



# II Observatorio trimestral del mercado de trabajo

Septiembre 2022

Capítulo I: Mercado de trabajo y reformas laborales

3

Capítulo II: Mercado de trabajo y gestión de personas

36

Capítulo III: Novedades laborales

40



# Capítulo I: Mercado de trabajo y reformas laborales

**A**dentrados ya en el noveno mes tras la reforma laboral y a punto de finalizar el verano, parece que nos encontramos en disposición para esbozar algunas evidencias, y no pocas incertidumbres, con relación a nuestro mercado de trabajo.

A nadie se le escapa que asistimos a un preocupante cambio en el escenario económico, que ya afecta a todos los países del mundo, y en particular al nuestro, donde al continuo reajuste a la baja en las previsiones de crecimiento del PIB (4,2% y 2,5% para 2022 y 2023, respectivamente) se le une la dificultad de encajar los datos de empleo con los de la contabilidad nacional.

En efecto, las horas trabajadas siguen creciendo a mayor ritmo que el PIB, lo que no sabemos si se explica por la reciente revisión a la baja del PIB de 2019 y 2020, y al alza en el 2021 hasta el 5,5% (INE) o porque nuestro problema de productividad sigue *in crescendo*.

Hablemos o no de recesión a la vuelta de la esquina, muchas de las variables (aumento de tipos de interés, efectos en consumo, inversión, exportaciones, evolu-

ción del PMI, etc.) apuntan a un otoño caliente y a que nos mantengamos en cifras de desempleo en torno al 13% hasta bien entrado el 2023.

Según datos recientes de Eurostat, España ha sido el país con la peor evolución del empleo en el segundo trimestre de 2022 (-1,1%), frente al promedio del +0,4% de los países de la Unión Europea.

La inflación nos va a acompañar durante un tiempo pese a las dolorosas recetas que se nos vayan imponiendo, sobre todo el alza de tipos de interés, y el presupuesto de la curva de Phillips (relación Inversa entre desempleo y aumento de los salarios) no parece vaya a funcionar en este nuevo entorno.

De los objetivos de la reforma laboral, es el de impulsar el empleo indefinido y controlar la contratación de duración determinada el que muestra indudables señales de consecución, lo que no quiere decir que no venga acompañado de algunas *externalidades negativas*.

Así, a finales de agosto, el 35,34% de los contratos

iniciales son contratos indefinidos (40% en el mes de abril), de los cuales, el 38,32% son fijos discontinuos, representando estos por tanto un 13,54% del total de la contratación.

Si nos retrotraemos a la imagen anterior a la reforma, donde la proporción 90-10 (contratos temporales frente a contratos indefinidos) de cada 100 contratos iniciales, con el tiempo se convertían en una proporción inversa 25-75, lo cierto es que ahora esos “vasos comunicantes” no funcionan igual, y en la próxima EPA veremos cuál es la “foto estática” de la proporción temporales / indefinidos de nuestra población ocupada. La actual proporción inicial 65-35 ya es un éxito en los contratos iniciales, pero parece que el modelo actual tiene amplias áreas de mejora.

La reforma laboral parece que ha propiciado un mercado de trabajo más estable, pero menos flexible, y 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 nos arroje un saldo final de ocupación y calidad en el empleo no deseado.

De momento y como anticipábamos, las horas trabajadas siguen incrementándose, y ya no puede achacarse a la incorporación a tiempo completo de aquellos trabajadores que estaban en ERTE de reducción de jornada.

La crisis económica nos exige más flexibilidad que nunca, y las empleadoras necesitan un marco regulador más alineado con entornos cada vez más complejos e inciertos. Tampoco parece razonable que las Administraciones Públicas sigan liderando la temporalidad de nuestro país, máxime cuando hasta antes del verano tenían un ritmo de crecimiento en la contratación -además de ajeno a la evolución de la economía- mayor que el del sector privado.

Pero lo cierto es que las empresas están “jugando” el único partido que les permite el estrecho margen que les brinda la normativa laboral. Las rigideces en la contratación temporal han llevado a que el contrato para las circunstancias de la producción, pese a crecer hasta el 52,4% de la contratación inicial, venga acompañada de una menor duración de estos, y esta es una constante histórica que no la ha conseguido modificar la reforma laboral.

Los contratos temporales realizados por aquellas empresas y sectores respetuosos 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.

De forma complementaria, la búsqueda de la flexibilidad nos está llevando por otros derroteros. Crece la modalidad a tiempo parcial, en especial en los contratos indefinidos: suben un 12% con respecto a 2021, y ya representan el 62,2% del empleo a tiempo parcial en nuestro país. Asimismo, los contratos fijos discontinuos parecen asentarse en un lugar en nuestro modelo contractual que ocupa el 13-15% de la contratación inicial, sirviendo como un importante complemento de flexibilidad de la reforma para las organizaciones.

Por otro lado, y como parte de la carrera por la necesaria flexibilidad, una de las novedades de facto de la post reforma -a expensas de lo que resulte de la interpretación judicial de los cambios- está en las fórmulas de extinción contractual. Una de las conclusiones que venimos anticipando sobre la evolución en el empleo,

tiene que ver con la rotación: el número de bajas para los fijos discontinuos e indefinidos ordinarios ya supera al número de altas, rotación en ocasiones que supera a la de la contratación temporal.

Cabe destacar que el número de bajas para los indefinidos por “no superar el periodo de prueba” es de 2.388 en el mes de agosto (-26% intermensual, +783% interanual). Sin duda que esta legítima vía de flexibilidad, ya prevista ex lege en algunos países de nuestro entorno, no parecía estar en la hoja de ruta de la reforma. Como tampoco hemos conseguido atajar otra de las constantes más sangrantes de nuestro modelo, cuales son las cifras de desempleo de nuestros jóvenes. Parece que en los primeros síntomas de crisis económica del final del verano, contrasta -en positivo- la reducción del gap entre varones y mujeres en afiliación y desempleo, con la cruda realidad de que el desempleo crece entre 3 y 4 veces más que la media de la población.

Son muchos, como vemos, los frentes que hay que abordar para tan complicada situación económica y de nuestro mercado de trabajo.

Uno de ellos, que no por reiterativo deja de ser esencial, tiene que ver con el cómo construir un mercado de traba-

jo más resiliente y competitivo, aunque sólo sea copiando las recetas de éxito de nuestro entorno. Las bajas tasas de éxito en la orientación para la formación y el empleo, en nuestro país son ya una dramática constante que marcan la ineficacia de nuestras políticas activas de empleo.

Una muestra de ello es el devenir de los contratos formativos, que siguen en caída libre, en especial el de obtención de práctica profesional, situación a buen seguro agravada por la dilatada incertidumbre sobre la regulación de quien parece es su previsible competidor, el nuevo régimen de las personas en formación práctica (becarios).

El foco en las medidas de control de la temporalidad parece habernos llevado a olvidarnos de los deberes sobre cómo hacer crecer la economía y el empleo. Todavía en nuestro país seguimos teniendo miles de puestos de trabajo vacantes en múltiples sectores, bien por falta de formación de nuestros candidatos, bien por falta de orientación, motivación, vocación o propósito.

Entre las áreas de mejora, está en conseguir que los trabajadores con contratos fijos discontinuos tengan opciones de estabilidad y proyección profesional simi-

lares a los indefinidos ordinarios. Y eso tiene que ver con romper tabúes y poner el foco en los resultados más que en los conceptos. Junto al importante papel de la negociación colectiva en el desarrollo sectorial de este tipo de contratos, si se avanza en la perfección de la regulación de los fijos discontinuos, las agencias privadas de empleo tienen una posición privilegiada para la recualificación y contratación de desempleados y trabajadores que buscan una mejora profesional, que permita reducir la rotación, dar mayor estabilidad y sostenibilidad a esta fórmula, mejorando la calidad en las condiciones de trabajo. Modificaciones que permitieran la combinación de flexibilidad y mayores garantías para la persona trabajadora (*flexiseguridad*).

Los retos venideros no sólo tienen que ver con los efectos de la reforma laboral. Si somos capaces de atraer y retener el talento necesario también depende de si nuestro país consigue ser un destino atractivo para ciudadanos de otros lugares del mundo. A expensas de los resultados del modificado reglamento de extranjería, nos movemos en la paradoja de haber ascendido un puesto en el ranking de competitividad de los países (IMD WCB 2022) al tiempo de descender tres posiciones en nuestra competitividad con relación al talento (Insead GTCI 2021). Para ello, las organizaciones y los responsables de

personas tendrán que trabajar las palancas que atraen y retienen el talento. Y no sólo va de salarios. Con las recientes mejoras sobre el salario mínimo, nuestra ratio SMI/PIB per cápita nos sitúa en el tercer mejor país de la Unión Europea. En contra se puede reprochar que en lo que va de 2022, los salarios en España han subido (+2,45%) menos que la media de la UE, pese a tener la mayor inflación de todos los países de nuestro entorno.

Por otro lado, la tensión entre oferta y demanda no parece ser precisamente intensa en nuestro país como para alimentar una espiral salario-precio (curva de Beveridge). Pero si bien la gran renuncia no parece haber tenido un gran impacto en nuestro país -al menos en comparación con países como EEUU o Reino Unido- las “dimisiones/bajas voluntarias” de los indefinidos ya superan las 30.000 en lo que va de año (lo que supone un incremento de un +258% interanual), y el naciente fenómeno de la “renuncia silenciosa”, puede encontrar en nuestro país un caldo de cultivo que lastre productividad y *engagement* de las personas trabajadoras.

Por todo ello, y a sabiendas de que la flexibilidad sí que *ha venido para quedarse* necesitamos, no sólo mejorar las fórmulas de contratación, sino ir al origen, mejorar

radicalmente las políticas activas y fomentar la creación de empleo. Y esto tiene que ver con minimizar las cargas (impuestos y cotizaciones) sobre el trabajo, diseñar un sistema de incentivos dinámico, medible y orientado a resultados, y fomentar la colaboración público-privada, como único camino para alinear el triángulo donde concurren la oferta formativa, la oferta de las empleadoras y las expectativas y compromisos de las personas trabajadoras.



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

# Evolución del Mercado de Trabajo

# Contratación



**H**an pasado nueve meses desde la entrada en vigor de la reforma laboral y las cifras de crecimiento del empleo indefinido nos muestran la cara más exitosa de esta reforma, si bien la confirmada ralentización de nuestra economía puede que haya anticipado el agotamiento de los efectos de los cambios legislativos, a lo que se unen otras consecuencias indeseadas, sobre todo con relación a la creación de empleo neto y a la calidad del tipo de contratación en algunas modalidades.

El número de **contratos iniciales** desciende hasta situarse en **1.190.884** para el mes de **agosto** (-22,1% intermensual; -12,64% interanual), de los cuales, **770.060 son contratos temporales** (-20,55% intermensual; -40,23% interanual) y **420.824 son indefinidos** (-24,75% intermensual; +463,97% interanual). La reducción en la contratación inicial **afecta especialmente a los más jóvenes (16-19 años)**, tanto a nivel intermensual (-39,94%) como al comparar con los datos del año anterior (-25,68%). Además, se reduce **en mayor medida para las mujeres** (-24,56% intermensual) frente a los hombres (-19,03% intermensual). Sin embargo, son ellos los más afectados a nivel interanual (-13,67% frente a -10,2%).

Si nos centramos en los contratos temporales, cabe destacar que los de **formación en alternancia caen hasta 1.901** (-40,7% intermensual) y los de **obtención prácticas profesionales hasta 3.865** (-54,86%). Al focalizarnos en la **duración media de los contratos**, el **41,24%** (+6,87 p.p. intermensuales) **duran un mes o menos, y el 21,86% duran una semana o menos** (+2,17 p.p. intermensuales). Al comparar los datos para el **segundo trimestre de 2022**, la duración media es de **45,63 días, la cifra más baja desde el segundo trimestre del año 2006**.

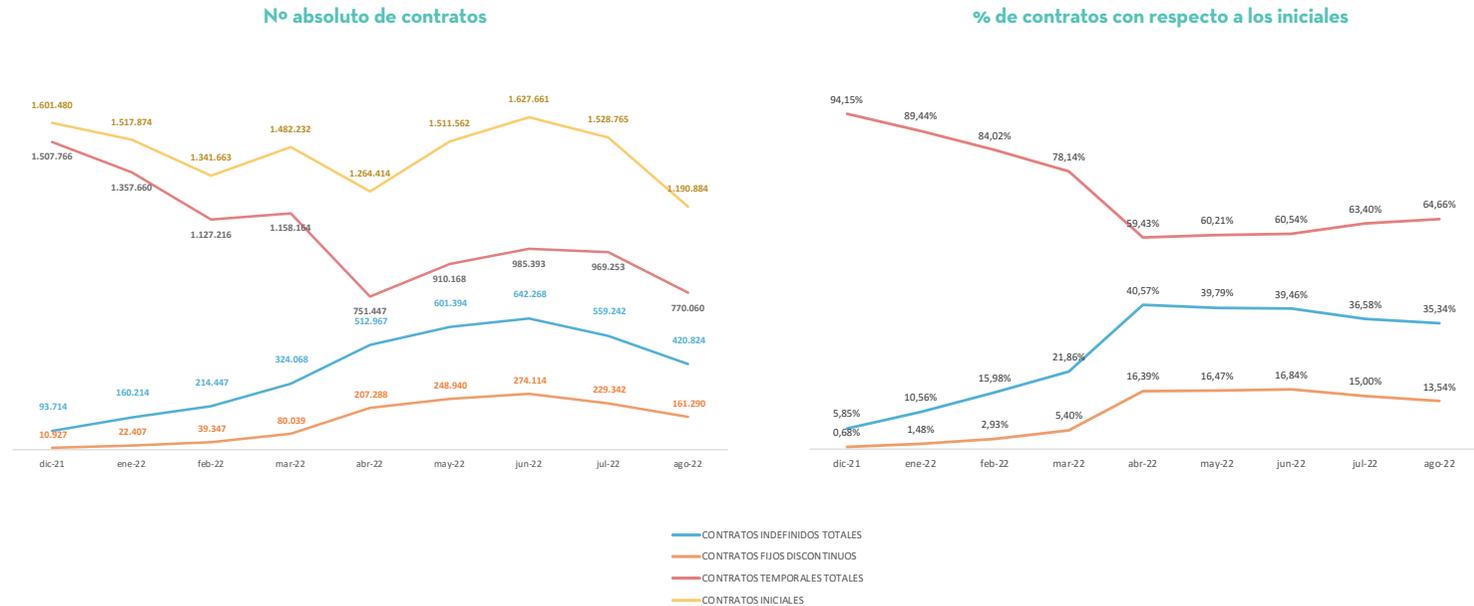
Gráfico 1

Evolución contratos diciembre 2021 - agosto 2022

El número de **contratos iniciales** para el mes de agosto desciende hasta 1.190.884 (-22,1% intermensual; -12,64% interanual). De éstos, 770.060 son **contratos temporales** (-20,5% intermensual; -40,23% interanual) y 420.824 son **indefinidos** (-24,75% intermensual; +463,97% interanual).

