



V Observatorio trimestral del mercado de trabajo

Mayo 2023

Capítulo I:
Vientos de recuperación estacional
y las incógnitas sobre nuestro mercado de trabajo

3

Capítulo II:
Flexibilidad y regulación

36

Capítulo III:
Novedades laborales

41





Capítulo I

Vientos de recuperación estacional y las incógnitas sobre nuestro mercado de trabajo

Avanzamos un segundo cuatrimestre que promete ser esperanzador. El empleo parece resistir a la crisis y la resiliencia de nuestra economía esperamos nos permita cumplir con las expectativas de que el crecimiento del PIB en 2023 estará cerca del 2%. Lo cierto es que no todo son buenas noticias, y esta recuperación ha lastrado los márgenes de la mayoría de las empresas, así como el poder adquisitivo de los salarios, por lo que la sostenibilidad se antoja un ingrediente esencial a alcanzar en este reto de la recuperación. El auge de los servicios impulsa al sur de Europa, mientras las economías industriales se ralentizan, y se percibe la importante filtración a la economía del flujo de aportaciones a costa del sustancial incremento de la deuda pública. La importancia del turismo exterior, y de la -bendita- hostelería, como ya ocurrió en 2022, son los pilares en los que se fundamenta este estacional crecimiento.

Asimismo, la afiliación a la Seguridad Social crece un +3% interanual, cuando hace un año lo hacía un +5,1%. España está 7,5 puntos por debajo de la UE en competitividad regional: sólo Madrid, con un 19,3; País Vasco, 7,6; y Cataluña 1,3 están por encima en este índice. Y

es que también la EPA apuntó a que las horas trabajadas crecen a mayor ritmo que el PIB y menos que la ocupación, lo que son dos señales negativas, desde la perspectiva de la productividad y del *tamaño de la tarta* que soporta nuestras maltrechas cuentas públicas, respectivamente. La caída de las horas trabajadas, y por ello el menor tiempo de trabajo explica el retraso en la recuperación del PIB prepandemia. No obstante, parece que en esta evolución también influye el menor tiempo de trabajo con origen en el impacto de los ERTE, el crecimiento cíclico del absentismo por enfermedad común, el peso del empleo en el sector público o la progresiva disminución del número de horas pactadas en la negociación colectiva, entre otras razones.

Por otro lado, las horas totales trabajadas no crecen tanto como el número de ocupados, lo que evidencia que apunta a que se esté produciendo un reparto del trabajo. El empleo aparenta ser más productivo, pero en realidad esconde una importante pérdida de horas de trabajo. No son pocos los que apuntan a que el crecimiento de nuestra productividad, y por ello de la competitividad de nuestra economía, depende de que

se frene la elevada presión fiscal, tanto en impuestos como en cotizaciones a la Seguridad Social, si es que queremos atraer inversiones que mejoren nuestro tejido productivo y nuestros retos tecnológicos. En relación con el debate sobre la participación de los salarios en el PIB, algunos apuntan a que, con las cotizaciones de Europa, los sueldos en España subirían dos dígitos. En estos últimos cinco años, las bases de cotización se han disparado al ritmo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y subieron un 46,8% entre 2018 y 2023.

Contratación: ¿el termómetro de la Reforma Laboral?

En abril, la contratación indefinida cayó por primera vez en más de dos años, lo que evidencia el agotamiento del trasvase de contratos temporales a fijos y la consolidación de las formas de contratación introducidas por la reforma. La EPA borra el 35% de los fijos discontinuos y aflora un 33% más de contratos temporales. Con la reforma laboral, ha crecido el empleo a tiempo parcial y los contratos indefinidos iniciales se multiplicaron por más de 4, si bien la cantidad de asalariados fijos-discontinuos se ha disparado un 42,7%, siendo esta modalidad el 35% de los contratos indefinidos. Parece como si asis-

tiésemos a un *efecto esponja* que avalase -por imperativo legal- el trasvase de temporales a fijos discontinuos y la absorción por estos de una parte de los deseados indefinidos ordinarios.

Por otro lado, el empleo por cuenta propia ha caído en 4 de los últimos 6 años mientras que el empleo público se ha multiplicado de forma sensible: ha crecido en España en 22.842 personas en el primer trimestre del año, el mayor incremento en personal al servicio de la Administración Pública en este periodo desde el año 2015. El número de empleados públicos autonómicos crece un 102% entre 2002 y 2022, y la tasa de temporalidad ya supera el 31%.

Más allá de la lectura de esta evolución agridulce, no cabe duda de que el principal logro de la reforma laboral de 2021 ha sido mejorar los indicadores de temporalidad que nos exigían desde la UE. Aunque el 35% de los nuevos “indefinidos” sean fijos discontinuos, e incluso si computamos estos como no “estables”, el porcentaje estables / no estables sería del 30% v 70% en la contratación inicial, cuando antes de la reforma laboral era de un 10% v 90%. Y si nos referimos al total de la población ocupada, el porcentaje de afiliados con contrato temporal se mantiene en un mínimo histórico del 14%, cuan-



do antes de la reforma se situaba en el entorno del 25%.

La pregunta es si ahora el saldo neto entre contratos iniciales y la población ocupada tienen alguna fuga, donde “mueren” muchos contratos vocacionalmente temporales -desde la perspectiva productiva-, con independencia de su calificación jurídica o estadística.

Lo que parece ya una evidencia es que las empresas -ajenas a la ya *sonrojante* temporalidad de las administraciones públicas- se han amoldado a las nuevas reglas de juego, y dependiendo de los meses, los contratos por circunstancias de la producción ocupan entre el 70 y el 80% de los contratos temporales, los de interinidad entre el 10 y el 20% y el contrato formativo -fruto de los zarandeos regulatorios - sigue a la deriva en sus dos manifestaciones: 0,46 % los de alternancia (antiguo aprendizaje) con un -27,7% intermensual y 0,75% los de prácticas (-16,6% intermensual), a expensas de saber cómo este último “competirá” con el nuevo Estatuto del Becario.

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.

Los contratos fijos-discontinuos -sin duda la modalidad protagonista de esa reforma en detrimento de los contratos temporales estructurales- vuelven a repuntar sobre el resto de los contratos, pero aún arroja muchas incógnitas en su evolución. En efecto, el crecimiento de las extinciones -y ceses de actividad- de contratos estables, en sus diversas manifestaciones, acentúa más la diferencia entre *insiders* y *outsiders* en nuestro modelo, estos últimos cada vez más arrinconados en los segmentos de muy jóvenes y seniors de la población ocupada.

La fotografía de los fijos discontinuos como nuevo paradigma de la calidad y sostenibilidad del trabajo, merece una reflexión y es una de las áreas de mejora del cambio legislativo. Las empresas han perdido flexibilidad y soluciones a las legítimas necesidades de cubrir necesidades de contratación temporal, y deberán convivir con otras fórmulas, estables o pseudo estables, de ocupación.

Aún desconocemos la productividad por tipo de contrato, por lo que el debate sobre los fijos discontinuos aún no ha incluido su principal reto, cual es la sostenibilidad de esta figura, necesitada de empleadores con vocación de acompañar en el ciclo vital del empleo, de recualificar, y de hacer de esta modalidad un complemento creíble a la legítima utilización de la contratación temporal como herramienta de flexibilidad. La figura del fijo discontinuo no ha desplegado aún todo su potencial. No es por ello de extrañar la reivindicación del sector de agencias de empleo privadas de incrementar su participación en esta modalidad contractual, dando soluciones a necesidades fijo-discontinuas, para aportar mayor estabilidad en el empleo, facilitando las transiciones, y asegurando ambiciosos planes de orientación y recualificación.

El devenir de los contratos formativos nos indica que sobran rigideces, en plazos, operativa, y encaje con el modelo de contratación laboral existente, y la formación sólo servirá si facilita la empleabilidad, es práctica y tiene un alto contenido en competencias blandas.

Los damnificados de siempre y muchos deberes por cumplir

Pese a los vientos de recuperación, nuestros jóvenes siguen llevándose la peor parte. La tasa de desempleo supera la barrera del 13%, aunque la habitual caída de la ocupación durante el primer cuatrimestre es la menor en 16 años. Pero los niveles de paro de los menores de 25 años siguen anclados por encima del 30%, y en la nueva fenomenología encontramos que el desempleo también se ceba con los más senior, donde cuatro de cada diez son mayores de 45 años. El paro registrado encadena 24 meses seguidos bajando y su caída interanual fue del 7,7%. Sin embargo, se trata de una de las menores caídas del paro intermensuales de la última década (-73.890 desempleados; -2,6%), sobre todo si consideramos que la variación interanual del PIB se sitúa en el 3,8% en el primer cuarto del año, una de las mayores subidas de la serie histórica. La variación fue del 0,5% en el primer trimestre de 2023 respecto al trimestre anterior.

Es verdad que el desempleo ha bajado a mínimos desde 2008, y que el desempleo juvenil, se ha reducido, pero



no logra contrarrestar el impacto del envejecimiento de la población, y por 14º año consecutivo, España es el país con mayor número de parados de la UE, al tiempo que la tasa de temporalidad española continúa entre las más altas de la UE y preocupa la evolución creciente de los desempleados de larga duración.

En España hay 2,79 millones de parados registrados, a los que pueden sumarse 525.600 más con “disponibilidad limitada” y otras situaciones. Si también se suman las personas en ERTE y los fijos discontinuos que no trabajan, la definición más amplia de paro llegaría a más de tres millones y medio de personas.

Por todo ello, la formación vuelve a erigirse como la *pie-dra de bóveda* en la que debemos cimentar el cambio de tendencia. Los planes deben ser ambiciosos, transversales que integren lo educativo con lo relacionado con el empleo, con medición dinámica de su eficacia para corregir defectos, y que cuente desde el diseño hasta su ejecución con la colaboración público-privada. En la base deben estar políticas activas, de empleo y formación, que integren las demandas de empleadoras y alumnos, que deben ser el foco. Los restantes agentes deben ser servidores de este binomio.

La apuesta por la recualificación constante debe pasar por mejorar los canales de comunicación, asesoramiento y orientación a alumnos, desempleados y trabajadores con expectativas de mejora profesional. También debe incorporar la mejora de algunas “piezas del puzzle” que ahora no funcionan: oferta geográficamente bien distribuida, reequilibrio de la oferta académica que incrementa la oferta de titulaciones STEM, científicas e industriales, mejora de los contenidos en *skills* y habilidades blandas, potenciación de la acción de prospección y búsqueda de empresas colaboradoras, eliminación de rigideces del modelo de contratos formativos, nuestra escasa capa digital (sólo el 38% de los trabajadores tiene competencias digitales básicas y tenemos un escaso 4% de especialistas en tecnologías)...

Y en la base de los deberes por hacer a todos nos pasa por la cabeza la necesidad de *resetear* el marco normativo. El vigente Estatuto de los Trabajadores, pese a ser producto de un Real Decreto Legislativo, ni siquiera ha alcanzado a cumplir con el objetivo de refundir la expansiva normativa laboral.

A expensas de saber si la importante nueva Ley de Empleo nos ayuda a un cambio de rumbo en la mejora del mercado de trabajo (intermediación, políticas activas y

colaboración público-privada), seguimos con los debates sobre la necesaria flexibilidad, los cambios de paradigma en materia de tiempo de trabajo, y sobre todo, la contradicción de un *ecosistema laboral* donde conviven altas tasas de desempleo con tensiones en el aprovisionamiento y retención del talento.

El debate sobre el tiempo y el lugar de trabajo y su impacto en la productividad nos lleva meses acompañando. Tanto por convicción de la empresa, por las expectativas de los equipos y sus efectos positivos en la conciliación, vamos hacia modelos de trabajo híbridos, acordando esquemas de trabajo a distancia diversos en función de modelos productivos, tamaño de empresa o el tipo de cultura de trabajo existente en cada organización.

A todo esto, esperemos que nos ayude el reciente Acuerdo para la Negociación Colectiva (V AENC), un buen acuerdo en momentos de desencuentros, y donde no sólo se asegura la sostenibilidad y paz social en materia salarial (con la objeción de no haber apostado por la variable productividad para dinamizar los crecimientos salariales a futuro), sino que se dibujan importantes deberes para los negociadores. La existencia de ese mínimo consenso entre los agentes sociales es el vértice del sistema, y contribuirá a que la atención de los

interlocutores sociales pueda centrarse en los grandes desafíos que afronta nuestro modelo de relaciones laborales. La necesaria modernización de los contenidos de la negociación colectiva es ahora más necesaria que nunca.



