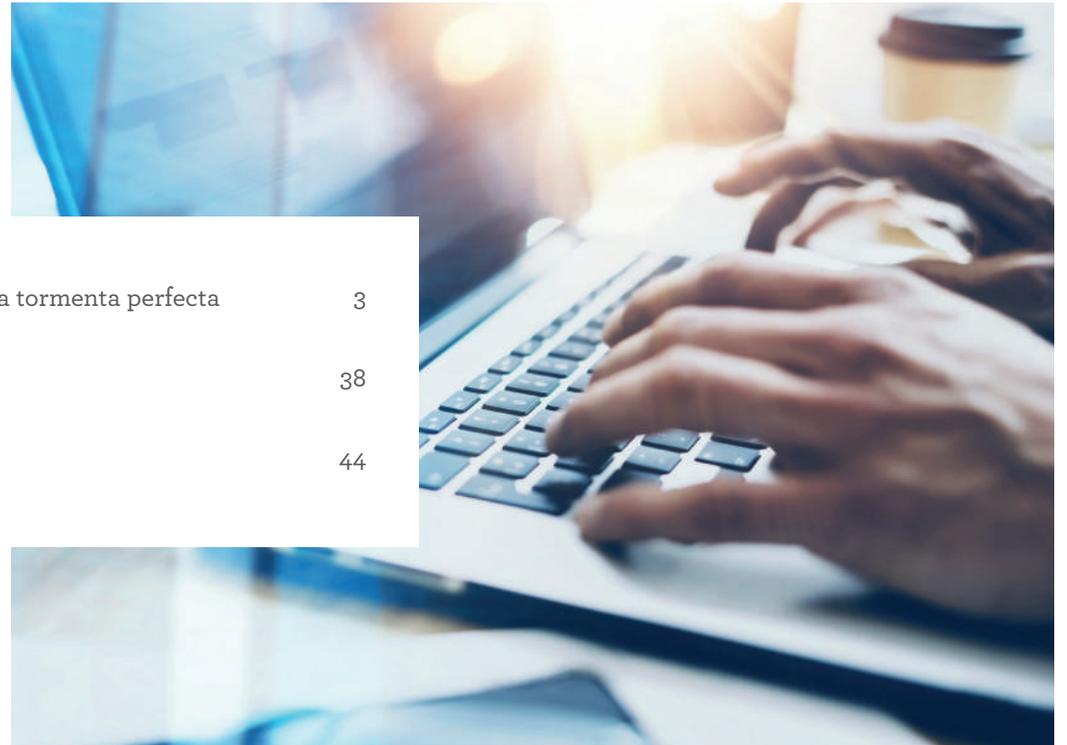




III Observatorio trimestral del mercado de trabajo

Noviembre 2022

Capítulo I: Las nuevas dimensiones de la precariedad laboral ante la tormenta perfecta	3
Capítulo II: La flexibilidad lo inunda todo en ciclos de crisis	38
Capítulo III: Novedades laborales	44



A man in a light-colored work shirt is focused on packing a cardboard box in a warehouse. He is using a handheld tape dispenser to secure the box. The background shows rows of stacked boxes on pallets, typical of a distribution center. The entire image has a teal color overlay.

Capítulo I: Las nuevas dimensiones de la precariedad laboral ante la tormenta perfecta

Adentrados ya en el cuarto trimestre del año, pese a que España tiene mejores ratios que la Eurozona en crecimiento del Producto Interior Bruto interanual (3,8% frente al 2,1%), la evolución intertrimestral es pareja (+0,2%), e indicativa de la desaceleración económica internacional, lo que unido a la inflación (+10,7% UE; +7,3% España), apunta a que estos dos próximos trimestres nos ofrecerán *un largo invierno*. El PIB en 2023 no irá más allá del +1,5%, lejos del +2,1% previsto por el gobierno en sus últimas declaraciones, y para que nuestra economía vuelva a los niveles prepandemia habrá que esperar al año 2024.

En efecto, a nuestras tradicionales debilidades (mercado de trabajo, déficit estructural, deuda pública, etc.) se une la paradoja de que la *enfermedad* de la inflación y la “medicina” que trate de curarla -la subida de tipos de interés- pueden definitivamente ahogar la actividad productiva y frenar la creación de empleo.

Buceando en la radiografía de la *enfermedad*, aunque los hogares gastaron un +10% en el tercer trimestre, por el efecto inflación el consumo sólo creció un +1,5%; igual

con la inversión de las empresas (+9,4%, con inflación sólo +2,9%) y las exportaciones (+35% > +18%, menos que el +23,1% del 2º trimestre).

En este escenario y por el efecto previsto de frenazo en el primer trimestre de 2023, la previsión del Banco de España es que suba el paro en 2023 hasta el 12,9%. La debilidad de nuestro mercado de trabajo muestra, además, en el número de horas efectivamente trabajadas (varía un -0,1% respecto al segundo trimestre, 1,2 puntos menos que en el trimestre anterior) que el *tamaño de la tarta* está menguando, y esto es una mala noticia si queremos que la recuperación de la economía no deje a nadie atrás.

El impacto en la creación de empleo es evidente: en octubre han bajado el número de contratos de trabajo (-8,2% con respecto a septiembre; -19,5% frente a octubre de 2021), cayendo más los indefinidos (-11,5%) y fijos discontinuos (-7,6%), que los temporales (-6,6%). En este sentido, la evolución de los contratos fijos-discontinuos continúa alterando las estadísticas de contratos. Tras haber bajado en julio y en agosto, en septiembre crecieron

y volvieron a descender en octubre... este es el nuevo rol de los fijos-discontinuos, que reemplaza a gran parte de lo que antes hubieran sido contratos temporales.

Pero dependiendo de las posibilidades de los sectores, y de la vocación hacia el acompañamiento en el empleo de las personas trabajadoras, la fotografía de los fijos discontinuos como nuevo paradigma de la calidad y sostenibilidad del trabajo, dista mucho de ser una solución perfecta. Y por eso no es de extrañar la reivindicación del sector de agencias de empleo privadas de incrementar su participación en este tipo de modalidad contractual, dando soluciones a necesidades fijo-discontinuas, que se complementen con ambiciosos planes de recualificación.

Es cierto que los contratos indefinidos fueron el 45,8% del total, una proporción que es cuatro veces mayor que la de hace un año (10,5%), pero los contratos a tiempo completo (tanto fijos como temporales), equivalieron al 53,4% del total, una proporción no solo más baja que la de hace un año (62,5%), sino la menor, al menos, desde 1995. Esta evidencia, amén de lo dicho respecto de las horas trabajadas, nos puede llevar a aquello de que tenemos la apariencia de *“un mercado laboral con participación de más personas, pero trabajando me-*

nos”. Y es que el número de afiliados mostró en octubre un crecimiento del 3%, que, aun siendo significativo, es el más moderado de los últimos 19 meses, debiendo considerar además que el 37% de los nuevos empleos tienen que ver con la recuperación del turismo exterior (Hostelería, Arte y ocio, Transporte). Sin embargo, aun excluyéndolos por completo, el crecimiento interanual del empleo ha sido del 1,9%, algo más que aceptable dado el complicado entorno económico.

Si lo miramos desde la óptica del paro, pese a que las cifras oficiales arrojan la segunda mayor caída del desempleo en un mes de octubre, si a los 2.914.892 parados registrados añadimos los desempleados con disposición limitada (260.722), otros no ocupados (en formación: 218.787) y personas en ERTE (19.900), el paro real en España ya afecta a 3,4 millones de personas. Además, no podemos perder otra perspectiva: la EPA del tercer trimestre arrojó un inusual incremento del desempleo en el periodo veraniego.

Ante un horizonte tan incierto, no caben sino decisiones que ayuden a fortalecer la resiliencia y competitividad de empresas y personas trabajadoras. Y eso pasa por evitar con urgencia muchas de las distorsiones y desajustes que marcan nuestro mercado de trabajo. Según

la Encuesta de Población Activa, las Administraciones Públicas han creado casi 7 de cada diez nuevos puestos de trabajo, lo que en tiempos de escasez, déficit e incertidumbre no es una buena noticia, máxime cuando es en lo público donde casi se duplican las tasas de temporalidad sobre el empleo, y se tienen los menores niveles de horas efectivas de trabajo y productividad. Porque tampoco podemos olvidar que España ha tenido la mayor subida de cotizaciones a la Seguridad Social e impuestos (IRPF, IVA y Sociedades) de toda la eurozona en el periodo 2019-2022, la peor receta para el enfermo más vulnerable, si somos conscientes de la debilidad del 90% de nuestras empresas, que son pymes y micro pymes.

En relación a la productividad, aunque nuestra economía parece que en 2022 haya vuelto a comportarse como el resto de los países de la OCDE (desde el comportamiento *contra cíclico* que caracterizaba a la economía española a una situación más acorde a lo que ocurre en las economías de nuestro entorno, en las que la productividad es *procíclica*), la situación actual nos coloca en una situación compleja, ya que se dan varias circunstancias complicadas: partimos de uno de los niveles de productividad históricamente más bajos de nuestro entorno, y la caída de las horas trabajadas que

se recoge en le EPA del tercer trimestre (-9,9%) es muy superior a la previsible caída del PIB (-0,1%), por lo que la apariencia en la evolución de la productividad volverá a ser positiva, pero el tamaño del mercado de trabajo -medido en horas trabajadas- mengua. Esto nos debe llevar a la reflexión de que nuestro modelo de productividad debe cambiar si se trabaja en varios objetivos: fomentar el crecimiento del tamaño de nuestra estructura de empresa (reducir “rigideces” a las empresas de más de 50 trabajadores, incentivos fiscales, etc.), mayoritariamente pymes; potenciar la inversión en digitalización (facilitar el acceso de fondos europeos, I+D+i, etc.), y sobre todo, garantizar el plan de formación y recualificación de empresarios y personas trabajadoras, que asegure la actualización permanente de conocimientos y competencias.

Y si no se corrige esta situación, es palmario que vamos a un mercado de trabajo aparentemente más estable, pero menos flexible, competitivo y cuyas rigideces lastren la creación y el mantenimiento del empleo.

A partir de estos hechos y previsiones, surge la reflexión nuevamente recurrente sobre el marco regulador que nos acompañe para abrazar las relaciones laborales del futuro, donde el nuevo Estatuto de los Trabajado-

res -con permiso del durmiente diálogo social- puede desempeñar un papel dinamizador, o todo lo contrario, quedarse en la ortodoxia de las relaciones laborales del siglo pasado, e invitar a nuevas formas de *soft law* que ayuden a las organizaciones ante este tortuoso camino.

La evolución de las variables de nuestro mercado de trabajo tras la Reforma Laboral nos enseña que la gran mayoría de las empresas siempre van a tomar decisiones *racionales y responsables*: la norma no puede cambiar las reglas de juego de un mercado global, enormemente competitivo y lleno de complejidad e incertidumbre, y la crisis de la pandemia nos ha enseñado que las personas han confiado más en sus empresas que en otros *stakeholders*, y la apuesta por el mantenimiento del empleo es una buena prueba de ello.

Por eso no debe perderse el foco en crear un mercado de trabajo que facilite la generación de empleo, y no que lo dificulte, ya que estamos en un cambio de ciclo a nivel mundial, y los países que *no hagan los deberes*, aun a destiempo, se quedarán definitivamente descolgados del grupo de las economías desarrolladas.

Las cifras de los últimos meses nos invitan a pensar de otra forma sobre las claves de la sostenibilidad de

las relaciones laborales. Es el momento de redefinir la calidad del empleo, el empleo digno y el concepto de precariedad a la luz de las nuevas reglas de juego. La carrera por el empleo y el ciclo de vida de las personas trabajadoras deberán pasar por la flexibilidad, la formación continua, la digitalización, el compromiso con las organizaciones (*engagement*) y el propósito personal, así como con el balance entre la vida personal y profesional. Si seguimos demonizando el tiempo parcial, los contratos de duración determinada, la polivalencia, la flexibilidad en el tiempo y lugar de trabajo, el emprendimiento y el trabajo autónomo, dejaremos la tarta del mercado de trabajo en su mínima expresión. Y para eso hace falta revitalizar el contrato social, exigiendo a cada parte *arrimar sus ascuas*.

Así, puede que estemos en nuestro país -y es otra mala noticia- en el umbral del “pleno” empleo “posible”, a tenor del gap entre la oferta y la demanda de puestos de trabajo. España no está en los puestos de cabeza en el ranking del *job vacancy rate* que publica Eurostat, pero compartimos con el resto de la Unión miles de candidaturas desiertas en múltiples sectores, pero con la diferencia -y de ahí la preocupante paradoja- de que en España seguimos más que duplicando las tasas de desempleo en la Unión, y mes a mes nos deben sonrojar

nuestros niveles de paro juvenil, de desempleados de larga duración, o de personas que ni estudian ni trabajan, por poner tres ejemplos que ilustran estas reflexiones.

En este sentido, hay disparidad sobre las cifras del desajuste entre demanda y oferta: la tasa de vacantes en España se sitúa en el 0,8%, mientras que la media europea está en el 2,7%, pero la encuesta trimestral de coste laboral sí que recoge una tendencia alarmante en el número de vacantes por sectores de actividad (+23% en el primer trimestre de 2022).

No obstante esta disparidad, coincidiremos en que sí que hay un claro “sobrecalentamiento” de demanda sobre oferta y las vacantes sobre la población activa están en los niveles más altos en los últimos 30 años, y su relación con el paro (curva de Beveridge) también está en momento cumbre, con una situación similar al resto de países de la OCDE.

Las dificultades de “emparejamiento” en la postpandemia se está produciendo, sobre todo, en algunos sectores como las TIC, la hostelería, la construcción, el transporte o la sanidad, con razones distintas en cada caso. La diferencia, no obstante, de nuestro mercado de trabajo en este aspecto con otros países de la OCDE

está en la menor capacidad de crear empleo y la alta tasa de desempleo.

El gap en España en sectores como como la hostelería o la construcción se debe a que tras la pandemia estos sectores se vieron duramente castigados y, de forma similar a como ocurrió en la construcción tras la crisis de 2009, han visto reducida la demanda de trabajo en la fase de recuperación, bien por lo poco atractivo de los salarios, bien por el descenso de la población inmigrante disponible, bien por la preferencia hacia otros sectores menos “penosos” (horarios, salud laboral, etc.). A esto debe unirse que nuestra negociación colectiva permite menos elasticidad en el ajuste de salarios, a diferencia de países como EEUU o Reino Unido.

En el caso de España, la paradoja de un mercado de trabajo con falta de candidatos al tiempo de tener casi 3 millones de parados parece que tiene que ver con el déficit educativo y cultural/generacional (que explica, por ejemplo, el poco atractivo hacia el sector primario), donde hay un claro desacoplamiento de la política de formación con las necesidades de las empresas.

Los casos del sector tecnológico (falta de oferta formativa y titulados) donde faltan más de 125000 profesio-

nales con formación digital y 26000 en ciberseguridad, el industrial (150000 vacantes en el sector metal) o el sanitario (falta de oferta de egresados y bajas condiciones salariales en comparación con otros países de la UE) son claros ejemplos de esta brecha.

Algunos achacan este desajuste al tema salarial. En efecto, en algunos sectores con salarios históricamente bajos -por la baja cualificación en el acceso a esas ocupaciones, o por una política retributiva injustificadamente instalada en la sempiterna moderación salarial- puede ser una de las razones. Pero no podemos olvidar que son preocupantes nuestras cifras de los que ni estudian ni trabajan (más del 20% de los menores de 24 años) y que el 28% de nuestros jóvenes no alcanzan una educación secundaria, frente al 12% en la Unión Europea.