Si dentro de los indefinidos, nos centramos únicamente en los **fijos discontinuos**, éstos descienden hasta 161.290 (-29,67% intermensual; +1.220% interanual).

Por tanto, el 64,66% de los contratos iniciales son contratos temporales, mientras que el 35,34% son contratos indefinidos, de los cuales, el 38,32% son fijos discontinuos. Éstos últimos representan por tanto un 13,54% del total de contratos iniciales.



Fecha	Contratos iniciales	Contratos indefinidos	Porcentaje de indefinidos	Contratos fijos	Porcentaje de fijos discontinuos	Contratos temporales	Porcentaje de temporales
ago-22	1.190.884	420.824	35,34%	161.290	13,54%	770.060	64,66%
jun-22	1.627.661	642.268	39,48%	274.114	16,84%	985.393	60,54%
may-22	1.511.562	601.394	39,79%	248.940	16,47%	910.168	60,21%
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%

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

Gráfico 2

Contratos según grupos de edad  
diciembre 2021 - agosto 2022

Al segmentar los contratos iniciales según **tramos de edad**, observamos que todos se reducen con respecto al mes anterior, especialmente los de **16-19 años** con un -39,94%. Cabe destacar que todos los contratos iniciales se reducen también con respecto al mismo periodo del año anterior, reducción especialmente marcada de nuevo para los más jóvenes (-25,68%).

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 60 AÑOS
dic-21	68.166	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	173.085	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
may-22	73.051	249.789	231.704	191.963	172.307	180.281	162.399	124.743	79.951	45.394
jun-22	121.672	318.449	241.567	193.049	168.647	175.969	159.640	123.375	79.687	45.606
jul-22	133.069	311.450	223.266	175.916	152.703	158.075	144.474	113.537	74.271	42.004
	79.924	213.068	173.922	144.880	129.750	136.122	122.688	97.230	63.759	36.541
	Variación intermensual									
ago-22	-39,94%	-31,59%	-22,10%	-17,64%	-15,03%	-13,89%	-15,08%	-14,36%	-14,15%	-13,01%
	Variación interanual									
	-25,68%	-12,12%	-3,88%	-3,32%	-5,44%	-6,72%	-4,97%	-6,53%	-5,56%	-1,40%

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 - agosto 2022

Al comparar según sexos, son las **mujeres** las que disminuyen los contratos iniciales en mayor medida si comparamos con el **mes anterior (-24,56%)**. En cambio, son **los hombres** los que sufren una mayor reducción **interanual (-13,67%)**.

	HOMBRES	MUJERES	Fecha
CONTRATOS INICIALES	882.359	719.121	dic-21
	839.746	678.128	ene-22
	740.588	601.075	feb-22
	796.243	685.989	mar-22
	684.076	580.338	abr-22
	824.114	687.448	may-22
	875.249	752.412	jun-22
	806.794	721.971	jul-22
	653.247	544.637	
Variación intermensual	-19,03%	-24,56%	ago-22
Variación interanual	-13,67%	-10,20%	

Gráfico 4

Contratos por secciones de  
actividad económica agosto 2022

Al analizar los contratos según **sectores de actividad económica**, es **“P. Educación.”** el más afectado a nivel intermensual (-56,86% contratos iniciales), seguido de **“S. Otros servicios”** (-38,32%) y **“K. Actividades financieras y de seguros”** (-33,51%). En cambio, es **“H. Transporte y almacenamiento”** la menos afectada con respecto al mes anterior (-6,23%). **A nivel interanual**, es **“A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca”** la más afectada con un -28,31%, mientras que **“R. Act. Artísticas, recreati. y entretenima.”** logra un **crecimiento** del 27,18%.

Actividad Económica	Fecha	SEMI	CONTRATOS INICIALES	Variación Interanual	Variación Intermensual	EDUCACIÓN (incluye BEFI)	IND. PERS. DISCAPAC.	OTRO O SERVIDO	ORGANIZACIONES DE LA PRODUCC.	MEJORA OCUPACI. INDECI. LABORAL	FINANC. FONDOS EUROPEOS	SUBSTITUCIÓN	TEMPORAL PERS. CON DISCAPACIDAD	RELEVIO	ABRIGACIÓN PARCIAL
A.AGRICULT. GANADER. SILVICULTURA Y PESCA	dic-21	113.461	110.777	-7,33%	-28,31%	55.285	20	46	53.296	1.043	99	902	9	1	8
INDUSTRIAS EXTRAÍDAS	ene-22	566	424	-26,90%	-8,03%	191	1	1	152			74	1		
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	ene-22	436.027	424.729	-14,21%	-22,86%	23.494	90	53	93.992	1	2	6.475	160	57	435
COMER. ENER. ELÉC. GAS, VAPOR Y AIRE	ene-22	582	523	-20,96%	12,47%	271	1	1	206			38			1
COMER. ALIM. SANADER. BEBID. Y TABAC.	ene-22	9.194	8.628	-31,23%	-1,85%	1.343	10	2	5.794	56		1.290	10	11	65
CONSTRUCCIÓN	ene-22	71.834	62.004	-16,08%	-10,63%	42.312	79	106	12.855	5.241	7	933	25	14	35
COMERCIO POR MAYOR Y MENOR (EXCL. VEHIC.)	ene-22	146.654	131.302	-26,65%	-10,03%	49.454	204	20	68.295	3		12.059	122	9	183
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	ene-22	99.135	93.666	-6,23%	-17,86%	22.541	69	92	60.523			9.877	85	20	367
HOSTELERÍA	ene-22	226.630	213.125	-26,37%	-10,85%	97.120	153	41	107.371	11		7.971	70	2	42
INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	ene-22	41.305	39.346	-16,11%	-8,02%	10.755	35	213	15.988		3	622	21	6	12
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	ene-22	3.881	5.243	-33,51%	7,53%	1.740	18	2	2.810			579	1	1	13
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	ene-22	3.410	2.964	-25,01%	5,93%	1.594	6	6	1.053			183			1
SERV. PROFESIONALES, CIENTÍFICA Y TÉCNIC.	ene-22	35.002	30.491	-26,72%	-13,75%	16.132	37	37	11.430	6	222	1.476	49	1	21
SERV. ADMINISTRATIVOS Y SERVICIOS AUXIL.	ene-22	136.128	129.241	-14,78%	-10,43%	39.047	162	114	75.460	43	23	13.311	568	16	102
ACTIV. PÚBLICA DEFENSA Y SER. SOC. CIVIL	ene-22	33.015	32.668	-32,31%	-4,35%	954	5	11	12.964	11.295	720	5.075	1	167	130
EDUCACIÓN	ene-22	21.268	16.203	-56,86%	-2,46%	8.047	27	23	7.129	73	148	2.462	11	123	177
SERV. DOMESTICOS Y SERVICIOS SOCIALES	ene-22	89.454	83.118	-27,17%	-10,69%	11.409	49	77	44.498	144	14	23.898	322	114	159
SERV. ARTÍSTICOS, RECREATIVOS Y DE TIEMPO LIBRE	ene-22	79.111	77.265	-27,04%	27,18%	17.309	24	30	41.281	20	5	1.158	14	5	8
SERV. DE TIEMPO LIBRE	ene-22	18.369	16.012	-36,30%	-11,10%	6.622	36	8	7.159	56	21	1.832	139	2	7
SERV. DE TIEMPO LIBRE	ene-22	16.726	16.564	-22,61%	-2,36%	13.695	7	5	1.826			841	3		
SERV. DE TIEMPO LIBRE	ene-22	241	231	-31,66%	-6,48%	146			81			4			

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

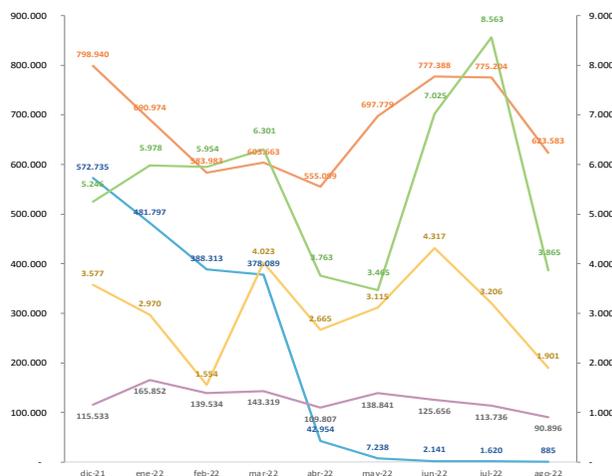
### Evolución de los contratos temporales según modalidad diciembre 2021 - agosto 2022

En agosto de 2022, los contratos **por circunstancias de la producción** representan el 52,3% de los contratos iniciales con 623.583 contratos (-19,55% intermensual). En cambio, los contratos de **formación en alternancia** caen hasta 1.901 (-40,7% intermensual), los de **obtención prácticas profesionales** disminuyen hasta 3.865 (-54,86% intermensual) y los de **sustitución** hasta 90.896 (-20,08% intermensual).

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 forman parte de la historia; 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) **ya son el 52,36%** del total de los contratos.

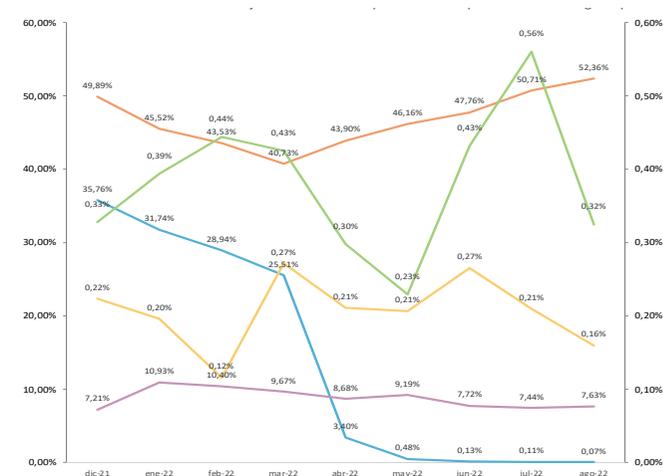
Parece que el **impacto de una norma, nuevamente, rigurosa con los contratos formativos**, y las **incertidumbres en relación a la regulación de los becarios** ya se deja notar: los contratos de formación en alternancia (que sustituyen a los formativos/aprendizaje) caen hasta representar sólo un 0,16% de los contratos, y los de obtención de práctica profesional (que sustituyen a los antiguos de prácticas) igualmente se reducen hasta el 0,32%.

Nº absoluto de contratos temporales según tipo



— OBRA O SERVICIO DETERMINADO  
— CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCC.  
— SUSTITUCIÓN  
— FORMACIÓN EN ALTERNANCIA  
— OBTEN. PRACTICA PROFESIONAL

% de contratos temporales con respecto a iniciales según tipo



— OBRA O SERVICIO DETERMINADO  
— CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCC.  
— SUSTITUCIÓN  
— FORMACIÓN EN ALTERNANCIA  
— OBTEN. PRACTICA PROFESIONAL

Fecha	C. Obra o servicio	%	C. Circunstancias de la producción	%	Sustitución	%	C. Formación en alternancia	%	C. Obten. Práctica profesional	%
ago-22	885	0,07%	623.583	52,36%	90.896	7,63%	1.901	0,16%	3.865	0,32%
jun-22	2.141	0,13%	777.388	47,76%	125.656	7,72%	4.317	0,27%	7.025	0,43%
may-22	7.238	0,48%	697.779	46,16%	138.841	9,19%	3.115	0,21%	3.465	0,23%
abr-22	42.954	3,40%	555.099	43,90%	109.807	8,68%	2.665	0,21%	3.763	0,30%
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

Gráfico 6

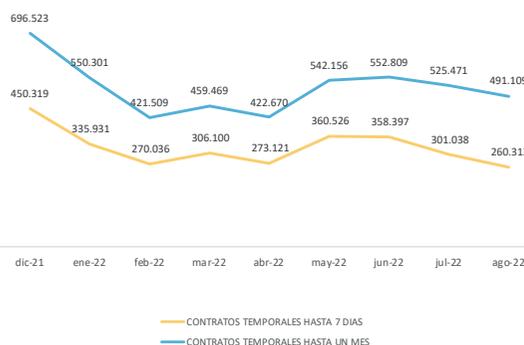
Contratos según duración diciembre 2021 - agosto 2022

Al analizar los contratos según la duración, observamos que aquellos de **hasta un mes de duración** representan el 41,24% de los contratos iniciales (+6,87 p.p. intermensuales). Y, si nos centramos únicamente en aquellos que tienen **7 días de duración o menos**, éstos representan el 21,86% de los contratos iniciales (+2,17 p.p. intermensuales). Cabe destacar que **la duración media de los contratos sigue bajando para el segundo trimestre de 2022 y ya es la más baja desde el año 2006, situándose en 45,63 días** y habiéndose reducido un 15,7% con respecto al segundo trimestre del año anterior.

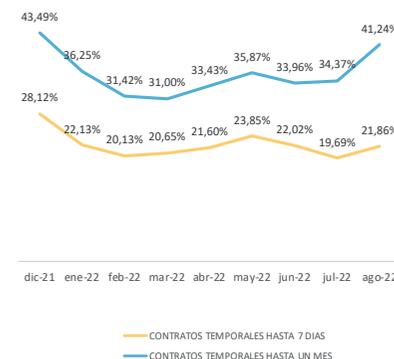
En una parte esta reducción de la duración global de los contratos puede deberse al efecto sustitución de los contratos de obra, en vía de desaparición, por fórmulas contractuales de menor duración, pero debemos pensar que aún es pronto para este efecto: las diversas fases de transitoriedad de la efectividad 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 no 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.