Javier Blasco
Director, The Adecco Group Institute

Evolución del Mercado de Trabajo

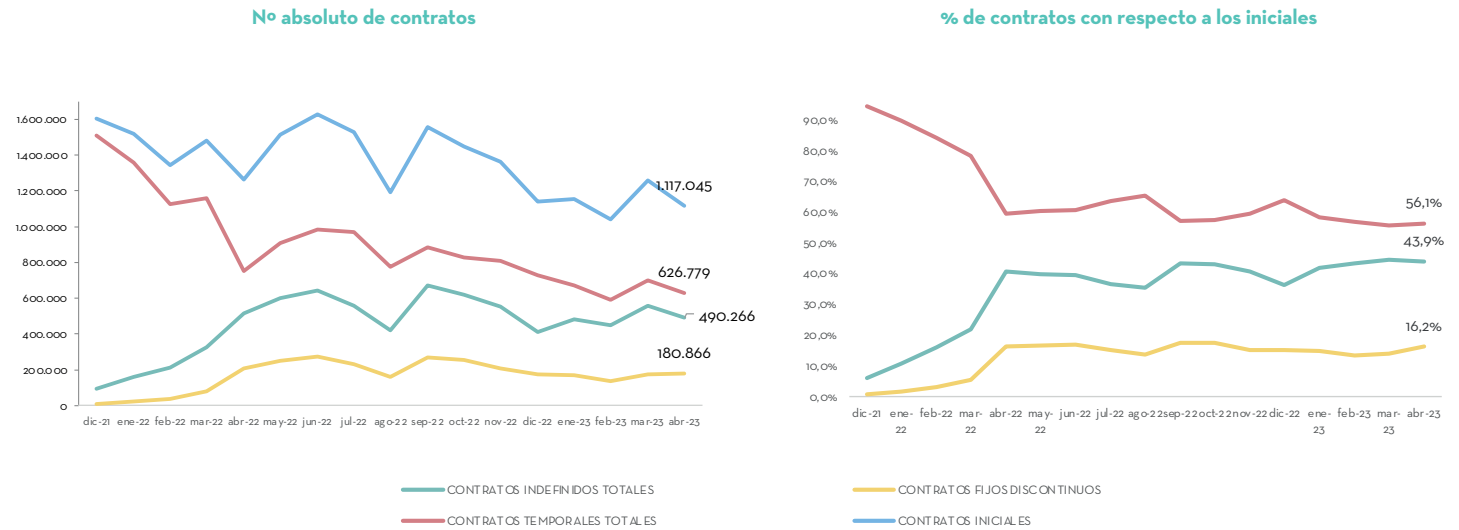
Gráfico 1

Evolución contratos
diciembre 2021 - abril 2023

El número de **contratos iniciales** para el mes de abril asciende hasta 1.117.045 (-11,2% intermensual; -11,7% interanual). De éstos, 626.779 son **contratos temporales** (-10,4% intermensual; -16,6% interanual) y 490.266 son **indefinidos** (-12,1% intermensual; -4,4% interanual).

Si dentro de los indefinidos, nos centramos únicamente en los **fijos discontinuos**, éstos ascienden hasta 180.866 (+3,0% intermensual; -12,7% interanual).

Por tanto, el 56,1% de los contratos iniciales son contratos temporales, mientras que el 43,9% son contratos indefinidos, de los cuales, el 36,9% son fijos discontinuos. Éstos últimos representan por tanto un 16,2% 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
abr-23	1.117.045	490.266	43,9%	180.866	16,2%	626.779	56,1%
mar-23	1.257.468	558.047	44,4%	175.627	14,0%	689.421	55,6%
feb-23	1.041.958	450.354	43,2%	137.861	13,2%	591.802	56,8%
ene-23	1.151.747	481.304	41,8%	169.999	14,8%	670.443	58,2%
dic-22	1.138.864	412.899	36,3%	172.434	15,1%	725.765	63,7%
nov-22	1.362.974	553.927	40,6%	207.402	15,2%	809.047	59,4%
oct-22	1.447.035	620.231	42,9%	252.694	17,5%	826.804	57,1%
sep-22	1.556.701	671.785	43,2%	269.578	17,3%	884.936	56,8%
ago-22	1.190.884	426.824	35,3%	161.290	13,5%	777.060	65,3%
jul-22	1.528.765	559.242	36,6%	229.342	15,0%	989.253	63,4%
jun-22	1.627.861	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	1.341.963	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 - abril 2023

Al segmentar los contratos iniciales según **tramos de edad**, observamos que en abril se produjo un decremento especialmente marcado con respecto al mes anterior para los adultos de 45-49 años (-14,3% intermensual). A nivel interanual, la mayor reducción es para los adultos de 40-44 años (-15,3%). Cabe destacar que únicamente los más jóvenes (16-19 años) mejoran sus cifras de contratación con respecto al mismo periodo del año anterior (+2,7% interanual).

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	176.024	191.403	171.762	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
nov-22	61.711	227.955	208.290	171.799	152.255	159.626	146.582	114.255	75.639	44.862
dic-22	55.076	189.596	169.026	140.631	124.811	131.159	121.859	97.658	67.245	41.603
ene-23	46.880	174.767	169.914	146.539	131.943	138.980	130.255	102.359	69.369	40.741
feb-23	41.746	162.583	156.759	134.047	116.672	124.671	116.098	90.520	60.810	36.050
mar-23	52.571	197.467	190.334	162.700	144.127	149.163	138.947	107.461	72.327	42.371
abr-23	55.255	183.052	168.399	142.754	126.407	129.319	119.112	93.203	62.636	36.908
	Variación intermensual	Variación intermensual	Variación intermensual	Variación intermensual	Variación intermensual	Variación intermensual	Variación intermensual	Variación intermensual	Variación intermensual	Variación intermensual
	5,1%	-7,3%	-11,5%	-12,3%	-12,3%	-13,3%	-14,3%	-13,3%	-13,4%	-12,9%
	Variación interanual	Variación interanual	Variación interanual	Variación interanual	Variación interanual	Variación interanual	Variación interanual	Variación interanual	Variación interanual	Variación interanual
	2,7%	-10,5%	-14,6%	-13,1%	-13,6%	-15,3%	-13,1%	-10,5%	-6,2%	-0,9%

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 3

Contratos por sexo
diciembre 2021 - abril 2023

Al comparar según sexos para el mes de marzo, tanto los hombres (+19,4%) como las **mujeres** (+22,2%) mejoran sus datos con respecto al mes anterior. Y son los **hombres** los más perjudicados a interanual (-15,3%) frente a las mujeres, que también reducen sus cifras, pero en menor medida (-15,1%).

Para el mes de abril, son los **hombres** los que disminuyen los contratos iniciales en mayor medida, tanto si comparamos con el **mes anterior (-12,5%)**, como a nivel **interanual (-13,7%)**.

	HOMBRES	MUJERES	Fecha
	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	667.448	may-22
	875.249	752.412	jun-22
	806.794	721.971	jul-22
CONTRATOS INICIALES	653.247	544.637	ago-22
	821.982	734.719	sep-22
	759.253	687.782	oct-22
	725.298	637.676	nov-22
	600.160	538.504	dic-22
	626.421	523.326	ene-23
	565.002	476.954	feb-23
	674.733	582.735	mar-23
	590.553	526.492	
Variación intermensual	-12,5%	-9,7%	abr-23
Variación interanual	-13,7%	-9,3%	

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 4

Contratos por secciones de actividad económica diciembre 2021 - abril 2023

Al analizar los contratos iniciales del mes de abril según **secciones de actividad económica**, es **“P. EDUCACIÓN”** la que más reduce sus cifras con respecto al mes anterior (-31,8%), mientras que **“D. SUMIN. ENER. ELÉC., GAS, VAPOR Y AIRE.”** es la que más aumenta (+4,1%), seguida de **“H. HOSTELERÍA”** (+3,0%). **A nivel interanual**, es **“U. ACT. ORGANIZA. Y ORGANIS. EXTRATERRITOR.”** la más afectada con respecto al mes de abril 2022 (-26,5%), seguida de **“H. TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO”** (-25,2%), mientras que **“O. ADMON. PÚBLICA, DEFENSA Y SEG. SOC. OBL”** (+30,6%) y **“D. SUMIN. ENER. ELÉC., GAS, VAPOR Y AIRE”** (+1,3%) son la únicas que crecen con respecto al año anterior.

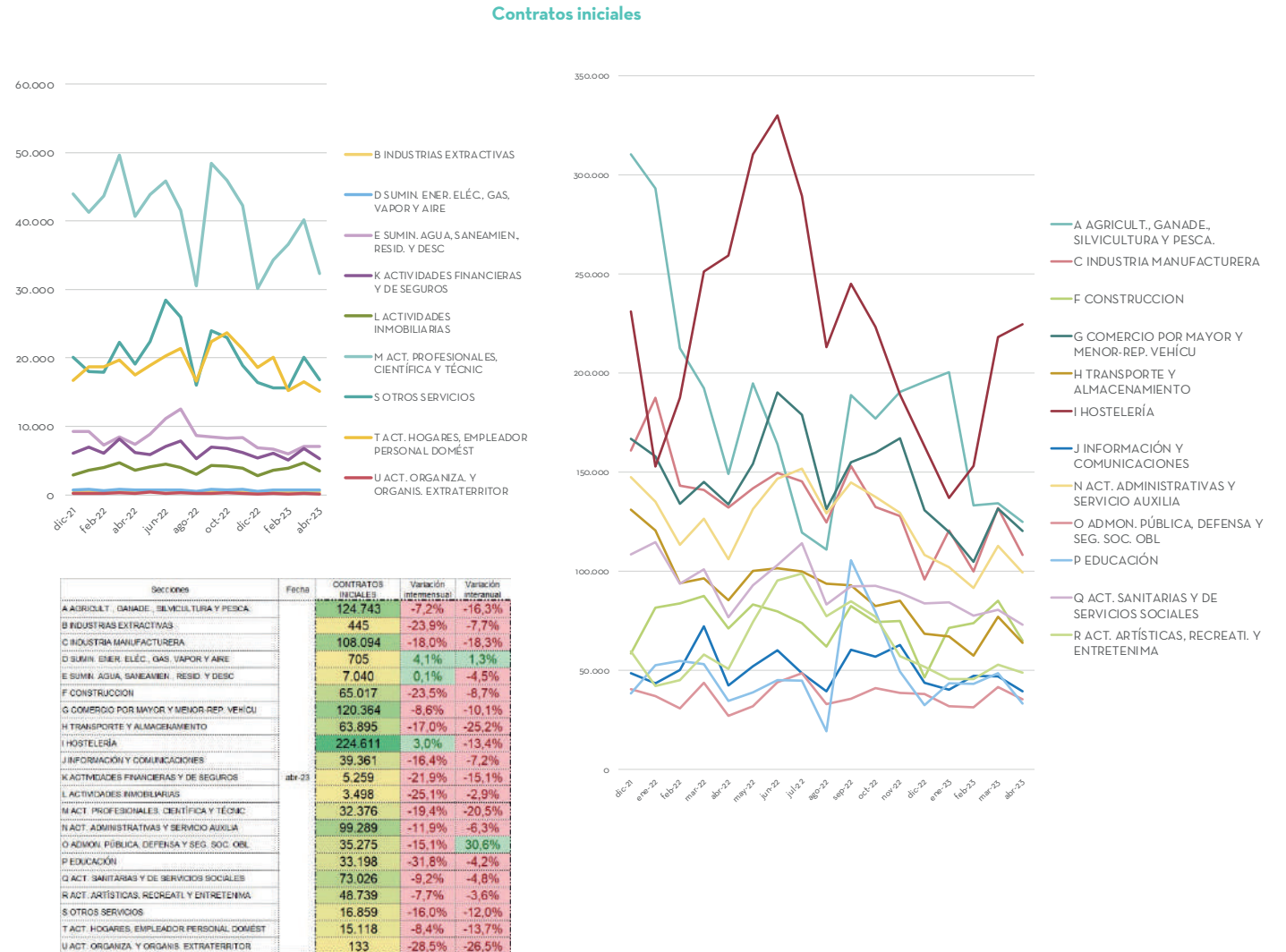
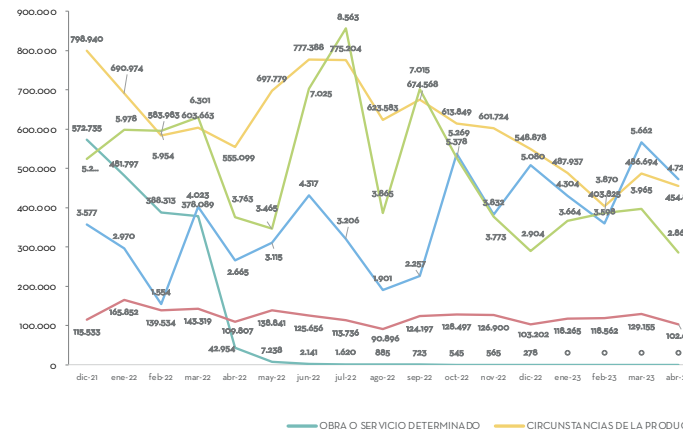


Gráfico 5

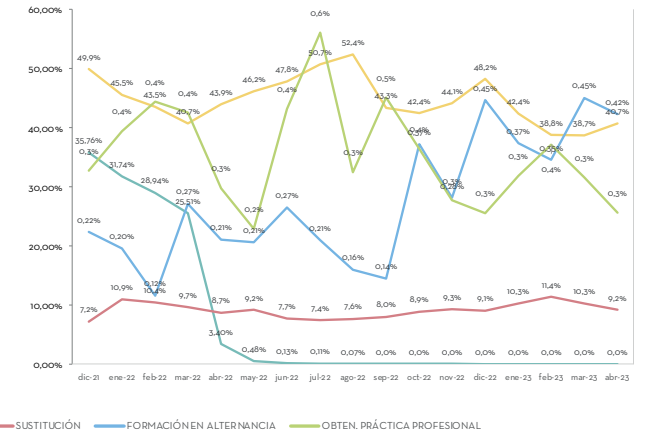
Evolución de los contratos temporales según modalidad diciembre 2021 - abril 2023

En abril de 2023, los contratos **por circunstancias de la producción** representan el 40,7% de los contratos iniciales (+2,0 p.p. intermensual; -3,2 p.p. interanual) con 454.848 contratos (-6,5% intermensual; -18,1% interanual). Disminuyen los contratos de **formación en alternancia** hasta 4.720 (-16,6% intermensual; +77,1% interanual). A su vez, disminuyen los de **obtén. Práctica profesional** hasta 2.865 (-27,7% intermensual; -23,9% interanual). Los de **sustitución** se reducen hasta 102.632 (-20,5% intermensual; -6,5% interanual), representando un 9,2% de los contratos iniciales.

