica sigue reduciendo la sangría del desempleo, pero aunque los meses de abril a septiembre sean buenos tiempos para mejorar estas cifras, aún tenemos una situación muy preocupante. Según el Banco de España, la probabilidad de reincorporación al empleo es mayor para un trabajador en ERTE que para un desempleado, pero las personas que aún quedan en ERTE no lo van a tener fácil. Esta situación puede asimilarse a las personas en paro de larga duración, donde el colectivo se mueve entre el medio millón y millón y medio de personas trabajadoras, dependiendo de que lleven más de año y medio o de un año en situación legal de desempleo. Y es que tener un menor nivel de estudios, ser mayor de 45 años, o tener dificultades de cambio de sector o movilidad geográfica, por ejemplo, puede ser un hándicap para salir de ese segmento de desempleados.

Pero esta diferencia se va diluyendo a medida que aumenta la duración del ERTE, especialmente para los trabajadores más jóvenes, los que tienen un contrato temporal y los que poseen un menor nivel de estudios.

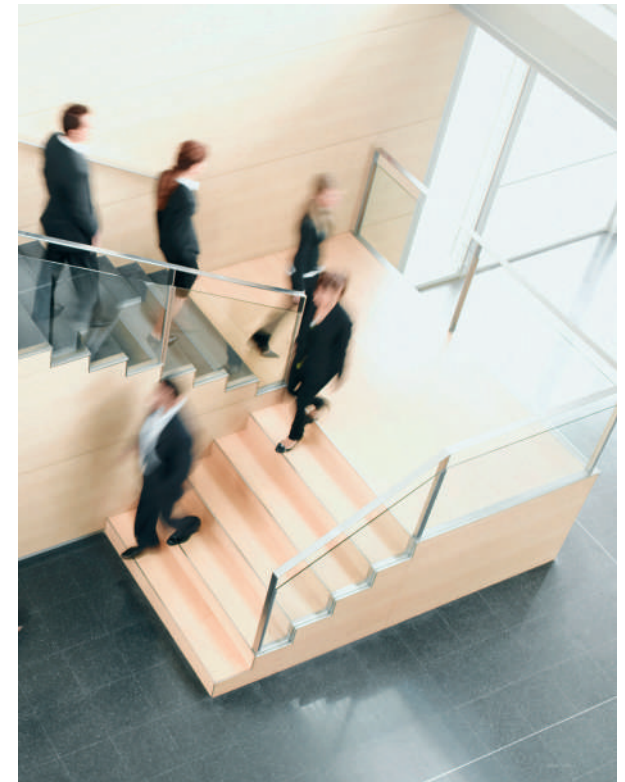
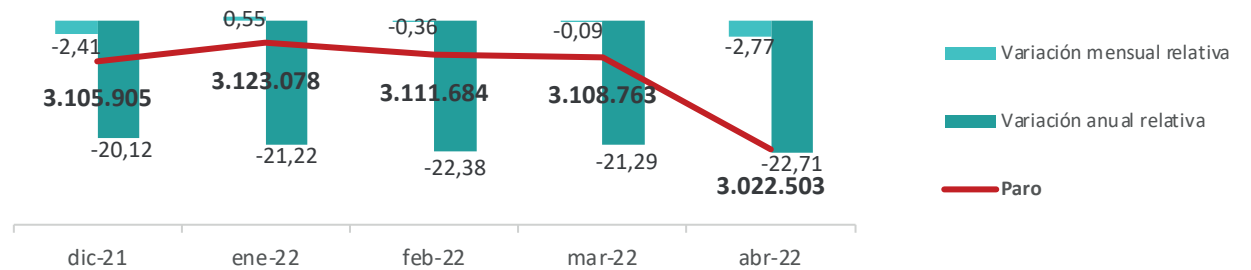


Gráfico 21

Paro registrado: diciembre 2021 - abril 2022

La **tasa de paro** para el primer trimestre de 2022 es de **13,65%** (+2,4% Inter trimestral; -14,58% interanual). En el mes de abril, el paro registrado es de **3.022.503 personas desempleadas** (-2,77% intermensual; -22,71% interanual).