Y es que el problema es más complejo. Desde el punto de vista de la Formación Profesional, aunque es verdad que los alumnos han subido un 45% y se rebasa la barrera del millón de estudiantes matriculados, los ciclos de grado medio con más matriculaciones siguen siendo de gestión administrativa (Administración y Finanzas en el grado superior), seguidos por cuidados auxiliares de enfermería (educación y enseñanza en el grado superior), si bien el tercer lugar ya lo ocupan los estudiantes

de sistemas microinformáticos y de redes (aplicaciones multiplataforma en el grado superior). Y todos los cursos miles de jóvenes se quedan sin poder estudiar aquellas ramas de la FP (industriales e informáticas, sobre todo) a las que aspiran.

Para finalizar sobre esta retrospectiva sobre la evolución de nuestro mercado de trabajo, no podemos dejar fuera el mediático debate sobre la gran renuncia, el *quiet quitting* (renuncia silenciosa) o el espejismo en que se ha convertido la jornada de cuatro días.

Fenómenos como la gran renuncia (con menor impacto en España, salvo en algunos sectores con tradicional tensión en la oferta/demanda, como el tecnológico, o por razones salariales, como algunos de los apuntados) o la renuncia silenciosa (con previsible mayor impacto en nuestro país por las “barreras de salida” -sistema de protección, cultura del presentismo, elevado desempleo, tradición de escasa rotación, etc.-) deben formar parte de los retos de los responsables de personas a la hora de gestionar el trabajo “no lineal”, donde las jornadas de trabajo deben compatibilizar las demandas de flexibilidad con los requisitos de una normativa que puede suponer una dificultad añadida (desconexión digital, registro horario, etc.).

Como preludio de muchos cambios de los que depende el trabajo híbrido y virtual, los sectores más digitalizados (por encima del 50%) en España aún se reducen al sector TIC (67%), las actividades profesionales científicas y técnicas (63%) o los sectores financiero y de seguros (50%). La industria está en el 44% mientras que la construcción o las manufacturas básicas están en torno al 40%. Sin embargo, la recesión venidera no entiende de modas. Los tempranos despidos que estamos conociendo de algunas tecnológicas anticipan tiempos difíciles.

Finalmente, los planteamientos sobre la jornada de cuatro días no parecen haber podido responder a unos filtros básicos de viabilidad. Sólo algunas experiencias subvencionadas (Reino Unido; Generalitat de Valencia), o casos específicos de empresas tecnológicas (Informática del Sol) o con procesos claramente *robotizables* (Perpetual Guardian) han ocupado los titulares y casos -excepcionales- en los últimos dos años. No parece que la jornada de cuatro días cree más empleo, y las empresas deberían compensar la reducción de mano de obra, bien incrementando precios, bien reduciendo salarios, bien aumentando las jornadas laborales (Bélgica), ejemplos que no han contado con el apoyo ni de las personas trabajadoras, clientes y consumidores, ni de los agentes sociales.



Javier Blasco
Director, The Adecco Group Institute

Evolución del Mercado de Trabajo

Contratación



El número de **contratos iniciales** desciende hasta situarse en 1.447.035 para el mes de octubre (-7% intermensual; -20,7% interanual), de los cuales, **826.804 son contratos temporales** (-6,6% intermensual; -51,2% interanual) y **620.231 son indefinidos** (-7,7% intermensual; +373,4% interanual). Esta reducción en la contratación inicial **afecta especialmente a los hombres** (-7,6% intermensual; -22,5% interanual) frente a las mujeres (-6,4% intermensual; -18,7% interanual). Si nos centramos en los contratos temporales, cabe destacar que los de **formación en alternancia aumentan hasta 5.378** (+138,3% intermensual) mientras que los de **obtención prácticas profesionales caen hasta 5.269** (-24,9% intermensual) para el mes de octubre. Al focalizarnos en la **duración media de los contratos** para el **tercer trimestre de 2022**, la duración media es de **45 días**, la **cifra más baja desde el tercer trimestre del año 2006**.

Al tener en cuenta la **ratio de contratación/afiliación de octubre**, la de los **fijos discontinuos se sitúa en 26,1%** frente al 6,6% para los indefinidos a tiempo parcial y el 2,5% para los indefinidos a tiempo completo. Si nos centramos en el número de altas y bajas, vemos que **el número de bajas para los fijos discontinuos aumenta hasta 23.112 para el mes de octubre** (+15,8% intermensual;

+429,3% interanual), mientras que el número de altas disminuye hasta **23.200** (-14,3% intermensual; +402,6% interanual). En cuanto a las **causas de baja**, cabe destacar el aumento para los **indefinidos por no superar el periodo de prueba**, que se sitúa en el mes de **septiembre en 2.642** (+10,6% intermensual; +703 interanual), y el de **“pase inactividad trabajadores fijos discontinuos”**, que alcanza las **15.001** bajas por este motivo en septiembre (+56,6% intermensual; +442,8% interanual).

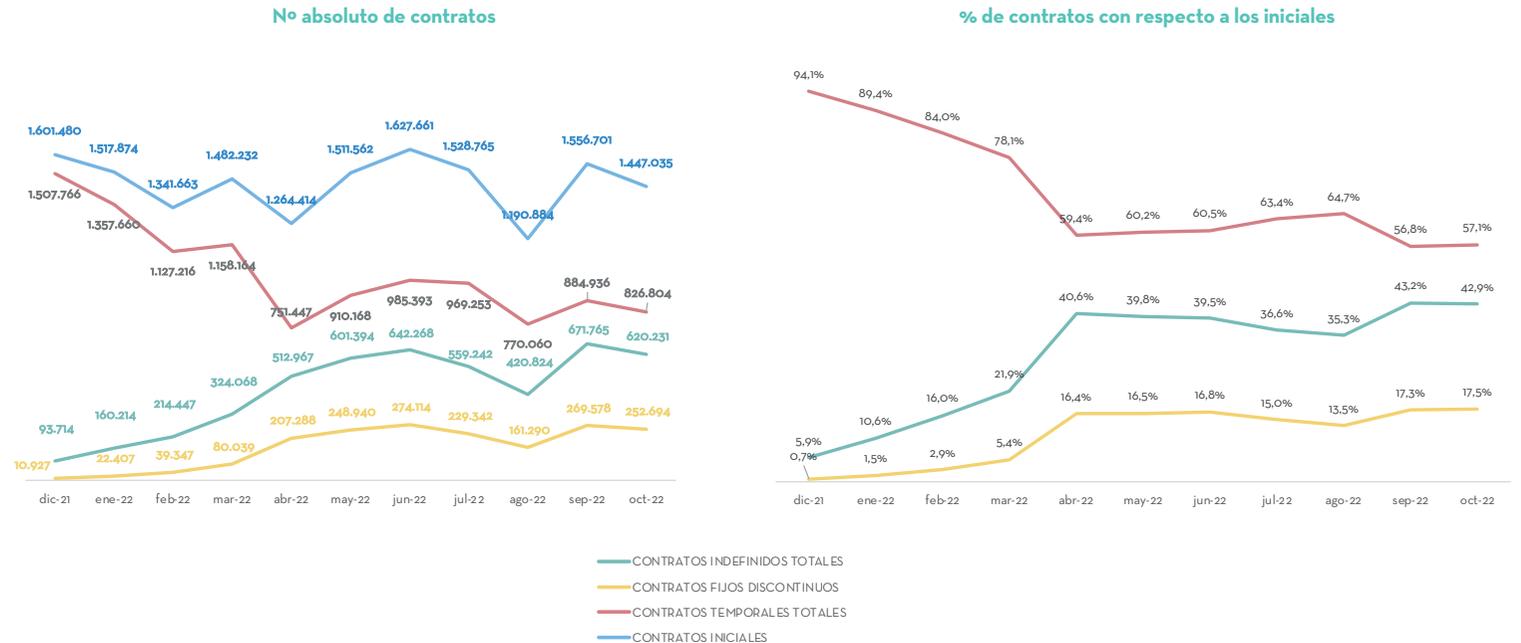
Gráfico 1

Evolución contratos
diciembre 2021 - octubre 2022

El número de **contratos iniciales** para el mes de octubre desciende hasta 1.447.035 (-7% intermensual; -20,7% interanual). De éstos, 826.804 son **contratos temporales** (-6,6% intermensual; -51,2% interanual) y 620.231 son **indefinidos** (-7,7% intermensual; +373,4% interanual).

Si dentro de los indefinidos, nos centramos únicamente en los **fijos discontinuos**, éstos descienden hasta 252.694 (-6,3% intermensual; +915,2% interanual).

Por tanto, el 57,1% de los contratos iniciales son contratos temporales, mientras que el 42,9% son contratos indefinidos, de los cuales, el 40,7% son fijos discontinuos. Éstos últimos representan por tanto un 17,5% del total de contratos iniciales.



Fecha	Contratos Iniciales	Contratos indefinidos	Porcentaje de indefinidos	Contratos fijos discontinuos	Porcentaje de fijos discontinuos	Contratos temporales	Porcentaje de temporales
oct-22	1.447.035	620.231	42,9%	252.694	17,5%	826.804	57,1%
sep-22	1.556.701	671.765	43,2%	269.578	17,3%	884.936	56,8%
ago-22	1.190.884	420.824	35,3%	161.290	13,5%	770.060	64,7%
jul-22	1.528.765	559.242	36,6%	229.342	15,0%	969.253	63,4%
jun-22	1.627.661	642.268	39,5%	274.114	16,8%	985.393	60,5%
may-22	1.511.562	601.394	39,8%	248.940	16,5%	910.168	60,2%
abr-22	1.264.414	512.967	40,6%	207.288	16,4%	751.447	59,4%
mar-22	1.482.232	324.068	21,9%	80.039	5,4%	1.158.164	78,1%
feb-22	1.341.663	214.447	16,0%	39.347	2,9%	1.127.216	84,0%
ene-22	1.517.874	160.214	10,6%	22.407	1,5%	1.357.660	89,4%
dic-21	1.601.480	93.714	5,9%	10.927	0,7%	1.507.766	94,1%

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 - octubre 2022

Al segmentar los contratos iniciales según **tramos de edad**, observamos que en octubre se produjo un decremento especialmente marcado para los más jóvenes (-15,1% intermensual). A nivel interanual, se produce una especial reducción de los adultos de 40-44 años (-25,5%).

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	68.166	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	173.065	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
may-22	73.051	249.769	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
ago-22	79.924	213.068	173.922	144.880	129.750	136.122	122.688	97.230	63.759	36.541
sep-22	79.533	270.307	238.644	193.618	171.410	179.725	164.248	127.295	83.228	48.693
oct-22	67.516	249.345	221.995	180.263	160.467	167.584	155.522	120.166	78.937	45.240
	Variación Intermensual									
	-15,1%	-7,8%	-7,0%	-6,9%	-6,4%	-6,8%	-5,3%	-5,6%	-5,2%	-7,1%
oct-22	Variación Interanual									
	-6,2%	-18,4%	-22,3%	-22,3%	-24,3%	-25,5%	-21,3%	-19,9%	-16,8%	-10,0%

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 - octubre 2022

Al comparar según sexos, son los **hombres** los que disminuyen los contratos iniciales en mayor medida, tanto si comparamos con el **mes anterior (-7,6%)** como a nivel **interanual (-22,5%)**.

	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
	624.114	687.448	may-22
	875.249	752.412	jun-22
	806.794	721.971	jul-22
	653.247	544.637	ago-22
	821.982	734.719	sep-22
	759.253	687.782	
Variación intermensual	-7,6%	-6,4%	oct-22
Variación interanual	-22,5%	-18,7%	

Gráfico 4

Contratos por secciones de
actividad económica octubre 2022

Al analizar los contratos iniciales del mes de octubre según **secciones de actividad económica**, es “**P. EDUCACIÓN**” la más afectada con respecto al mes de septiembre (-24,8%), seguido de “**C. INDUSTRIA MANUFACTURERA**” (-13,6%). **A nivel interanual**, es “**A. AGRICULT. GANADE. SILVICULTURA Y PESCA.**” la más afectada con un -30%, mientras que “**K. ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS.**” logra un crecimiento del 14,9%.

Secciones	Fecha	total	CONTRATOS INICIALES	Variación intermensual	Variación interanual	INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	INDEF. PERS. DISCAPAC.	OBRA O SERVICIO	CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCC.	MEJORA OCUPABIL. INSERC. LABORAL	FINANC. FONDOS EUROPEOS	SUSTITUCIÓN	TEMPORAL PERS CON DISCAPACIDAD	RELEVO	JUBILACIÓN PARCIAL	
A AGRICULT., GANADE., SILVICULTURA Y PESCA.		178.238	177.130	-6,2%	-30,0%	97.948	30	76	75.878	1.758	387	1.094	8	1	4	
B INDUSTRIAS EXTRACTIVAS		552	460	-7,4%	-14,5%	263		1	110	1		70	2		3	
C INDUSTRIA MANUFACTURERA		142.394	132.261	-13,6%	-27,5%	32.832	183	33	88.112	2		9.043	240	113	853	
D SUMIN. ENER. ELÉC. GAS, VAPOR Y AIRE		773	704	-11,3%	7,2%	478	3		152			48		1	2	
E SUMIN. AGUA, SANEAMEN. RESID. Y DESC.		8.914	8.278	-2,0%	-18,6%	1.445	7	2	4.266	380	1	1.892	22	16	75	
F CONSTRUCCION		82.225	74.399	-9,6%	-14,6%	52.866	119	82	14.126	4.791	457	1.191	43	9	43	
G COMERCIO POR MAYOR Y MENOR-REP. VEHICU		173.855	158.898	3,1%	-14,1%	75.584	364	14	66.234	5	3	16.003	172	11	158	
H TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO		86.990	82.434	-11,2%	-36,5%	27.823	99	21	40.241		84	5.686	103	25	230	
I HOSTELERÍA		234.828	223.128	-9,0%	-30,3%	102.729	179	17	105.889	5	1	13.704	64	8	59	
J INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES		58.750	56.964	-5,7%	-6,0%	14.944	53	58	23.077	1		7	815	25	16	26
K ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	oct-22	7.191	6.738	-3,0%	14,9%	2.993	26		2.506	1	7	887	1	2	22	
L ACTIVIDADES INMOBILIARIAS		4.500	4.145	-3,6%	-2,0%	2.970	22		920		4	171	3		5	
M ACT. PROFESIONALES CIENTÍFICA Y TÉCNIC		50.166	45.905	-5,3%	-12,4%	25.278	70	87	15.107	21	1.485	2.063	77	3	30	
N ACT. ADMINISTRATIVAS Y SERVICIO AUXILIA		144.772	137.398	-5,1%	-14,2%	51.734	285	120	65.355	96	105	18.405	682	21	136	
O ADMON. PÚBLICA, DEFENSA Y SEG. SOC. OBL		41.272	41.126	14,9%	-2,9%	1.878	1	2	9.689	13.663	2.838	9.199	2	255	209	
P EDUCACIÓN		81.007	78.364	-24,8%	-10,8%	45.120	82	14	13.531	306	465	13.080	20	207	244	
Q ACT. SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES		98.828	92.555	0,3%	-18,5%	19.603	95	23	36.890	290	32	30.507	433	135	230	
R ACT. ARTÍSTICAS, RECREATI. Y ENTRETENIMIA		78.628	77.149	-8,9%	-1,3%	26.297	38	7	36.023	25	10	1.753	14	9	18	
S OTROS SERVICIOS		24.997	23.007	-4,0%	-13,1%	12.671	53	5	7.314	222	45	2.341	121	2	19	
T ACT. HOGARES EMPLEADOR PERSONAL DOMÉST		23.820	23.654	5,9%	6,7%	22.745	5	2	539			335		1	1	
U ACT. ORGANIZA Y ORGANIS. EXTRATERRITOR		341	337	65,2%	9,1%	242			84	2		9				

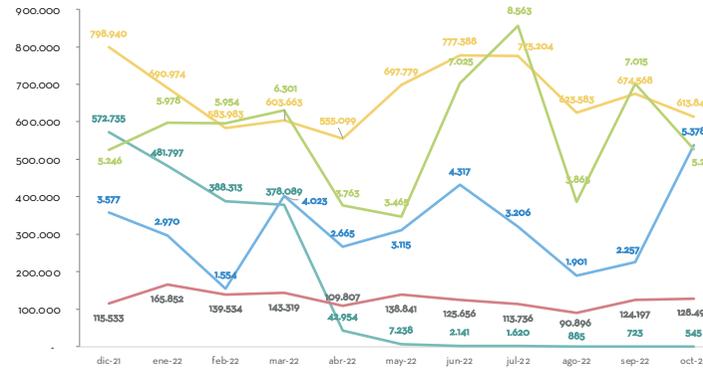
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 5

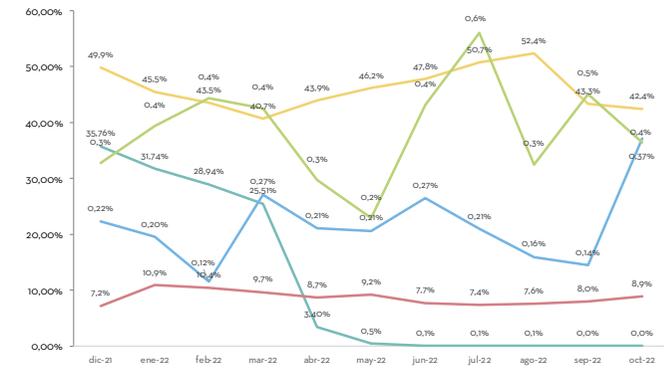
Evolución de los contratos temporales según modalidad diciembre 2021 - octubre 2022

En octubre de 2022, los contratos **por circunstancias de la producción** representan el 42,4% de los contratos iniciales (-0,9 p.p. intermensual) con 613.849 contratos (-9% intermensual). Destaca el incremento en los contratos de **formación en alternancia**, que aumentan hasta 5.378 (+138,3% intermensual) y pasan a representar el 0,4% del total (+0,23 p.p. intermensuales). En cambio, los de obtén. Práctica profesional disminuyen hasta los 5.269 (-24,9% intermensual) y representan asimismo un 0,4% del total.