Nº absoluto de contratos temporales según tipo



% de contratos temporales con respecto a iniciales según tipo



Fecha	C. Obra o servicio	%	C. Circunstancias de la producción	%	Sustitución	%	C. Formación en alternancia	%	C. Obten. Práctica profesional	%
abr-23	0	0,00%	454.848	40,7%	102.832	9,2%	4.720	0,42%	2.865	0,3%
mar-23	0	0,00%	488.894	38,7%	129.155	10,3%	5.662	0,45%	3.965	0,3%
ene-23	0	0,00%	403.825	38,8%	118.562	11,4%	3.598	0,35%	3.870	0,4%
dic-22	278	0,02%	467.937	42,4%	118.285	10,3%	4.304	0,37%	3.864	0,3%
nov-22	278	0,02%	548.878	46,2%	103.202	8,1%	5.080	0,46%	2.904	0,26%
oct-22	565	0,04%	601.724	44,1%	126.800	9,3%	3.832	0,28%	3.773	0,28%
sep-22	545	0,04%	613.849	42,4%	128.497	8,8%	5.376	0,37%	5.269	0,36%
ago-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	0,16%	3.865	0,32%
jul-22	1.620	0,11%	775.204	50,7%	113.738	7,4%	3.206	0,21%	8.563	0,56%
jun-22	2.141	0,13%	777.388	47,8%	125.658	7,7%	4.317	0,27%	7.025	0,43%
may-22	7.238	0,5%	697.779	46,2%	138.841	0,2%	3.115	0,21%	3.465	0,23%
abr-22	42.954	3,4%	555.099	43,9%	109.807	6,7%	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	28,9%	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	10,8%	2.970	0,20%	5.978	0,39%
dic-21	572.735	35,8%	798.940	49,5%	115.533	7,2%	3.577	0,22%	5.248	0,33%

Porcentajes calculados sobre los contratos iniciales

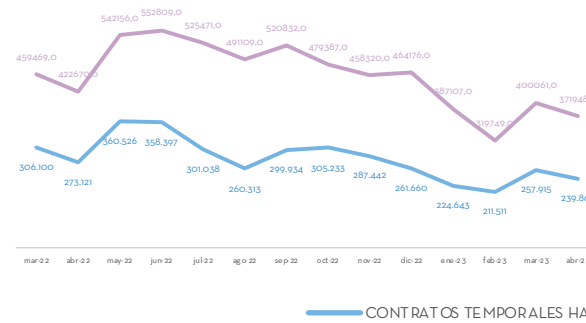
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 6

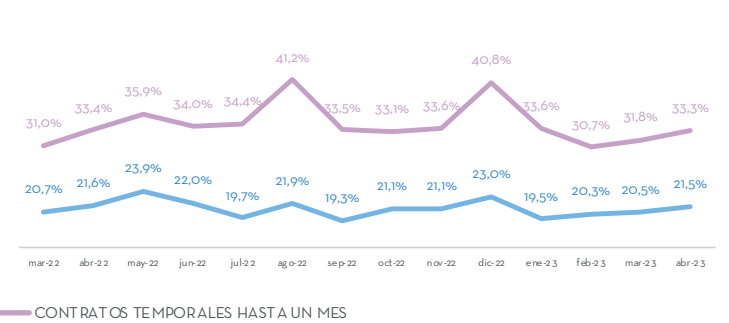
Contratos según duración
diciembre 2021 - abril 2023

Al analizar los contratos según la duración para el mes de abril, observamos que aquellos de **hasta un mes de duración** representan el 33,3% de los contratos iniciales (+1,5 p.p. intermensuales; -0,1 p.p. interanuales). Y, si nos centramos únicamente en aquellos que tienen **7 días de duración o menos**, éstos representan el 21,5% de los contratos iniciales (+1,0 p.p. intermensuales; -0,1 p.p. interanuales). **La duración media de los contratos para el primer trimestre de 2023 es de 51 días (+11,8% intertrimestral; -9,7% interanual)**, la más baja desde el año 2006. Al focalizarnos en el mes de abril, la duración media para los contratos iniciales disminuye hasta 45 días (-9,4% intermensual; -4,0% interanual).

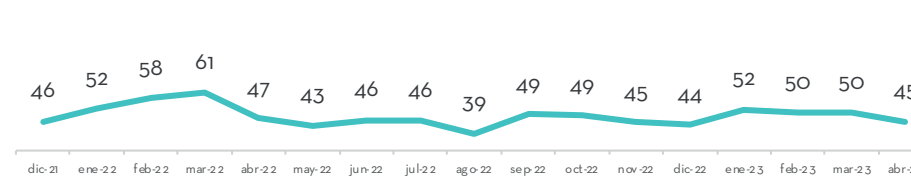
Contratos según duración



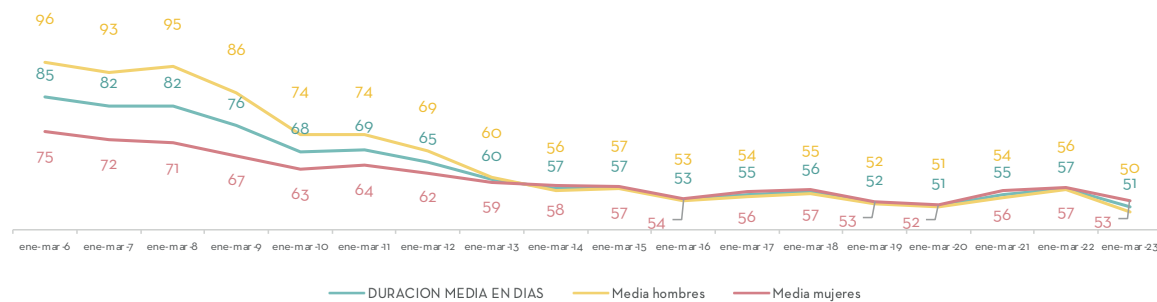
% de contratos según duración con respecto a iniciales



Duración media de los contratos iniciales en días



Duración media en días de los contratos iniciales: T1 2006-T1 2023



Fecha	Contratos de hasta 7 días	%	Contratos de hasta un mes	%
mar-23	257.915	20,5%	400.061	31,8%
feb-23	211.511	20,3%	319.749	30,7%
ene-23	224.643	19,5%	387.107	33,6%
dic-22	261.660	23,0%	464.176	40,8%
nov-22	287.442	21,1%	458.320	33,6%
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%	421.508	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

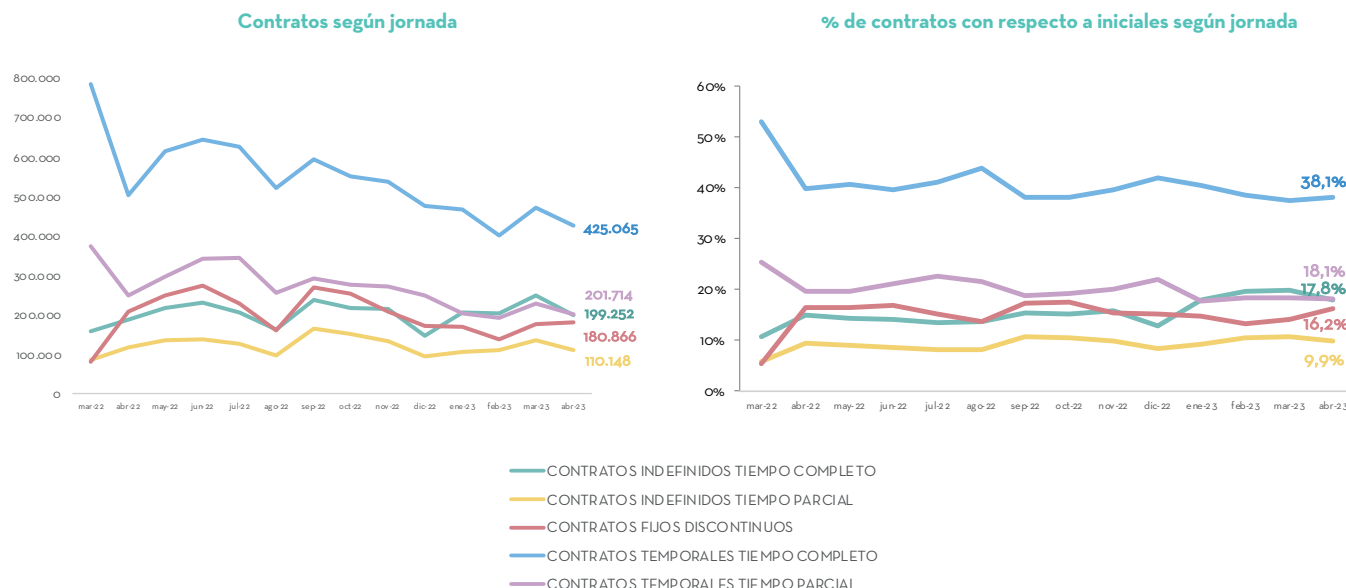
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 7

Contratos según jornada
diciembre 2021 - abril 2023

Al centrarnos en los contratos según jornada en abril de 2023, los **temporales a tiempo parcial** disminuyen hasta los 201.714 (-11,8% intermensual; -18,7% interanual) y los **temporales a tiempo completo** hasta 425.065 (-9,7% intermensual; -15,6% interanual). Los contratos **indefinidos a tiempo completo** disminuyen hasta los 199.252 (-19,7% intermensual; +6,1% interanual) y los **indefinidos a tiempo parcial** hasta 110.148 (-17,9% intermensual; -6,5% interanual).

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 38,1% con respecto a los iniciales (+0,6 p.p. intermensuales-, -1,8 p.p. interanuales), mientras que los **temporales a tiempo parcial disminuyen** hasta el 18,1% (-0,1 p.p. intermensuales; -1,6 p.p. interanuales). Los **indefinidos a tiempo completo** disminuyen su representación hasta el 17,8% (-1,9 p.p. intermensuales; +3,0 p.p. interanuales) y a **tiempo parcial** hasta el 9,9% (-7,6 p.p. intermensuales; +5,8 p.p. interanuales).



Fecha	Contratos indefinidos tiempo completo	%	Contratos indefinidos tiempo parcial	%	Contratos temporales tiempo completo	%	Contratos temporales tiempo parcial	%
abr-23	199.252	17,8%	110.148	9,9%	425.065	38,1%	201.714	18,1%
mar-23	248.263	19,7%	134.157	10,7%	470.610	37,4%	228.811	18,2%
feb-23	203.099	19,5%	109.304	10,5%	400.334	38,4%	191.268	18,4%
ene-23	208.416	17,9%	104.889	9,1%	466.357	40,5%	204.086	17,7%
dic-22	146.441	12,9%	94.024	8,3%	476.372	41,8%	249.393	21,9%
nov-22	213.719	15,7%	132.806	9,7%	537.805	39,5%	271.242	19,9%
oct-22	217.407	15,0%	150.130	10,4%	550.228	38,0%	276.576	19,1%
sep-22	237.340	15,2%	164.947	10,8%	582.821	38,1%	292.115	18,8%
ago-22	163.153	13,7%	60.381	8,1%	520.459	43,7%	256.561	21,6%
jul-22	204.746	13,4%	125.154	8,2%	628.000	40,9%	343.523	22,6%
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%	117.885	9,3%	503.377	39,8%	248.070	19,6%
mar-22	158.047	10,7%	85.982	5,8%	783.564	52,9%	374.570	25,3%
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

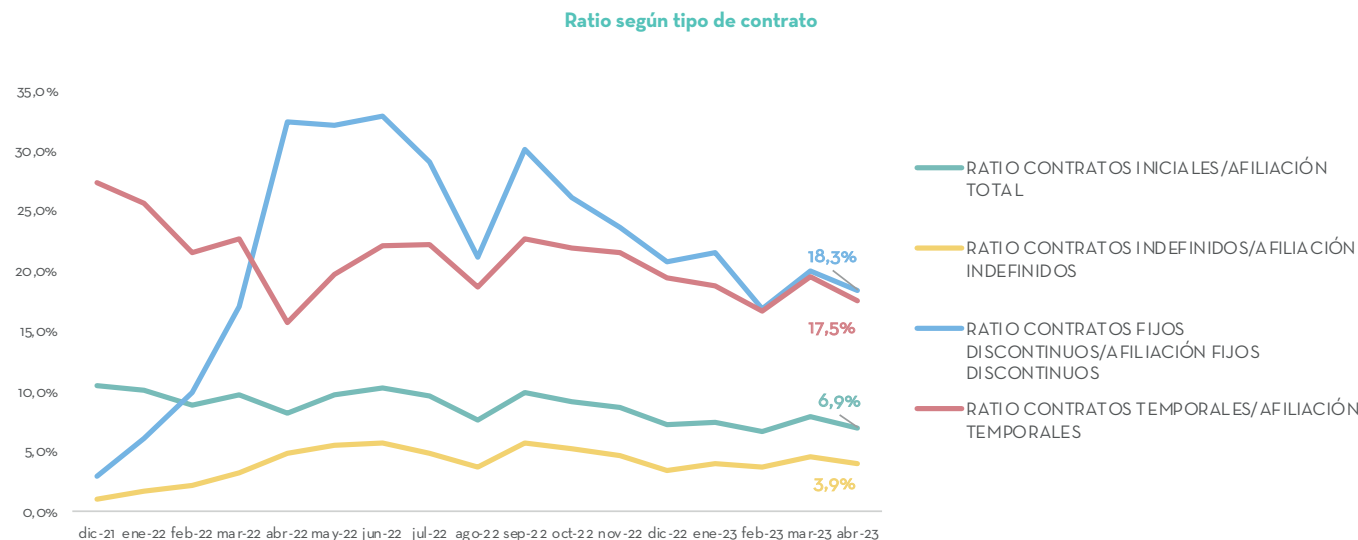
Una de las formas de analizar el impacto de la reforma laboral y la calidad en el empleo, tiene que ver con el grado de rotación contractual, entendiendo por tal la **ratio del número de contratos en función del nivel de afiliación**. Las ratios que se expresan a continuación se corresponden con el número 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 - abril 2023

En abril de 2023 se han realizado un **6,9% de contratos iniciales en relación con el número de afiliados en R.G** (1.117.045 sobre 16.129.166). Esta cifra supone una disminución de 1,0 p.p. con respecto a la ratio del mes anterior y de 1,2 p.p. con respecto al mismo periodo del año anterior.