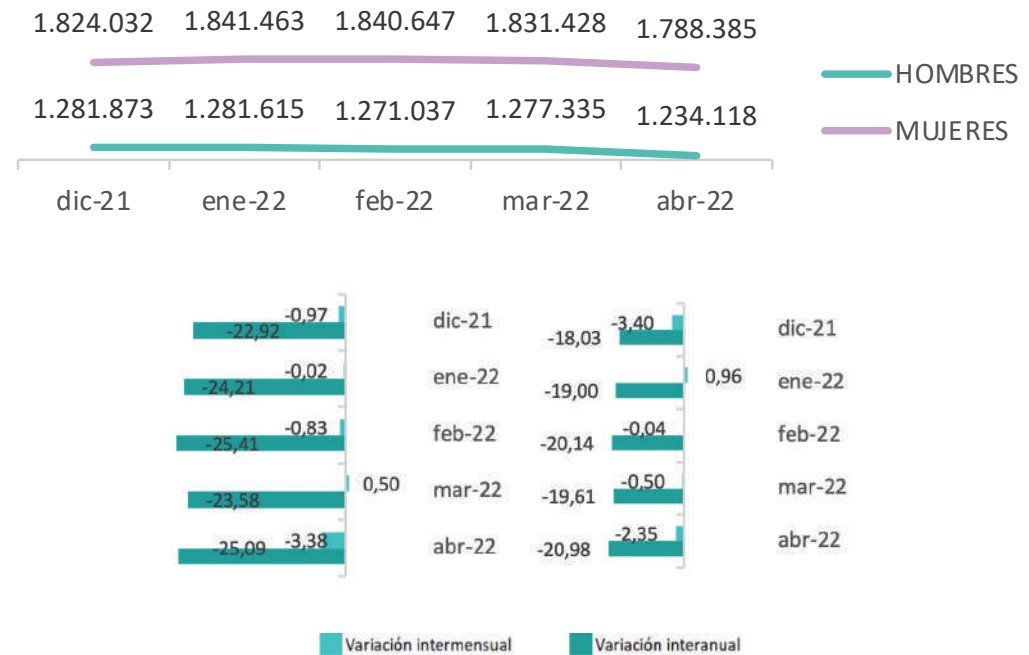


Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 22

Paro registrado según sexos: diciembre 2021-abril 2022

Al comparar por sexos, los **hombres** (1.234.118) logran una **mayor reducción** (-3,38% intermensual; -22,92% interanual).



Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 23

Paro registrado según sexo y edad:  
diciembre 2021-abril 2022

En cuanto a los tramos de edad, **los menores de 25 años** (221.893) **reducen en mayor medida** sus cifras de paro (-4,7% intermensual y -37,65% intermensual), siendo 114.162 hombres (-4,91% intermensual; -37,7% interanual) y 107.731 mujeres (-4,48% intermensual; -37,59% interanual). Y para aquellos de 25 o más años (2.800.610), los hombres (1.680.654) reducen sus cifras en mayor medida (-3,23% intermensual y -23,51% interanual frente a -2,21% intermensual y -19,61% interanual).

	1: Variación intermensual						2: Variación interanual								
	dic-21			ene-22			feb-22			mar-22			abr-22		
	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2
<b>MENORES DE 25 AÑOS:</b>															
HOMBRES	114.047	-8,45	-38,83	112.490	-1,37	-39,01	115.340	2,53	-38,79	120.056	4,09	-34,93	114.162	-4,91	-37,70
MUJERES	108.547	-10,19	-38,52	106.985	-1,44	-38,05	110.140	2,95	-38,12	112.789	2,41	-34,91	107.731	-4,48	-37,59
<b>TOTAL</b>	<b>222.594</b>	<b>-9,31</b>	<b>-38,68</b>	<b>219.475</b>	<b>-1,40</b>	<b>-38,54</b>	<b>225.480</b>	<b>2,74</b>	<b>-38,46</b>	<b>232.845</b>	<b>3,27</b>	<b>-34,92</b>	<b>221.893</b>	<b>-4,70</b>	<b>-37,65</b>
	dic-21			ene-22			feb-22			mar-22			abr-22		
<b>MAYORES/IGUAL DE 25 AÑOS:</b>															
HOMBRES	1.167.826	-0,17	-20,91	1.169.125	0,11	-22,40	1.155.697	-1,15	-23,75	1.157.279	0,14	-22,18	1.119.956	-3,23	-23,51
MUJERES	1.715.485	-2,94	-16,26	1.734.478	1,11	-17,43	1.730.507	-0,23	-18,63	1.718.639	-0,69	-18,35	1.680.654	-2,21	-19,61
<b>TOTAL</b>	<b>2.883.311</b>	<b>-1,84</b>	<b>-18,21</b>	<b>2.903.603</b>	<b>0,70</b>	<b>-19,51</b>	<b>2.886.204</b>	<b>-0,60</b>	<b>-20,76</b>	<b>2.875.918</b>	<b>-0,36</b>	<b>-19,93</b>	<b>2.800.610</b>	<b>-2,62</b>	<b>-21,21</b>

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 24

Paro registrado según sectores:  
diciembre 2021 - abril 2022

En cuanto a los sectores, el **paro registrado disminuye en mayor medida en Agricultura** (-6,1% intermensual; -23,27% interanual), **seguido de Servicios** (-2,98% intermensual; -22,65 interanual), Construcción (-2,8% intermensual, -19,43% interanual) e Industria (-1,71% intermensual; -18,83% interanual). El conjunto “sin empleo anterior” es el único que aumenta el paro intermensual en un 0,01%, aunque disminuye un 28,93 de forma interanual.

SECTOR:	1: Variación intermensual						2: Variación interanual								
	dic-21			ene-22			feb-22			mar-22			abr-22		
	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2
AGRICULTURA	145.586	-3,02	-20,07	148.243	1,83	-20,05	154.786	4,41	-19,21	156.354	1,01	-19,39	146.810	-6,10	-23,27
INDUSTRIA	258.405	0,68	-18,04	255.984	-0,94	-19,10	253.359	-1,03	-20,09	254.532	0,46	-18,78	250.192	-1,71	-18,83
CONSTRUCCIÓN	257.946	3,00	-18,92	250.642	-2,83	-21,00	243.443	-2,87	-22,02	249.107	2,33	-18,19	242.135	-2,80	-19,43
SERVICIOS	2.188.281	-2,88	-19,58	2.221.908	1,54	-20,62	2.210.670	-0,51	-22,05	2.192.580	-0,82	-21,19	2.127.158	-2,98	-22,65
SIN EMPLEO ANTERIOR	255.687	-6,13	-27,28	246.301	-3,67	-28,86	249.426	1,27	-29,16	256.190	2,71	-27,96	256.208	0,01	-28,93