Nº absoluto de contratos temporales según tipo



% de contratos temporales con respecto a iniciales según tipo



— OBRA O SERVICIO DETERMINADO
— CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCC.
— SUSTITUCIÓN
— FORMACIÓN EN ALTERNANCIA
— OBTÉN. PRÁCTICA PROFESIONAL

Fecha	C. Obra o servicio	%	C. Circunstancias de la producción	%	Sustitución	%	C. Formación en alternancia	%	C. Obten. Práctica profesional	%
oct-22	545	0,04%	613.849	42,4%	128.497	8,9%	5.378	0,37%	5.269	0,36%
sep-22	723	0,05%	674.568	43,3%	124.197	8,0%	2.257	0,14%	7.015	0,45%
ago-22	885	0,07%	623.583	52,4%	90.896	7,6%	1.901	0,18%	3.865	0,32%
jul-22	1.620	0,11%	776.204	50,7%	113.736	7,4%	3.206	0,21%	8.563	0,56%
jun-22	2.141	0,13%	777.388	47,8%	125.656	7,7%	4.317	0,27%	7.025	0,43%
may-22	7.238	0,5%	697.779	46,2%	138.841	9,2%	3.115	0,21%	3.465	0,23%
abr-22	42.954	3,4%	555.099	43,9%	109.807	8,7%	2.665	0,21%	3.763	0,30%
mar-22	378.089	25,5%	603.663	40,7%	143.319	9,7%	4.023	0,27%	6.301	0,43%
feb-22	388.313	26,9%	583.983	43,5%	139.534	10,4%	1.554	0,12%	5.954	0,44%
ene-22	481.797	31,7%	690.974	45,5%	165.852	10,9%	2.970	0,20%	5.978	0,39%
dic-21	572.735	35,8%	798.940	49,9%	115.533	7,2%	3.577	0,22%	5.246	0,33%

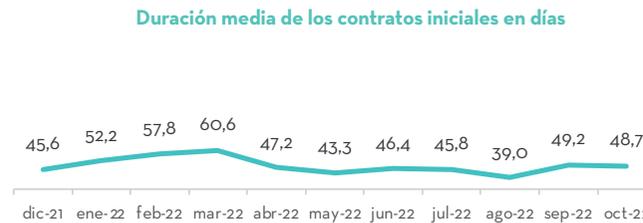
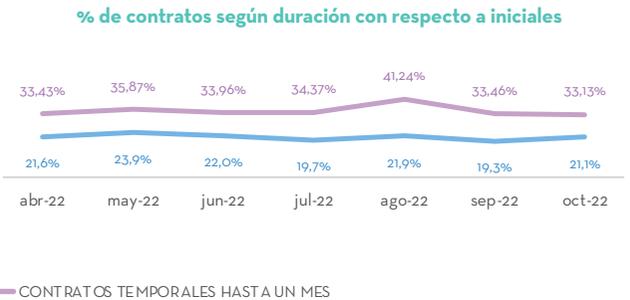
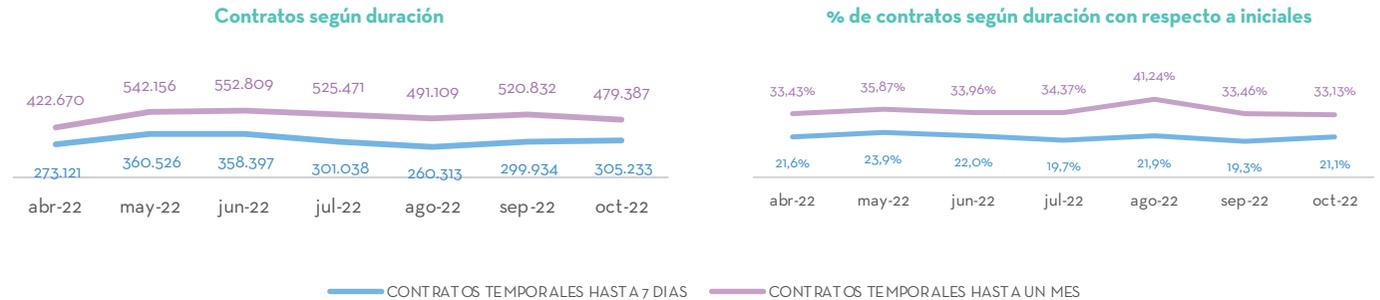
Porcentajes calculados sobre los contratos iniciales

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 - octubre 2022

Al analizar los contratos según la duración para el mes de octubre, observamos que aquellos de **hasta un mes de duración** representan el 33,1% de los contratos iniciales (+0,3 p.p. intermensuales). Y, si nos centramos únicamente en aquellos que tienen **7 días de duración o menos**, éstos representan el 21,1% de los contratos iniciales (+1,8 p.p. intermensuales). Cabe destacar que **la duración media de los contratos para el tercer trimestre de 2022 es la más baja desde el año 2006, situándose en 45 días** y habiéndose reducido un 15,1% con respecto al tercer trimestre del año anterior.



Fecha	Contratos de hasta 7 días	%	Contratos de hasta un mes	%
oct-22	305.233	21,1%	479.387	33,1%
sep-22	299.934	19,3%	520.832	33,5%
ago-22	260.313	21,9%	491.109	41,2%
jul-22	301.038	19,7%	525.471	34,4%
jun-22	358.397	22,0%	552.809	34,0%
may-22	360.526	23,9%	542.156	35,9%
abr-22	273.121	21,6%	422.670	33,4%
mar-22	306.100	20,7%	459.469	31,0%
feb-22	270.036	20,1%	421.509	31,4%
ene-22	335.931	22,1%	550.301	36,3%
dic-21	450.319	28,1%	696.523	43,5%

Porcentajes calculados sobre los contratos iniciales

Duración media en días de los contratos iniciales: T3 2006-T3 2022



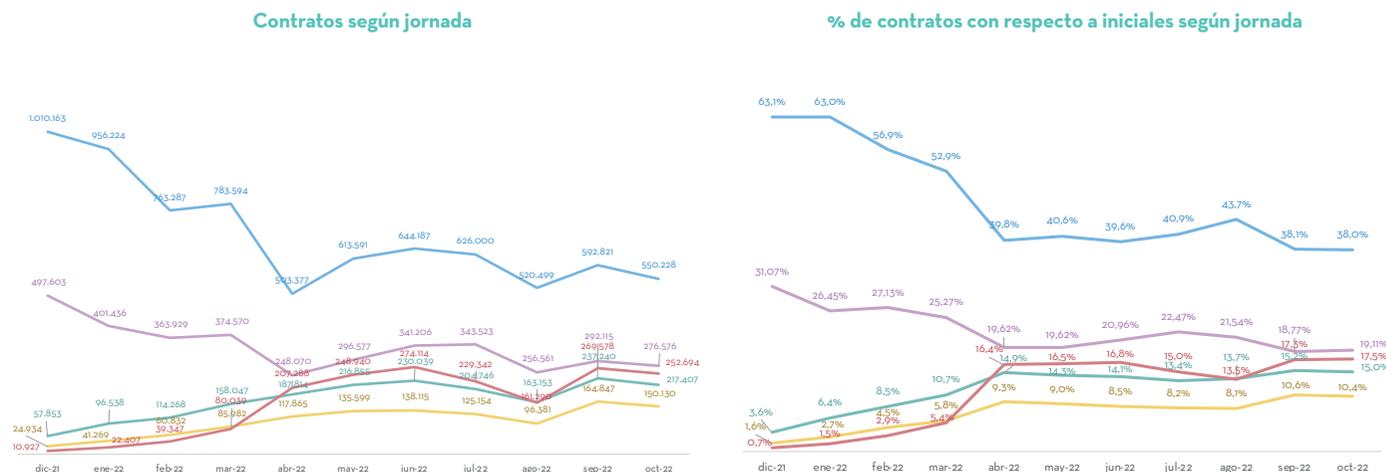
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 7

Contratos según jornada diciembre 2021 - octubre 2022

Al centrarnos en los contratos según jornada, los **temporales a tiempo parcial** disminuyen hasta los 276.576 (-5,3% intermensual) y los **temporales a tiempo completo** hasta 520.228 (-7,2% intermensual). Los contratos **indefinidos a tiempo completo** disminuyen hasta los 217.407 (-8,4% intermensual) y los **indefinidos a tiempo parcial** hasta 150.130 (-9% 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** disminuyen hasta el 38% con respecto a los iniciales (-0,1 p.p. intermensuales) y los **indefinidos a tiempo completo** hasta el 15% (-0,2 p.p. intermensuales), mientras que los contratos a tiempo parcial aumentan su representación para los temporales con un 19,1% (+0,3 p.p. intermensuales) y disminuyen para los indefinidos con un 10,4% (-0,2 p.p. intermensuales).



- CONTRATOS INDEFINIDOS TIEMPO COMPLETO
- CONTRATOS INDEFINIDOS TIEMPO PARCIAL
- CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS
- CONTRATOS TEMPORALES TIEMPO COMPLETO
- CONTRATOS TEMPORALES TIEMPO PARCIAL

Fecha	Contratos indefinidos tiempo completo	%	Contratos indefinidos tiempo parcial	%	Contratos temporales tiempo completo	%	Contratos temporales tiempo parcial	%
oct-22	217.407	15,0%	150.130	10,4%	520.228	38,0%	276.576	19,1%
sep-22	237.240	15,2%	164.847	10,6%	592.821	38,1%	292.115	18,8%
ago-22	163.153	13,7%	96.381	8,1%	520.499	43,7%	256.561	21,5%
jul-22	204.746	13,4%	125.154	8,2%	626.000	40,9%	343.523	22,5%
jun-22	230.039	14,1%	138.115	8,5%	644.187	39,6%	341.206	21,0%
may-22	216.855	14,3%	135.599	9,0%	613.591	40,6%	296.577	19,6%
abr-22	187.814	14,9%	117.865	9,3%	503.377	39,8%	248.070	19,6%
mar-22	158.047	10,7%	85.982	5,8%	783.594	52,9%	374.570	28,3%
feb-22	114.268	8,5%	60.832	4,5%	763.287	56,9%	363.929	27,1%
ene-22	96.538	6,4%	41.269	2,7%	956.224	63,0%	401.436	26,4%
dic-21	57.853	3,6%	24.934	1,6%	1.010.163	63,1%	497.603	31,1%

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

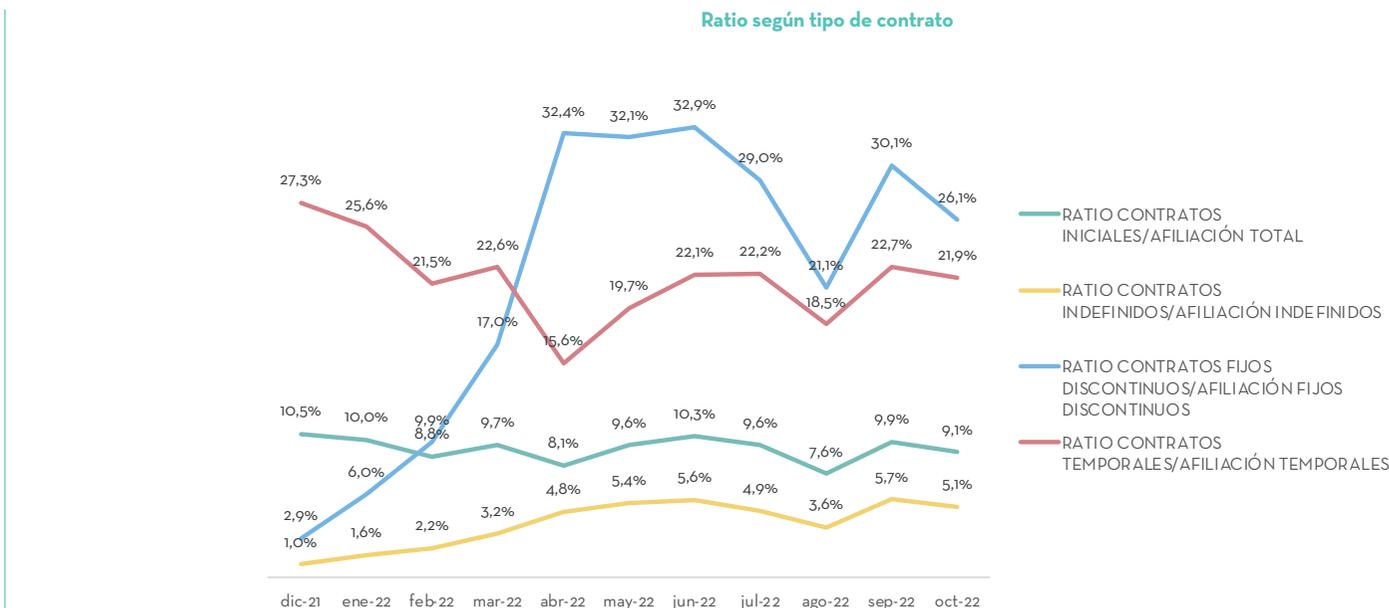
Una de las formas de analizar el impacto de la reforma laboral y la calidad en el empleo, tiene que ver con el grado de rotación contractual, entendiendo por tal la **ratio del número de contratos en función del nivel de afiliación**. Las ratios que se expresan a continuación se corresponden con el número 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 - octubre 2022

En octubre se han realizado un **9,1% de contratos iniciales en relación con el número de afiliados en R.G** (1.447.035 sobre 15.833.514). Esta cifra supone una reducción de 0,8 p.p. con respecto a la ratio del mes anterior.