Contratos según duración



% de contratos según duración con respecto a iniciales



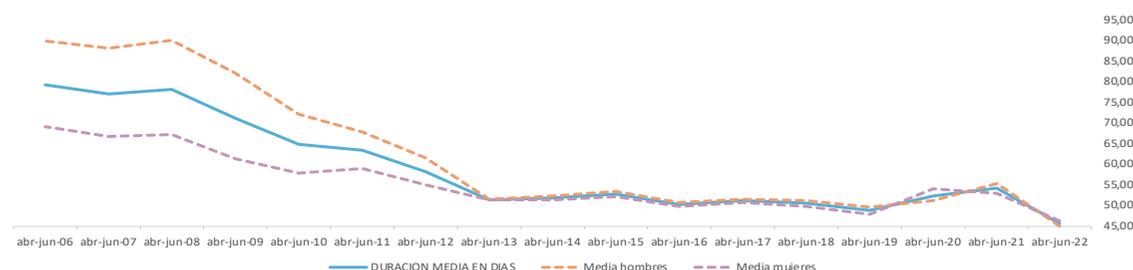
Duración media de los contratos iniciales en días



Fecha	Contratos de hasta 7 días	%	Contratos de hasta un mes	%
ago-22	260.313	21,86%	491.109	41,24%
jul-22	301.038	19,69%	525.471	34,37%
jun-22	358.397	22,02%	552.809	25,97%
may-22	360.526	23,85%	542.156	30,40%
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

Duración media en días de los contratos iniciales: T2 2006-T2 2022



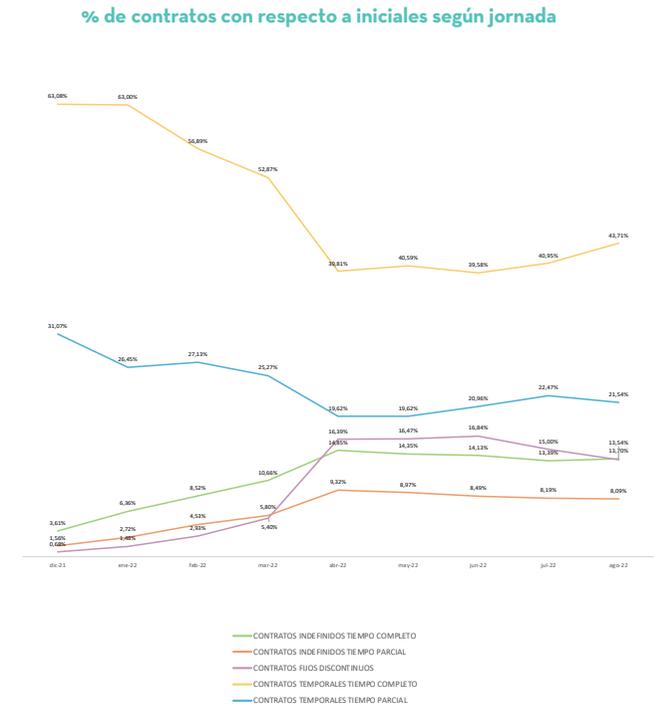
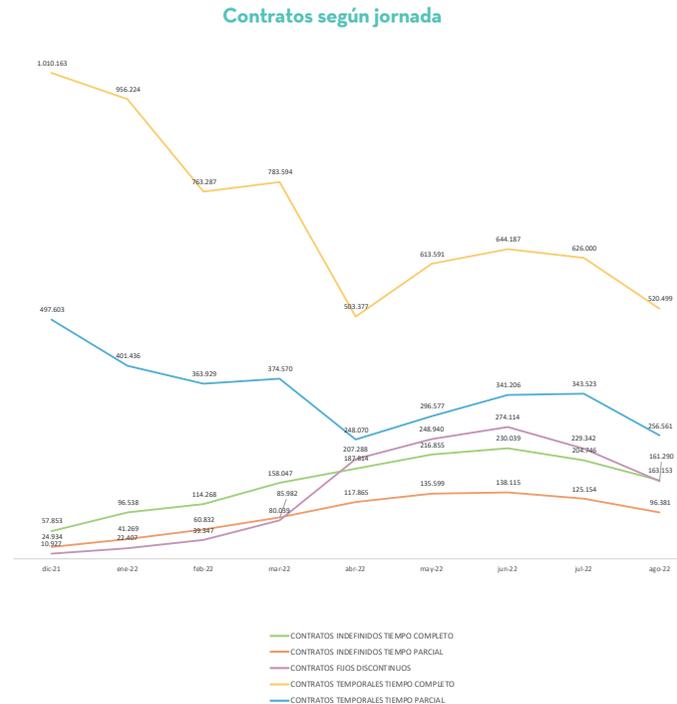
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 7

Contratos según jornada diciembre 2021 - agosto 2022

Al centrarnos en los contratos según jornada, los **temporales a tiempo parcial** disminuyen hasta los 256.561 (-25,31% intermensual) y los **temporales a tiempo completo** hasta 520.499 (-16,85% intermensual). Los contratos **indefinidos a tiempo completo** disminuyen hasta los 163.153 (-20,31% intermensual) y los **indefinidos a tiempo parcial** hasta 96.381 (-22,99% intermensual).

Al focalizarnos en el porcentaje que representa cada grupo de contratos con respecto a los contratos iniciales, observamos que los contratos **temporales a tiempo completo** aumentan hasta el 43,71% con respecto a los iniciales (+2,76 p.p. intermensuales) y los **indefinidos a tiempo completo** aumentan hasta el 13,7% (+0,31 p.p. intermensuales), mientras que los contratos a tiempo parcial disminuyen su representación.



Fecha	Contratos indefinidos tiempo completo	%	Contratos indefinidos tiempo parcial	%	Contratos temporales tiempo completo	%	Contratos temporales tiempo parcial	%
ago-22	163.153	13,70%	96.381	8,09%	520.499	43,71%	256.561	21,54%
jun-22	204.746	13,39%	125.154	8,19%	626.000	40,95%	343.523	22,47%
may-22	230.039	14,13%	138.115	8,49%	644.187	39,58%	341.206	20,96%
abr-22	216.855	14,35%	135.599	8,97%	613.591	40,59%	296.577	19,62%
mar-22	187.814	14,85%	117.865	9,32%	503.377	38,81%	248.070	19,62%
feb-22	158.047	10,66%	85.982	5,80%	783.594	52,87%	374.570	25,27%
ene-22	114.268	8,52%	60.832	4,53%	763.287	56,89%	363.929	27,13%
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

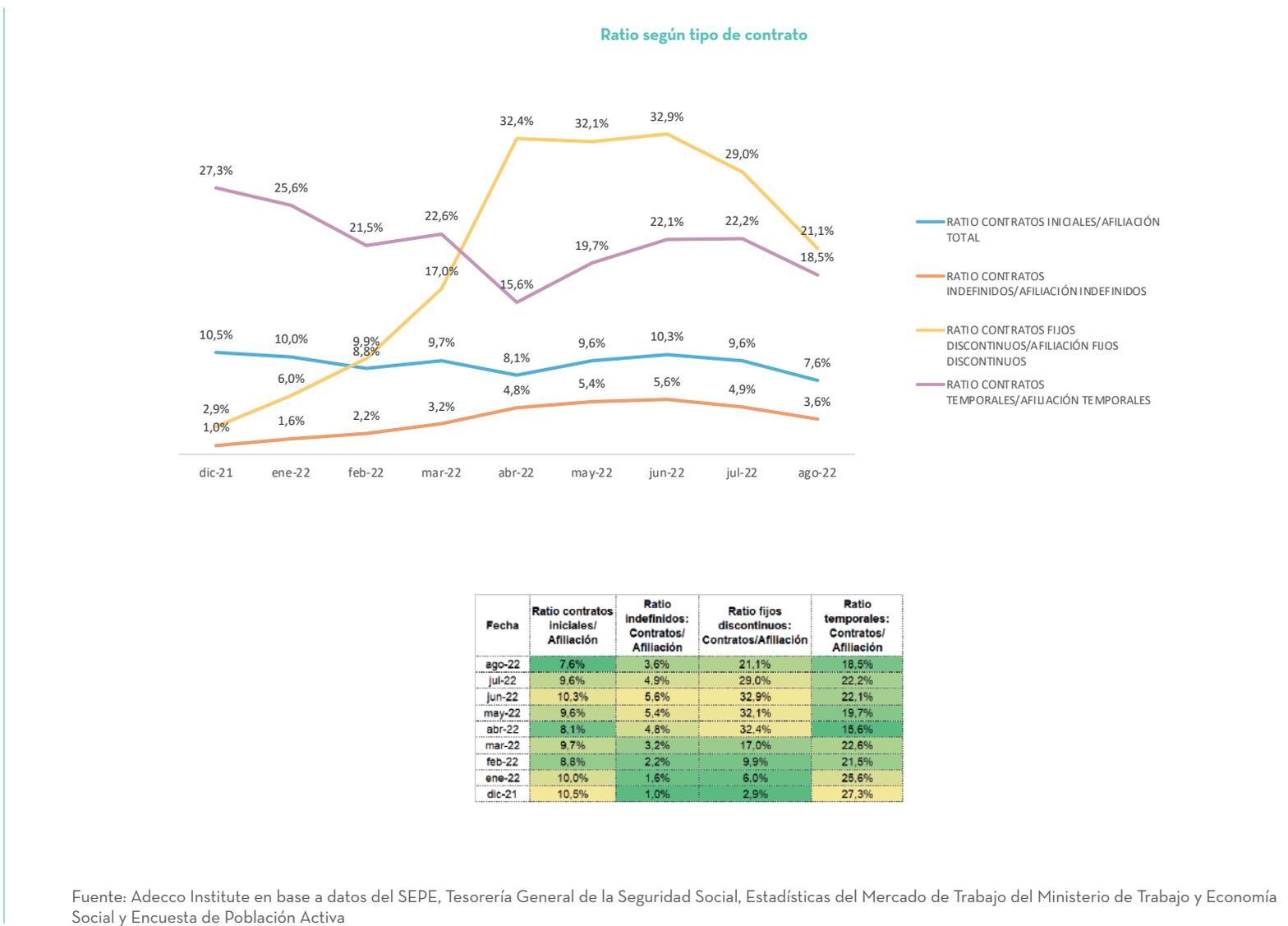
Una de las formas de analizar el impacto de la reforma laboral y la calidad en el empleo, tiene que ver con el grado de rotación contractual, entendiendo por tal la **ratio del número de contratos en función del nivel de afiliación**. Las ratios que se expresan a continuación se corresponden con el número de contratos de cada tipo en función del número de afiliados para dichos tipos de contratación.

Gráfico 8

Ratio contratación/afiliación según tipo de contrato diciembre 2021 - agosto 2022

En agosto se han realizado un **7,6% de contratos iniciales en relación con el número de afiliados en R.G** (1.190.884 sobre 15.727.139). Esta cifra supone una reducción de 2 p.p con respecto a la ratio del mes anterior.

La **ratio para los fijos discontinuos** disminuye hasta el 21,1% (-7,9 p.p. intermensuales). Disminuye también **la ratio para los contratos temporales** (-3,7 p.p. intermensuales) hasta el 18,5%. Asimismo, disminuye **la ratio para los indefinidos** hasta el 3,6% (-1,3 p.p. intermensuales).



Fecha	Ratio contratos Iniciales/ Afiliación	Ratio indefinidos: Contratos/ Afiliación	Ratio fijos discontinuos: Contratos/Afiliación	Ratio temporales: Contratos/ Afiliación
ago-22	7,6%	3,6%	21,1%	18,5%
jul-22	9,6%	4,9%	29,0%	22,2%
jun-22	10,3%	5,6%	32,9%	22,1%
may-22	9,6%	5,4%	32,1%	19,7%
abr-22	8,1%	4,8%	32,4%	15,6%
mar-22	9,7%	3,2%	17,0%	22,6%
feb-22	8,8%	2,2%	9,9%	21,5%
ene-22	10,0%	1,6%	6,0%	25,6%
dic-21	10,5%	1,0%	2,9%	27,3%

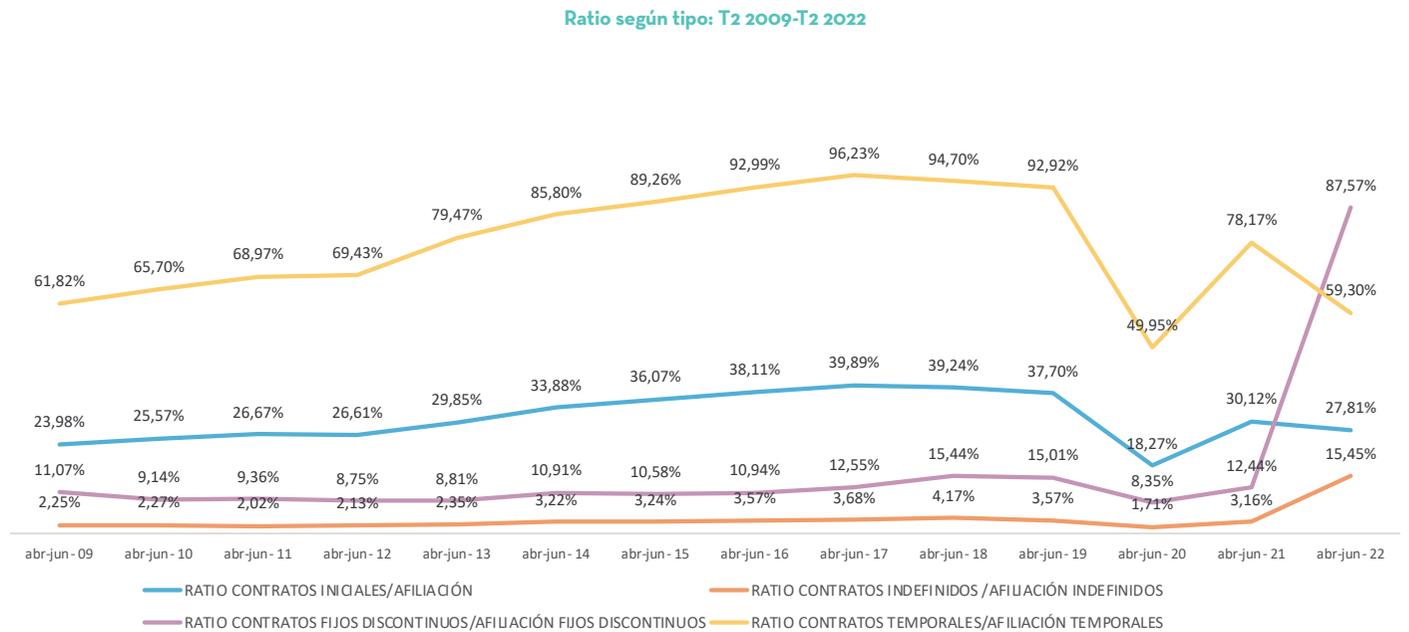
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 9

Ratios contratación/ocupación según tipo: T2 2009-2022

Al comparar las ratios para el segundo trimestre de forma anual, observamos que la de **los fijos discontinuos** se dispara hasta el 87,57% (+75,13 p.p interanuales) y bate el récord desde 2009 (730.342 contratos fijos discontinuos sobre 834.026 afiliados fijos discontinuos).

Asimismo, la de los **indefinidos** (tiempo completo, tiempo parcial y fijos discontinuos) alcanza su máximo con un 15,45% (+12,29 p.p interanuales). En cambio, la ratio para los **temporales** disminuye con respecto al segundo trimestre del año anterior y se sitúa en el 59,3% (-18,87 p.p interanuales).