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

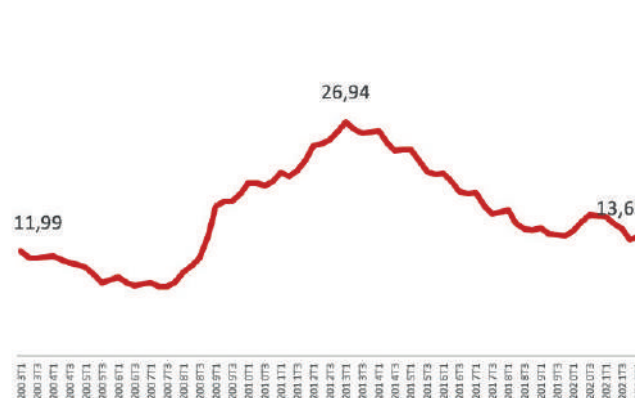
Gráfico 25

Paro registrado según CC.AA:  
diciembre 2021 - abril 2022

A nivel de CC.AA, Andalucía (778.798) es la más afectada seguida de Cataluña (364.698), Valencia (357.227) y Madrid (328.292), mientras que las CC.AA con menos paro registrado son Melilla (7.783), Ceuta (10.574), La Rioja (15.203) y Navarra (33.426). A nivel de variaciones intermensuales, es Baleares (-15,31%) la que logra la mayor reducción, mientras que Ceuta aumenta en un 0,43%, y Melilla (-0,42%) y Valencia (-0,91%) son las que lo reducen en menor medida. A nivel interanual, Baleares es de nuevo la que logra la mayor reducción (-48,93%), mientras que Melilla (-6,9%) y País Vasco (-9%) lo hacen en menor medida.

En primer trimestre de 2022, la tasa de paro es de 13,65%, que supone un crecimiento del 2,4% con respecto al trimestre anterior, a pesar de que se ha producido un decremento del 14,58% con respecto al mismo periodo del año anterior.

CC.AA	1: Variación intermensual						2: Variación interanual								
	dic-21	ene-22		feb-22		mar-22		abr-22							
ANDALUCIA	785.641	-1,83	-18,96	805.565	2,54	-18,44	809.959	0,55	-19,17	811.870	0,24	-17,59	778.798	-4,07	-20,89
ARAGON	61.065	-2,39	-25,86	61.349	0,47	-27,96	61.163	-0,30	-29,83	62.303	1,86	-27,46	61.310	-1,59	-26,28
PRINCIPADO DE ASTURIAS	64.798	-2,42	-21,05	66.289	2,30	-21,73	66.189	-0,15	-22,84	66.037	-0,23	-22,05	63.986	-3,11	-23,41
ILLES BALEARS	55.974	-3,01	-33,63	54.435	-2,75	-34,68	52.504	-3,55	-37,92	49.490	-5,74	-40,36	41.915	-15,31	-48,93
CANARIAS	202.819	-1,75	-24,72	207.156	2,14	-25,81	205.134	-0,98	-27,64	201.753	-1,65	-28,11	198.981	-1,37	-29,57
CANTABRIA	36.814	-1,71	-13,64	37.428	1,67	-14,50	37.531	0,28	-15,63	36.802	-1,94	-14,39	35.386	-3,85	-17,75
CASTILLA-LA MANCHA	146.467	-1,68	-21,37	148.972	1,71	-22,49	149.919	0,64	-23,11	149.842	-0,05	-22,51	147.258	-1,72	-23,01
CASTILLA Y LEON	128.769	-0,24	-23,67	130.069	1,01	-25,21	130.650	0,45	-25,24	130.153	-0,38	-23,88	127.269	-2,22	-24,57
CATALUÑA	369.158	-0,18	-25,81	371.802	0,72	-26,82	371.660	-0,04	-27,45	371.486	-0,05	-26,57	364.698	-1,83	-26,65
COM. VALENCIANA	371.484	-4,68	-15,13	359.296	-3,28	-19,76	360.383	0,30	-21,00	360.491	0,03	-19,40	357.227	-0,91	-20,20
EXTREMADURA	92.203	-0,44	-18,17	95.266	3,32	-17,49	94.270	-1,05	-17,26	94.725	0,48	-15,73	90.884	-4,05	-17,14
GALICIA	152.584	-0,11	-19,52	153.932	0,88	-17,23	154.509	0,37	-16,58	153.336	-0,76	-15,15	150.602	-1,78	-11,81
COM. DE MADRID	365.707	-6,25	-15,45	355.957	-2,67	-19,04	340.187	-4,43	-23,91	339.223	-0,28	-23,19	328.292	-3,22	-25,16
REGION DE MURCIA	92.421	-2,77	-23,83	93.611	1,29	-23,94	94.816	1,29	-23,12	95.770	1,01	-21,16	93.357	-2,52	-21,45
COM. FORAL DE NAVARRA	32.026	1,02	-21,19	32.817	2,47	-21,35	33.693	2,67	-21,62	34.398	2,09	-19,04	33.426	-2,83	-19,93
PAIS VASCO	114.845	-2,49	-11,14	115.944	0,96	-11,31	115.815	-0,11	-10,24	117.085	1,10	-9,95	115.554	-1,31	-9,00
LA RIOJA	15.090	-0,38	-21,52	15.324	1,55	-22,00	15.301	-0,15	-23,86	15.654	2,31	-21,60	15.203	-2,88	-21,57
CEUTA	9.854	-6,61	-21,78	10.132	2,82	-18,28	10.370	2,35	-16,93	10.529	1,53	-15,67	10.574	0,43	-15,85
MELILLA	8.186	-4,91	-15,97	7.734	-5,52	-21,02	7.631	-1,33	-13,51	7.816	2,42	-8,20	7.783	-0,42	-6,90