La **ratio para los fijos discontinuos** disminuye hasta el 26,1% (-4 p.p. intermensuales). Disminuye también la **ratio para los contratos temporales** (-0,8 p.p. intermensuales) hasta el 21,9%. Asimismo, disminuye la **ratio para los indefinidos** hasta el 5,1% (-0,6 p.p. intermensuales).



Fecha	Ratio contratos Iniciales/Afiliación	Ratio indefinidos: Contratos/Afiliación	Ratio fijos discontinuos: Contratos/Afiliación	Ratio temporales: Contratos/Afiliación
oct-22	9,1%	5,1%	26,1%	21,9%
sep-22	9,9%	5,7%	30,1%	22,7%
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	9,9%	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%

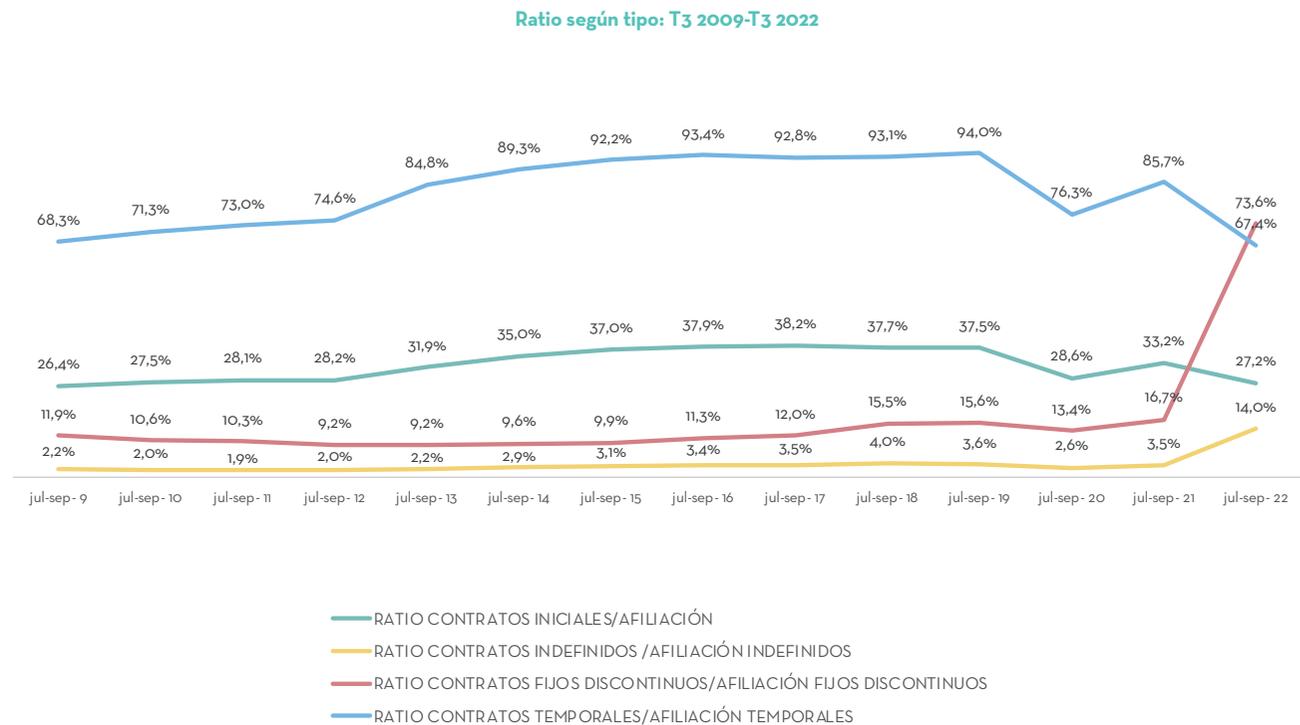
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 9

Ratio contratación/afiliación según tipo: T3 2009-2022

Al comparar las ratios para el tercer trimestre de forma anual, observamos que la de **los fijos discontinuos** se dispara hasta el 73,6% (+57 p.p. interanuales) y bate el récord desde 2009 (660.210 contratos fijos discontinuos sobre 896.613 afiliados fijos discontinuos).

Asimismo, la de los **indefinidos** (tiempo completo, tiempo parcial y fijos discontinuos) alcanza su máximo con un 14% (+10,5 p.p. interanuales). En cambio, la ratio para los **temporales** disminuye con respecto al tercer trimestre del año anterior y se sitúa en el 67,4% (-18,3 p.p. interanuales).



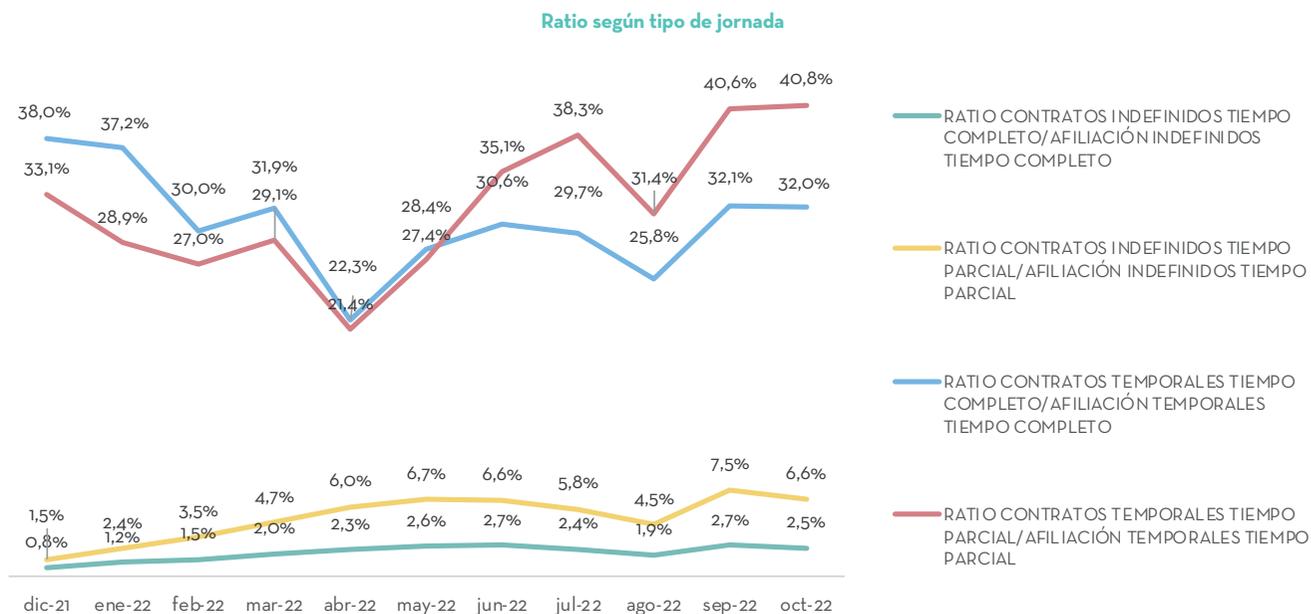
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 10

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

La ratio para los **temporales a tiempo parcial** aumenta hasta el 40,8% (+0,2 p.p. intermensuales) y disminuye **a tiempo completo** hasta el 32% (-0,1 p.p. intermensuales).

La ratio para los **indefinidos a tiempo parcial** disminuye hasta el 6,6% (-0,9 p.p. intermensuales) y para **tiempo completo** hasta el 2,5% (-0,2 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
oct-22	2,5%	6,6%	32,0%	40,8%
sep-22	2,7%	7,5%	32,1%	40,6%
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

En cuanto al **número de afiliados, aumenta hasta 20.283.786 para el mes de octubre** (+0,5% intermensual; +3% interanual), de los cuales 9.531.421 son mujeres (+0,1% intermensual; +3,5% interanual) y 10.752.327 son hombres (-0,1% intermensual; +2,5% interanual). El número de **empresas inscritas en la Seguridad Social decrece en octubre hasta 1.318.761** (-0,1% intermensual; -0,001% interanual), siendo **el sector Construcción el que más crece con respecto al mes anterior.**

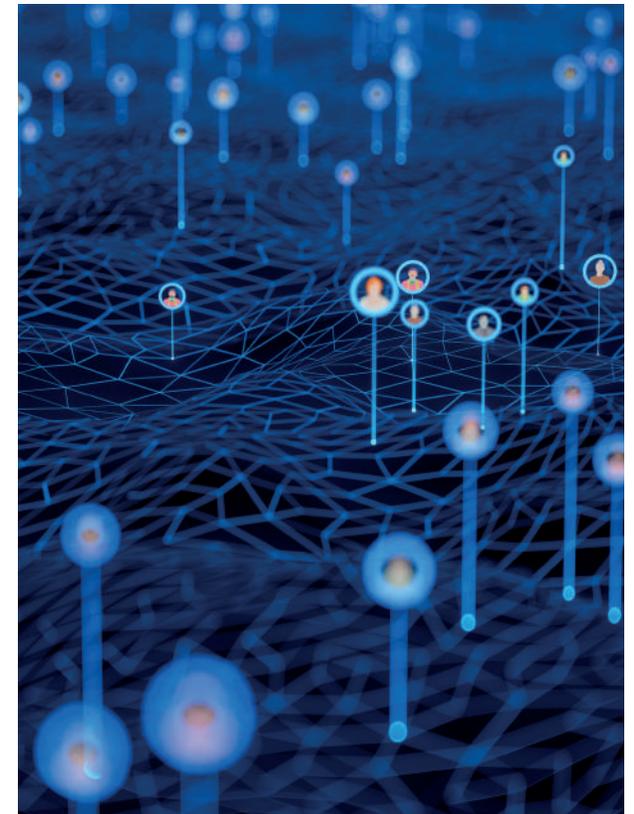
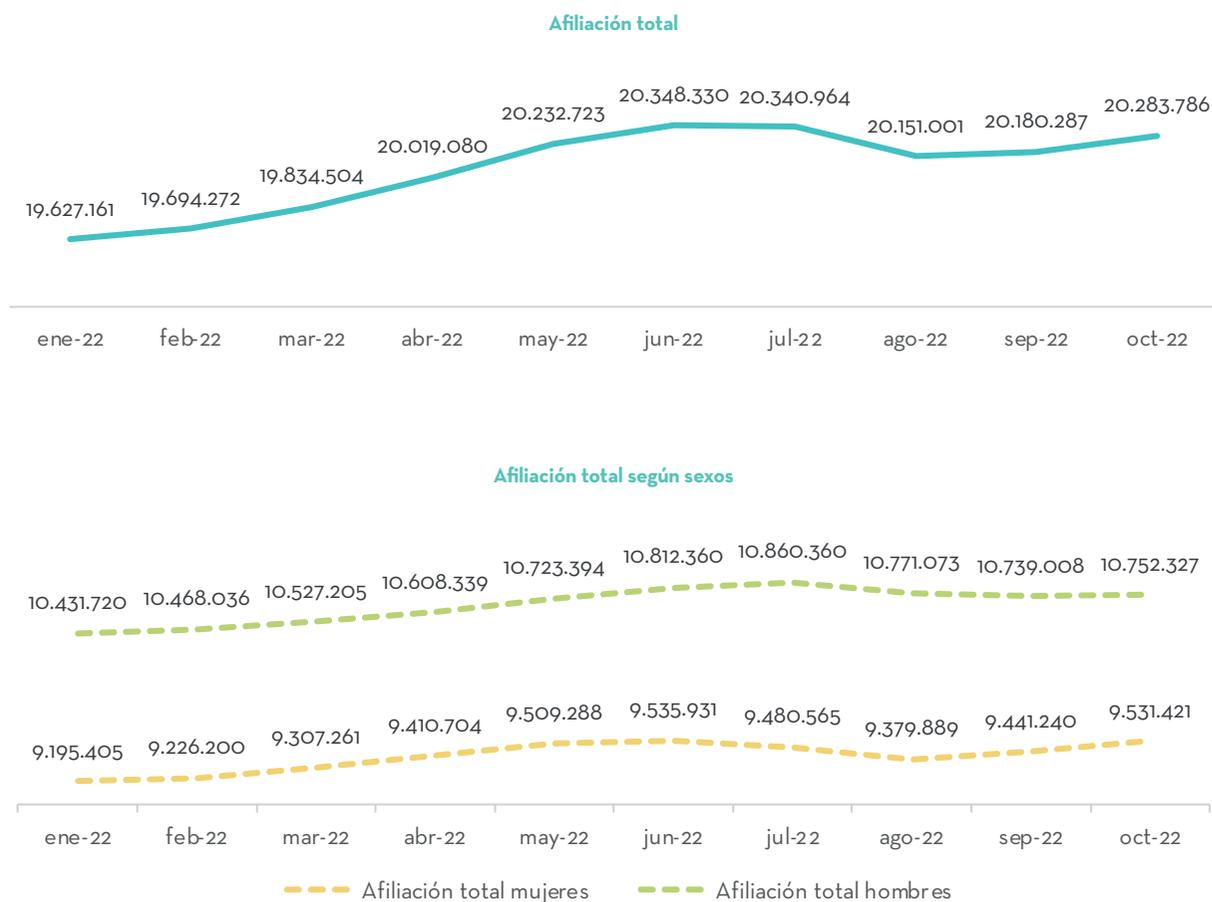


Gráfico 11

Afiliación total diciembre 2021 - octubre 2022

El **número de afiliados** aumenta hasta los 20.283.786 afiliados (+0,5% intermensual; +3% interanual). Al segmentar según sexos, los **hombres** disminuyen con respecto al mes anterior (-0,1%), pero aumentan un 2,5% con respecto a octubre de 2021. En cambio, las **mujeres** afiliadas aumentan con respecto al mes anterior (+0,1%) y de forma interanual (+3,5%).



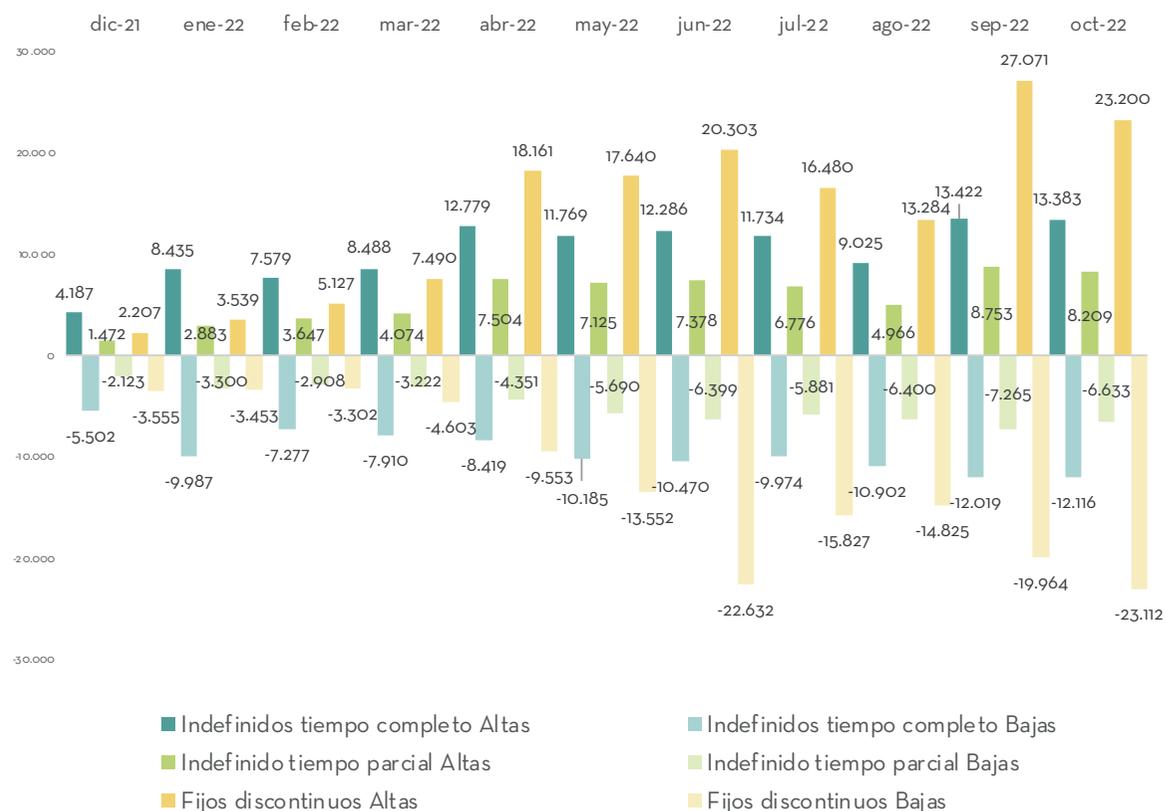
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 12

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

En el mes de octubre el número de altas se reduce en mayor medida para los **fijos discontinuos**, que disminuyen hasta 23.200 (-14,3% intermensual; +402,6% interanual), seguido de los **indefinidos a tiempo parcial** con 8.209 altas (-6,2% intermensual; +266,5% interanual) y los **indefinidos a tiempo completo** con 13.383 (-0,3% intermensual; +141,5% interanual).