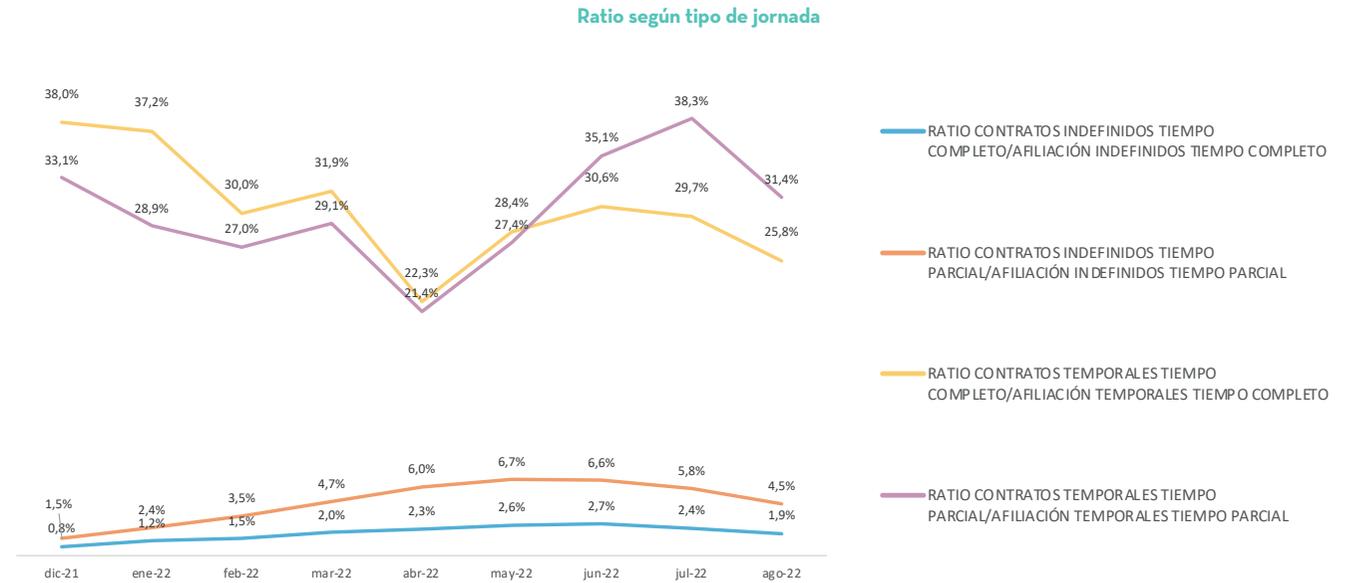
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 10

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

La ratio para los **temporales a tiempo parcial** disminuye hasta el 31,4% (-6,9 p.p. intermensuales) y **a tiempo completo** hasta el 35,8% (-3,9 p.p. intermensuales).

La ratio para los **indefinidos a tiempo parcial** disminuye hasta el 4,5% (-1,3 p.p. intermensuales) y para **tiempo completo** hasta el 1,9% (-0,5 p.p. intermensuales).



Fecha	Ratio indefinidos tiempo completo: Contratos/Afiliación	Ratio indefinidos tiempo parcial: Contratos/Afiliación	Ratio temporales tiempo completo: Contratos/Afiliación	Ratio temporales tiempo parcial: Contratos/Afiliación
ago-22	1,9%	4,5%	25,8%	31,4%
jul-22	2,4%	5,8%	29,7%	38,3%
jun-22	2,7%	6,6%	30,6%	35,1%
may-22	2,6%	6,7%	28,4%	27,4%
abr-22	2,3%	6,0%	22,3%	21,4%
mar-22	2,0%	4,7%	31,9%	29,1%
feb-22	1,5%	3,5%	30,0%	27,0%
ene-22	1,2%	2,4%	37,2%	28,9%
dic-21	0,8%	1,5%	38,0%	33,1%

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

# Afiliación

**E**l número de afiliados disminuye hasta **20.151.001 para el mes de agosto** (-0,94% intermensual; +3,4% interanual), de los cuales 9.379.889 son mujeres (-1,06% intermensual; +3,97% interanual) y 10.771.073 son hombres (-0,82% intermensual; +3,04% interanual). El número de **empresas inscritas en la Seguridad Social disminuye en agosto hasta 1.310.699** (-1,3% intermensual; +1,1% interanual), siendo **el sector Agrario el único que crece con respecto al mes anterior**.

Si segmentamos los **contratos de asalariados según sector público y privado, éste primero disminuye hasta 3.454** (-0,41% intertrimestral; +0,42% interanual), mientras que en el **sector privado aumentan hasta 13.850** (+2,9% intertrimestral; +5,99% interanual). Si tenemos en cuenta el sexo, **los hombres aumentan en ambos sectores** a nivel intertrimestral, pero **las mujeres lo hacen sólo en el sector privado**. Las **horas efectivas semanales trabajadas por los asalariados en el sector público disminuyen hasta 103.646** (-2,11% intertrimestral; -4,29% interanual), mientras que **en el sector privado aumentan hasta 438.406** (+2,64% intertrimestral; +5,68% interanual).

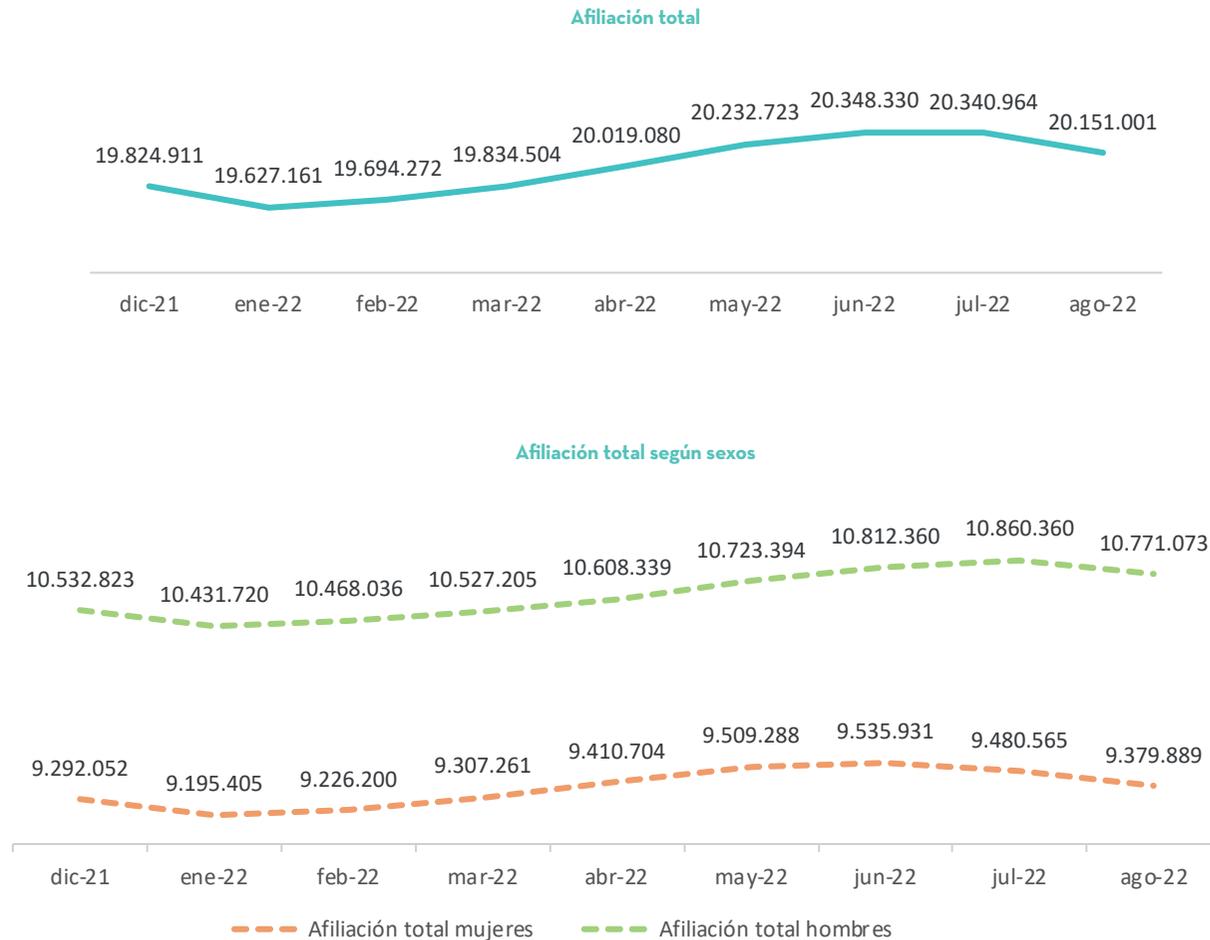


Afiliación

Gráfico 11

Afiliación total diciembre 2021 - agosto 2022

El número de afiliados disminuye hasta los 20.151.001 afiliados (-0,94% intermensual; +3,4% interanual). Al segmentar según sexos, los hombres se disminuyen con respecto al mes anterior (-0,82%), pero aumentan un 3,04% con respecto a agosto de 2021. Del mismo modo, las mujeres afiliadas disminuyen con respecto al mes anterior (-1,06%) y aumentan de forma interanual (+3,97%).



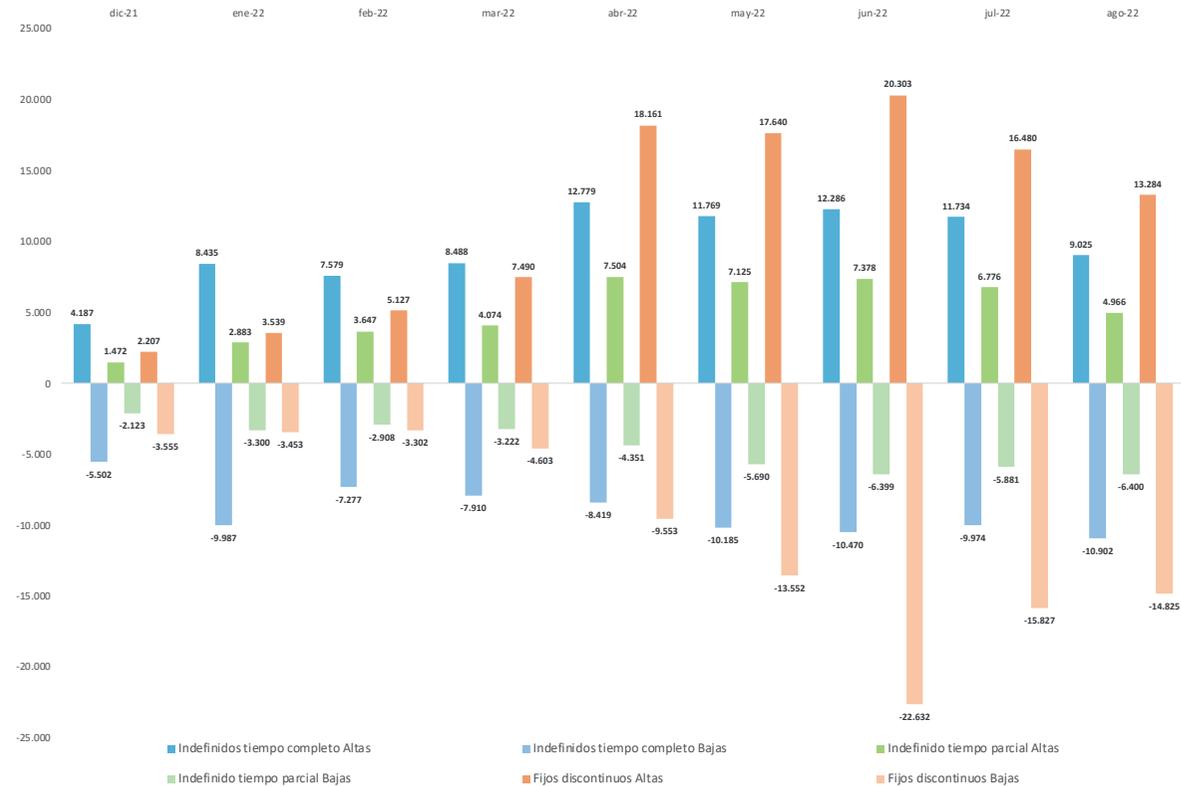
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 12

Afiliados medios en Régimen General: altas y bajas diciembre 2021- agosto 2022

En el mes de agosto, el número de altas se reduce en mayor medida para los **indefinidos a tiempo parcial**, que disminuyen hasta 4.966 (-26,71% intermensual), seguido de los **indefinidos a tiempo completo** con 9.025 altas (-23,08% intermensual) y los **fijos discontinuos** con 13.284 (-19,39% intermensual).

Cabe destacar que en el mes de agosto el número de bajas para los fijos discontinuos (14.825), indefinidos a tiempo parcial (6.400) y completo (10.902) supera al número de altas, lo cual ya sucedió en junio para los fijos discontinuos.



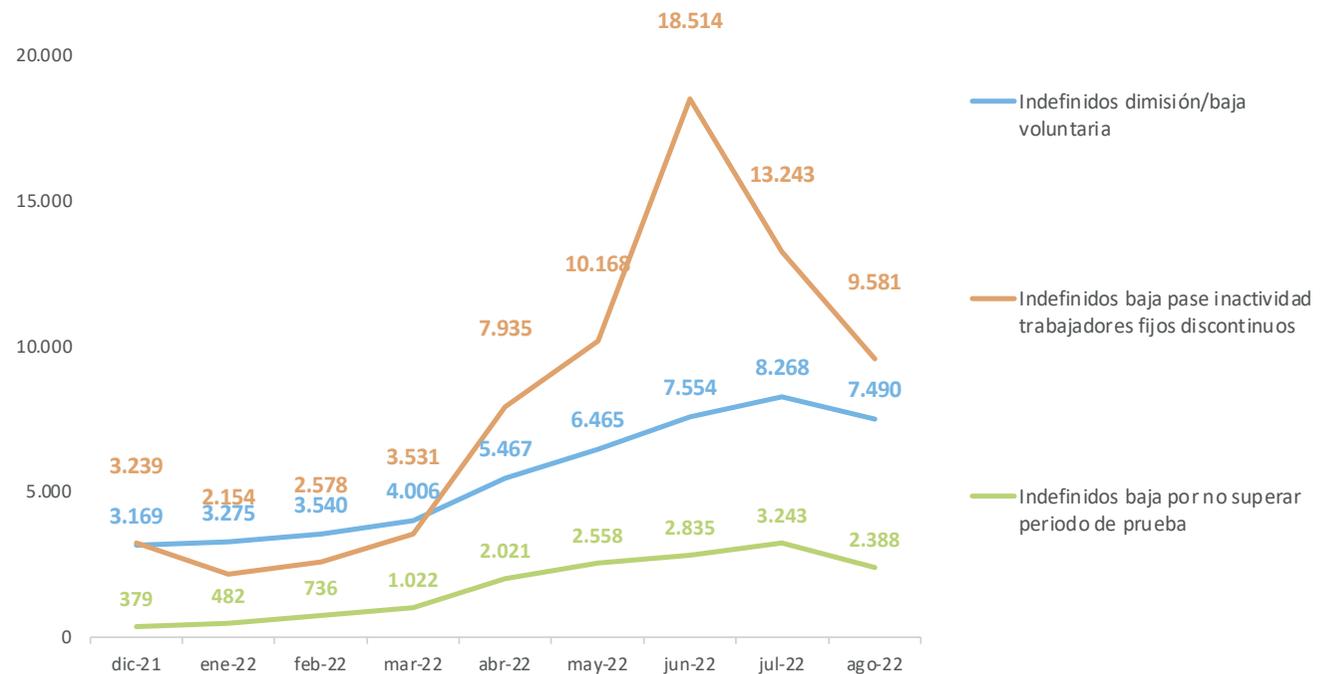
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 13

Afiliados medios en Régimen General: causa de baja diciembre 2021 - agosto 2022

En cuanto a la causas de baja, cabe destacar que el número de **bajas para los indefinidos por “no superar el periodo de prueba”** disminuye hasta **2.388** bajas por este motivo en el mes de agosto, muy por encima de las 270 que hubo para el mismo periodo del año anterior (-26% intermensual; +783% interanual).