Trimestre	Tasa paro	Variación intertrimestral	Variación interanual
2022T1	13,65	2,40%	-14,56%
2021T4	13,33	-8,51%	-17,36%
2021T3	14,57	-4,52%	-10,39%
2021T2	15,28	-4,51%	-0,46%
2021T1	15,98	-0,93%	10,90%
2020T4	16,13	-0,80%	17,05%
2020T3	16,26	6,07%	16,61%
2020T2	16,33	6,39%	9,04%
2020T1	14,41	4,67%	-1,97%
2019T4	13,78	-1,01%	-4,64%
2019T3	13,92	-0,71%	-4,53%
2019T2	14,02	-4,63%	-0,26%
2019T1	14,7	1,73%	-12,19%
2018T4	14,45	-0,69%	-12,69%
2018T3	14,55	-4,76%	-11,17%
2018T2	15,28	-0,72%	-11,27%
2018T1	16,74	1,15%	-10,72%

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa



# Capítulo II: Mercado de trabajo y gestión de personas

La cada vez mayor interacción entre la innovación de los Recursos Humanos y el marco jurídico laboral

**D**amos la bienvenida a este Observatorio, y lo queremos hacer con varias reflexiones en torno a la cada vez más necesaria combinación de la perspectiva de la innovación de RRHH que las empresas necesitan para poder esperar con eficiencia en el negocio y su indudable interacción con el marco jurídico laboral.

Cada vez vemos más conveniente armonizar lo más posible esas dos perspectivas asumiendo la indudable interacción que existe entre las mismas. Esta preconcepción de interrelación inicial es más estrecha cada vez, para que las empresas puedan permanecer en un estado de competitividad sólido. No es posible por lo tanto, ni conveniente, que desde la perspectiva estratégica de la empresa se haga una separación entre esos componentes, incluso reconociendo su autonomía técnica y operativa, dado que la evolución de las nuevas tendencias generadoras de modelos de negocios (nuevas tecnologías, cambios demográficos etc....) hacen la gestión de los recursos humanos más dependientes de los cambios convenientes en el marco jurídico laboral y viceversa.

Sin embargo, no se nos puede ocultar, que entre las innovaciones en la gestión de los recursos humanos y que no suelen dilatarse en el tiempo, y las modificaciones que se requieren en la regulación laboral, suele existir una dilación temporal apreciable, lo que podríamos denominar como una «brecha» o «gap» regulatoria. En efecto, en el contexto de la innovación en el negocio y sus consecuencias organizacionales, ese marco legal suele tener un desfase temporal que se puede alegar que siempre ha existido, pero que ahora, con la aceleración en el cambio que imponen los nuevos modelos de negocio, se hace cada vez más extenso y cada vez más preciso de limitar.

La normativa laboral no sólo tiene como misión la de establecer equilibrios entre la protección de derechos de los trabajadores y la tutela de facultades empresariales, sino hacer posible un mejor empleo y una mayor competitividad de la empresa, y todo ello mediante un adecuado marco legal del factor humano. No sólo no deben separarse los aspectos de gestión y regulatorio, sino que ha de evitarse que ambos desarrollen dinámicas diferenciadas o incluso contrapuestas a



impulso de las tecnologías disruptivas. Ello sería letal para la misma eficiencia de la innovación tecnológica en cuanto factor de competitividad.

Ese posible desfase se aprecia no sólo a nivel de la regulación nacional, sino que se acentúa si se adopta una visión global de las consecuencias y posibilidades de las tecnologías en la prestación transnacional de trabajo. Hay que partir de la base de que nuevos modelos de negocio derivados por ejemplo de tecnologías como la inteligencia artificial, son «universales», en tanto que tienen una base científica común, que trasciende diferencias nacionales. Ello probablemente no puede predicarse de la gestión de los recursos humanos, que, aunque tiende cada vez más a homogeneizar prácticas internacionales en el seno de las empresas, aún tienen importantes componentes locales. Pero es el marco jurídico laboral el que, se caracteriza por un trascendental componente local, lo cual es predicable incluso de ámbitos legales de países en teoría más homogéneos como los que puede ofrecer la UE. Desde esta perspectiva, es claro que se necesita una mayor internacionalización de la normativa laboral, lo cual se hace incluso más evidente si tenemos en cuenta la generalización del «trabajo en remoto», esto es, el uso creciente de medios tecnológicos para la prestación

de servicios de un país a otro sin necesidad de movilidad geográfica.

Aunque con antecedentes de las últimas décadas en el teletrabajo internacional, el crecimiento masivo de trabajadores, en número mayor de casos con oficios intelectuales altamente cualificados, prestando servicios para empresas de otros países, en competencia directa incluso con el mercado laboral nacional, pone de manifiesto la necesidad de desarrollar normas internacionales adecuadas, en tanto que las regulaciones nacionales no parecen que tengan la posibilidad de establecer un marco adecuado para aquel tipo de prestaciones. No se pueden excluir respuestas legales nacionales respecto a empresas residentes en un país que condicionen sus prácticas internacionales, como lo demuestra aquellos países que han establecido obligaciones a tales grupos de empresas respecto a las prácticas laborales de toda su cadena transnacional de producción y/o servicios (Francia, por ejemplo).

No obstante, el carácter negativo de esa «brecha» regulatoria que hemos señalado también debe relativizarse, al menos en un cierto grado. En efecto, también debemos considerar que tal desfase temporal puede tener un componente positivo, en tanto que

puede contribuir a graduar o amortiguar los efectos de los cambios tan exponenciales que vivimos, en las personas, en sus empleos y condiciones de trabajo y, especialmente, en sus derechos fundamentales.