Cabe destacar que en el mes de octubre el número de bajas para los **fijos discontinuos** (23.112) se incrementa un 15,8% con respecto al mes anterior y un 429,3% con respecto a octubre de 2021. También crecen el número de bajas para **los indefinidos a tiempo completo** con un +0,8% intermensual y un +108,3% interanual, mientras que las bajas para **indefinidos a tiempo parcial** disminuyen con respecto a septiembre (-8,7% intermensual; +177,1% 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

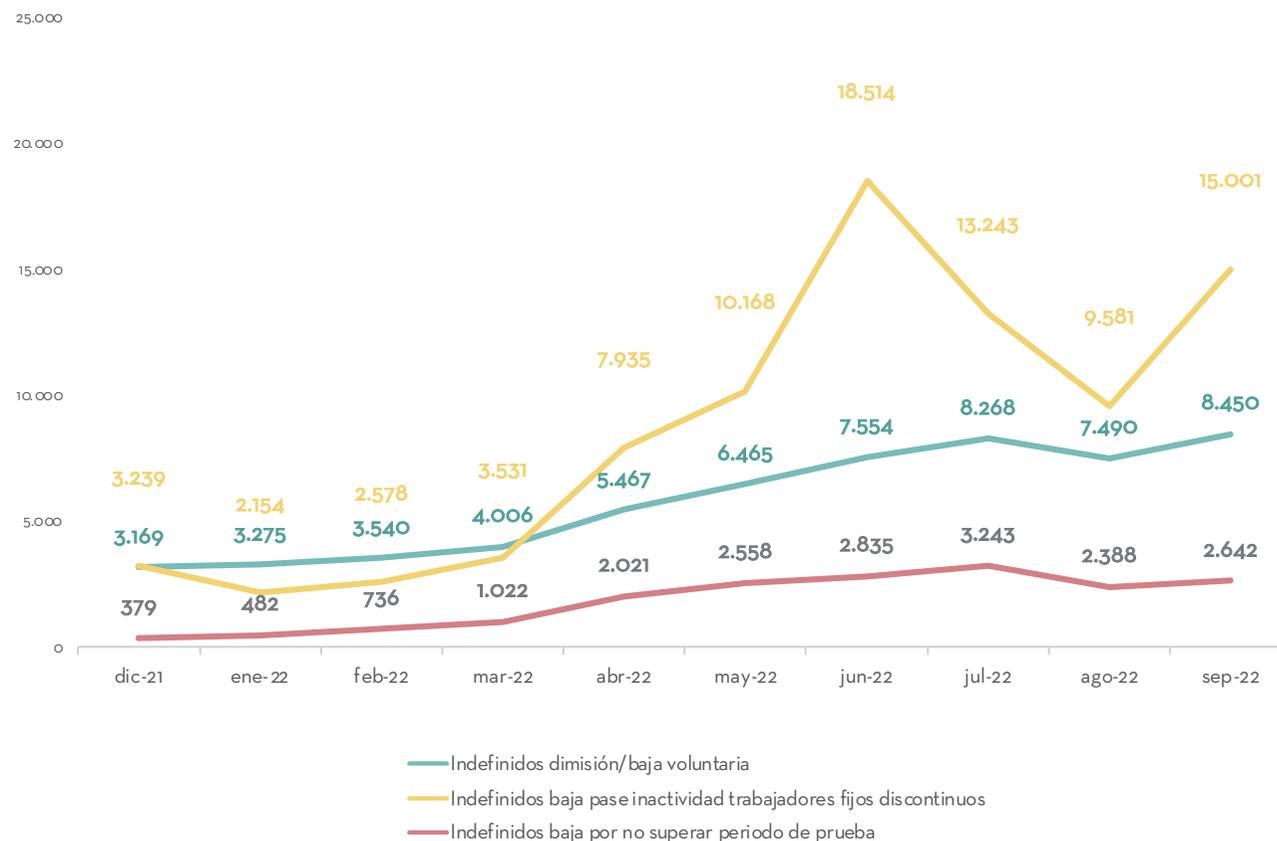
Gráfico 13

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

Aunque se desconocen los datos para el mes de octubre, las causas de baja para el mes de septiembre muestran un gran aumento para los **“indefinidos pase inactividad trabajadores fijos discontinuos”**, que alcanzan las 15.001 bajas por este motivo (+56,6% intermensual; +442,8% interanual).

Las bajas por **“no superar el periodo de prueba”** aumentan hasta situarse en 2.642 bajas por este motivo, muy por encima de las 329 que hubo para el mismo periodo del año anterior (+10,6% intermensual; +703% interanual).

Las **“dimisiones/bajas voluntarias”** de los indefinidos también continúan en aumento para el mes de septiembre hasta las 8.450 (+12,9% intermensual; +154% interanual).

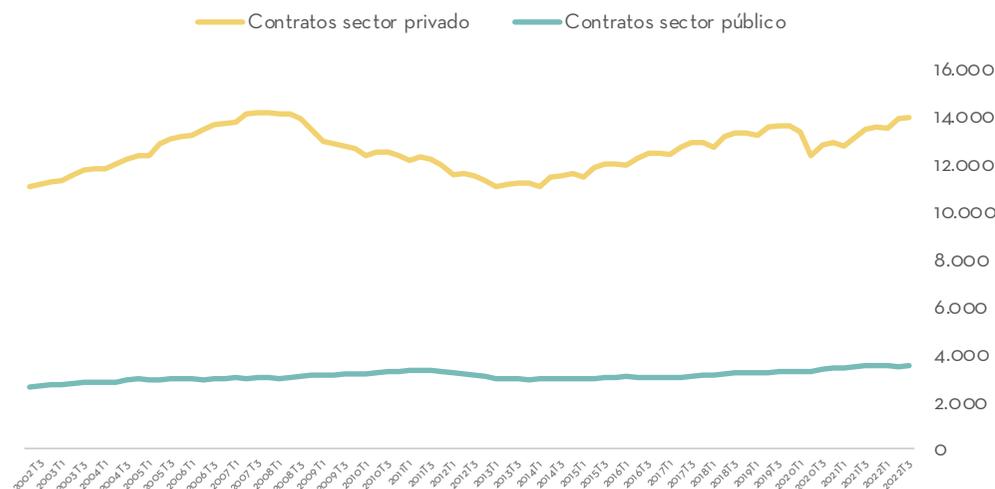


Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 14

Sector público y privado:
contratos totales asalariados

En el tercer trimestre de 2022, han aumentado el número de **contratos en el sector público** hasta 3.506 (+1,5% intertrimestral; +0,6% interanual). Asimismo, el número de contratos en el **sector privado** ha aumentado hasta 13.897 (+0,3% intertrimestral; +3,5% interanual). De este modo, se observa un aumento mayor a nivel interanual para la contratación privada, si bien las cifras aumentan en mayor medida con respecto al anterior trimestre para la contratación pública.



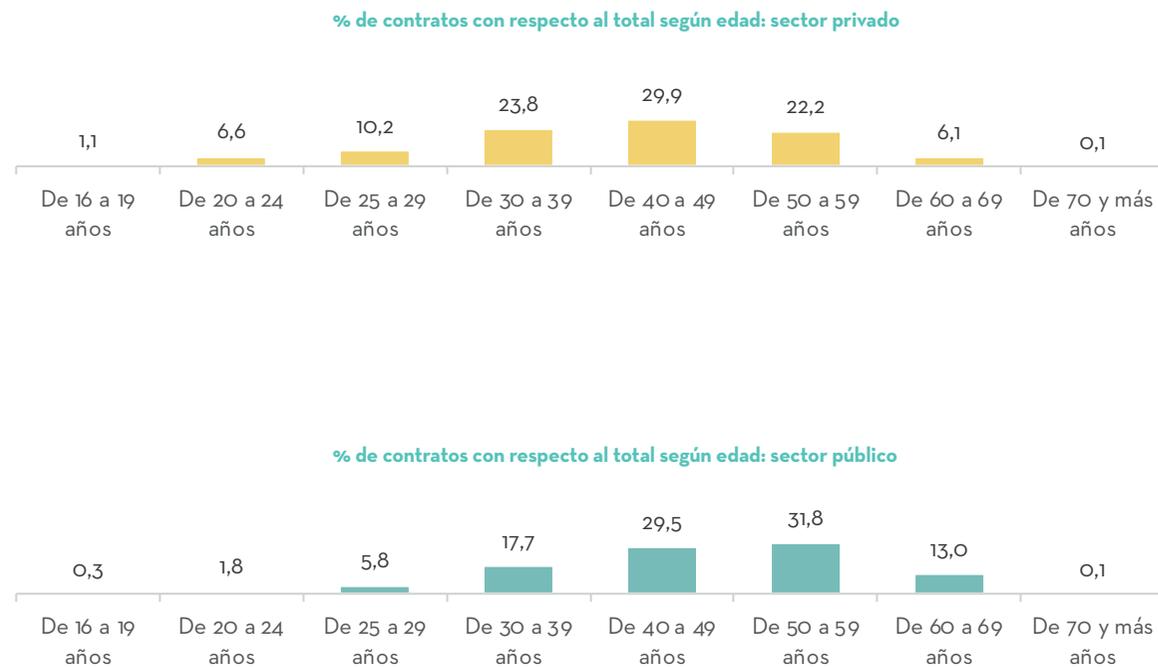
PRIVADO				PÚBLICO			
Periodo	Total	V. Intertrimestral	V. Interanual	Periodo	Total	V. Intertrimestral	V. Interanual
2022T3	13.897	0,3%	3,5%	2022T3	3.506	1,5%	0,6%
2022T2	13.850	2,9%	6,0%	2022T2	3.454	-0,4%	0,4%
2022T1	13.460	-0,3%	5,9%	2022T1	3.468	-0,2%	2,1%
2021T4	13.499	0,5%	4,9%	2021T4	3.476	-0,2%	2,9%
2021T3	13.433	2,8%	5,2%	2021T3	3.484	1,3%	4,4%
2021T2	13.068	2,8%	6,2%	2021T2	3.440	1,2%	6,6%
2021T1	12.707	-1,2%	-4,5%	2021T1	3.397	0,5%	4,6%
2020T4	12.862	0,7%	-5,4%	2020T4	3.379	1,3%	3,9%
2020T3	12.771	3,8%	-5,8%	2020T3	3.337	3,4%	3,4%

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 15

Sector público y privado:
contratos totales asalariados
según edad. T3 2022

Al segmentar según **tramos de edad**, observamos que la mayor parte de contratos en el tercer trimestre de 2022 se encuentran en la franja de **40 a 49 años para el sector privado** con un 29,9% (-0,2 p.p intertrimestrales) y en la franja de **50 a 59 para el sector público** con un 31,8% (0 p.p intertrimestrales).



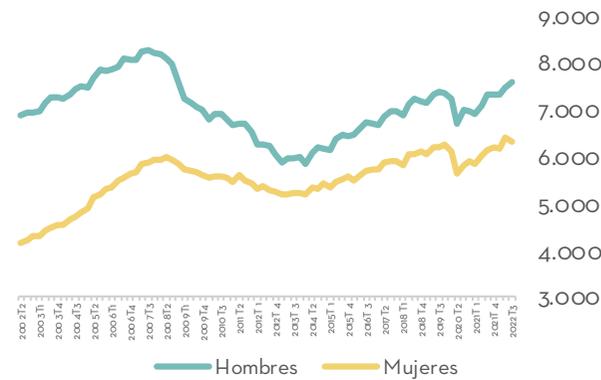
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 16

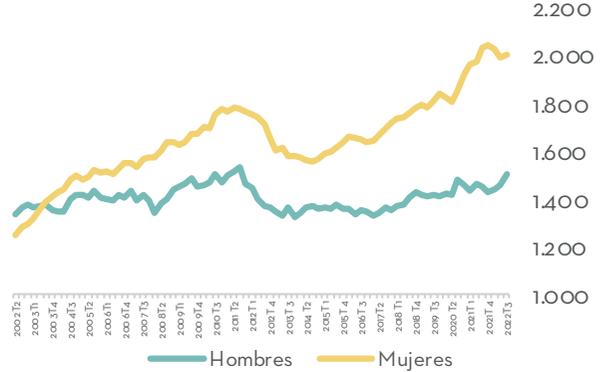
**Sector público y privado:
contratos totales asalariados
según sexo**

En el tercer trimestre de 2022, los **hombres asalariados** han aumentado tanto **en el sector público** con 1.504 contratados (+3% intertrimestral; +3,5% interanual) como en el **privado** con 7.583 (+1,6% intertrimestral; +3,9% interanual). En cambio, las **mujeres** han aumentado en el **sector público** con 2.002 (+0,4% intertrimestral; -1,4% interanual) y **han disminuido en el privado** con 6.313 (-1,1% intertrimestral; +2,9% interanual).

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

Afilación empleo público
diciembre 2021 - octubre 2022

En cuanto a la **afiliación del empleo público**, ésta aumenta un 1,2% con respecto al mes anterior y un 2,4% con respecto al mismo periodo del año anterior.

A nivel de **CC.AA**, son **Cantabria** (+3,8%) y **La Rioja** (+3,8%) las que obtienen el mayor **crecimiento intermensual**, mientras que Navarra (-0,1%) y Melilla (-1%) son las que reducen su afiliación en mayor medida. **A nivel interanual, Canarias y Valencia** destacan por su aumento (+5,9%) frente a Castilla La Mancha (-0,5%) y Melilla (-9,2%).

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** (+1,5% intermensual) y a **nivel estatal** con respecto al mismo periodo del año anterior (+4,7%).