La **ratio para los fijos discontinuos** disminuye hasta el 18,3% (-1,6 p.p. intermensuales; -14 p.p. interanuales). Asimismo, disminuye **la ratio para los indefinidos** hasta el 3,9% (-0,6 p.p. intermensuales; -0,9 p.p. interanuales). Por último, también disminuye **la ratio para los contratos temporales** (-2,0 p.p. intermensuales; +1,9 p.p. interanuales) hasta el 17,5%.



Fecha	Ratio contratos Iniciales/Afiliación	Ratio indefinidos: Contratos/Afiliación	Ratio fijos discontinuos: Contratos/Afiliación	Ratio temporales: Contratos/Afiliación
abr-23	6,9%	3,9%	18,3%	17,5%
mar-23	7,9%	4,5%	20,0%	19,5%
feb-23	6,6%	3,7%	16,8%	16,6%
ene-23	7,4%	4,0%	21,5%	18,7%
dic-22	7,2%	3,4%	20,7%	19,3%
nov-22	8,6%	4,6%	23,6%	21,5%
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%	18,6%
jul-22	9,6%	4,9%	29,0%	22,2%
jun-22	10,3%	5,6%	32,9%	22,4%
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%

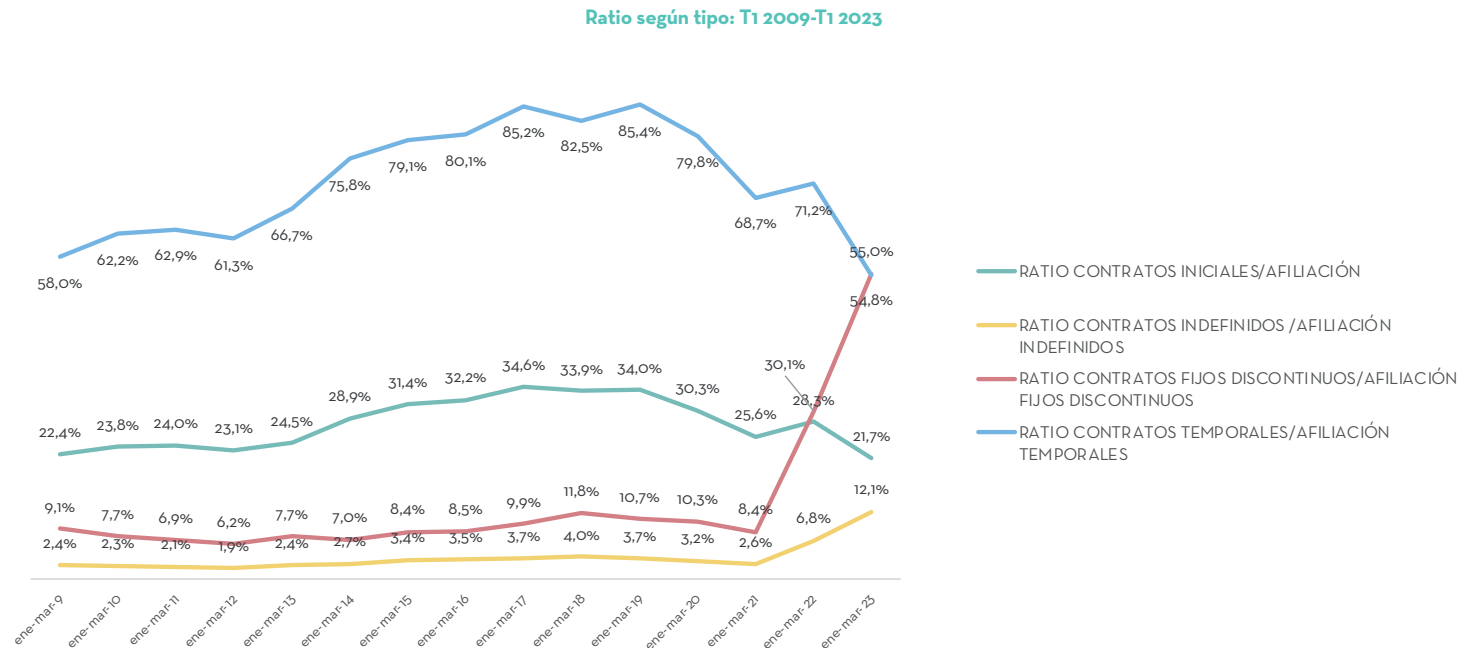
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 9

Ratio contratación/afiliación según tipo: T1 2009-2023

Al comparar las ratios para el primer trimestre de forma anual, observamos que la de **los fijos discontinuos** se dispara hasta el 55,0% (+24,9 p.p. interanuales) y bate el récord desde 2009 (con 483.487 contratos fijos discontinuos sobre 879.152 afiliados fijos discontinuos).

Asimismo, la de los **indefinidos** (tiempo completo, tiempo parcial y fijos discontinuos) alcanza su máximo con un 12,1% (+5,2 p.p. interanuales). En cambio, la ratio para los **temporales** disminuye con respecto al primer trimestre del año anterior y se sitúa en el 54,8% (-16,4 p.p. interanuales).



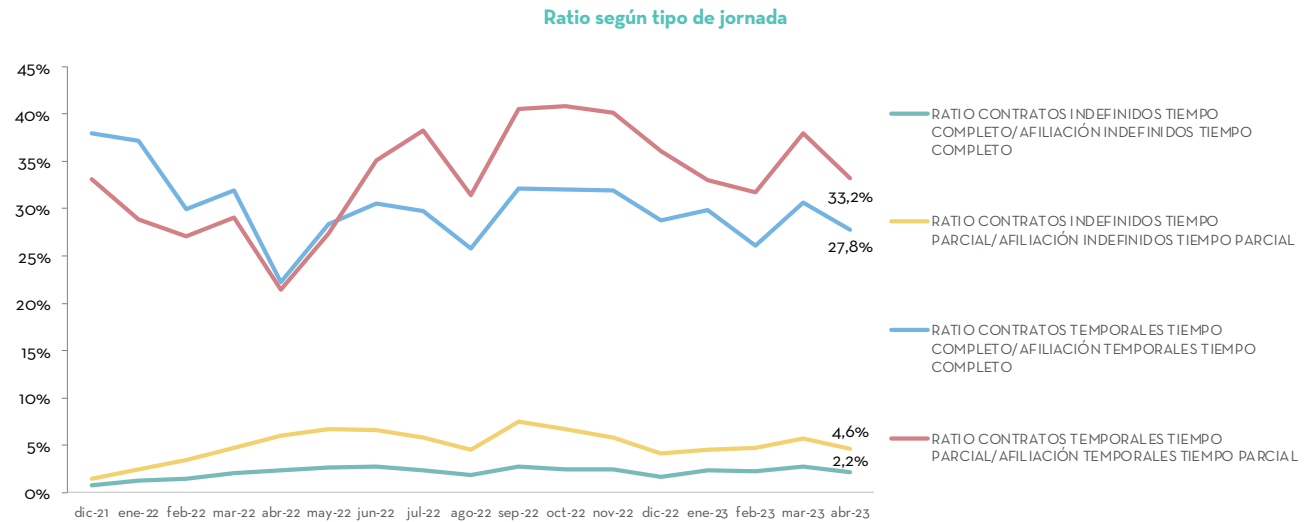
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 10

Ratio contratación/afiliación según tipo de jornada diciembre 2021 - abril 2023

La ratio para los **temporales a tiempo parcial** disminuye hasta el 33,2% (-4,7 p.p. intermensuales; +11,8 p.p. interanuales).

También disminuye para los **temporales a tiempo completo** hasta el 27,8% (-2,8 p.p. intermensuales; +5,5 p.p. interanuales). Asimismo, disminuye la ratio para los **indefinidos a tiempo parcial** hasta el 4,6% (-1,1 p.p. intermensuales; -1,4 p.p. interanuales) y para **tiempo completo** hasta el 2,2% (-0,6 p.p. intermensuales; -0,1 p.p. interanuales).



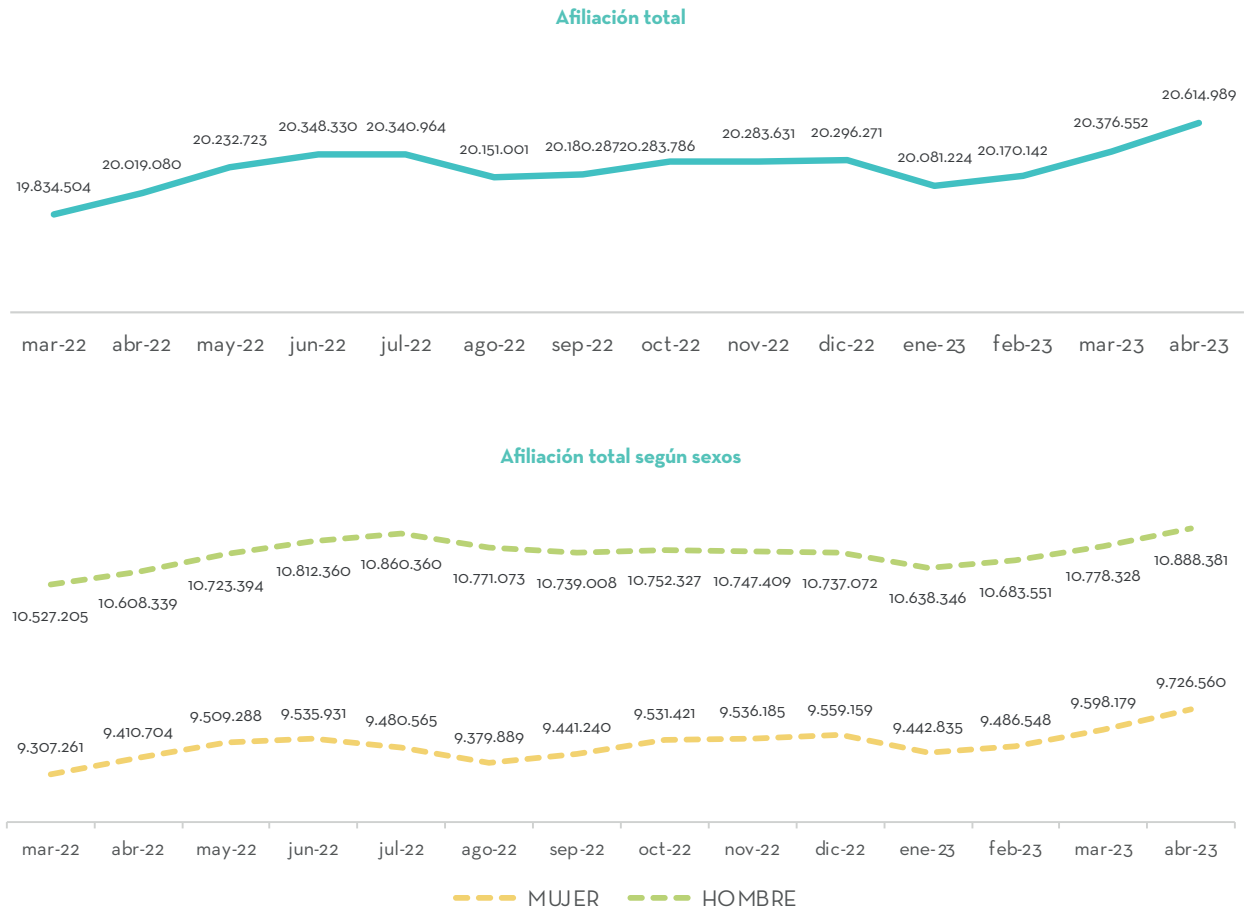
Fecha	Ratio indefinidos tiempo completo: Contratos/ Afiliación	Ratio indefinidos tiempo parcial: Contratos/ Afiliación	Ratio temporales tiempo completo: Contratos/ Afiliación	Ratio temporales tiempo parcial: Contratos/ Afiliación
abr-23	2,2%	4,6%	27,8%	33,2%
mar-23	2,7%	5,7%	30,8%	38,0%
feb-23	2,2%	4,7%	26,0%	31,7%
ene-23	2,3%	4,6%	29,9%	33,0%
dic-22	1,6%	4,1%	28,8%	36,0%
nov-22	2,4%	5,8%	31,9%	40,1%
oct-22	2,6%	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%	29,4%	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

Gráfico 11

Afilación total
diciembre 2021 - abril 2023

El **número de afiliados** aumenta hasta los 20.614.989 afiliados (+1,2% intermensual; +3,0% interanual). Al segmentar según sexos, los **hombres** aumentan con respecto al mes (+1,0% intermensual) y año anterior (+2,6% interanual). Asimismo, las **mujeres** afiliadas aumentan con respecto al mes anterior (+1,3%) y de forma interanual (+3,4%).