Las **“dimisiones/bajas voluntarias”** de los indefinidos también disminuyen para el mes de agosto hasta las 7.490 (-9,4% intermensual; +168,5% interanual). A su vez, las **bajas por “pase inactividad trabajadores fijos discontinuos”** descienden hasta las 9.581 (-27,6% intermensual; +514,5% interanual).

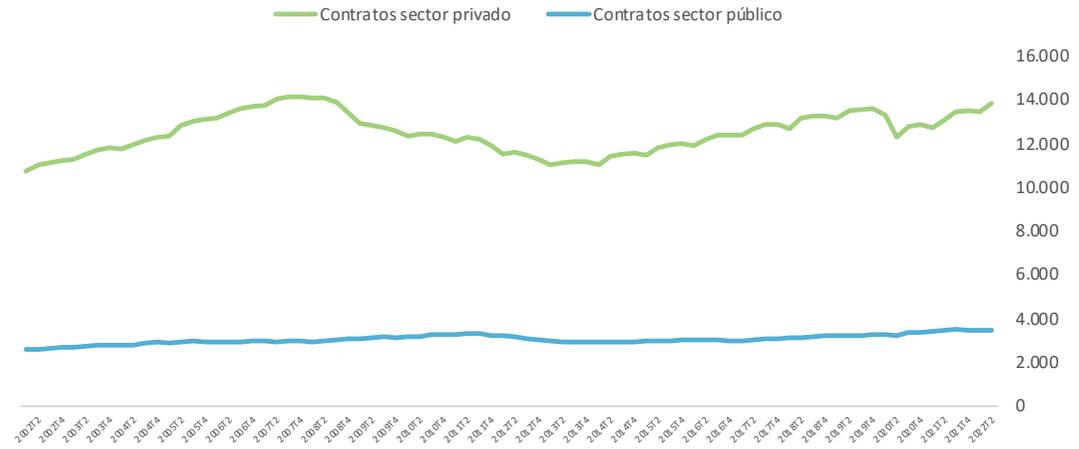


Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 14

Sector público y privado:  
contratos totales asalariados

En el segundo trimestre de 2022, se han reducido el número de **contratos en el sector público** hasta 3.454 (-0,41% intertrimestral; +0,42% interanual), mientras que en el **sector privado** la cifra ha aumentado hasta 13.850 (+2,9% intertrimestral; +5,99% interanual).



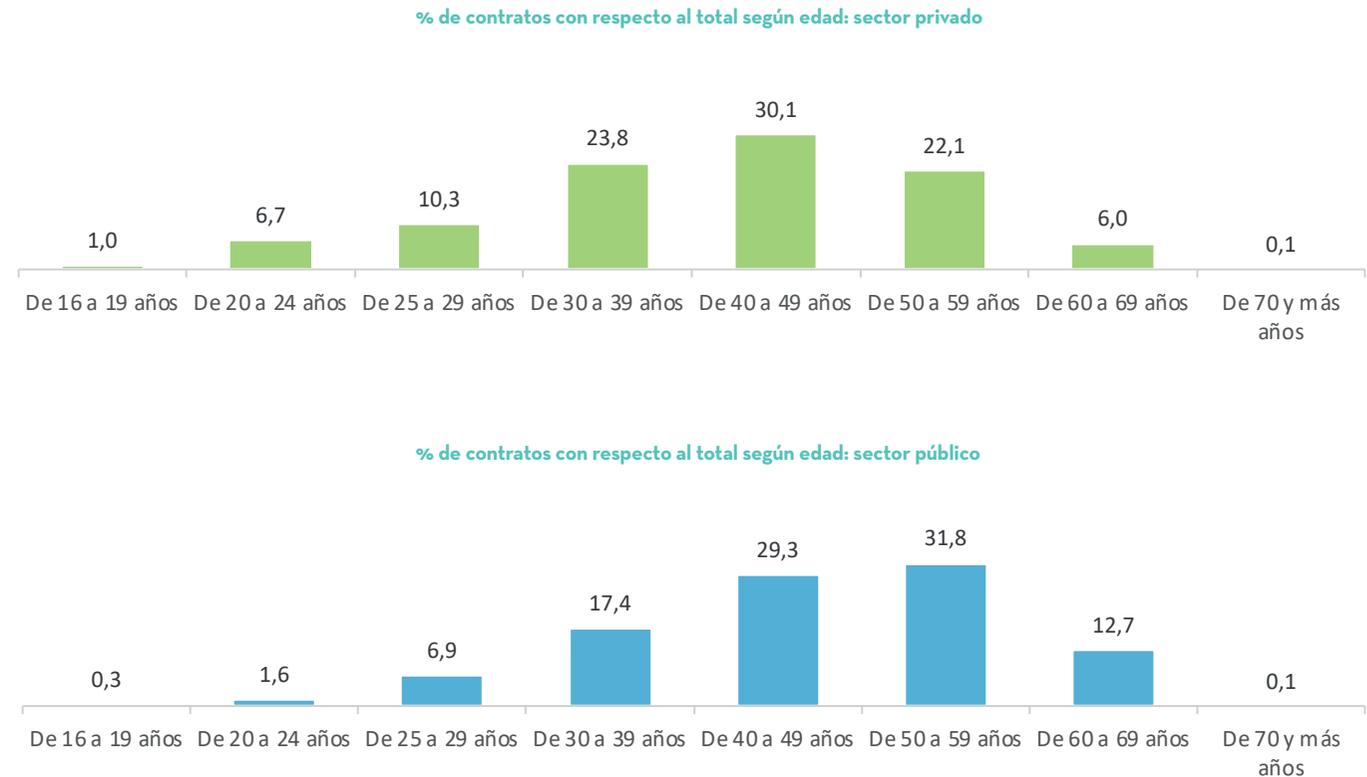
PRIVADO				PÚBLICO			
Periodo	Total	V. Intertrimestral	V. Interanual	Periodo	Total	V. Intertrimestral	V. Interanual
2022T2	13.850	2,90%	5,99%	2022T2	3.454	-0,41%	0,42%
2022T1	13.460	-0,28%	5,93%	2022T1	3.468	-0,21%	2,08%
2021T4	13.499	0,49%	4,95%	2021T4	3.476	-0,24%	2,85%
2021T3	13.433	2,79%	5,18%	2021T3	3.484	1,29%	4,40%
2021T2	13.068	2,84%	6,24%	2021T2	3.440	1,24%	6,62%
2021T1	12.707	-1,21%	-4,55%	2021T1	3.397	0,54%	4,60%
2020T4	12.862	0,72%	-5,37%	2020T4	3.379	1,26%	3,87%
2020T3	12.771	3,82%	-5,83%	2020T3	3.337	3,45%	3,36%
2020T2	12.301	-7,60%	-8,84%	2020T2	3.226	-0,68%	0,98%
2020T1	13.312	-2,06%	1,28%	2020T1	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 15**

**Sector público y privado:  
 contratos totales asalariados  
 según edad. T2 2022**

Al segmentar según **tramos de edad**, observamos que la mayor parte de contratos en el segundo trimestre de 2022 se encuentran en la franja de **40 a 49 años para el sector privado** con un 30,1% (-0,2 p.p intertrimestrales) y en la franja **de 50 a 59 para el sector público** con un 31,8% (+0,3 p.p intertrimestrales).



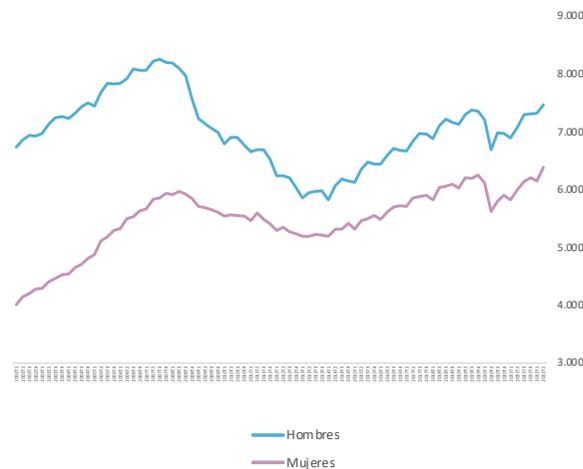
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 16

Sector público y privado:  
contratos totales asalariados  
según sexo

En el segundo trimestre de 2022, los **hombres asalariados** han aumentado tanto **en el sector público** (+1,27% intertrimestral; -0,24% interanual) como en el **privado** (+2,09% intertrimestral; +5,54% interanual) con respecto al trimestre anterior. En cambio, las mujeres han aumentado en el **sector privado** (+3,86% intertrimestral; +6,51% interanual) y **han disminuido en el público** (-1,61% intertrimestral; +0,91% interanual) con respecto al primer trimestre de 2022.

Contratos totales asalariados sector privado: hombres y mujeres



Contratos totales asalariados sector público: hombres y mujeres



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 17

### Afilianción empleo público diciembre 2021 - agosto 2022

En cuanto a la **afiliación del empleo público**, ésta disminuye un 0,39% con respecto al mes anterior, pero aumenta un 2,09% con respecto al mismo periodo del año anterior.

A nivel de **CC.AA**, son **Asturias** (+0,32%) y **Ceuta** (+0,33%) las que obtienen el mayor crecimiento intermensual, mientras que Cataluña (-2,34%) y Melilla (-7,01%) son las que reducen su afiliación en mayor medida. A nivel interanual, **Castilla La Mancha** destaca por su aumento (+5,57%) frente a **Galicia** (-1,17%) y Melilla (-8,63%).

Al desglosar la afiliación al empleo público por ámbito territorial, se observa que el mayor crecimiento con respecto al mes anterior se da a nivel autonómico (+1,48% intermensual) y a **nivel estatal** con respecto al mismo periodo del año anterior (+4,71%).

CC.AA	dic-21	ene-22	feb-22	mar-22	abr-22	may-22	jun-22	jul-21	ago-21	V. intermensual	V. interanual
ANDALUCÍA	460.806	457.344	459.055	462.954	464.811	464.502	468.654	477.899	478.813	0,19%	0,54%
ARAGÓN	87.266	87.503	88.068	88.015	87.899	87.518	88.603	89.647	88.908	-0,82%	0,56%
P. DE ASTURIAS	60.243	60.023	60.366	60.327	60.266	60.487	61.189	62.090	62.287	0,32%	3,31%
ILLES BALEARS	66.255	66.138	66.632	66.622	66.829	66.595	67.245	66.944	66.651	-0,44%	0,99%
CANARIAS	135.373	134.921	135.262	137.118	138.583	139.068	140.142	134.697	134.155	-0,40%	6,30%
CANTABRIA	36.421	36.395	36.219	36.093	36.069	36.090	36.456	36.034	36.098	0,18%	0,06%
CASTILLA Y LEÓN	153.791	151.637	150.545	150.620	151.758	151.454	154.055	156.797	156.934	0,09%	-0,03%
CASTILLA-LA MANCHA	125.461	124.777	125.853	128.137	129.022	128.012	128.191	125.872	125.139	-0,58%	5,57%
CATALUÑA	446.176	442.516	448.775	449.569	448.472	449.668	453.989	453.762	443.154	-2,34%	2,62%
COM. VALENCIANA	245.501	245.981	247.857	248.892	248.574	246.105	246.297	248.417	250.147	0,70%	5,44%
EXTREMADURA	83.787	83.006	83.492	83.973	84.033	84.609	84.659	85.316	85.067	-0,29%	0,19%
GALICIA	142.705	141.299	142.392	142.472	143.262	144.005	144.786	144.855	144.461	-0,27%	-1,17%
COM.DE MADRID	474.443	468.483	475.971	477.177	474.162	475.028	477.333	480.309	481.092	0,16%	2,09%
REG. DE MURCIA	75.018	75.363	75.971	75.572	74.355	74.493	75.095	77.022	76.323	-0,91%	2,06%
COM. F. DE NAVARRA	42.016	41.827	41.856	41.978	42.200	42.946	43.810	44.400	44.073	-0,74%	2,41%
PAÍS VASCO	149.017	149.836	149.574	149.421	148.807	148.719	149.654	151.647	151.662	0,01%	2,19%
LA RIOJA	17.292	17.197	17.142	17.070	17.084	17.147	17.356	17.240	17.180	-0,35%	1,89%
CEUTA	5.967	6.639	6.638	6.616	6.559	6.583	6.560	5.779	5.798	0,33%	1,92%
MELILLA	5.104	5.704	6.107	6.314	6.347	6.362	6.316	5.561	5.171	-7,01%	-8,63%
TOTAL NACIONAL	2.812.642	2.796.591	2.817.775	2.828.941	2.829.091	2.829.391	2.850.390	2.864.288	2.853.115	-0,39%	2,09%

Fecha	ESTATAL	V. Inter Mensual	V. Interanual	AUTONÓMICO	V. Inter Mensual	V. Interanual	LOCAL	V. Inter Mensual	V. Interanual	Total NACIONAL	V. Inter Mensual	V. Interanual
ago-22	392.228	1,08%	4,23%	1.719.124	-0,56%	1,95%	741.763	-0,77%	1,33%	2.853.115	-0,39%	2,1%
jul-22	388.040	0,43%	3,79%	1.728.737	-0,04%	2,55%	747.511	1,76%	1,49%	2.864.288	0,49%	2,4%
jun-22	386.376	0,73%	4,84%	1.729.461	0,81%	2,05%	734.552	0,58%	2,08%	2.850.390	0,74%	2,4%
may-22	383.558	0,30%	4,83%	1.715.524	0,01%	1,44%	730.309	-0,14%	1,90%	2.829.391	0,01%	2,00%
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

Gráfico 18

### Horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados

En el segundo trimestre de 2022, el número de **horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados** aumenta hasta las 658.613 horas (+1,8 intertrimestral; +3,4% interanual), la cifra más alta desde el segundo trimestre del 2009.

Aumenta también el **número de ocupados** hasta los 20.468 (+1,91% intertrimestral; +4,05 interanual), que suponen 383 ocupados más que en el primer trimestre de 2022 y la cifra más alta desde el último trimestre de 2008.

Horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados

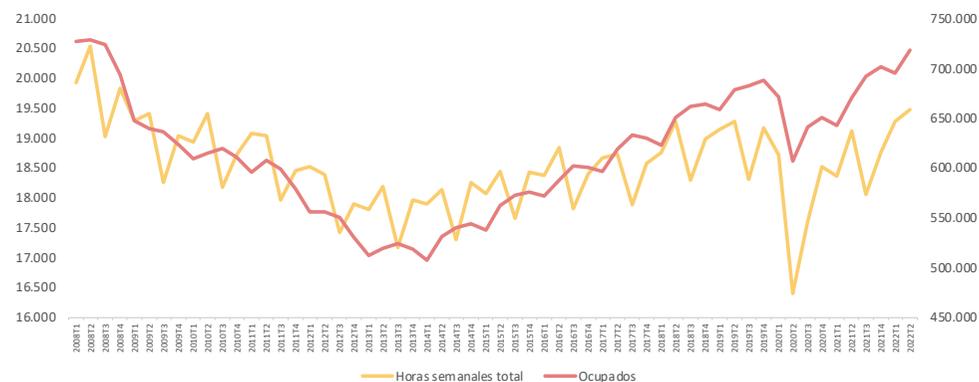
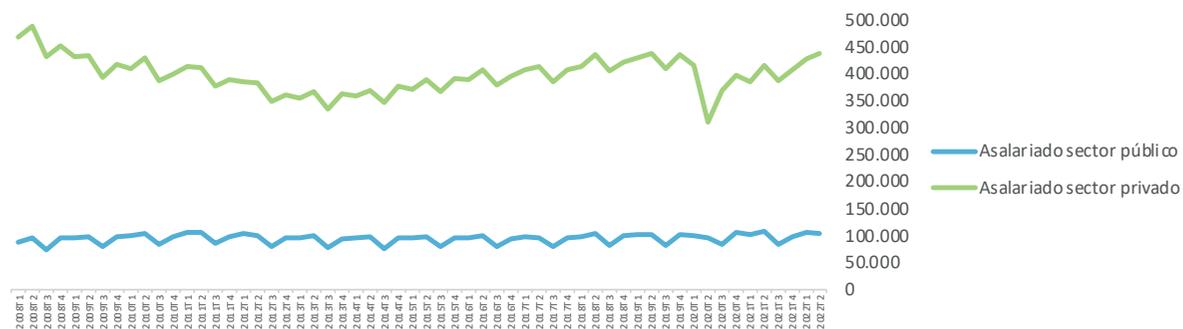


Gráfico 19

### Horas efectivas semanales trabajadas según asalariados

Al centrarnos en los **asalariados**, las **horas efectivas semanales trabajadas en el sector público disminuyen** hasta 103.646 (-2,11% intertrimestral; -4,29% interanual), mientras que en el **sector privado aumentan** hasta 438.406 (+2,64% intertrimestral; +5,68% interanual).

Horas efectivas semanales trabajadas según asalariados



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 20

### Horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados según secciones

Si tenemos en cuenta las secciones de actividad económica, las horas efectivas semanales han aumentado en mayor medida para **“U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales”** con 104 (+60,9% intertrimestral; +285,56% interanual). En cambio, **“B Industrias extractivas”** es la que más ha reducido su número de horas trabajadas con 1.020 (-5,6% intertrimestral; -9,37% interanual) con respecto al trimestre anterior. Por otro lado, **“E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación”** es la que mayor reducción presenta a nivel interanual con 4.460 (-5,42% intertrimestral; -11,03% 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

Afiliación

Gráfico 21

Número de empresas total y por sectores diciembre 2021 - agosto 2022

En el mes de agosto, el número de empresas inscritas en la Seguridad Social es de 1.310.699 (-1,3% intermensual; +1,1% interanual).

Al centrarnos en los sectores, el **Agrario** es el único que **ha crecido con respecto al mes anterior (+0,1%)**, mientras que **Construcción** presenta la mayor reducción (-2% intermensual), seguido de **Servicios** (-1,3% intermensual) e **Industria** (-0,9% intermensual). En cambio, al comparar con los datos del mismo periodo del año anterior, es el sector **Construcción** el que presenta **mayor crecimiento interanual (+2,6)**, seguido de **Servicios** (+1,5% interanual), mientras que el sector **Agrario** (-4,6% interanual) y la **Industria** (-0,02% interanual) decrecen.

Empresas inscritas en la Seguridad Social



Fecha	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
dic-21	115.745	106.453	132.857	977.335	1.332.390
ene-22	106.549	106.046	133.977	966.039	1.312.611
feb-22	99.503	106.423	135.948	972.272	1.314.146
mar-22	91.947	106.665	136.530	978.165	1.313.307
abr-22	92.072	106.881	137.788	993.682	1.330.423
may-22	91.153	106.714	139.089	995.457	1.332.413
jun-22	86.140	106.821	139.640	995.390	1.327.991
jul-22	82.463	106.777	138.871	999.323	1.327.434
ago-22	82.557	105.843	136.129	986.170	1.310.699

ago-22	V. intermensual	V. interanual
Agrario	0,1%	-4,6%
Industria	-0,9%	-0,02%
Construcción	-2,0%	2,6%
Servicios	-1,3%	1,5%
TOTAL	-1,3%	1,1%

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 redujo la sangría del desempleo hasta bien entrado en verano, pero el nuevo escenario económico nos debe llevar a la prudencia, ya que las cifras más recientes nos muestran una situación muy preocupante.

El **paro registrado** en agosto **aumenta hasta 2.924.240** (+1,4% intermensual; -12,29% interanual), siendo los **menores de 25 años los más afectados** (+4,71% intermensual; -19,49% interanual), **en especial las mujeres** (+6,51% intermensual; -19,84% interanual).

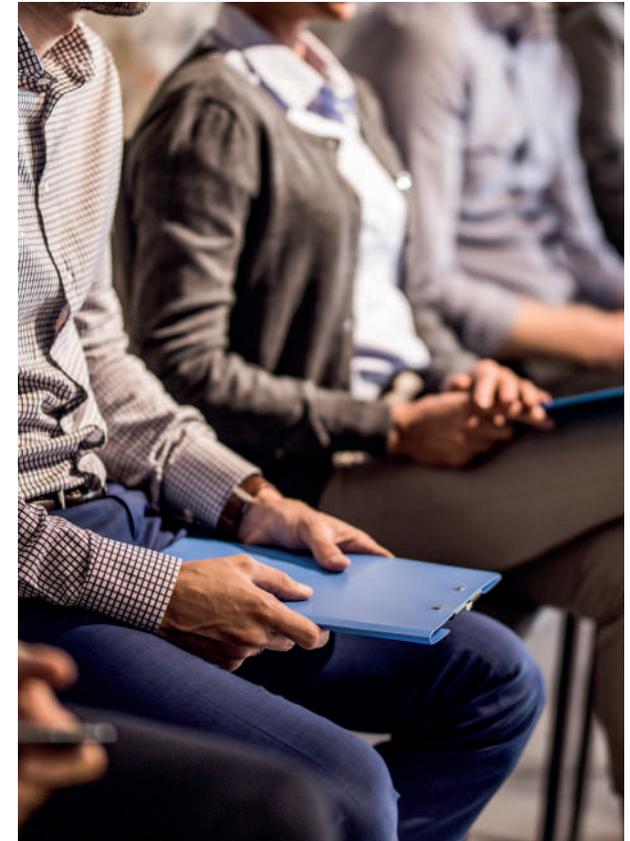
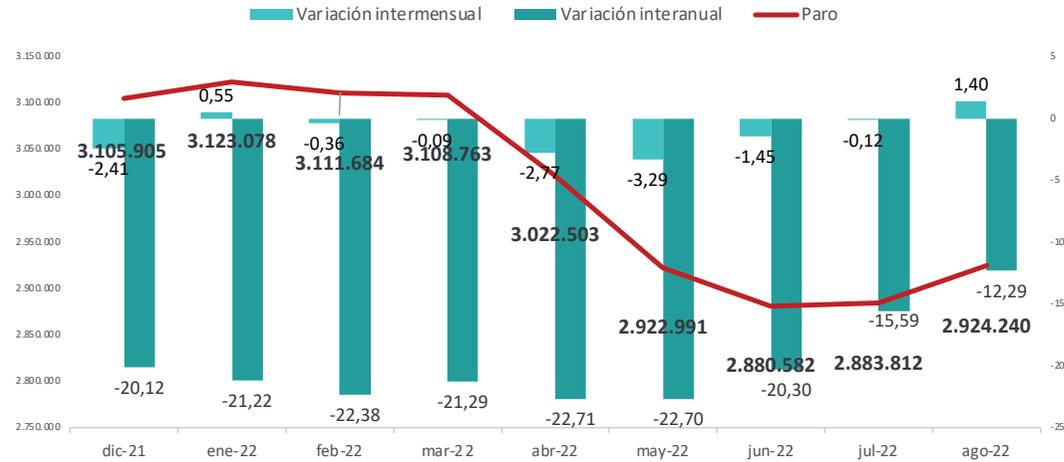


Gráfico 22

Paro registrado y tasa de paro diciembre 2021 - agosto 2022

El **paro registrado** para el mes de agosto es de 2.924.240 personas desempleadas (+1,4% intermensual; -12,29% interanual).

La **tasa de paro** para el segundo trimestre de 2022 se sitúa en 12,48 (-8,57% intertrimestral; -18,22% interanual).



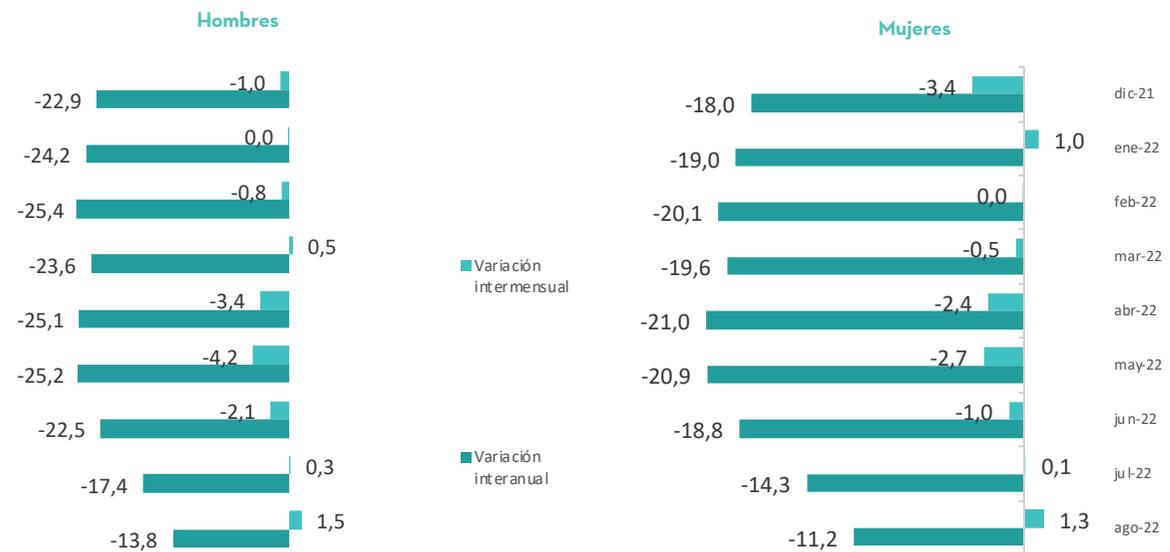
Trimestre	Tasa paro	Variación intertrimestral	Variación interanual
2022T2	12,48	-8,57%	-18,22%
2022T1	13,65	2,40%	-14,58%
2021T4	13,33	-8,51%	-17,36%
2021T3	14,57	-4,52%	-10,39%
2021T2	15,26	-4,51%	-0,46%
2021T1	15,98	-0,93%	10,90%
2020T4	16,13	-0,80%	17,05%
2020T3	16,26	6,07%	16,81%
2020T2	15,33	6,38%	9,34%
2020T1	14,41	4,57%	-1,97%

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  
diciembre 2021 - agosto 2022

Al comparar por sexos, los **hombres** parados aumentan su cifra hasta 1.173.239 en el mes de agosto (+1,5% intermensual; -13,8% interanual). Asimismo, las **mujeres** aumentan el número de paradas hasta 1.751.001 (+1,3% intermensual; -11,2% 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 24

Paro registrado según sexo y edad diciembre 2021 - agosto 2022

En cuanto a los tramos de edad, **los menores de 25 años** en paro aumentan para el mes de agosto hasta 197.486 (+4,71% intermensual; -19,49% interanual). No obstante, al focalizarnos en los sexos, son las mujeres las que aumentan sus cifras en mayor medida hasta alcanzar 97.207 paradas (+6,51% intermensual; -19,84% interanual).

En cuanto a los **mayores de 25 años**, éstos aumentan hasta 2.726.754 para el mes de agosto (+1,17% intermensual; -11,72% interanual), siendo ellos en este caso los que más aumentan (+1,41% intermensual; -13,31% interanual).

Gráfico 25

Paro registrado según sectores diciembre 2021 - agosto 2022

En cuanto a los sectores, el paro registrado aumenta de forma generalizada para todos a los sectores excepto para **Agricultura**, que reduce su cifra hasta 141.112 (-4,53% intermensual; -12,72% interanual). En cambio, **Construcción** aumenta hasta 233.217 (+2,23% intermensual; -14,14% interanual), seguido de **Industria** con 238.141 (+2,13% intermensual; -12,4% interanual) y **Servicios** con 2.070.694 (+1,85% intermensual; -11,72% interanual). Por otro lado, la categoría **“Sin empleo anterior”** reduce sus cifras hasta 241.076 (-0,2% intermensual; -14,86% interanual).