CC.AA	dic-21	ene-22	feb-22	mar-22	abr-22	may-22	jun-22	jul-22	ago-22	sep-22	oct-22	V. Intermensual	V. Interanual
ANDALUCÍA	460.806	457.344	459.055	462.954	464.811	464.502	468.654	477.899	478.813	463.632	464.588	0,2%	0,5%
ARAGÓN	87.266	87.503	88.068	88.015	87.899	87.518	88.603	89.647	88.908	85.120	87.633	3,0%	1,3%
P. DE ASTURIAS	60.243	60.023	60.366	60.327	60.266	60.487	61.189	62.090	62.287	59.428	60.022	1,0%	2,3%
ILLES BALEARS	66.255	66.138	66.632	66.622	66.829	66.595	67.245	66.944	66.651	65.823	66.869	1,6%	2,8%
CANARIAS	135.373	134.921	135.262	137.118	138.583	139.068	140.142	134.697	134.155	138.336	141.327	2,2%	5,9%
CANTABRIA	36.421	36.395	36.219	36.093	36.069	36.090	36.456	36.034	36.098	35.228	36.567	3,8%	0,7%
CASTILLA Y LEÓN	153.791	151.637	150.545	150.620	151.758	151.454	154.055	156.797	156.934	153.008	153.175	0,1%	0,3%
CASTILLA-LA MANCHA	125.461	124.777	125.853	128.137	129.022	128.012	128.191	125.872	125.139	119.335	121.750	2,0%	-0,5%
CATALUÑA	446.176	442.516	448.775	449.569	448.472	449.668	453.989	453.762	443.154	441.893	448.893	1,6%	2,4%
COM. VALENCIANA	245.501	245.981	247.857	248.892	248.574	246.105	246.297	248.417	250.147	246.253	253.352	2,9%	5,9%
EXTREMADURA	83.787	83.006	83.492	83.973	84.033	84.609	84.659	85.316	85.067	82.473	83.793	1,6%	2,8%
GALICIA	142.705	141.299	142.392	142.472	143.262	144.005	144.786	144.855	144.461	143.085	143.727	0,4%	0,8%
COM. DE MADRID	474.443	468.483	475.971	477.177	474.162	475.028	477.333	480.309	481.092	476.421	478.546	0,4%	3,2%
REG. DE MURCIA	75.018	75.363	75.971	75.572	74.355	74.493	75.095	77.022	76.323	74.612	74.746	0,2%	3,2%
COM. F. DE NAVARRA	42.016	41.827	41.856	41.978	42.200	42.946	43.810	44.400	44.073	42.805	42.783	-0,1%	2,3%
PAÍS VASCO	149.017	149.836	149.574	149.421	148.807	148.719	149.654	151.647	151.662	146.462	149.922	2,4%	3,1%
LA RIOJA	17.292	17.197	17.142	17.070	17.084	17.147	17.356	17.240	17.180	16.978	17.621	3,8%	3,4%
CEUTA	5.967	6.639	6.638	6.616	6.559	6.583	6.560	5.779	5.798	5.669	5.805	2,4%	-0,2%
MELILLA	5.104	5.704	6.107	6.314	6.347	6.362	6.316	5.561	5.171	5.040	4.988	-1,0%	-9,2%
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	2.801.600	2.836.107	1,2%	2,4%

Fecha	ESTATAL	V. Intermensual	V. Interanual	AUTONÓMICO	V. Intermensual	V. Interanual	LOCAL	V. Intermensual	V. Interanual	Total NACIONAL	V. Intermensual	V. Interanual
oct-22	393.853	0,0%	5,0%	1.718.661	2,2%	2,2%	723.593	-0,3%	1,5%	2.836.107	1,2%	2,4%
sep-22	393.694	0,4%	4,8%	1.682.187	-2,1%	2,1%	725.718	-2,2%	1,2%	2.801.600	-1,8%	2,2%
ago-22	392.228	1,1%	4,2%	1.719.124	-0,6%	2,0%	741.763	-0,8%	1,3%	2.853.115	-0,4%	2,1%
jul-22	388.040	0,4%	3,8%	1.728.737	0,0%	2,6%	747.511	1,8%	1,5%	2.864.288	0,5%	2,4%
jun-22	386.376	0,7%	4,8%	1.729.461	0,8%	2,0%	734.552	0,6%	2,1%	2.850.390	0,7%	2,4%
may-22	383.558	0,3%	4,8%	1.715.524	0,0%	1,4%	730.309	-0,1%	1,9%	2.829.391	0,0%	2,0%
abr-22	382.405	0,4%	4,4%	1.715.379	-0,4%	2,0%	731.307	0,8%	2,9%	2.829.091	0,0%	2,5%
mar-22	380.766	0,4%	4,7%	1.722.884	0,1%	2,1%	725.291	1,0%	2,3%	2.828.941	0,4%	2,5%
feb-22	379.223	0,1%	4,1%	1.720.494	1,0%	2,3%	718.058	0,4%	1,6%	2.817.775	0,8%	2,4%
ene-22	378.777	-0,6%	4,9%	1.702.953	-0,2%	2,2%	714.861	-1,3%	1,7%	2.796.591	-0,6%	2,4%
dic-21	380.923	0,9%	4,7%	1.707.217	1,5%	1,9%	724.502	0,7%	1,5%	2.812.642	1,2%	2,1%

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

Gráfico 18

Horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados

En el tercer trimestre de 2022, el número de **horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados** disminuye hasta las 593.437 horas (-9,9 intertrimestral; +3,5% interanual), la cifra más baja de todo el 2022.

Aumenta el **número de ocupados** hasta los 20.546 (+0,4% intertrimestral; +2,6 interanual), que suponen 78 ocupados más que en el segundo trimestre de 2022 y la cifra más alta desde el último trimestre de 2008.

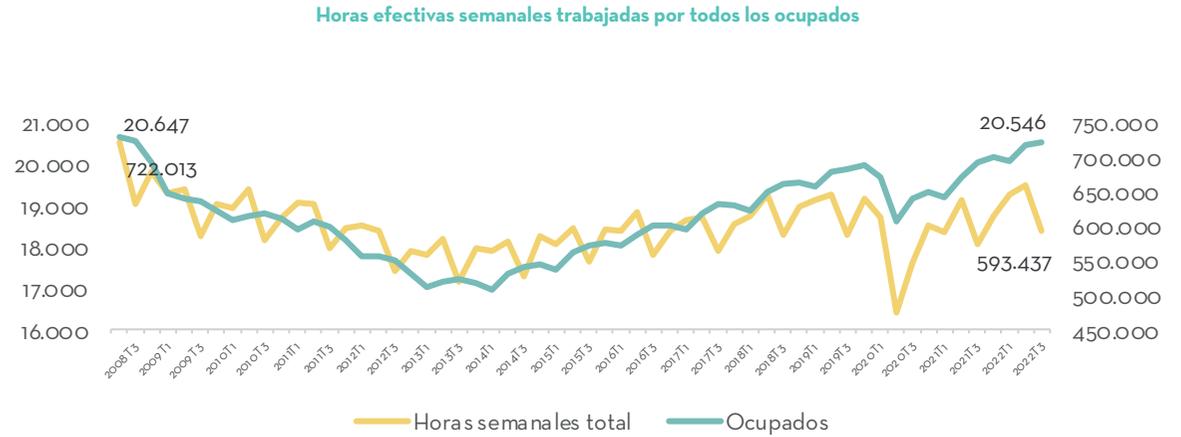
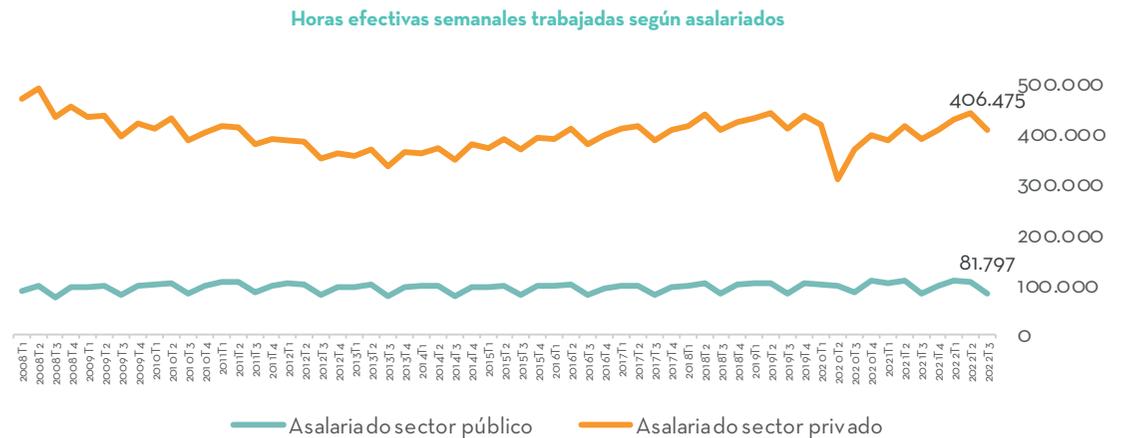


Gráfico 19

Horas efectivas semanales trabajadas según asalariados

Al centrarnos en los **asalariados**, las **horas efectivas semanales trabajadas en el sector público disminuyen** hasta 81.797 (-21,1% intertrimestral; -1% interanual), mientras que en el **sector privado disminuyen** hasta 406.475 (-7,3% intertrimestral; +4,8% interanual).

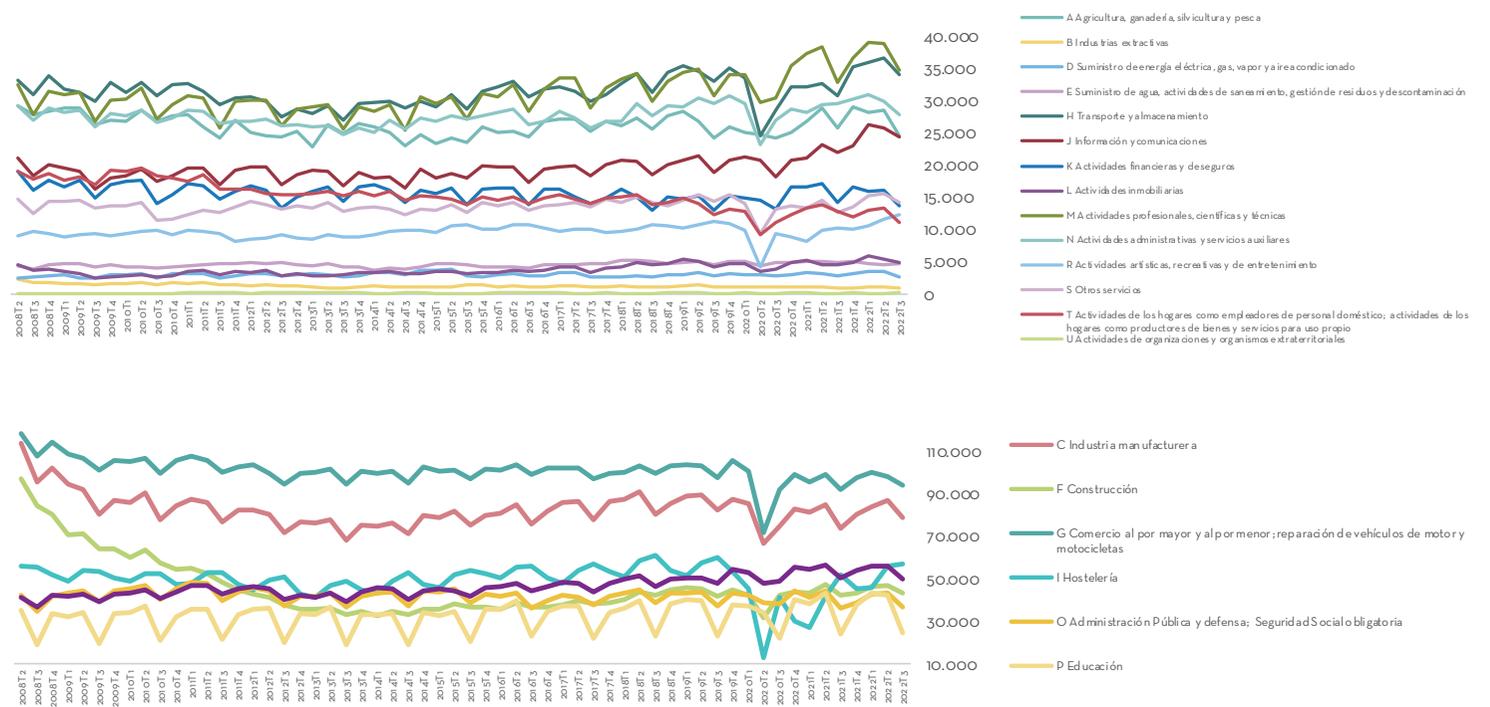


Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 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 165 (+58,5% intertrimestral; +146,3% interanual). En cambio, **“P. Educación”** es la que más ha reducido su número de horas trabajadas con 24.738 (-41,6% intertrimestral; +3,7% interanual) con respecto al trimestre anterior. Por otro lado, **“T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio”** es la que mayor reducción presenta a nivel interanual con 11.037 (-16,7% intertrimestral; -13,4% 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 21

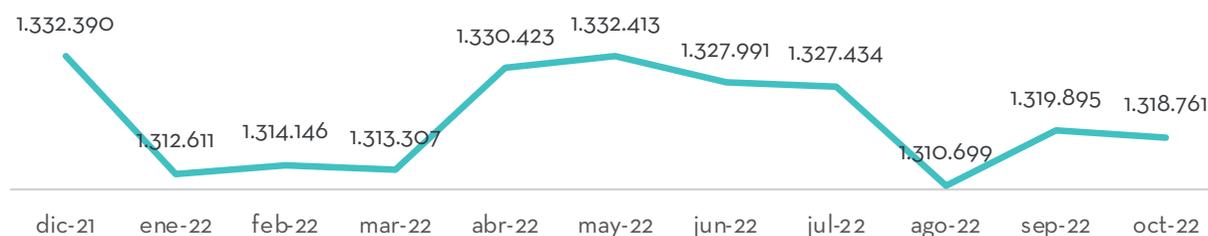
Número de empresas total y por sectores diciembre 2021 - octubre 2022

En el mes de octubre, el **número de empresas inscritas en la Seguridad Social es de 1.318.761 (-0,1% intermensual; -0,001% interanual).**

Al centrarnos en los sectores, el de **Construcción** es el que más ha crecido con respecto al mes anterior (+0,8%), seguido de **Industria** (+0,2%), mientras que **Servicios** (-0,01%) y **Agrario** decrecen con respecto al mes anterior.

Al comparar con los datos del mismo periodo del año anterior, de nuevo es **Construcción** es el que más **ha crecido (+1,9%)**, seguido de **Servicios** (+0,3% intermensual). En cambio, el sector **Agrario** (-4,9%) e **Industria** decrecen con respecto al año anterior (-0,7%).

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
sep-22	90.251	105.885	137.581	986.178	1.319.895
oct-22	87.869	106.131	138.727	986.034	1.318.761

oct-22	V. intermensual	V. interanual
Agrario	-2,6%	-4,9%
Industria	0,2%	-0,7%
Construcción	0,8%	1,9%
Servicios	-0,01%	0,3%
TOTAL	-0,1%	-0,001%

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

El paro registrado en octubre disminuye hasta **2.914.892** (-0,9% intermensual; -10,5% interanual), siendo los **menores de 25 años los más afectados** (+0,9% intermensual; -17,5% interanual), **en especial las mujeres menores de 25** (+1,7% intermensual; -18,3% interanual). No obstante, cabe destacar que **la tasa de paro aumenta para el tercer trimestre de 2022 hasta el 12,7%** (+1,5% intermensual; -13% interanual).