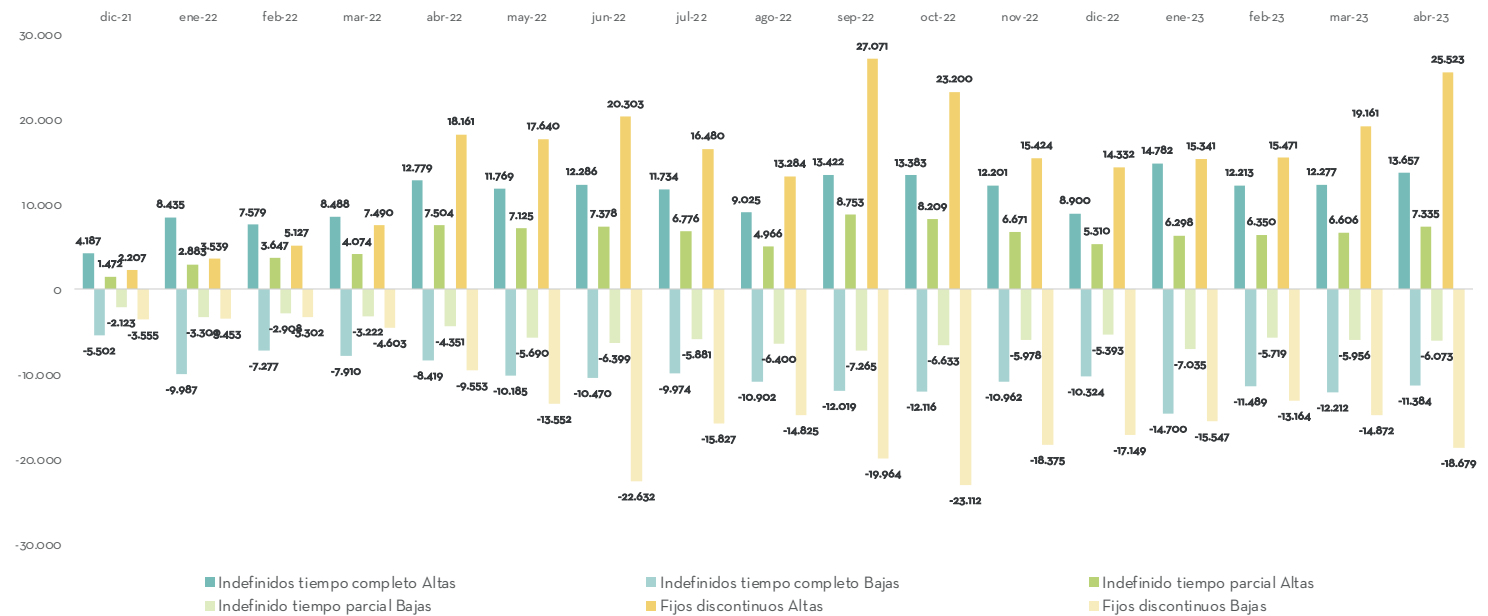
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 12

Afilados medios en Régimen General: altas y bajas diciembre 2021 - abril 2023

En el mes de abril el número de altas aumenta en mayor medida para los **fijos discontinuos**, que se sitúan en 25.523 (+33,2% intermensual; +40,5% interanual), seguido de los **indefinidos a tiempo completo** con 13.657 altas (+11,2% intermensual; +6,9% interanual) y de los **indefinidos a tiempo parcial**, que aumentan hasta 7.335 (+11,0% intermensual; -2,3% interanual).

En el mes de abril, el número de bajas para los **fijos discontinuos** (18.679) aumenta un 25,6% con respecto al mes anterior y un 95,5% con respecto a abril de 2022. También disminuyen el número de bajas para **los indefinidos a tiempo completo** con un -6,8% intermensual y aumentan un +35,2% interanual. Las bajas para **indefinidos a tiempo parcial** aumentan con respecto al mes anterior (+2,0% intermensual) y con respecto al mismo periodo de 2022 (+39,6% 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

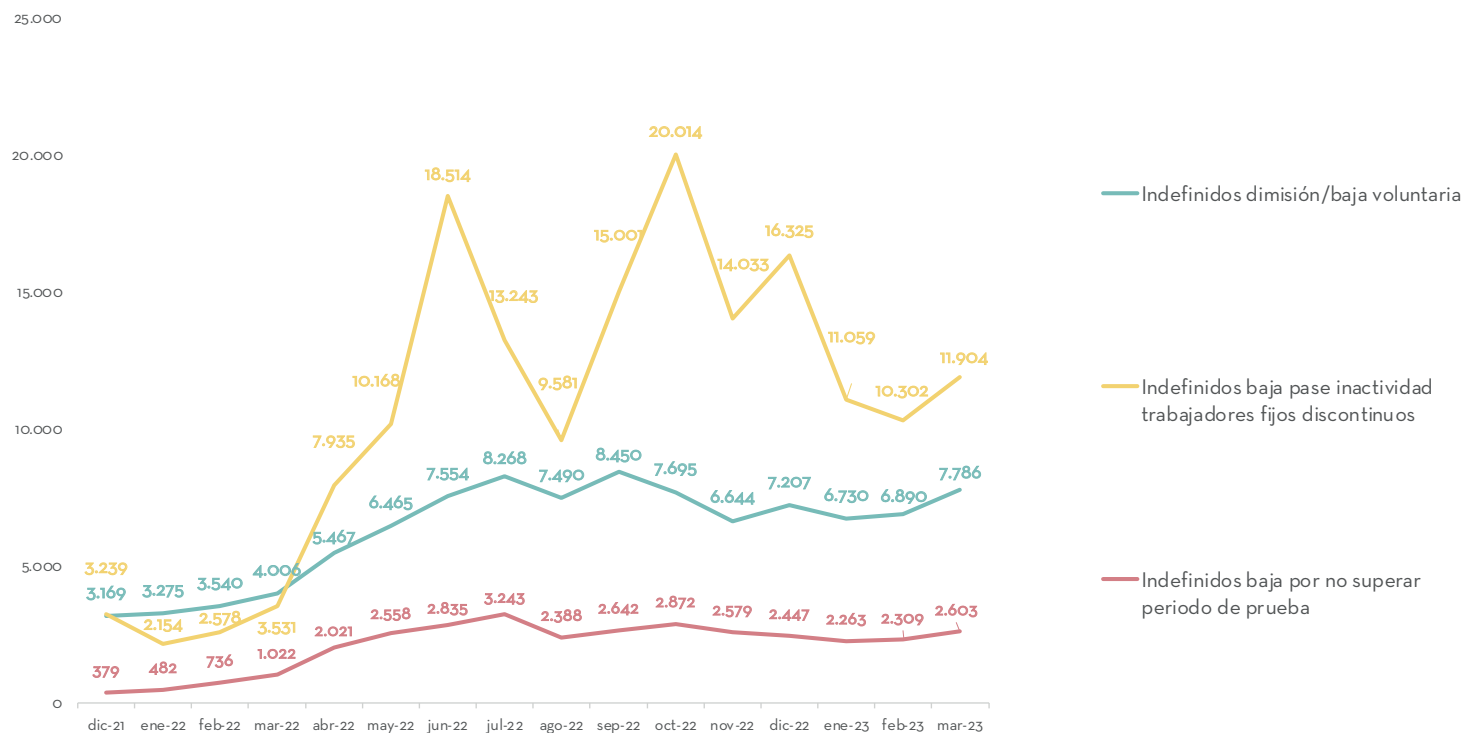
Gráfico 13

Afiliados medios en Régimen General: causa de baja diciembre 2021 - marzo 2023

Las causas de baja para el mes de marzo muestran un aumento para los **“indefinidos pase inactividad trabajadores fijos discontinuos”**, que se sitúan en 11.904 bajas por este motivo (+15,5% intermensual; +237,1% interanual).

Las bajas por **“no superar el periodo de prueba”** aumentan hasta situarse en 2.603 bajas por este motivo, muy por encima de las 384 que hubo para el mismo periodo del año anterior (+12,8% intermensual; +154,6% interanual).

Las **“dimisiones/bajas voluntarias”** de los indefinidos también aumentan para el mes de marzo hasta las 7.786 (+13,0% intermensual; +94,4% interanual).

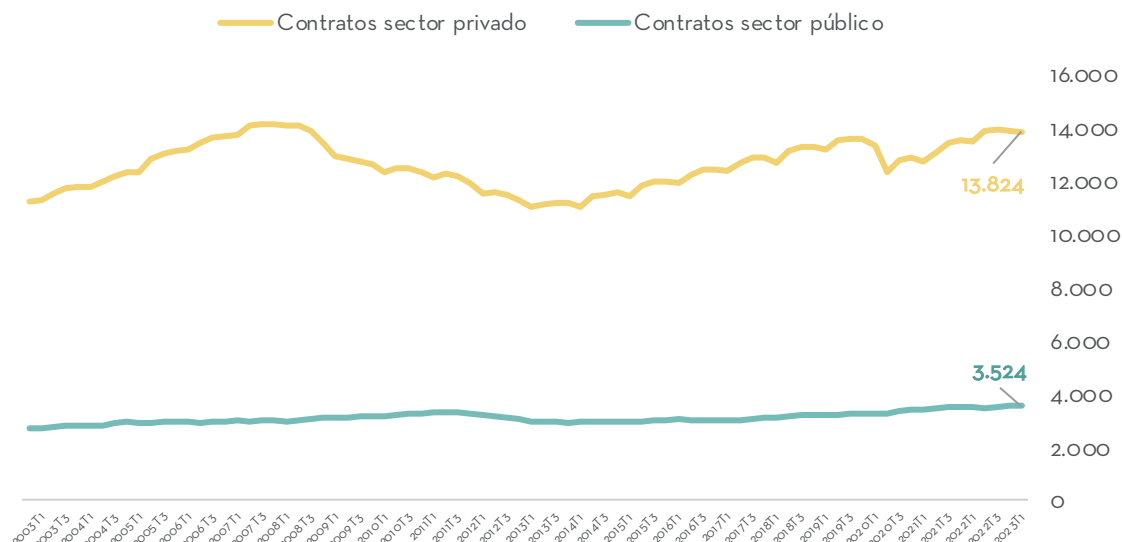


Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 14

Sector público y privado:
contratos totales asalariados

En el primer trimestre de 2023, han disminuido el número de **contratos en el sector público** hasta 3.524 (-0,1% intertrimestral; +1,6% interanual). Asimismo, el número de contratos en el **sector privado** ha disminuido hasta 13.824 (-0,2% intertrimestral; +2,7% interanual). De este modo, se observa un aumento mayor a nivel interanual para la contratación privada, a pesar de que también su disminución en el número de contratos con respecto al trimestre anterior es mayor si comparamos con las variaciones del sector público.



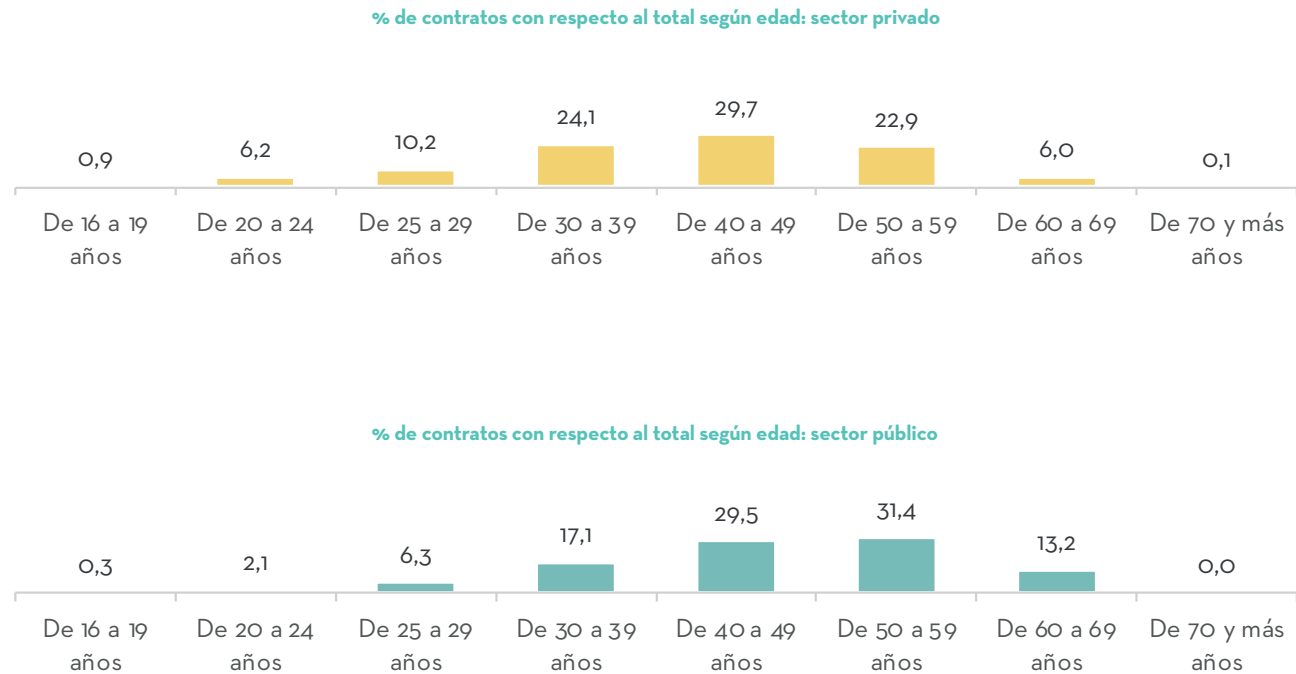
PRIVADO				PÚBLICO			
Periodo	Total	V. Intertrimestral	V. Interanual	Periodo	Total	V. Intertrimestral	V. Interanual
2023T1	13.824	-0,2%	2,7%	2023T1	3.524	-0,1%	1,6%
2022T4	13.845	-0,4%	2,6%	2022T4	3.526	0,6%	1,5%
2022T3	13.897	0,3%	3,5%	2022T3	3.506	1,5%	0,6%
2022T2	13.850	2,9%	6,0%	2022T2	3.454	-0,4%	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%

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. T1 2023

Al segmentar según **tramos de edad**, observamos que la mayor parte de contratos en el primer trimestre de 2023 se encuentran en la franja de **40 a 49 años para el sector privado** con un 29,7% (-0,6 p.p. intertrimestrales; -0,6 p.p. interanuales) y en la franja de **50 a 59 para el sector público** con un 31,4% (-0,7 p.p. intertrimestrales; -0,1 p.p. interanuales).