En este sentido, la empresa debería entender el papel del marco jurídico laboral de una manera proactiva, más como facilitadora de un cambio efectivo y real que obstaculizadora de las necesidades del negocio, y por lo tanto como equilibradora de las diferentes velocidades entre el desarrollo del negocio y de la gestión de las personas. El marco jurídico laboral, en un momento de transformación tecnológica de la sociedad y de los negocios tan universal y global como el que vivimos, con una necesidad de aceleración en la gestión del cambio como nunca hemos experimentado, tiene que tener la vocación de actuar como un «dosificador» e incluso como un cierto «limitador de velocidad» de ese cambio.

Por supuesto, no debería ser su papel el de barrera para la innovación de nuevas formas de negocio y de nuevos tipos de trabajo, pero sí una herramienta necesaria para garantizar un cambio efectivo, así como para contribuir, desde su contexto, a una adopción socialmente responsable para las personas, todo ello

en consideración de esa magnitud de alteraciones acarreadas por la transformación tecnológica.

La interacción entre gestión de recursos humanos y regulación desarrollada a nivel de empresa en el contexto de la innovación del que venimos hablando, puede verse también en los valores que han de fundamentar ambos ámbitos. En efecto, los códigos empresariales éticos o de responsabilidad social recogen valores y principios que se van a ver sometidos a un proceso de consolidación o revisión y que deben informar y ser fundamento común tanto de la gestión que del factor humano haga la empresa como del marco legal ad hoc que desarrolle la misma por negociación colectiva o por políticas empresariales unilaterales o por prácticas contractuales. Valores ligados a la diversidad, a la conciliación de la vida laboral y privada, a la formación o a la integridad física y moral no pueden conocer una diferenciación aplicativa en el ámbito de la gestión de la plantilla y en su regulación legal, debiendo procederse a una continua interacción armonizadora.

Otro punto en común que podemos señalar entre gestión de recursos humanos y marco jurídico laboral es la mayor tensión originada entre el plano individual y el plano colectivo, entre el trabajador en cuanto tal y la

plantilla en la que se incluye, especialmente respecto a la cuestión de la representación colectiva de intereses. En efecto, y por un lado, cada vez podemos ver en el ecosistema de negocio, las grandes posibilidades de desarrollo individual, de la identificación de aquellos proyectos, cualidades y contribuciones que pueda hacer el trabajador en cuanto tal, y que lleva a una mayor relevancia jurídica de lo pactado en su contrato de trabajo o de lo decidido por la empresa de forma individual respecto al mismo. Las nuevas tecnologías, hoy universales, facilitan tanto una personalización como una mayor relevancia organizacional y legal de la relación directa trabajador-empresa. Pero, por otro lado, lo cierto es que esas mismas tecnologías —las redes sociales corporativas o sindicales pueden ser su máxima expresión— al mismo tiempo facilitan la identificación de intereses comunes, de consolidación de colectivos de trabajadores agrupados en torno a objetivos comunes y de vías nuevas para la defensa ante la empresa de lo que se considera como un bien común. De nuevo, la práctica de los recursos humanos y la regulación laboral ha de encontrar nuevos equilibrios entre uno y otro plano, dado que los tradicionales, los desarrollados a lo largo sobre todo de la última mitad del siglo XX entre persona y colectivo, se están viendo seriamente cuestionados.

Desde este Observatorio, y a lo largo de los siguientes meses, vamos a intentar desgranar de una manera más específica esta interacción indudable entre una gestión innovadora de los recursos humanos y el papel que juega el marco jurídico laboral en la implantación de esta innovación.



**Guillermo Tena**  
Director, Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal  
en Recursos Humanos



# Capítulo III: Novedades laborales



## El Tribunal Supremo declara válida la videovigilancia para acreditar un despido

La sentencia, de fecha 30 de marzo de 2022, establece que en el ámbito laboral, las imágenes captadas por cámaras de videovigilancia son prueba válida para despedir disciplinariamente.

El TS trae a colación la doctrina constitucional y jurisprudencial interpretativa de la Ley Orgánica de Protección de Datos de 1999, que determinaba que el tratamiento de datos de carácter personal del trabajador consecuencia de la videovigilancia no requería el consentimiento, ya que se trataba de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral.

La empresa no necesita el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes obtenidas a través de las cámaras instaladas en la empresa con la finalidad de seguridad, ya que se trata de

una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral y es conforme con el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores (“ET”), siendo únicamente necesario cumplir con el deber de informar.

El deber de informar sí se entiende cumplido, ya que la instalación de las cámaras era notoria y conocida por los empleados, pues se instalaron distintos carteles que permitían a todas las personas que accedían al local (tanto empleados como clientes) tener conocimiento de su presencia.

La Sala considera que la instalación de las cámaras es una medida justificada, ya que permite al empresario descubrir eventuales infractores y sancionar sus conductas (pues existía un problema consistente en la pérdida desconocida en el comercio al por menor) y entiende que no existía otro tipo de medios menos intrusivos para conseguir la finalidad perseguida.

## La negociación del plan de igualdad en ausencia de representación legal de la plantilla

El Tribunal Supremo confirma la obligación de negociar los planes de igualdad con sindicatos en caso de no existir representación legal unitaria en la empresa, lo que exige un mayor conocimiento técnico y experiencia en negociación colectiva (sentencia nº 383/2022, de 28 de marzo).

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (“RD 901/2020”) regula cuál debe ser la composición de la comisión negociadora y, en particular, la representación de la parte social en los casos en los que no exista representación legal de las personas trabajadoras (“RLT”) en la empresa o en algunos de sus centros de trabajo.