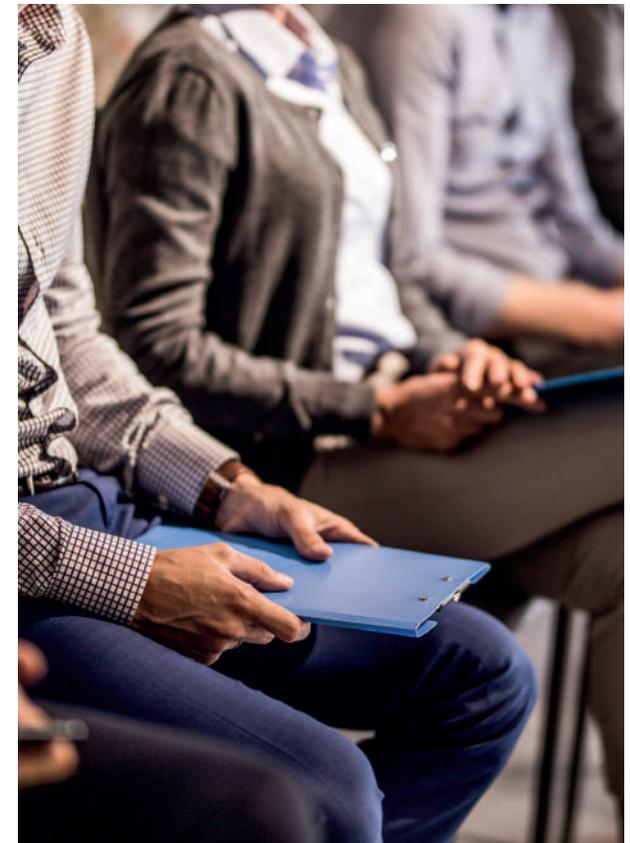
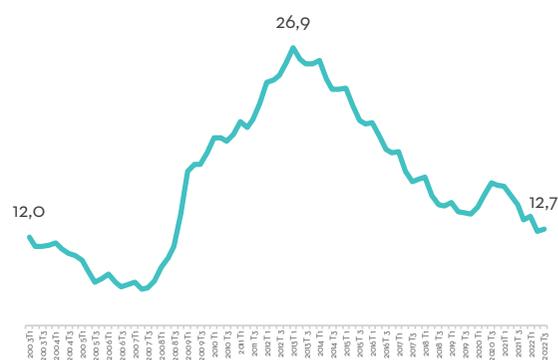
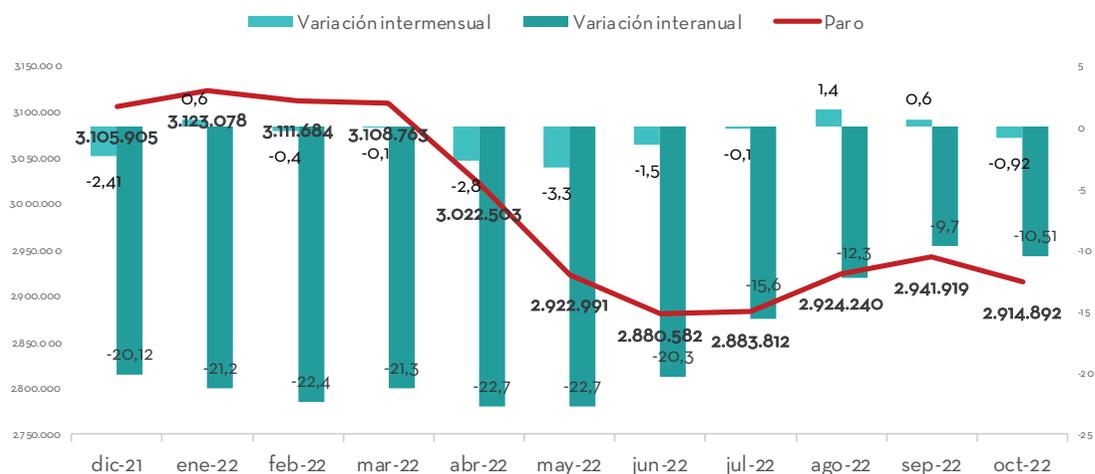


Gráfico 22

Paro registrado y tasa de paro diciembre 2021 - octubre 2022

El **paro registrado** para el mes de octubre es de 2.914.892 personas desempleadas (-0,9% intermensual; -10,5% interanual).

La **tasa de paro** para el tercer trimestre de 2022 se sitúa en 12,7 (+1,5% intertrimestral; -13% interanual).



Trimestre	Tasa paro	Variación intertrimestral	Variación interanual
2022T3	12,67	1,5%	-13,0%
2022T2	12,48	-8,6%	-18,2%
2022T1	13,65	2,4%	-14,6%
2021T4	13,33	-8,5%	-17,4%
2021T3	14,57	-4,5%	-10,4%
2021T2	15,26	-4,5%	-0,5%
2021T1	15,98	-0,9%	10,9%
2020T4	16,13	-0,8%	17,1%
2020T3	16,26	6,1%	16,8%

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 - octubre 2022

Al comparar por sexos, los **hombres** parados disminuyen su cifra hasta 1.168.134 en el mes de octubre (-1,3% intermensual; -12,1% interanual). Asimismo, las **mujeres** disminuyen el número de paradas hasta 1.746.758 (-0,7% intermensual; -9,4% interanual).



Hombres



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 26

Paro registrado según CC.AA
diciembre 2021 - octubre 2022

A nivel de **CC.AA**, **Melilla** (+8,6%) y **La Rioja** (+1,5%) aumentan en mayor medida el paro registrado para el mes de octubre, mientras que **Baleares** es la CC.AA que más lo reduce (-5,3%) con respecto al mes anterior.

A nivel interanual, es de nuevo **Melilla** la más perjudicada (+13,5%) junto con **Ceuta** (+2,7%), frente a **Baleares** (-32,8%) y **Madrid** (-22,2%).

CC.AA	dic-21			ene-22			feb-22			mar-22			abr-22			may-22			jun-22			jul-22			ago-22			sep-22			oct-22		
	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2												
ANDALUCIA	785.641	-1,8	-19,0	805.965	2,5	-18,4	809.959	0,5	-19,2	811.870	0,2	-17,6	778.798	-4,1	-20,9	758.457	-2,6	-20,7	764.802	0,8	-14,8	762.539	-0,3	-8,0	772.494	1,3	-3,0	779.282	0,9	-2,7	760.546	-2,4	-6,0
ARAGON	61.065	2,4	25,9	61.349	0,5	28,0	61.163	0,3	29,8	62.303	1,9	27,5	61.310	1,6	26,3	58.928	-3,9	25,4	57.595	-2,3	23,8	58.672	1,9	16,5	58.240	0,7	12,7	58.369	0,2	-7,6	58.322	-0,1	-8,6
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	-2,4	-21,9	60.170	-3,6	-16,8	58.706	-2,4	-9,9	59.224	0,9	-4,0	61.789	4,3	-3,8	62.539	1,4	-4,7
ILLES BALEARS	55.974	-3,0	-33,6	54.435	-2,7	-34,7	52.504	-3,5	-37,9	49.490	-5,7	-40,4	41.915	-15,3	-48,9	36.203	-13,6	-52,0	34.248	-5,4	-45,4	35.006	2,2	-33,7	35.758	-2,1	-26,4	36.854	3,1	-25,2	34.900	-5,3	-32,8
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	-30,8	193.742	-2,6	-30,2	190.244	-1,8	-30,7	191.637	0,6	-24,7	190.289	-0,6	-18,8	188.661	-0,9	-11,7	187.904	-0,4	-9,8
CANTABRIA	36.814	1,7	13,6	37.428	1,7	14,5	37.531	0,3	15,6	36.802	-1,9	14,4	35.386	-3,8	17,7	34.197	-3,4	17,1	32.917	-3,7	16,0	32.088	2,5	15,3	32.441	1,1	13,3	33.096	2,0	13,7	32.990	0,3	-14,3
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	-4,7	-23,1	138.396	-1,9	-22,5	141.101	2,0	-16,4	142.495	1,0	-12,4	144.180	1,2	-5,2	144.560	0,3	-6,5
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	-3,9	23,7	117.658	-3,8	22,2	117.449	0,2	-20,7	119.083	1,4	-20,1	119.626	0,5	13,8	121.382	1,5	-10,7
CATALUÑA	369.158	-0,2	-25,8	371.802	0,7	-26,8	371.660	0,0	-27,5	371.486	0,0	-26,6	364.698	-1,8	-26,6	348.027	-4,6	-27,8	338.081	-2,9	-24,2	341.391	1,0	-16,4	350.945	2,8	-10,3	354.318	1,0	-6,4	347.995	-1,8	-7,9
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	-1,3	-19,0	348.768	-1,1	-18,2	345.831	-0,8	-18,2	352.825	2,0	-17,9	351.575	-0,4	-16,9	354.625	0,9	-15,6
EXTREMADURA	92.203	0,4	18,2	95.266	3,3	17,5	94.270	-1,0	17,3	94.725	0,5	15,7	90.884	-4,1	17,1	86.162	-5,2	17,3	84.729	-1,7	17,6	84.613	0,1	-11,4	85.531	1,1	-7,1	87.407	2,2	-4,7	84.737	-3,1	-10,1
GALICIA	152.584	-0,1	19,5	153.932	0,9	17,2	154.509	0,4	16,6	153.386	-0,8	15,2	150.602	-1,8	11,8	146.120	-3,0	11,6	140.932	-3,6	10,6	139.850	-0,8	-8,0	141.912	1,5	-6,2	144.109	1,5	-5,8	143.720	0,3	-6,7
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	-4,0	26,4	307.600	-2,4	26,8	310.032	0,8	25,4	312.286	1,0	25,3	313.156	0,0	23,9	312.328	0,3	-22,2
REGION DE MURCIA	92.421	-2,8	-23,8	93.611	1,3	-23,9	94.816	1,3	-23,1	95.770	1,0	-21,2	93.357	-2,5	-21,4	89.969	-3,6	-21,2	89.050	-0,4	-21,2	89.891	0,3	-15,1	92.044	2,4	-8,7	93.309	1,4	-0,2	90.950	-2,5	-5,0
COM. FORAL DE NAVARRA	92.026	1,0	-21,2	92.817	2,5	-21,3	93.698	2,7	-21,6	94.398	2,1	-19,0	93.426	-2,8	-19,9	92.062	-4,1	-16,9	91.349	-2,2	-13,6	91.440	0,3	-9,3	90.961	1,5	-9,1	91.188	0,7	-4,0	91.775	0,3	-2,7
PAIS VASCO	114.845	-2,5	-11,1	115.944	1,0	-11,3	115.815	-0,1	-10,2	117.085	1,1	-9,9	115.554	-1,3	-9,0	113.352	-1,9	-7,6	111.642	-1,5	-8,8	111.194	-0,4	-6,7	113.758	2,3	-7,0	111.680	-1,8	-6,5	111.745	0,1	-5,6
LA RIOJA	15.090	0,4	21,5	15.324	1,6	22,0	15.301	0,2	23,9	15.654	2,3	21,6	15.203	2,9	21,6	14.240	6,2	21,7	14.170	0,5	21,2	14.538	2,6	18,5	14.448	-0,6	16,1	13.703	5,2	12,7	14.048	2,5	8,9
CEUTA	9.854	6,6	21,8	10.132	2,8	18,3	10.370	2,3	16,9	10.519	1,5	15,7	10.574	0,4	15,9	10.307	-2,5	14,9	10.288	-0,2	12,3	10.657	3,6	11,8	10.690	0,3	-12,0	11.216	4,9	0,8	11.101	-1,0	2,7
MELILLA	8.186	4,9	16,0	7.794	-5,3	21,0	7.631	1,3	13,1	7.816	2,4	8,2	7.793	0,4	6,9	7.566	2,8	6,7	7.343	2,9	2,0	7.377	0,5	3,9	7.816	6,0	4,2	8.399	7,5	10,2	9.124	8,6	13,5
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	-3,3	-22,7	2.880.582	-1,5	-20,3	2.881.812	0,1	-15,6	2.924.240	3,4	-12,1	2.941.919	0,6	-9,7	2.914.892	-0,9	-10,5

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: La flexibilidad lo inunda todo en ciclos de crisis

Si observado desde un punto de vista macro, todo parece indicar que el ejercicio de la flexibilidad por parte de las empresas va a verse más constreñido de lo que lo ha estado hasta ahora, el análisis de los efectos del impacto del Covid, de la crisis energética y de la situación geopolítica a nivel global y de los retos que plantea a la empresa y al sistema productivo en general nos lleva exactamente al punto contrario: a una eclosión de la flexibilidad.

Hemos visto que todo lo que nos ha permitido gestionar la crisis del Covid, desde la licuación del tiempo y del espacio, la fluidez, el cambio y la adaptación inmediata hasta el aplanamiento de las jerarquías, el incremento de la autogestión personal, el papel crucial de los equipos y superequipos, hasta la multiplicación de respuestas distintas profundamente innovadoras, muy apoyadas en la colaboración y no en procesos y protocolos preexistentes que la pandemia ha hecho saltar por los aires, etc., etc., todo ello sugiere, lleva y exige flexibilidad. Desde la rigidez, la respuesta al Covid y al resto de situaciones de extrema incertidumbre que vivimos nos hubiera arruinado y desde la rigidez las siguientes

pandemias y la disrupción con la que inexorablemente vendrán acompañadas, nos acabarían de rematar. En conclusión, si algo nos ha enseñado lo que estamos viendo desde hace varios años ha sido flexibilidad; flexibilidad para sobrevivir, sí, pero también flexibilidad para progresar.

La propia eclosión tecnológica necesita para implementarse de entornos extraordinariamente flexibles y en ellos su potencial explota cuando una buena gestión de RRHH apoya a ambos, a la tecnología y la flexibilidad, en la confianza y la colaboración. Todos estos factores se necesitan entre sí y se retroalimentan.

Es más, para las empresas más audaces del entorno internacional esta respuesta flexible a la disrupción ha sido tan espectacularmente positiva que se plantean convertir la excepcionalidad o, si se quiere, la flexibilidad excepcional, en la nueva forma de gestión de la normalidad post pandémica.

Ahora bien, nos encontramos ante una flexibilidad profundamente reformulada de manera que su condición

de elemento de progreso lo sea para la empresa y su competitividad, desde luego, pero lo sea también para las personas que sacan adelante la empresa. La flexibilidad adquiere así un contenido nuevo que, además de a la empresa y su competitividad, alcanza también a las personas convirtiéndose en un beneficio para las mismas.

La flexibilidad se convierte en beneficio para las personas por varias vías:

- Mejorando y transformando la experiencia del empleado en su totalidad, desde el desempeño de su trabajo actual hasta la satisfacción de sus expectativas futuras, tanto profesionales, como personales.
- Reforzando su capacidad de adaptación a los cambios, su flexibilidad, en otras palabras, a través de la recualificación permanente a lo largo de la vida.
- Haciendo que la flexibilidad reforzada por la cualificación permanente redunde en el aseguramiento del compromiso del empleado y también de su continuidad y permanencia en la empresa.

De esta manera, la flexibilidad deja de ser para las per-

sonas una espada de Damocles, sinónimo de precariedad, inestabilidad e incertidumbre para convertirse en lo contrario, esto es, un elemento de seguridad y de progreso en la medida que una mayor capacidad de adaptación de las personas redunde en una mayor estabilidad en la empresa. La flexibilidad se transforma así para las personas, y muy especialmente para los jóvenes, de amenaza a esperanza de progreso.

Alinear la flexibilidad como requisito de competitividad y forma de operar ordinaria de las empresas en tiempos post pandémicos con la flexibilidad entendida como beneficio de las personas, no es un oxímoron sino que es el gran cometido y reto de la función de RRHH que va a tener que experimentar una profunda transformación anclada en dos bases fundamentales:

- Transformarse de ser un prescriptor y un garante de procesos y procedimientos de trabajo preestablecidos a ser un facilitador de dinámicas de adaptación, innovación y colaboración entre las personas que componen la plantilla. Un dinamizador de la flexibilidad, precisamente.
- Y hacerlo siendo capaz de conocer bien y alinear los intereses de la empresa con las circunstancias,

capacidades, gustos, pasiones, temores y aspiraciones de sus empleados.

La profunda transformación de la función en su carácter y contenidos y el apoyo de la tecnología ayudará a la dirección de RRHH a llevar a término esta tarea.