1: Variación intermensual

2: Variación interanual

MENORES DE 25 AÑOS:	dic-21			ene-22			feb-22			mar-22			abr-22			may-22			jun-22			jul-22			ago-22		
	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2			
HOMBRES	114.047	8,5	-38,8	112.490	1,4	-39,0	115.340	2,5	-38,8	120.056	4,1	-34,9	114.162	4,9	-37,7	103.969	9,3	-38,7	103.107	0,45	-33,46	97.340	5,59	-27,59	100.279	3,02	-19,15
MUJERES	108.547	10,2	-38,5	106.985	1,4	-38,0	110.140	2,9	-38,1	112.789	2,4	-34,9	107.731	4,5	-37,6	96.351	10,6	-37,4	98.102	1,82	-32,05	91.265	6,97	-28,69	97.207	6,31	-19,84
TOTAL	222.594	9,3	-38,7	219.475	1,4	-38,5	225.480	2,7	-38,5	232.845	3,3	-34,9	221.893	4,7	-37,7	199.920	9,9	-38,1	201.209	0,64	-32,78	188.605	6,26	-28,13	197.486	4,71	-19,49

MAYORES/IGUAL DE 25 AÑOS:	dic-21			ene-22			feb-22			mar-22			abr-22			may-22			jun-22			jul-22			ago-22		
	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2																		
HOMBRES	1.167.826	0,2	-20,9	1.169.125	0,1	-22,4	1.155.697	1,1	-23,7	1.157.279	0,1	-22,2	1.119.956	3,2	-23,5	1.078.440	3,7	-23,6	1.053.660	2,30	-21,18	1.058.084	0,42	-16,31	1.072.960	1,41	-13,31
MUJERES	1.715.485	2,9	-16,2	1.734.478	1,1	-17,4	1.730.507	0,2	-18,6	1.718.639	0,7	-18,3	1.680.654	2,2	-19,6	1.644.631	2,1	-19,7	1.625.713	1,15	-17,82	1.637.123	0,70	-13,37	1.638.794	1,02	-10,65
TOTAL	2.883.311	1,8	-18,2	2.903.603	0,7	-19,5	2.886.204	0,6	-20,8	2.875.918	0,4	-19,9	2.800.610	2,6	-21,2	2.723.071	2,8	-21,3	2.679.373	1,60	-19,17	2.695.207	0,59	-14,55	2.726.754	1,17	-11,72

1: Variación intermensual

2: Variación interanual

SECTOR:	dic-21			ene-22			feb-22			mar-22			abr-22			may-22			jun-22			jul-22			ago-22		
	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2			
AGRICULTURA	145.586	-3,0	-20,1	148.243	1,8	-20,0	154.786	4,4	-19,2	156.354	1,0	-19,4	146.810	-6,1	-23,3	138.117	-5,9	-24,2	148.960	6,42	-20,14	147.805	0,56	-15,63	141.112	-4,53	-12,72
INDUSTRIA	258.405	0,7	-18,0	255.984	-0,9	-19,1	253.359	-1,0	-20,1	254.332	0,5	-18,8	250.192	-1,7	-18,6	242.224	-3,2	-18,9	235.076	-2,95	-17,85	233.167	-0,81	-14,58	238.141	2,13	-12,40
CONSTRUCCIÓN	257.946	3,0	-18,9	260.642	3,8	-21,0	243.443	-2,9	-22,0	246.107	2,3	-18,2	242.135	-2,8	-19,4	232.127	-4,1	-20,6	227.146	-2,15	-19,06	238.122	0,43	-15,66	233.217	2,21	-14,14
SERVICIOS	2.188.281	2,9	-18,6	2.221.908	1,5	-20,6	2.210.670	0,5	-22,0	2.192.580	0,8	-21,2	2.127.158	-3,0	-22,6	2.062.928	-3,0	-22,4	2.021.911	-1,99	-19,94	2.033.148	0,56	-15,00	2.070.694	1,85	-11,72
SIN EMPLEO ANTERIOR	255.087	-0,1	-27,3	246.301	-3,7	-28,9	249.426	-1,3	-29,2	256.190	2,7	-28,0	256.208	0,0	-28,9	247.595	-3,4	-29,5	249.469	0,76	-26,29	241.570	-3,17	-21,06	241.076	-0,20	-14,86

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 26

Paro registrado según CC.AA  
diciembre 2021 - agosto 2022

A nivel de **CC.AA**, **Cataluña** aumenta en mayor medida el paro registrado para el mes de agosto hasta 350.945 (+2,8% intermensual; -10,27% interanual) junto con **Melilla** (+5,95% intermensual; +4,24 interanual). En cambio, **Navarra** reduce sus cifras hasta 30.961 (-1,52% intermensual; -9,08 interanual).

CC.AA	dic-21			ene-22			feb-22			mar-22			abr-22			may-22			jun-22			jul-22			ago-22		
	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2									
ANDALUCÍA	785.641	1,8	-10,0	805.565	2,5	-18,4	809.959	0,5	19,2	811.870	0,2	17,8	778.798	-4,1	-30,0	758.457	-2,6	-20,7	764.802	0,84	-14,8	762.539	0,30	-7,96	772.494	1,31	-3,00
ARAGON	61.065	-2,4	-25,9	61.349	0,5	-28,0	61.169	-0,3	-29,8	62.803	1,9	-27,5	61.810	-1,6	-26,3	58.928	-8,89	-25,4	57.595	-2,3	-23,8	58.872	1,87	-16,50	58.240	-0,74	-12,72
PRINCIPADO DE ASTURIAS	64.798	-2,4	-21,0	66.289	2,3	-21,7	66.189	-0,2	-22,8	66.037	-0,2	-22,0	63.986	-3,1	-23,4	62.424	-2,44	-21,9	60.170	-3,6	-16,8	58.706	-2,43	-9,91	59.224	0,88	-8,96
ILLES BALEARS	55.974	3,0	-33,6	54.435	-2,7	-34,7	52.904	-3,1	-37,9	49.490	-5,7	-40,4	41.915	-15,3	-48,0	36.203	-13,6	-52	34.248	-5,4	-45,4	35.006	2,21	-33,74	35.758	2,15	-26,42
CANARIAS	202.819	-1,7	-24,7	207.156	2,1	-25,8	205.134	-1,0	-27,6	201.753	-1,6	-28,1	198.981	-1,4	-29,6	193.742	-2,63	-30,2	190.244	-1,8	-30,7	191.437	0,63	-24,66	190.289	-0,60	-18,77
CANTABRIA	36.814	-1,7	-13,6	37.428	1,7	-14,5	37.581	0,3	-15,6	36.802	-1,9	-14,4	35.986	-3,8	-17,7	34.197	-3,36	-17,1	32.917	-3,7	-16	32.088	2,52	-15,28	32.441	1,10	-13,51
CASTILLA-LA MANCHA	146.467	-1,7	-21,4	148.972	1,7	-22,5	149.919	0,6	-23,1	149.842	-0,1	-22,5	147.258	-1,7	-23,0	141.116	-4,17	-23,1	138.396	-1,9	-22,5	141.101	1,95	-16,39	142.495	0,99	-12,45
CASTILLA Y LEON	128.769	-0,2	-23,7	130.069	1,0	-25,2	130.650	0,4	-25,2	130.153	-0,4	-23,9	127.269	-2,2	-24,6	122.365	-3,85	-23,7	117.858	-3,8	-22,2	117.448	-0,18	-20,68	119.683	1,39	-20,09
CATALUÑA	369.158	-0,2	-25,8	371.802	0,7	-26,8	371.660	0,0	-27,5	371.486	0,0	-26,8	364.698	-1,8	-26,6	348.027	-4,57	-27,8	338.081	-2,9	-24,2	341.391	0,98	-16,39	350.945	2,80	-10,27
COM. VALENCIANA	371.484	-4,7	-15,1	359.296	-3,3	-19,8	360.383	0,3	-21,0	360.491	0,0	-19,4	357.227	-0,9	-20,2	352.711	-1,26	-19	348.768	-1,1	-18,2	345.831	-0,84	-18,24	352.825	2,02	-17,87
EXTREMADURA	62.203	-0,4	-18,2	65.266	3,3	-17,5	64.270	-1,0	-17,3	64.725	0,5	-15,7	60.884	-4,1	-17,1	66.162	5,2	-17,3	64.729	-1,7	-17,6	64.813	-0,14	-11,40	65.531	1,08	-7,08
GALICIA	152.584	0,1	-19,5	153.932	0,9	-17,2	154.509	0,4	-16,6	153.336	-0,8	-15,2	150.602	-1,8	-11,8	146.120	-2,98	-11,6	140.032	-3,6	-10,6	139.850	0,77	-7,95	141.512	1,47	-6,18
COM. DE MADRID	365.707	-6,2	-15,4	355.957	-2,7	-19,0	340.187	-4,4	-23,9	339.223	-0,3	-23,2	328.292	-3,2	-25,2	315.043	-4,04	-26,4	307.600	-2,4	-26,8	310.032	0,79	-25,36	313.286	1,05	-25,21
REGION DE MURCIA	92.421	-2,8	-23,8	93.613	1,3	-23,9	94.816	1,3	-23,1	95.770	1,0	-21,2	93.357	-2,5	-21,4	89.969	-3,63	-21,2	89.650	-0,4	-21,2	89.891	0,27	-15,15	92.044	2,40	-8,74
COM. FORAL DE NAVARRA	32.026	1,0	-21,2	32.817	2,5	-21,3	33.493	2,1	-21,6	34.398	2,1	-20,0	33.426	-3,8	-19,6	32.662	-4,08	-16,9	31.340	-2,2	-13,6	31.440	0,29	-9,32	30.961	-1,52	-9,08
PAIS VASCO	114.845	-2,5	-11,1	115.944	1,0	-11,3	115.815	-0,1	-10,7	117.085	1,1	-9,9	115.554	-1,3	-9,0	113.352	-1,91	-7,56	111.642	-1,5	-8,76	111.194	0,40	-6,72	113.758	2,31	-6,95
LA RIOJA	15.090	0,4	-21,5	15.324	1,6	-22,0	15.301	-0,2	-23,9	15.664	2,3	-21,6	15.208	-2,9	-21,6	14.240	-6,33	-21,7	14.170	-0,5	-21,2	14.388	2,60	-18,50	14.448	0,62	-16,00
CEUTA	9.854	6,6	-21,8	10.132	2,8	-18,3	10.370	2,3	-16,9	10.549	1,5	-15,7	10.574	0,4	-15,5	10.807	2,53	-14,9	10.288	-0,2	-12,3	10.567	3,59	-11,75	10.060	0,31	-12,02
MELILLA	8.186	4,0	-16,0	7.734	-5,5	-21,0	7.631	-1,3	-13,5	7.816	2,4	-8,2	7.783	-0,4	-6,9	7.566	-2,79	-6,7	7.343	-2,9	-3,03	7.377	0,46	3,86	7.816	5,95	4,24
TOTAL	3.105.905	-2,4	-20,1	3.123.078	0,6	-21,2	3.111.684	-0,4	-22,4	3.108.763	-0,1	-21,3	3.022.503	-2,8	-22,7	2.922.991	-9,29	-22,7	2.890.582	-1,5	-20,3	2.889.812	0,11	-15,59	2.924.240	1,40	-12,20

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

Una nueva definición del talento en la empresa

**C**uando analizamos el fenómeno que encontramos en las empresas de hoy en día tan profundamente digitalizadas y su impacto en la organización empresarial más tradicional vemos que uno de los aspectos que generan una necesidad de cierto cambio de paradigma mental a la hora de analizar su situación es la consideración del talento en la organización de las empresas

Son muchos los datos que tenemos que nos hacen pensar que, poco a poco, la fuerza laboral de los contratos indefinidos históricamente, concebidos como “un trabajo para toda la vida”, va a ir mermando en favor de otro tipo de fuerza laboral más “contingente”, más temporal. Las tendencias que desencadenan los cambios tecnológicos y de crisis global, no parecen que sean favorables a la reducción de los tipos contractuales a prácticamente un modelo, el del contrato indefinido. Sin que ahora tengamos oportunidad de introducirnos en la discusión sobre el denominado «contrato único» y en las distintas formulaciones que ha conocido, lo que ahora interesa subrayar es que el marco regulatorio ha de considerar con una enorme

flexibilidad las distintas posiciones contractuales que puedan originarse.

Por supuesto que la diversificación contractual no ha de equivaler a mantener o fomentar situaciones de precariedad laboral. Esto es, el gran cambio que ha de producirse en un marco regulatorio que sea flexible, adaptable y capaz de hacer frente a esa pluralidad de situaciones profesionales es que los derechos laborales mínimos no han de ser dependientes de que se tengan un contrato indefinido a tiempo completo o, ni tan siquiera, a que se tenga el estatus de trabajador dependiente y por cuenta ajena.

Tampoco es aconsejable desarrollar una visión negativa sobre el contrato temporal en sí, considerando que este debe ser eliminado o totalmente marginal en relación con el predominio prácticamente absoluto del contrato indefinido. De la misma manera, no es aconsejable una indebida restricción del contrato a tiempo parcial en favor de una situación de total dominio del contrato a tiempo completo.

Esta fuerza laboral creemos que se va a ir viendo incrementada, no solo por las expectativas profesionales y de estilo de vida de los que podemos llamar las nuevas generaciones en el trabajo (milenials, generación Z) sino que además está muy impulsada por el desarrollo tecnológico que a su vez genera modelos de negocio que se fundamentan en una definición del talento más amplia: se trata de planes de negocio donde el trabajador indefinido, el temporal, el a tiempo parcial, los FreeLancer, los autónomos, necesitan ser objeto de gestión por parte de la empresa y además esenciales para que el plan de negocio sea un plan de negocio sostenible.

En este ecosistema que venimos describiendo, la persona es pieza clave y fundamental en las organizaciones y también la empresa debe de cambiar de paradigma. Lo que ocurre es que ahora vivimos un momento de transformación brutal que requiere de una necesaria adaptación de dimensión y perfiles de plantillas en función de la transformación que se esté viviendo en el negocio y a veces la mayoría de los roles que desempeñamos desde la función de Recursos Humanos están diseñados para “administrar” empleados que están en la nómina con esos contratos indefinidos de “toda la vida”. Gestionamos el talento como unos

de los recursos corporativos de la empresa, y los procesos que diseñamos parece que están supuestos a apoyar esta dimensión de la gestión. Contamos con sistemas de gestión de competencias, sistemas para determinar empleados de alto potencial, planes de carreras profesionales, planes de sucesión y así un largo etcétera. Con los años, hemos ido construyendo un abanico de enfoques corporativos para gestionar la base del talento “fija” de nuestra propia organización. Y esto nos ha servido bastante bien en un contexto donde la mayoría de los empleados son “nuestros”. Ese es el cambio de paradigma. Tenemos que abrigar con la gestión de personas a todas las formas de relación con la persona trabajadora independientemente de la forma de contratación.

Simplemente estamos tratando de exponer una situación, que consideramos como una tendencia global de generación de modelos de negocio y de formas de gestión, donde el talento es más líquido y donde seguramente se requiere de una reflexión muy profunda para acercar la brecha entre dichos modelos de negocio y dicha consideración “holística” del talento y su encaje legal. La desagregación de los puestos de trabajo en tareas, la desagregación de las personas en capacidades, cambios en los patrones de lealtad

facilitarán la transición hacia un mercado de talento electrónico que combina la virtualización de trabajos y crowdsourcing. Estamos viendo que uno de los mayores problemas a los que se enfrentan las empresas es el de encontrar un perfil acorde a sus necesidades. Existe un desajuste real entre la oferta y la demanda, motivado principalmente por una brecha formativa y de especialización. La vigencia de cada perfil profesional depende de cada sector económico, al ser una demanda de las empresas y de su modelo de negocio. La evolución digital provoca que el ciclo de vida de los perfiles profesionales asociados a las nuevas tecnologías sea cada vez más corto. De ahí que vayan surgiendo nuevas necesidades de perfiles y de relación laboral en muchas empresas, la mayoría de los cuales eran inexistentes hace años.