Este tipo de composición sindical (ya sea en su totalidad o híbrida) ha sido cuestionada, no sólo por su posible validez legal, sino también por la complejidad que presenta en muchos supuestos su constitución o por la sensibilidad de los datos a los que los negociadores (en este caso, sindicatos que no forman parte de la plantilla de la empresa) tienen acceso, como ocurre, por ejemplo, con la auditoría salarial.

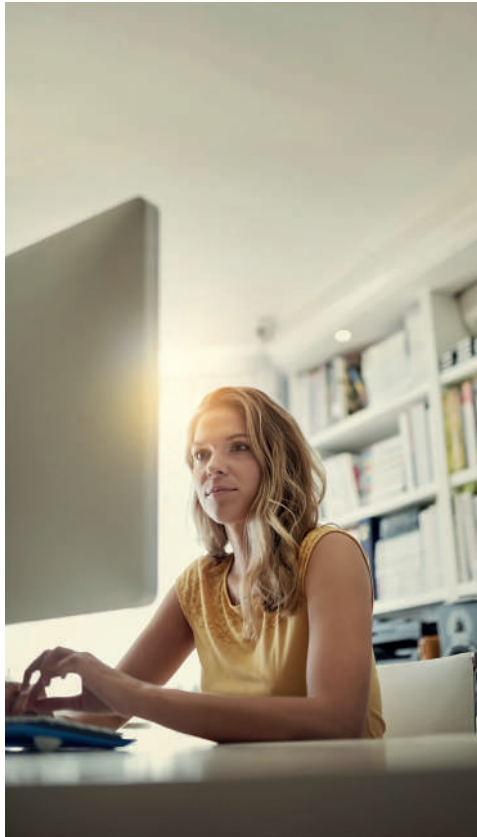
Se confirma así la validez del artículo 5.3 del RD 901/2020 y, en consecuencia, la obligación de negociar los planes de igualdad con los sindicatos más representativos y representativos del sector de la empresa en caso de no existir RLT en todos o algunos de los centros de trabajo, por los siguientes motivos:

- La legitimación otorgada por dicho precepto a los sindicatos para la negociación no es una creación ex novo (que no sería posible en un reglamento), sino que traslada y adapta para los planes de igualdad las previsiones que ya se contenían en el Estatuto de los Trabajadores
- Tanto la normativa vigente como la jurisprudencia avalla la creación de comisiones negociadoras híbridas.

- La posibilidad de acceso de las organizaciones sindicales a la información relativa a la plantilla de la empresa no vulnera el derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras.

La ausencia de negociación de un plan de igualdad o la incorrecta composición de la comisión negociadora podría dar lugar a la posible impugnación del plan resultante e, incluso, a la denegación por parte del Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (“REGCON”) de su inscripción y posterior publicación





## Acuerdo de teletrabajo: no todo vale

La sentencia de la Audiencia Nacional, de 22 de marzo de 2022 declara nulas algunas de las cláusulas de un acuerdo de teletrabajo que había sido redactado unilateralmente por la empresa.

Se aborda un conflicto formulado por diversos sindicatos, mediante el cual se aduce que el acuerdo de teletrabajo individual que una empresa ofrece a sus trabajadores contiene cláusulas que consideran nulas. Dicha nulidad se basa en diversas cuestiones, como son:

- La falta de adaptación de estas a los mandatos de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia.
- La contraposición de tales cláusulas a la normativa de protección de datos.
- La posible vulneración del derecho constitucional a la inviolabilidad del domicilio.

Así, se declaran nulas la remisión del acuerdo a la compensación de gastos prevista en convenio colec-

tivo, cuando el convenio no regula nada al respecto (debiendo la empresa cumplir con la obligación de compensar igualmente), la cláusula de desconexión digital que no ha sido objeto de negociación colectiva (y que regula excepciones genéricas) y la cláusula que permitía al Servicio de Prevención Propio entrar para inspeccionar el domicilio del trabajado con 7 días de preaviso.

En el caso de nulidad, anuncia la Audiencia Nacional que lo anterior podría dar lugar, a instancia de los afectados, a una reclamación de su adecuado cumplimiento (incluidos los daños y perjuicios que se pudieran reclamar), o incluso una resolución indemnizada del contrato por mor del artículo 50.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

## Finaliza la transitoriedad de las obligaciones en materia de igualdad

El REGCON (aplicación que regula el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos (entre ellos los Planes de Igualdad)) considera derogados tácitamente aquellos planes de igualdad registrados que no estuviesen actualizados con la nueva normativa a 14 de enero.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación modificó la Ley de igualdad (Ley Orgánica 3/2007), extendiendo la exigencia de los planes de igualdad a las empresas de 50 o más personas trabajadoras.

Sin embargo, esa exigencia no fue inmediata, sino que se estableció una transición paulatina, dando un plazo

de 3 años para que las empresas de más de 50 personas trabajadoras contasen con un plan de igualdad. Dicha transición finalmente ha culminado este mes de marzo de 2022. Así, desde el pasado 7 de marzo, todas las empresas con una plantilla que supere las 50 personas están obligadas a tener un plan de igualdad y también una auditoría retributiva que vele por el cumplimiento de la equiparación salarial entre mujeres y hombres.







## Reconocimiento facial para controlar la presencialidad laboral

Dictamen de la Autoridad Catalana de Protección de Datos sobre dispositivos de control de presencia en el trabajo mediante reconocimiento facial.

La Autoridad Catalana de Protección de datos (APD-CAT) ha dado respuesta a la consulta planteada por un Ayuntamiento, sobre la posibilidad de instalar un sistema de control de presencia en el lugar de trabajo mediante reconocimiento facial. En dicha consulta, se planteaban, entre otras cuestiones, qué tratamiento debía dar el ente local a los datos de reconocimiento facial para el correcto funcionamiento de la aplicación y cuáles eran los pasos a seguir para implementarlo.