Ante la eventualidad de que la flexibilidad que necesitan las empresas en el ciclo post pandémico no vaya a facilitarse significativamente desde el exterior normativo de la empresa, cada una va a tener que encontrarla por sí misma dentro de su propio ámbito. En este sentido, haciendo virtud de la necesidad, es posible que las empresas se vean forzadas a dejar de esperar exigir ganancias adicionales de flexibilidad del legislador, para concentrar sus esfuerzos en volcarse hacia su interior y negociarla con las personas que forman parte de la empresa. Es muy significativo que los preceptos esenciales que determinan la flexibilidad interna en nuestro Ordenamiento no se hayan alterado en la reforma. Especialmente lo referente a movilidad geográfica del art 40 ET, la movilidad funcional del 39, las MSCCT del 41 y el descuelgue del 82.3 . Hasta cierto punto, como si este acervo de normas que ciertamente favorecen la adaptabilidad en un sentido muy relevante, especialmente el 41 ,hubieran entrado ya en el marco regulatorio de nuestras relaciones laborales.

Si las posibilidades de aumentar o mantener la flexibilidad que la empresa necesita van a tener que buscarse dentro de la misma, puede resultar conveniente hacer un previo ejercicio de concreción. En este sentido, es cierto, de un lado, que la empresa necesitará toda la flexibilidad que pueda encontrar en todos los ámbitos, pero también es verdad, de otro lado, que todas y cada una de las manifestaciones de la flexibilidad externa e interna no tienen para una empresa concreta la misma importancia. Unas resultarán de una trascendencia capital y otras no tanto. Desde luego, el panorama va a cambiar empresa por empresa; lo que es nuclear para unas, no lo es para otras.

En consecuencia, resulta conveniente para una empresa un ejercicio sistemático que permita:

- Identificar las distintas variantes de la flexibilidad que son relevantes para el funcionamiento de la empresa.
- Fijar de un orden de entre estas variantes según la importancia de cada uno de ellos para la operativa de la empresa.
- Identificar cual o cuales de las variantes de la flexibilidad es capital para el funcionamiento competitivo

de la empresa. Esto es lo que llamamos la flexibilidad estratégica.

Una vez definida cual es la flexibilidad estratégica en sus diversas manifestaciones para cada empresa, lo conveniente es identificar perfectamente cuáles son sus límites que pueden ser normativos, jurisprudenciales o convencionales. Pues bien, si respecto a las limitaciones normativas y jurisprudenciales la empresa puede hacer poco más que conocerlas bien, por el contrario, sí que puede actuar sobre las limitaciones que derivan del ámbito convencional. En consecuencia, convendría diseñar una estrategia específica de recuperación de mayores márgenes de flexibilidad en una acción combinada entre la renovación de la negociación colectiva propiamente dicha y una gestión de personas más intensa dada la estrecha interrelación entre ambas.

Si es importante mantener el máximo de capacidad organizativa empresarial en la gestión de la empresa considerada en su globalidad, lo es mucho más cuando de lo que se trata es de gestionar la flexibilidad en general y lo que hemos denominado flexibilidad estratégica, en particular. En este sentido, todo esfuerzo de análisis e identificación previos de estas facetas organizativas que se quieren reservar a la decisión empresarial unilateral será un ejercicio tan necesario como valioso.

En todo caso, es siempre conveniente enunciar explícitamente, como hacen muchos convenios, que la capacidad organizativa corresponde al empresario y no como pura cláusula formal, sino llena del contenido que sea necesario en función de los objetivos de la empresa y, en el caso que nos ocupa, con las formulaciones que afecten más directamente a lo que previamente la empresa haya identificado como flexibilidad estratégica. Aquí pueden englobarse todos los esfuerzos por definir qué se encuentra englobado en esa capacidad organizativa que la empresa se reserva para sí. Puede hacerse referencia a principios programáticos como la necesidad de aumentar la eficiencia de la empresa, modernizar la organización, el desarrollo técnico de los trabajadores, etc. O, según las circunstancias de cada cual, puede delimitarse la libertad de elección de modalidades de contratación, o de modificación de condiciones de trabajo, o, en general, aquellos elementos organizativos específicos que se quiere reservar a la discrecionalidad empresarial.

Observada esta circunstancia desde la perspectiva negativa, en este ámbito de la capacidad organizativa empresarial es preciso evitar, en función sobre todo de la flexibilidad que se haya definido como estratégica, limitaciones convencionales que tanto afectan la

competitividad de la empresa como las restricciones a determinadas formas contractuales, a la utilización de ETT, limitaciones a la subcontratación o la renuncia a la gestión de la IT a través de Mutuas, por mencionar algunos ejemplos.

Por último, un elemento importante a resaltar es que las decisiones y el desarrollo de la capacidad organizativa, no por ser unilateral, tiene que dejar de ser convenientemente informada y comunicada a las personas que componen la plantilla. Es más, precisamente por ser unilateral, la conveniencia de convencer de su necesidad y de sus consecuencias es mayor que la de aquellas otras medidas que por estar acordadas cuentan en eso mismo con su propia justificación.



Guillermo Tena

Director, Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en Recursos Humanos



Capítulo III: Novedades laborales



El despido efectuado incumpliendo la “prohibición de despedir” ¿es nulo o improcedente?

Tribunal Supremo (PLENO) Sala 4ª 19.10.2022 (sentencia núm. 841/2022).

Aclara que los despidos que realizados incumpliendo la mal llamada “prohibición de despedir” del art. 2 del Real Decreto-Ley 9/2020 (luego art. 2 Ley 3/2021) no son nulos por fraude, sino improcedentes, si solo se basaban en los efectos coyunturales de la pandemia.

Resulta por tanto necesaria la previa indicación legal de que el despido es nulo para que proceda esa calificación, sin que sea posible reconducir a tal categoría los identificados como despidos fraudulentos, salvo indicación legal al efecto. Esa indicación legal sí existe en el caso del despido con vulneración de derechos fundamentales o si se incumple el procedimiento del despido colectivo, pero no en el caso de los despidos durante la vigencia del indicado art. 2.

Esta norma, explica el Tribunal, tan solo destipificaba los problemas derivados de la pandemia como causa objetiva del despido, convirtiéndolo en una medida sin causa. Y cuando tal defecto causal se da, recuerda la Sentencia que la consecuencia general solo puede ser la improcedencia.

Otra importante afirmación que realiza la Sala, a la vista de sus Sentencias previas en las que ha calificado despidos por causas COVID, es que si el problema es estructural resulta posible también la calificación del despido como procedente o ajustado a Derecho. Por tanto, los despidos realizados contra este tipo de mandato no van a ser necesariamente improcedentes, sino que queda espacio para probar el carácter estructural de la causa extintiva y conseguir una declaración de procedencia.

¿Es procedente un despido por hechos ocurridos fuera del tiempo y lugar de trabajo?

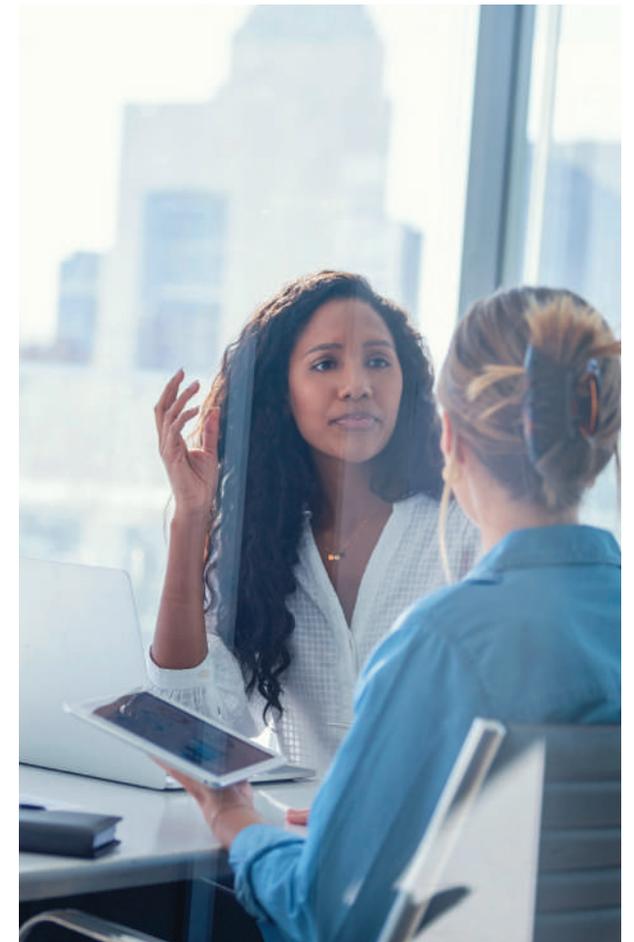
Tribunal Supremo, Sala 4ª, 31.05.2022 (sentencia núm. 494/2022)

El TS declara procedente el despido de un empleado que agredió e insultó gravemente a sus compañeros después de la comida de Navidad, porque esta conducta rompe las reglas de convivencia exigibles y perjudica indirectamente a la empresa, siendo irrelevante el lugar o el tiempo en que sucedieron los hechos.

¿Cómo se calcula la indemnización por despido cuando la persona trabajadora ha estado en ERTE?

Tribunal Supremo, Sala 4ª, 07.07.2022 (sentencia núm. 638/2022)

Para calcular correctamente la indemnización por despido en caso de que el contrato de trabajo haya estado suspendido en el año anterior al despido y haya habido percepciones irregulares (en este caso, horas extraordinarias), hay que adecuar la retribución fija percibida a los días efectivamente de alta en el año anterior a la extinción.





Cuando la empresa prorratea las pagas extraordinarias en contra de lo dispuesto en el convenio, ¿tiene que abonarlas adicionalmente?

Tribunal Supremo (PLENO), Sala 4ª, 18.05.2022 (sentencia núm. 452/2022)

El TS ha modificado su doctrina respecto a las consecuencias de prorratear las pagas extraordinarias cuando el convenio colectivo de aplicación prohíbe expresamente tal prorrateo. Hasta ahora venía declarando que en ese caso la empresa debía abonar las pagas adicionalmente a lo ya abonado.

En cambio, en esta sentencia, el TS declara que la sanción por el incumplimiento del convenio no es el abono adicional de las pagas, que el convenio no dispone, sino una sanción administrativa, que debe imponer la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

¿Tras la LOPDGDD, puede la empresa modificar su política sobre el uso de dispositivos informáticos sin la participación de la RLT?

Audiencia Nacional, Social, 22.07.2022 (sentencia núm. 114/2022)

La empresa está facultada para establecer los criterios de uso de dispositivos digitales, haciendo partícipe, necesariamente, a la RLT en términos similares a la consulta del art. 64. 5 y 6 ET. Al no haberlo hecho en este caso, la Audiencia Nacional revoca la instrucción unilateral que dio la empresa sobre dicho uso. La contingencia es que el control que pueda ejercer la empresa por el uso indebido de los medios digitales establecido en dichos criterios no sea válido, y por lo tanto tampoco la prueba obtenida.

El TC avala la grabación de imágenes sin aviso previo al empleado como prueba para el procedimiento de despido

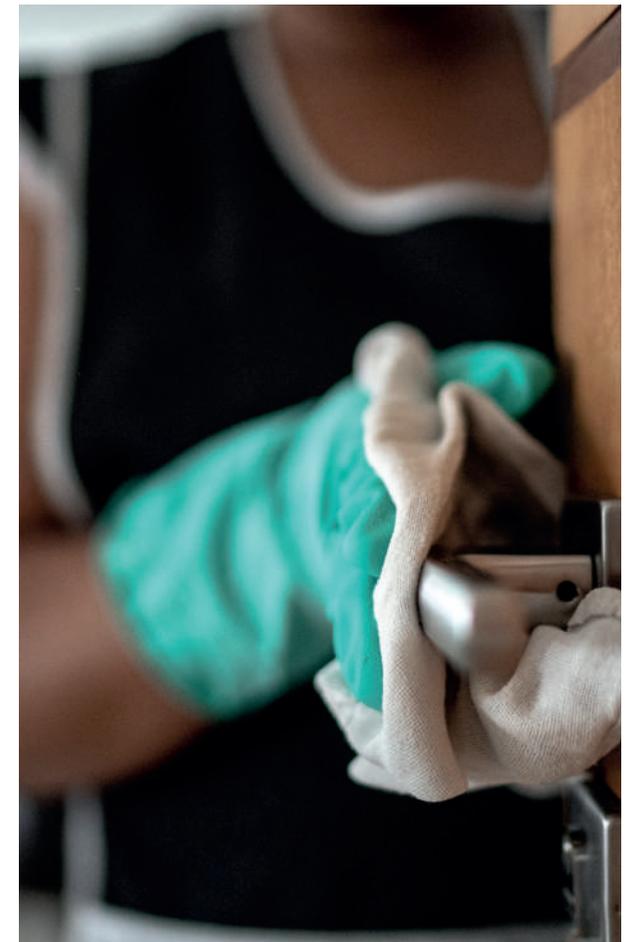
Sentencia Constitucional Nº 119/2022, Tribunal Constitucional, Pleno, Rec Recurso de amparo 7211/2021 de 29 de Septiembre de 2022

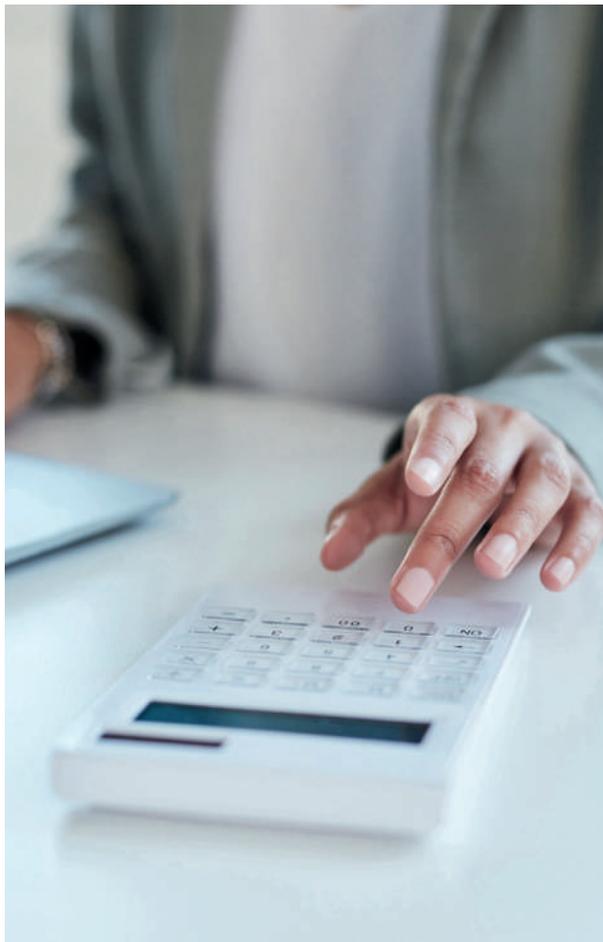
El Tribunal Constitucional admite como medio de prueba la grabación de imágenes por cámaras de vídeo-vigilancia sin el aviso previo a la persona trabajadora, y declara que han sido vulnerados los derechos fundamentales de la empresa a la utilización de los medios de prueba pertinentes y a un proceso con todas las garantías, en conexión con el derecho a la tutela judicial efectiva.

Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar

BOE de 08 de octubre de 2022

La norma trata de equiparar a este colectivo con el resto de personas trabajadoras por cuenta ajena en los ámbitos del sistema extintivo de la relación laboral y de la prestación por desempleo.





Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea

Diario Oficial de la Union Europea (25/10/2022)

Se establecen los requisitos mínimos y fijan las obligaciones para la adecuación de los salarios mínimos legales, mejorando el acceso de las personas trabajadoras a la protección en forma de salario mínimo legal y fomentando la negociación colectiva sobre la fijación de salarios.

Real Decreto 885/2022, de 18 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones

BOE de 19 de octubre de 2022

Se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo. Este Real Decreto establece el desarrollo reglamentario de la Ley 12/2022 de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, de 30 de junio, para su efectiva puesta en práctica.

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



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