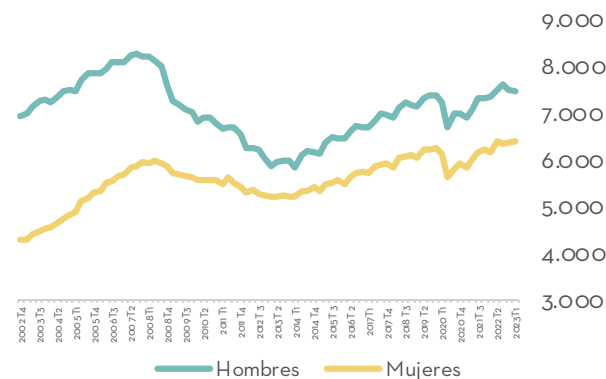
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 16

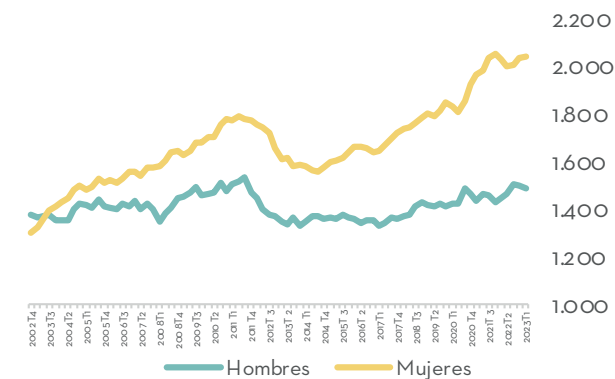
Sector público y privado:
contratos totales asalariados
según sexo

En el primer trimestre de 2023, los **hombres asalariados** han disminuido tanto **en el sector público** con 1.487 contratados (-0,6% intertrimestral; +3,1% interanual) como en el **privado** con 7.438 (-0,7% intertrimestral; +1,7% interanual). En cambio, las **mujeres** han aumentado tanto en el **sector público** con 2.037 (+0,3% intertrimestral; +0,5% interanual) y como **en el privado** con 6.386 (+0,5% intertrimestral; +3,9% 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 - abril 2023

En cuanto a la **afiliación del empleo público**, ésta aumenta un 0,3% con respecto al mes anterior y un 2,9% con respecto al mismo periodo del año anterior.

A nivel de **CC.AA.**, son Melilla (+1,8%) y Canarias (+1,6%) las que más crecen a **nivel intermensual**, mientras que Galicia (-0,5%) es la que reduce su afiliación en mayor medida. A **nivel interanual**, Navarra (+4,6%) y Madrid (+4,5%) destacan por su aumento frente a Melilla (-4,7%), Castilla La Mancha (-0,3%) y Ceuta (-0,2%).

Al desglosar la afiliación al empleo público por ámbito territorial, se observa un mayor aumento con respecto al mes anterior a **nivel autonómico** (+1,5% intermensual; +1,9% interanual). También se produce un aumento a **nivel estatal** (+0,9% intermensual; +4,7% interanual) y a **nivel local** (+0,7% intermensual; +1,5% interanual).

CC-AA	abr-22	may-22	jun-22	jul-22	ago-22	sep-22	oct-22	nov-22	dic-22	ene-23	feb-23	mar-23	abr-23	V. intermensual	V. interanual
ANDALUCÍA	464.811	464.502	468.654	477.899	478.813	463.632	464.588	468.554	476.770	473.422	472.308	480.274	480.005	-0,1%	3,3%
ARAGÓN	87.899	87.518	88.603	89.647	88.908	85.120	87.633	87.675	88.730	87.962	88.437	89.521	89.278	-0,3%	1,6%
P. DE ASTURIAS	60.266	60.487	61.189	62.090	62.287	59.428	60.022	60.483	60.944	60.438	59.957	61.365	61.566	0,3%	2,2%
ILLES BALEARS	66.829	66.595	67.245	66.944	66.651	65.823	66.869	66.977	67.816	67.578	68.021	68.544	68.983	0,6%	3,2%
CANARIAS	138.583	139.068	140.142	134.697	134.155	138.336	141.327	141.141	141.506	138.914	138.130	138.943	141.152	1,6%	1,9%
CANTABRIA	36.069	36.090	36.456	36.034	36.098	35.228	36.567	36.636	36.777	36.477	36.563	36.900	37.169	0,7%	3,1%
CASTILLA Y LEON	151.758	151.454	154.055	156.797	156.934	153.008	153.175	153.097	154.216	152.075	151.460	154.145	155.023	0,6%	2,2%
CASTILLA-LA MANCHA	129.022	128.012	128.191	125.872	125.139	119.335	121.750	122.734	122.795	120.984	123.214	125.935	128.608	2,1%	-0,3%
CATALUÑA	448.472	449.668	453.989	453.762	443.154	441.893	448.891	452.358	455.170	449.616	458.277	464.309	465.663	0,3%	3,8%
COM. VALENCIANA	248.574	246.105	246.297	248.417	250.147	246.253	253.352	254.427	253.652	250.903	252.828	255.405	256.120	0,3%	3,0%
EXTREMADURA	84.033	84.609	84.659	85.216	85.067	82.473	83.793	84.684	85.154	83.133	83.083	84.800	85.492	0,8%	1,7%
GALICIA	143.262	144.005	144.786	144.855	144.461	143.085	143.727	144.026	142.788	142.170	143.060	144.587	143.907	-0,5%	0,5%
COM. DE MADRID	474.162	475.028	477.333	480.309	481.092	476.421	478.546	485.157	491.420	491.127	491.807	495.690	495.485	0,0%	4,5%
REG. DE MURCIA	74.355	74.493	75.095	77.022	76.323	74.612	74.746	75.952	76.613	75.575	75.746	76.375	76.294	-0,1%	2,6%
COM. F. DE NAVARRA	42.200	42.946	43.810	44.400	44.073	42.805	42.783	43.113	43.409	43.074	43.194	43.827	44.159	0,8%	4,6%
PAÍS VASCO	148.807	148.719	149.854	151.647	151.662	146.462	149.922	151.156	153.295	151.779	151.155	152.522	152.385	-0,1%	2,4%
LA RIOJA	17.084	17.147	17.356	17.240	17.180	16.978	17.621	17.752	17.926	17.641	17.779	17.864	17.876	0,1%	4,6%
CEUTA	6.559	6.583	6.560	5.779	5.798	5.669	5.805	6.319	6.481	6.493	6.502	6.533	6.543	0,2%	-0,2%
MELILLA	6.347	6.362	6.316	5.561	5.171	5.040	4.988	5.081	5.188	5.203	5.386	5.946	6.050	1,8%	-4,7%
TOTAL NACIONAL	2.829.091	2.829.391	2.850.390	2.864.288	2.853.115	2.801.600	2.836.107	2.857.323	2.880.650	2.854.563	2.866.906	2.903.493	2.911.760	0,3%	2,9%

Fecha	ESTATAL	V. Intermensual	V. Interanual	AUTONÓMICO	V. Intermensual	V. Interanual	LOCAL	V. Intermensual	V. Interanual	Total NACIONAL	V. Intermensual	V. Interanual
abr-23	408.547	0,7%	6,8%	1.756.393	-0,1%	2,4%	746.820	0,8%	2,1%	2.911.760	0,3%	2,9%
mar-23	405.512	1,4%	6,5%	1.757.335	1,0%	2,0%	740.545	1,9%	2,1%	2.903.493	1,3%	2,6%
feb-23	399.937	-0,2%	5,5%	1.739.905	0,4%	1,1%	727.064	0,8%	1,3%	2.866.906	0,4%	1,7%
ene-23	400.774	-0,4%	5,8%	1.732.499	-0,7%	1,7%	721.291	-1,6%	0,9%	2.854.563	-0,9%	2,1%
dic-22	402.286	1,1%	5,6%	1.745.000	0,9%	2,2%	733.365	0,4%	1,2%	2.880.650	0,8%	2,4%
nov-22	397.749	1,0%	5,4%	1.729.097	0,6%	2,8%	730.477	1,0%	1,5%	2.857.323	0,7%	2,8%
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 primer trimestre de 2023, el número de **horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados** aumenta hasta las 660.656 horas (+4,8% intertrimestral; +2,1% interanual).

Asimismo, el **número de ocupados** aumenta hasta los 20.452,8 (-0,1% intertrimestral; +1,8 interanual), que suponen 11.100 ocupados menos que en el cuarto trimestre de 2022.

Horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados

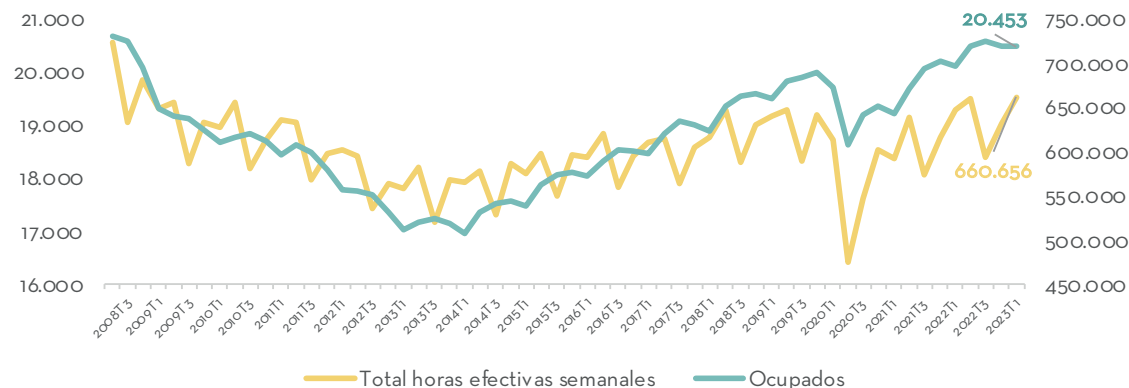
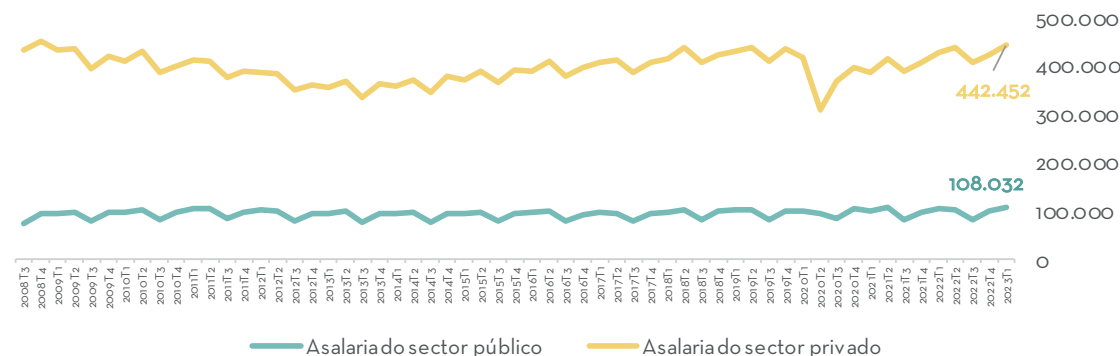


Gráfico 19

Horas efectivas semanales trabajadas según asalariados

Al centrarnos en los **asalariados**, las **horas efectivas semanales trabajadas en el sector público aumentan** hasta 108.032 (+7,5% intertrimestral; +2,0% interanual), y en el **sector privado** hasta 442.452 (+4,9% intertrimestral; +3,6% interanual).