El tratamiento de datos biométricos con la finalidad de identificar de forma inequívoca a una persona requiere que, aparte de una base jurídica del artículo 6, concu-

rra también alguna de las excepciones reguladas en el artículo 9.2 del RGPD. En particular hay que analizar el supuesto regulado en el apartado (b) del citado artículo, el cual indica que se podrán tratar categorías especiales de datos personales cuando “*el tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado [...]*”. Asimismo, para que pueda ser de aplicación este artículo, deberá ser necesario que el tratamiento lo autorice el Derecho de la Unión o de los estados miembros o un convenio colectivo.

Señala la APDCAT que para realizar tratamientos de datos biométricos para el registro de jornada sería necesario que estuviera expresamente previsto así en una ley o en un convenio colectivo aplicable. A su vez, recuerda que en todo caso, con carácter previo a la implantación de un sistema de este tipo, sería necesario realizar una evaluación del impacto sobre la protección de datos para determinar la licitud y la proporcionalidad, incluyendo un análisis sobre alternativas menos intrusivas, y el establecimiento de garantías adecuadas.

## Sobre los límites a la utilización de la contratación temporal vía ETT: posibilidad de puesta a disposición temporal para cubrir necesidades estables de las empresas usuarias

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Segunda, en sentencia de 17 de Marzo de 2022 (C-232/2020) establece que la Directiva de empresas de trabajo temporal no tiene por objeto limitar la aplicación del trabajo a través de empresas de trabajo

temporal a puestos que no tengan carácter permanente o que deban ser ocupados para realizar una sustitución, ya que esta expresión no caracteriza el puesto de trabajo que debe ocuparse en la empresa usuaria, sino las modalidades de la puesta a disposición de un trabajador en dicha empresa.”

El TJUE resuelve una cuestión prejudicial e interpreta la Directiva 2008/104/CE, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, arts. 1.1, art. 5.5, art. 10 y art. 11. al resolver un litigio entre un trabajador y una empresa alemana, porque la puesta a disposición a través de una ETT se prolongó durante un período de casi cinco años.

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha concluido que “el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2008/104/CE debe interpretarse en el sentido de que la expresión «de manera temporal», recogida en dicha disposición, no se opone a la cesión de un trabajador que tenga un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal a una empresa usuaria para cubrir un puesto que tenga carácter permanente”. Es decir, una ETT debería poder cubrir necesidades estables de las empresas usuarias siempre y cuando la puesta a disposición no se realice sine die y tenga un límite temporal.

A diferencia de lo que ocurre en los principales países de nuestro entorno, nuestra actual regulación laboral no permite la puesta a disposición temporal para cubrir necesidades permanentes de las empresas usuarias, circunscribiendo la puesta a disposición única y exclusivamente a la cobertura de necesidades temporales conforme a las causalidades definidas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (circunstancias de la producción y sustitución), con independencia de que la relación laboral que la ETT tenga con su trabajador sea temporal o indefinida (fija discontinua o, incluso, indefinida ordinaria).



## El Tribunal Supremo prohíbe las cláusulas convencionales que excluyan a las ETT de la utilización de una modalidad contractual que sí pueden utilizar las restantes

La Sentencia del Tribunal Supremo el 31 de marzo, recurso de casación interpuesto por la parte empresarial contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia el 26 de diciembre de 2019, reconoce el derecho de las ETT a ser tratadas en igualdad de condiciones que las restantes empresas, por lo que respecta a la utilización de las modalidades contractuales reguladas en la normativa vigente, es decir la Ley del Estatuto de los trabajadores, sin dejar

espacio a la autonomía colectiva para que puedan regular diferencias de trato entre unas y otras empresas.

Se establece que está legitimado para impugnar el convenio colectivo por lesividad quien es tercero con interés que puede resultar gravemente lesionado. Existe lesividad en la previsión convencional que impide concertar con empresas de trabajo temporal los contratos por circunstancias del mercado que regula el Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de A Coruña.

La sentencia abordó la demanda interpuesta por patronal de las ETT, ASEMPELO, sobre la validez de la cláusula que disponía que “las personas trabajadoras contratadas por ETT que presten servicios en empresas vinculadas a este Convenio, tienen que percibir el salario que les correspondería en el nivel del empleo que ejerzan en el sector, incrementado con un plus de eventualidad de un 10%”.

El convenio colectivo “no puede contener cláusulas obligacionales que afecten a quienes no son parte en la negociación, ni en su contenido normativo cabe establecer condiciones de trabajo que hubieran de asumir empresas que no estuvieran incluidas en su ámbito de

aplicación”. En el ámbito de la contratación temporal el convenio excluye a las ETT y a sus trabajadores y trabajadoras “del acceso a una actividad tan importante como esencial en sí misma, siendo que el régimen jurídico de las empresas de trabajo temporal no ve limitada la contratación temporal del art. 15 del ET, excediéndose la cláusula impugnada de lo que le ha permitido ese precepto a la hora de dejar en manos de la negociación colectiva, en los términos que en él se recogen, la duración del contrato de referencia”.



## Novedades ERTE y Covid

El pasado 31 de marzo finalizó la última prórroga de los ERTE por COVID, regulada en el Real Decreto-ley 22/2022, de 22 de febrero. Las empresas que a partir de ahora quieran implementar la suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada temporal deberán hacerlo conforme el procedimiento legal de ERTE regulado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (ET), sea por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) o por fuerza mayor, cuyo procedimiento difiere sustancialmente, así como las exoneraciones a las que puede acceder a la empresa en cada caso.