Para ello, parece pues necesario que el marco regulatorio ha de considerar con una enorme flexibilidad las distintas posiciones contractuales que puedan originarse, de forma que ha de ser sumamente cauteloso a la hora de establecer modelos rígidos que puedan ser contrarios a la diversificación de posiciones que derivan de nuevos y desconocidos procesos productivos. Si algo podemos tener claro de los cambios tecnológicos es que representan una nueva era “cámbrica” en la

aparición de nuevas formas de negocios, organizaciones y formas de trabajo.

El auge de la fuerza laboral líquida y la economía del trabajo dejan claro una cosa: la naturaleza del trabajo está cambiando, y los lugares de trabajo corporativos deben estar preparados para respaldar ese cambio.



**Guillermo Tena**

Director, Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en Recursos Humanos



# Capítulo III: Novedades laborales



## Incremento del SMI

**Tribunal Supremo, Sala 4ª, 26.01.2022 (Rec. 89/2020), 29.03.2022 (Rec. 162/2019) y 29.03.2022 (Rec. 60/2020).**

Las importantes subidas que el SMI ha experimentado en los últimos años (actualmente el SMI se sitúa en 1.000€/mes por 14 pagas) han venido suscitando dudas sobre el modo en que debían repercutir en los ingresos percibidos por la plantilla afectada.

En particular, se ha venido discutiendo si las nuevas cantidades debían tomarse como salario base y sobre ellas calcular los diversos complementos (antigüedad, penosidad, peligrosidad), tal y como parece desprenderse de la literalidad del [Real Decreto de SMI](#).

Mediante tres sentencias dictadas durante el primer trimestre de 2022, el Tribunal Supremo ha dado una respuesta negativa al interrogante. Conforme a sus palabras, *“para conseguir la efectiva percepción del SMI garantizado hay que atender a las previsiones del convenio colectivo, incluyendo los diversos complementos salariales, salvo que una norma con rango de Ley aboque a otra conclusión, o el propio convenio colectivo lo indique de forma expresa”*. La primera de las sentencias referenciadas explica que lo cobrado por complemento de antigüedad forma parte del salario que debe compararse con el nuevo SMI; la segunda extiende esa regla a todos los com-

plementos salariales (incluso variables); y la tercera advierte que fuera de la regla quedan las percepciones extrasalariales.

### Despido colectivo vs. ERTE

**Tribunal Supremo, Sala 4ª, 22.02.2022 (sentencia núm. 168/2022, Pleno).**

Si concurren causas ETOP estructurales, y no meramente coyunturales, aunque estén relacionadas con la COVID-19, la empresa debe proceder al despido colectivo, frente a una suspensión de contratos cuya duración limitada en el tiempo no responde a la naturaleza temporal de dichas causas.

Se permite, por tanto, la adopción de medidas de flexibilidad externa cuando no sea posible afrontar la crisis empresarial mediante medidas de flexibilidad interna.

El TS confirma la nulidad del despido colectivo declarada por el TSJ País Vasco, pero no por la supuesta vulneración de la limitación de despido contenida en el art. 2 del RDL 9/2020, sino por vulnerar la garantía de indemnidad al considerar que la medida extintiva responde a la declaración de nulidad de un ERTE previo.

## ERTE por fuerza mayor y ciberataque

[Audiencia Nacional, Sala Social, 22.03.2022 \(sentencia núm. 37/2022\).](#)

La Audiencia Nacional estima la concurrencia de causa de fuerza mayor en un ERTE presentado por una empresa del sector hotelero como consecuencia de un ciberataque (ataque de un virus informático *ransomware*) comunicado a la AEPD, que conllevó el secuestro de la información clave de la empresa, afectando de forma determinante a su operatividad y a más de mil empleados.

A pesar de que la Sala revoca la resolución de la autoridad laboral por haberse dictado fuera de plazo, entra en el fondo del asunto y concluye que concurren todos los elementos configuradores que permiten apreciar la causa de fuerza mayor: imposibilidad, existencia de una relación causal entre el incumplimiento de la obligación contractual y el hecho obstativo, inimputabilidad e imprevisibilidad o (al menos) inevitabilidad del riesgo. Para evaluar la imprevisibilidad o inevitabilidad del

daño, se deben tomar en consideración todas las medidas de seguridad implantadas por la empresa para evitar el ataque (antivirus, políticas y procedimientos de ciberseguridad, ISOS, etc.), todo lo cual constituyen medidas de precaución adecuadas dentro del grado de esfuerzo y coste que cabe exigir a un “ordenado y diligente comerciante”. Para mayor detalle, visite nuestro [Blog de Derecho Laboral](#).



## ¿Es la LISOS el único parámetro para cuantificar la indemnización por daños morales?

[Tribunal Supremo, Sala 4ª, 20.04.2022 \(sentencia núm. 356/2022\).](#)

Los importes de las sanciones de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social se han admitido tradicionalmente como criterio quasi automático para cuantificar las indemnizaciones de los daños morales por vulneración de derechos fundamentales, pero ello no implica su aplicación sistemática.

Según el Tribunal Supremo, para cuantificar adecuadamente la indemnización, hay que atender a circunstancias subjetivas tales como antigüedad, persistencia de la vulneración, intensidad, consecuencias en la situación personal o social, reincidencia, carácter pluriofensivo, contexto y posible actitud de impedir la defensa y protección del derecho transgredido.



## Para saber si hay que tramitar un despido colectivo, ¿los periodos sucesivos de 90 días deben ser consecutivos?

[Tribunal Supremo, Sala 4ª, 12.05.2022 \(sentencia núm. 345/2022\).](#)

A efectos de comprobar si se superan los umbrales que requieren la tramitación un despido colectivo, no hay que computar las extinciones de contratos realizadas desde la fecha del primer despido por causas objetivas hasta la fecha del despido enjuiciado si hay periodos temporales con intervalos superiores a 90 días.

Para el Tribunal Supremo, debe tratarse de periodos sucesivos de 90 días, sin que pueda remontarse el cómputo a fechas tan alejadas en el tiempo a la fecha del despido individual que quedan fuera de cualquiera de los ciclos sucesivos de 90 días que se presenten sin solución de continuidad.



## ¿Es válido condicionar el cobro de un bonus al alta de la persona trabajadora en la empresa en el momento del pago?

[Tribunal Supremo, Sala 4ª, 05.04.20222 \(sentencia núm. 308/2022\).](#)

No es válido, en este caso para un bonus comercial por tramos previsto en convenio colectivo, someter la percepción de la retribución variable a que la persona trabajadora esté de alta en la empresa en el momento del pago, cuando ya se ha cumplido el período de devengo y sin hacer alusión alguna a que se premia la permanencia o fidelidad de la persona trabajadora. Esta sentencia contrasta con otra dictada por el Pleno del Tribunal Supremo en la que se fija doctrina sobre la validez de este tipo de cláusulas.

## ¿Puede una empresa solicitar el certificado de antecedentes penales en un proceso de selección?

[Tribunal Supremo, Sala 4ª, 19.04.2022 \(sentencia núm. 345/2022\).](#)

Los candidatos a un puesto de trabajo –en este caso, del sector de la seguridad privada– no tienen que aportar certificado de antecedentes penales, salvo que una ley lo autorice y ello dentro de los límites y garantías que establezca dicha ley, con independencia de que los candidatos presten su consentimiento.



## ¿Pueden modificarse las reglas de interlocución social de un plan de igualdad?

[Audiencia Nacional, Sala Social, 02.06.2022 \(sentencia núm. 80/2022\).](#)

En la negociación de planes de igualdad de grupo de empresas, la composición de la mesa negociadora por el banco social debe atender a lo dispuesto en el art. 87 ET para la negociación de convenios colectivos sectoriales, sin que se puedan reducir los porcentajes de representatividad de los sindicatos para considerarles interlocutores, ni por vía de convenio colectivo ni por vía de práctica empresarial. La negociación colectiva no puede fijar unas reglas distintas para la legitimación negociadora porque las normas de legitimación negociadora son imperativas y de derecho necesario absoluto, siendo indisponibles para las partes.

## ¿Puede un sistema de registro de jornada ser automático y preestablecido por defecto?

[Audiencia Nacional, Sala Social, 19.04.2022 \(sentencia núm. 57/2022\).](#)

Para que un registro de jornada automático recogido a través de una app sea válido, debe ser confirmado por la persona trabajadora, porque un sistema que valida el horario preestablecido por defecto por la compañía, sin atender a la realidad y sin intervención de la persona trabajadora, no cumple con el art. 34.9 ET, de acuerdo con la interpretación de la Guía del Ministerio y el Criterio ITSS 101/2019 de registro de jornada.





## **Real Decreto 286/2022, de 19 de abril, por el que se modifica la obligatoriedad del uso de mascarillas durante la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.**

**Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.**

Esta nueva Ley plantea interrogantes sobre una posible ampliación de los supuestos en los que un despido se puede declarar nulo. Hasta el mes de julio de 2022, la extinción del contrato de trabajo, a través de un despido, de un empleado en situación de incapacidad temporal, únicamente conllevaba un riesgo de nulidad en aquellos casos en los que era posible equiparar la enfermedad padecida a una discapacidad.

## **Real Decreto-ley 11/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural.**

Estas medidas de ahorro y eficiencia energética afectan directamente a la temperatura que las empresas deben tener en sus instalaciones. Se recogen una serie de medidas de eficiencia energética, regulando, entre otras cuestiones, la temperatura del aire de los recintos habitables acondicionados indicados en el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios (RITE). Esta medida, aprobada con carácter temporal hasta el 1 de noviembre de 2023 y que ya se encuentra en vigor, limita la temperatura del aire en los recintos calefactados a 19°C, no debiendo ser inferior a 27°C en los refrigerados.





## Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

Esta reforma incluye importantes cambios en la prevención y sensibilización en el ámbito de las relaciones laborales. En particular establece la obligación de promover condiciones de trabajo que “eviten” la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, la de incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo informar y formar a las personas trabajadoras, y se introduce el denominado distintivo de “Empresas por una sociedad libre de violencia de género” que será desarrollado por Real Decreto.

Asimismo se amplían derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores: las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a reducir o a reordenar su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción de su contrato de trabajo. Asimismo, las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas del terrorismo o de víctimas de violencias sexuales, que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

Además de otras modificaciones en materia de Seguridad Social, se amplían las causas que motivan la suspensión del contrato de trabajo para añadir la decisión de la trabajadora víctima de violencia sexual, se recoge la “violencia sexual” como un supuesto de extinción del contrato de trabajo a instancias de la trabajadora, y se establece la obligación de las empresas de integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras.

# Anexo

Los datos que se reflejan en el presente informe se han elaborado a partir de datos **del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa.**

**Tasa de paro:** Es el cociente entre el número de parados y el de activos. Se calcula para ambos sexos y para cada uno de ellos por separado.

**Parados:** Parados son todas aquellas personas de 16 años o más que, según los criterios OIT, durante la semana de referencia, se encontraran en las tres situaciones siguientes simultáneamente:

- a) sin trabajo, es decir, no tenían un empleo asalariado o por cuenta propia,
- b) disponibles para trabajar, es decir, disponibles para un empleo como asalariado o un empleo por cuenta propia dentro de las dos semanas posteriores a la semana de referencia,
- c) buscando activamente un trabajo durante el mes precedente al domingo de la semana de referencia. Este último requisito no se precisa en el caso de haber encontrado un empleo al que se incorporará dentro de los tres meses posteriores a la semana de referencia.

**Población activa o activos:** La población activa comprende las personas ocupadas y paradas durante la semana de referencia, según los criterios OIT.

**Ocupados:** Los ocupados son todas aquellas personas de 16 años o más que, según los criterios OIT, durante la semana de referencia tuvieron un empleo por cuenta ajena, asalariado, o ejercieron una actividad por cuenta propia, trabajadores por cuenta propia.

En relación a este empleo o actividad, pudieron haberse encontrado en la semana de referencia:

- trabajando al menos una hora en el citado período a cambio de una remuneración, salario, beneficio empresarial o ganancia familiar, etc., o
- ausentes del mismo pero con un fuerte vínculo con dicho empleo.

**Asalariados o trabajadores por cuenta ajena:** Aquellas personas que trabajan a cambio de un sueldo, salario, remuneración, comisión o cualquier otra retribución en metálico o en especie, para un empresario (persona física o jurídica). Según el empleador sea público o privado se puede hablar de asalariados del sector público o del sector privado.

**Horas de trabajo efectivas:** Comprenderá, las horas trabajadas durante el tiempo normal de trabajo, el tiempo empleado en el lugar de trabajo esperando o permaneciendo disponible, así como los cortos períodos de descanso en el centro de trabajo, incluidas las pausas para el bocadillo inferiores a una hora. No se incluyen las vacaciones, días festivos, ausencias por enfermedad y otros motivos pagados, así como el tiempo no trabajado por estar afectado por una regulación de empleo; tampoco se incluye el tiempo invertido en desplazamientos al o desde el lugar de trabajo ni las interrupciones para las comidas superiores a una hora.

---

El análisis de datos ha sido realizado por Laura García Rueda, técnico de investigación y desarrollo del Adecco Group Institute.



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. Llevamos 40 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. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a 124.399 personas en nuestro país; de las que 35.144 son menores de 25 años. Hemos contratado a casi 20.000 (19.916) personas mayores de 45 años y hemos formado a casi 70.000 (69.714) alumnos.

Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos. Invertimos 8 millones de euros en la formación de trabajadores y el 28% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de casi 300 (274) delegaciones en nuestro país y a nuestros más de 2.200 empleados.

**Adecco**

BADENOCH  
+ CLARK

**Spring**  
Professional

**LHH** Recruitment  
Solutions

**AKKA**  
modis

**LHH**

**A**  
FUNDACIÓN ADECCO



El *Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH* es un foro de innovación que tiene como finalidad reflexionar en clave estratégica sobre el desarrollo del marco regulatorio de los recursos humanos, y que contribuye a la toma de decisiones en el medio y largo plazo por parte de las empresas de mayor importancia a nivel español e internacional, así como por otros operadores del mercado de trabajo.

Desde su creación en 2009, el Instituto, que preside **Salvador del Rey** y dirige **Guillermo Tena**, se ha caracterizado por facilitar un ámbito proactivo de búsqueda de innovación en la ordenación de lo que se considera que es y será un elemento diferencial en la competitividad de las empresas: su capital humano.

El Instituto se proyecta sobre los aspectos de especial relevancia organizativa en la política estratégica de los recursos humanos de la empresa. Tiene una perspectiva eminentemente operativa, esto es, con aplicación práctica en las relaciones laborales, desarrollando e innovando en los principios, ideas y estrategias operativas de las empresas, y en la competitividad y eficiencia organizacional de las mismas.



**THE ADECCO GROUP**  
INSTITUTE



**CUATRECASAS**  
Instituto de  
Estrategia Legal  
en RRHH