Horas efectivas semanales trabajadas según asalariados

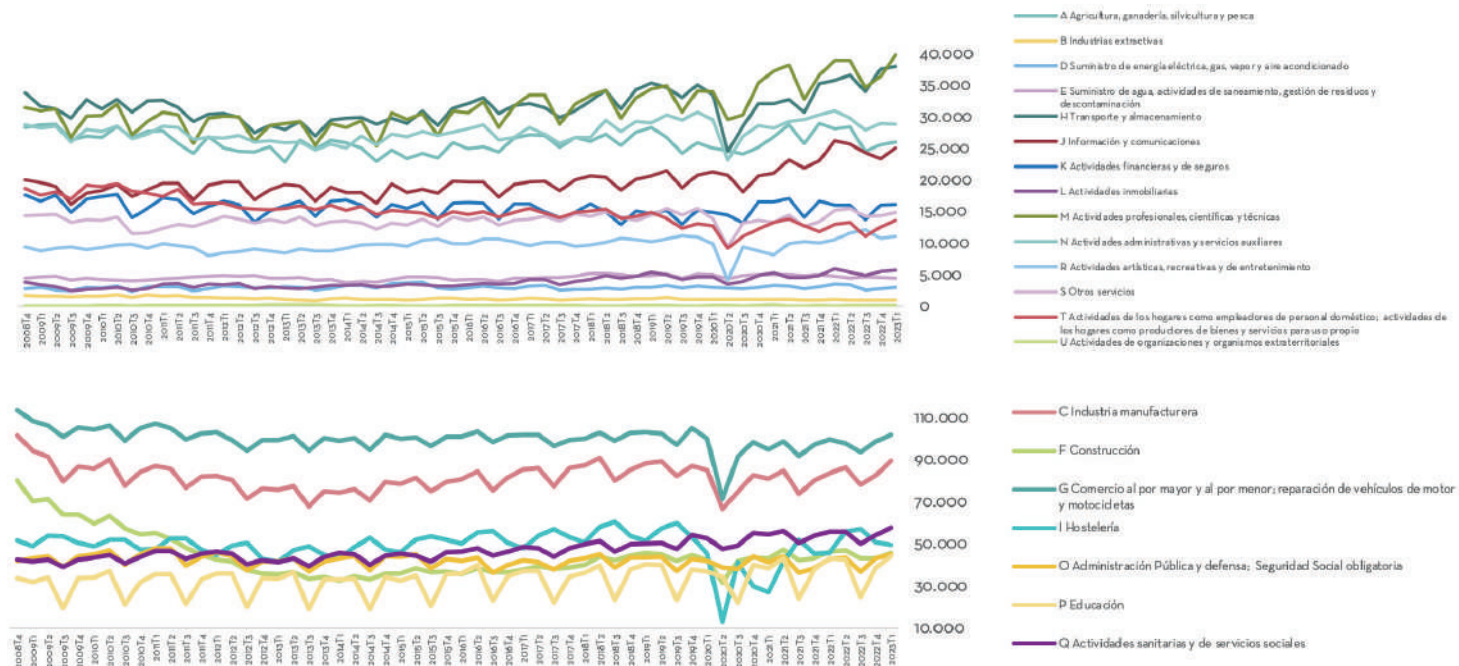


Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

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 trabajadas del primer trimestre de 2023 han aumentado en mayor medida con respecto al anterior en **“P. Educación”** con 44.181 horas (+14,1% intertrimestral; +2,3% interanual), seguida de **“D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado”** con 3.009 (+9,1% intertrimestral; -13,6% interanual) y **“M. Actividades profesionales, científicas y técnicas”** con 39.725 (+9,0% intertrimestral; +2,1% interanual). Por otro lado, **“U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales”** con 122 (-16,1% intertrimestral; +88,3% interanual) y **“I. Hostelería”** (-2,5% intertrimestral; +8,1% interanual) con 49.496, presentan la mayor reducción.



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

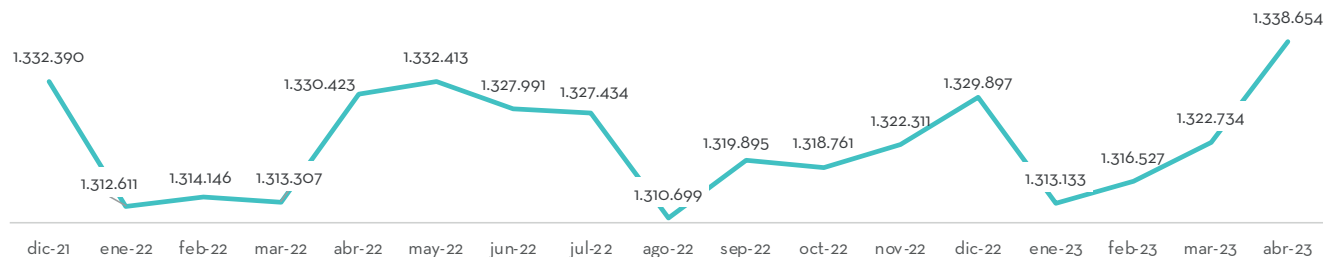
Número de empresas total
y por sectores diciembre 2021
- abril 2023

En el mes de abril 2023, el número de **empresas inscritas en la Seguridad Social** es de 1.338.654 (+1,2% intermensual; +0,6% interanual).

Al centrarnos en los sectores, el **Agrario** es el único que ha disminuido con respecto al mes anterior (-0,1%), mientras que **Servicios** presenta el mayor incremento (+1,5%), seguido de **Construcción** (+0,9%) e **Industria** (+0,3%).

Al comparar con los datos del mismo periodo del año anterior (abril de 2022), es **Construcción** es el que más ha crecido (+2,5%), seguido de **Servicios** (+0,7%). En cambio, el sector **Agrario** (-0,7%) e **Industria** (-1,0%) decrecen a nivel interanual.

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
nov-22	95.129	106.137	139.228	981.817	1.322.311
dic-22	105.401	105.523	135.224	981.749	1.329.897
ene-23	98.642	105.118	137.406	971.967	1.313.133
feb-23	95.575	105.324	138.903	976.725	1.316.527
mar-23	91.543	105.486	140.017	985.688	1.322.734
abr-23	91.439	105.811	141.250	1.000.154	1.338.654

abr-23	V. intermensual	V. interanual
Agrario	-0,1%	-0,7%
Industria	0,3%	-1,0%
Construcción	0,9%	2,5%
Servicios	1,5%	0,7%
TOTAL	1,2%	0,6%

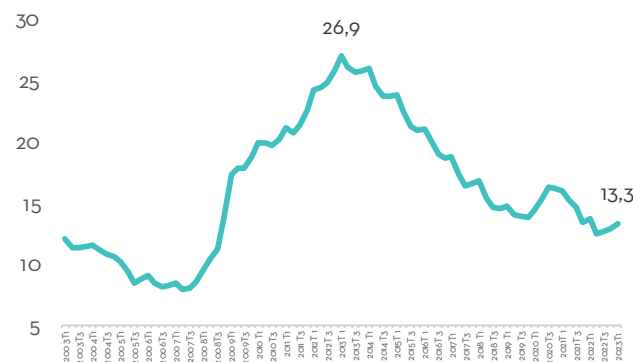
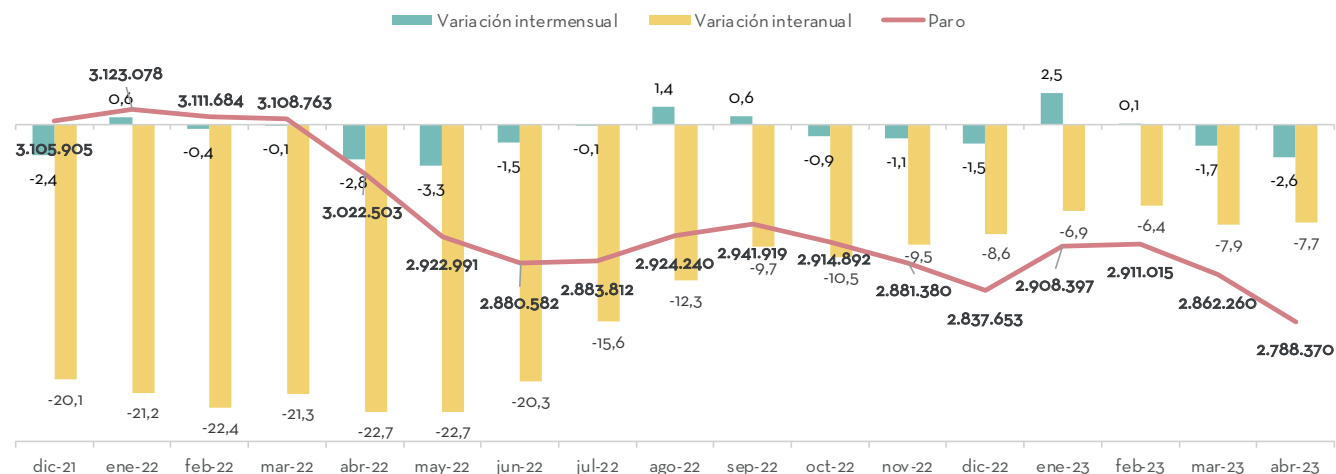
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 22

Paro registrado y tasa de paro
diciembre 2021 - abril 2023

El **paro registrado** para el mes de abril 2023 es de 2.788.370 personas desempleadas (-2,6% intermensual; -7,7% interanual).

La **tasa de paro** para el primer trimestre de 2023 se sitúa en 13,3 (+3,0% intertrimestral; -2,9% interanual).



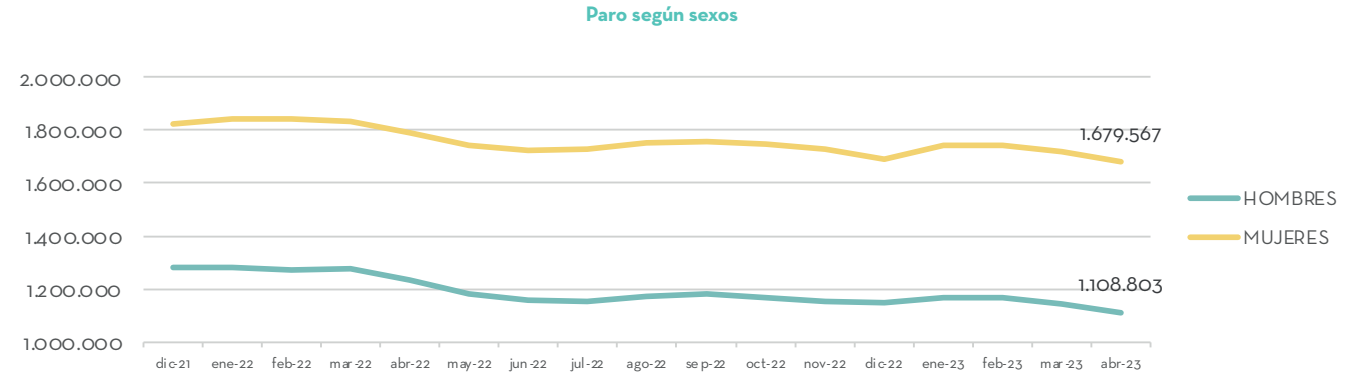
Periodo	Tasa paro	Variación intertrimestral	Variación interanual
2023T1	13,26	3,0%	-2,9%
2022T4	12,87	1,6%	-3,5%
2022T3	12,67	1,5%	-13,0%
2022T2	12,48	-8,6%	-18,2%
2022T1	13,65	2,4%	-14,6%
2021T4	13,33	-8,5%	-17,4%
2021T3	14,57	-4,5%	-10,4%
2021T2	15,26	-4,5%	-0,5%
2021T1	15,98	-0,9%	10,9%

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 - abril 2023

Al comparar por sexos, los **hombres** parados disminuyen su cifra hasta 1.108.803 en el mes de abril (-3,1% intermensual; -10,2% interanual). Asimismo, las **mujeres** disminuyen el número de paradas hasta 1.679.567 (-2,3% intermensual; -6,1% 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 24

Paro registrado según sexo y edad diciembre 2021 - abril 2023

En cuanto a los tramos de edad, **los menores de 25 años** en paro disminuyen para el mes de abril hasta 195.251 (-9,2% intermensual; -12,0% interanual). No obstante, al segmentar según sexos, son las mujeres las que disminuyen sus cifras en mayor medida hasta situarse en 93.520 paradas (-10,4% intermensual; -13,2% interanual).

En cuanto a los **mayores de 25 años**, éstos disminuyen hasta 2.593.119 para el mes de abril (-2,0% intermensual; -7,4% interanual), siendo ellos las que más reducen sus cifras (-2,5% intermensual; -10,1% interanual).

Gráfico 25

Paro registrado según sectores diciembre 2021 - abril 2023

En cuanto a los sectores, el paro registrado disminuye para todos los sectores, siendo **Agricultura** la que reduce sus cifras en mayor medida con 108.959 personas desempleadas (-3,8% intermensual; -25,8% interanual), seguido de **Servicios** con 1.988.955 (-2,6% intermensual; -6,5% interanual), **Industria** con 223.042 (-2,4% intermensual; -10,9% interanual), y **Construcción** con 213.702 (-1,8% intermensual; -11,7% interanual). Por otro lado, la categoría **“Sin empleo anterior”** reduce sus cifras hasta 253.712 (-3,0% intermensual; -1,0% interanual).