El BOE de 1 de abril publicó el Acuerdo del Gobierno por el que se activa para las agencias de viaje y operadores turísticos el nuevo tipo de ERTE denominado Mecanismo RED en su modalidad sectorial.



## Nuevas limitaciones al despido por la guerra en Ucrania

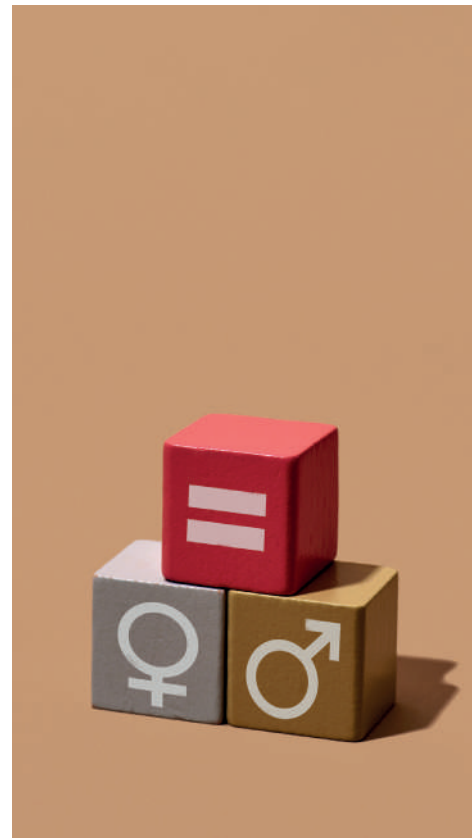
El Real Decreto-Ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, que entró en vigor el 31 de marzo, incluye varias medidas con impacto laboral, dirigidas a garantizar el efecto útil de las ayudas públicas aprobadas en esta norma y a evitar la destrucción de empleo.

- Las empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en esta norma -dirigidas a paliar los efectos perjudiciales de la crisis energética- no podrán justificar despidos objetivos basados en el aumento de los costes energéticos hasta el 30 de junio de 2022.
- Las empresas que, por causas relacionadas con la invasión de Ucrania, se acojan a cualquiera de los ERTE regulados en el artículo 47 ET (bien sea por fuerza mayor o por causas ETOP), y reduzcan las jornadas laborales o suspendan contratos de trabajo, si se benefician de apoyo público, no podrán utilizar dichas causas para realizar despidos objetivos.

## Estrenada la regulación de artistas profesionales

El Real Decreto-Ley 5/2022, de 22 de marzo, adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, con entrada en vigor el pasado el 31 de marzo.

- Se regula el nuevo contrato laboral artístico atendiendo a las necesidades específicas del sector y se caracteriza por la intermitencia de la actividad. Se prevé su transformación en indefinido cuando se produzca la concatenación de contratos temporales de acuerdo con lo dispuesto en el art. 15.5 ET, o cuando se contrate incumpliendo lo dispuesto en la norma.
- La indemnización mínima por extinción del contrato de duración determinada se establece en doce días de salario por año de servicio para todos los colectivos. Cuando la duración del contrato exceda de dieciocho meses la indemnización será de veinte días de salario por año de servicio.



## Igualdad: herramienta de valoración de puestos de trabajo

Los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad han publicado la herramienta de valoración de puestos de Trabajo para identificar y visibilizar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres. La valoración de puestos de trabajo es necesaria para dar cumplimiento a las obligaciones de las empresas que elaboren planes de igualdad de realizar una auditoría retributiva como parte del diagnóstico del mismo y de recoger en su registro retributivo la media aritmética y la mediana de las percepciones salariales de los puestos de trabajo de igual valor.

# Anexo

Los datos del presente informe se han elaborado a partir de Datos Estadísticos de Contratos y Paro del SEPE, del número de afiliados medios en alta laboral de la BBDD Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social, de las Empresas Inscritas en la Seguridad Social de las Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, del número de horas efectivas semanales trabajadas de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística y del número de contratos y ocupados de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

Los contratos iniciales se calculan como: contratos totales - contratos convertidos a indefinidos.

Las ratios de contratación según ocupación se han calculado a partir de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Acumulado de contratos del periodo de referencia}}{\text{Número medio de afiliados en el último mes del periodo de referencia}} * 100$$



El Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

El Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos tiempos y su inmediatez. Todo ello, acompañado de la experiencia y el conocimiento de una empresa líder en el sector de los Recursos Humanos como es Adecco, presente en el mercado laboral español desde hace más de 35 años.

Si quieres más información sobre el Adecco Group Institute visita la página web: [adeccoinstitute.es](https://adeccoinstitute.es)





---

## THE ADECCO GROUP

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2018 hemos facturado 1.127 millones de euros. Llevamos 37 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y llevamos 6 años consecutivos en el top 6 de las mejores empresas para trabajar en España según Great Place to Work. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a más de 132.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 37.744 menores de 25 años, un 32% más que el pasado año. Hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años y hemos formado a más de 58.000 alumnos.

A través de nuestra Fundación, en el año 2018 hemos orientado a 22.503 personas que se encontraban en situación de riesgo de exclusión social (personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género y/o con responsabilidades familiares no compartidas, personas mayores de 45 años paradas de larga duración y otras personas en situación de exclusión social).

Adecco

BADENOCH  
+ CLARK

LHH

AKIA  
modis

Spring  
Professional

FUNDACIÓN ADECCO



**THE ADECCO GROUP**  
INSTITUTE



**CUATRECASAS**  
Instituto de  
Estrategia Legal  
en RRHH