1: Variación intermensual

2: Variación interanual

MENORES DE 25 AÑOS:	nov-22			dic-22			ene-23			feb-23			mar-23			abr-23		
	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2
HOMBRES	106.209	-2,2	-14,7	100.702	-5,2	-11,7	104.955	4,2	-6,7	110.556	5,3	-4,1	110.766	0,2	-7,7	101.731	-8,2	-10,9
MUJERES	101.727	-1,7	-15,8	95.049	-6,6	-12,4	98.549	3,7	-7,9	104.810	6,4	-4,8	104.333	-0,5	-7,5	93.520	-10,4	-13,2
TOTAL	207.936	-2,0	-15,3	195.751	-5,9	-12,1	203.504	4,0	-7,3	215.366	5,8	-4,5	215.099	-0,1	-7,6	195.251	-9,2	-12,0

MAYORES/IGUAL DE 25 AÑOS:	nov-22			dic-22			ene-23			feb-23			mar-23			abr-23		
	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2
HOMBRES	1.047.612	-1,1	-10,4	1.046.803	-0,1	-10,4	1.063.357	1,6	-9,0	1.056.239	-0,7	-8,6	1.033.171	-2,2	-10,7	1.007.072	-2,5	-10,1
MUJERES	1.625.832	-1,1	-8,0	1.595.099	-1,9	-7,0	1.641.536	2,9	-5,4	1.639.410	-0,1	-5,3	1.613.990	-1,6	-6,1	1.586.047	-1,7	-5,6
TOTAL	2.673.444	-1,1	-9,0	2.641.902	-1,2	-8,4	2.704.893	2,4	-6,8	2.695.649	-0,3	-6,6	2.647.161	-1,8	-8,0	2.593.119	-2,0	-7,4

1: Variación intermensual

2: Variación interanual

SECTOR:	nov-22			dic-22			ene-23			feb-23			mar-23			abr-23		
	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2
AGRICULTURA	118.230	-3,7	-21,2	113.308	-4,2	-22,2	114.765	1,3	-22,6	115.903	1,0	-25,1	113.255	-2,3	-27,6	108.959	-3,8	-25,8
INDUSTRIA	233.568	-1,6	-9,0	233.843	0,1	-9,5	234.251	0,2	-8,5	231.852	-1,0	-8,5	228.433	-1,5	-10,3	223.042	-2,4	-10,9
CONSTRUCCIÓN	221.962	-0,9	-11,4	227.117	2,3	-12,0	224.006	-1,4	-10,6	221.614	-1,1	-9,0	217.716	-1,8	-12,6	213.702	-1,8	-11,7
SERVICIOS	2.054.149	-1,2	-8,8	2.017.069	-1,8	-7,8	2.087.828	3,5	-6,0	2.083.960	-0,2	-5,7	2.041.171	-2,1	-6,9	1.988.955	-2,6	-6,5
SIN EMPLEO ANTERIOR	253.471	0,7	-6,9	246.316	-2,8	-3,7	247.547	0,5	0,5	257.686	4,1	3,3	261.685	1,6	2,1	253.712	-3,0	-1,0

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 26

Paro registrado según CC.AA diciembre 2021 - abril 2023

A nivel de **CC.AA**, Baleares es la que más disminuye el paro registrado en abril 2023 con respecto al mes anterior (-8,1% intermensal), mientras que Ceuta es la que menos ha reducido sus cifras (-0,8% intermensal) aumenta en mayor medida.

A nivel interanual se observa un decrecimiento generalizado, especialmente marcado en Baleares (-26,0%) y Extremadura (-11,4%), mientras que Ceuta reduce de forma más atenuada sus cifras (-0,7%) y Melilla aumenta el paro registrado (+0,7%).

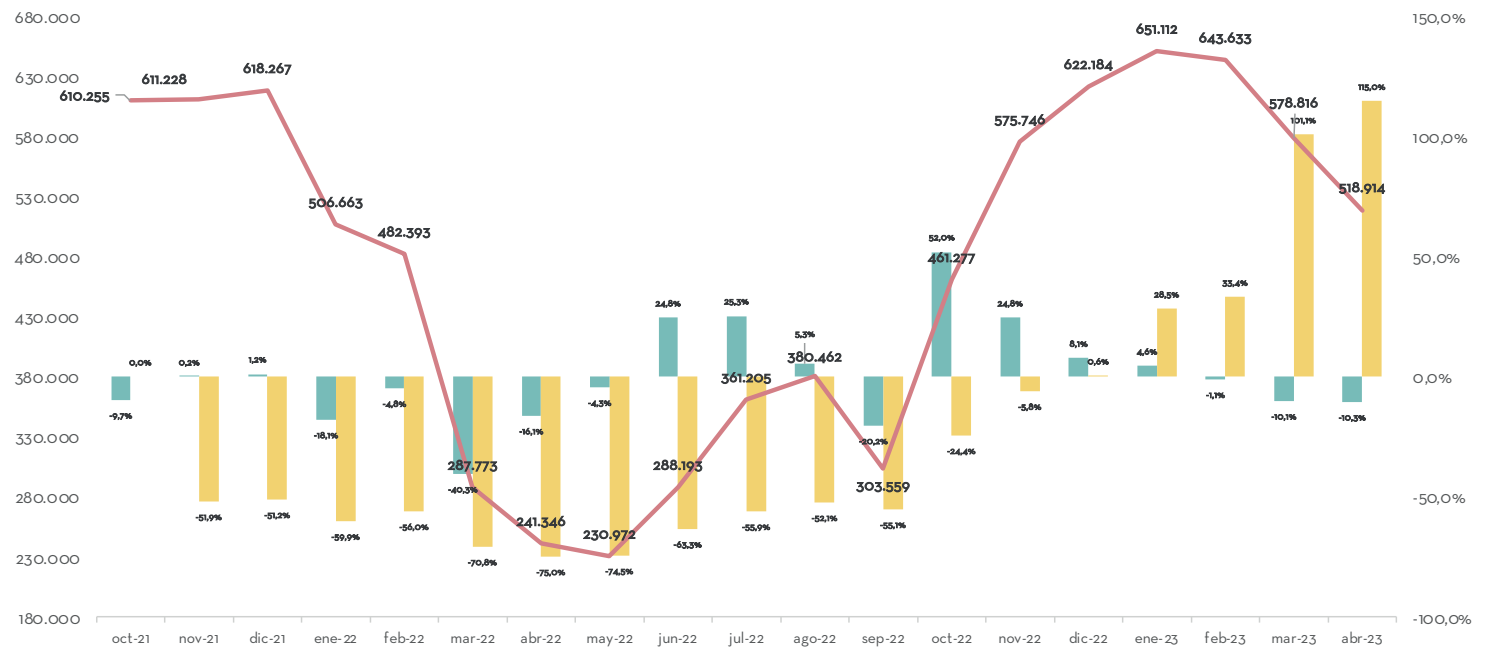
CC.AA	nov-22			dic-22			ene-23			feb-23			mar-23			abr-23		
	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2
ANDALUCIA	749.377	-1,5	-6,4	727.097	-3,0	-7,5	748.145	2,9	-7,1	749.675	0,2	-7,4	734.391	-2,0	-9,5	713.840	-2,8	-8,3
ARAGON	58.765	0,8	-6,1	58.308	-0,8	-4,5	59.557	2,1	-2,9	58.290	-2,1	-4,7	57.285	-1,7	-8,1	55.810	-2,6	-9,0
PRINCIPADO DE ASTURIAS	63.001	0,6	-5,1	61.887	-1,8	-4,5	64.229	3,8	-3,1	63.326	-1,4	-4,3	61.696	-2,6	-6,6	60.349	-2,2	-5,7
ILLES BALEARS	36.487	4,5	-36,8	35.851	-1,7	-36,0	35.554	-0,8	-34,7	35.200	-1,0	-33,0	33.731	-4,2	-31,8	31.011	-8,1	-26,0
CANARIAS	186.284	-0,9	-9,8	183.160	-1,7	-9,7	186.440	1,8	-10,0	189.166	1,5	-7,8	183.391	-3,1	-9,1	179.692	-2,0	-9,7
CANTABRIA	33.348	1,1	-11,0	33.485	0,4	-9,0	34.624	3,4	-7,5	34.879	0,7	-7,1	33.525	-3,9	-8,9	32.394	-3,4	-8,5
CASTILLA-LA MANCHA	144.184	-0,3	-3,2	143.225	-0,7	-2,2	147.891	3,3	-0,7	146.582	-0,9	-2,2	142.389	-2,9	-5,0	135.744	-4,7	-7,8
CASTILLA Y LEON	122.936	1,3	-4,8	121.999	-0,8	-5,3	125.634	3,0	-3,4	124.092	-1,2	-5,0	119.646	-3,6	-8,1	115.514	-3,5	-9,2
CATALUÑA	348.982	0,3	-5,6	346.338	-0,8	-6,2	351.644	1,5	-5,4	351.288	-0,1	-5,5	348.301	-0,9	-6,2	338.795	-2,7	-7,1
COM. VALENCIANA	339.295	-4,3	-12,9	338.243	-0,3	-8,9	345.019	2,0	-4,0	343.387	-0,5	-4,7	340.298	-0,9	-5,6	335.444	-1,4	-6,1
EXTREMADURA	84.096	-0,8	-9,2	82.534	-1,9	-10,5	84.859	2,8	-10,9	85.034	0,2	-9,8	83.892	-1,3	-11,4	80.524	-4,0	-11,4
GALICIA	142.758	-0,7	-6,5	142.222	-0,4	-6,8	145.048	2,0	-5,8	144.092	-0,7	-6,7	141.847	-1,6	-7,5	139.343	-1,8	-7,5
COM. DE MADRID	304.571	-2,5	-21,9	297.789	-2,2	-18,6	308.929	3,7	-13,2	313.969	1,6	-7,7	314.982	0,3	-7,1	308.767	-2,0	-5,9
REGION DE MURCIA	91.002	0,1	-4,3	89.962	-1,1	-2,7	92.157	2,4	-1,6	93.740	1,7	-1,1	92.472	-1,4	-3,4	90.036	-2,6	-3,6
COM. FORAL DE NAVARRA	31.493	0,7	-0,7	31.610	0,4	-1,3	31.998	1,2	-2,5	32.364	1,1	-3,9	31.950	-1,3	-7,1	30.844	-3,5	-7,7
PAIS VASCO	110.710	-0,9	-6,0	110.798	0,1	-3,5	112.905	1,9	-2,6	112.296	-0,5	-3,0	109.192	-2,8	-6,7	108.001	-1,1	-6,5
LA RIOJA	14.251	1,4	-5,9	14.348	0,7	-4,9	14.785	3,0	-3,5	14.901	0,8	-2,6	14.674	-1,5	-6,3	14.146	-3,6	-7,0
CEUTA	10.463	-5,7	-0,8	9.858	-5,8	0,0	10.008	1,5	-1,2	10.169	1,6	-1,9	10.366	1,9	-1,5	10.282	-0,8	-2,8
MELILLA	9.377	2,8	8,9	8.939	-4,7	9,2	8.971	0,4	16,0	8.565	-4,5	12,2	8.232	-3,9	5,3	7.834	-4,8	0,7
TOTAL	2.881.380	-1,1	-9,5	2.837.653	-1,5	-8,6	2.908.397	2,5	-6,9	2.911.015	0,1	-6,4	2.862.260	-1,7	-7,9	2.788.370	-2,6	-7,7

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 27

Demandantes de empleo con relación laboral octubre 2021 - abril 2023

España cuenta en el mes de abril 2023 con 518.914 demandantes de empleo con relación laboral (-10,3% intermensual; +115,0% interanual), de los que 12.312 fueron trabajadores en ERTE, por lo que puede deducirse que en torno a 506.602 eran fijos discontinuos sin actividad.



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: flexibilidad y regulación

La flexibilidad que necesitan las empresas para competir en un exigente e incierto mercado, no parece que vaya a facilitarse significativamente desde el exterior normativo de la empresa. Haciendo virtud de la necesidad, es posible que las empresas se vean forzadas a dejar de esperar u 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 laboral. Especialmente lo referente a movilidad geográfica del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores (ET), la movilidad funcional (artículo 39 del ET), las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (artículo 41 del ET) y el “descuelgue” o inaplicación del convenio colectivo (artículo 82.3 del ET). Hasta cierto punto, como si este acervo de normas que ciertamente favorecen la adaptabilidad en un sentido muy relevante, especialmente las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, hubieran entrado ya en el marco regulatorio de nuestras relaciones laborales.

Sin embargo, estamos viendo como las organizaciones de todo tipo, entre ellas las empresas, están sujetas a una incesante proliferación de obligaciones creadas por a su vez una imparable motorización normativa procedente de los distintos niveles territoriales comunitarios, estatal y de las Comunidades Autónomas.

A este fenómeno de profusión regulatoria no es ajeno el marco de las relaciones laborales en el seno de las empresas.

La intensidad regulatoria ha tenido un hito destacado durante la pandemia, con especial recurso a la legislación de urgencia (Reales Decretos Leyes), pero todo indica que en la época postpandémica no parece que se haya frenado esta tendencia inercial.

El Estatuto de los Trabajadores como norma básica de la regulación de la prestación laboral con cierta voluntad codificadora se ve superada constantemente por una amplia panoplia de normas de naturaleza no laboral que establecen nuevas y relevantes obligaciones a las empresas de toda dimensión. A la lógica aplicación

en el ámbito laboral de derechos fundamentales inespecíficos como límite al poder de dirección y control empresarial (libertad de expresión, de información, o protección de la intimidad), se le añaden ahora una suerte de leyes de naturaleza transversal cuyo contenido incide de manera notable en las relaciones laborales de las empresas.

Ejemplos de estas normas que no tienen una naturaleza estrictamente laboral pero con repercusiones claras en el ámbito de la empresa en su relación con los sus trabajadores son, entre otras, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, o la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Al margen de cuestiones formales sobre si la técnica normativa utilizada fundamentada en la proliferación y dispersión cumpliría con los estándares de buena regulación que se defienden en la Unión Europea y la OCDE

en aras de una siempre deseable seguridad jurídica (“better regulation”), observamos una tendencia a regular de manera heterónoma (con normas jurídicas) lo que hasta ahora se abordaba de forma autónoma (mediante políticas internas o acuerdos o pactos).

Así, el denominado “soft law”, caracterizado por la voluntariedad de las compañías a la hora de autoimponerse determinados compromisos internos y con la sociedad, está siendo desplazado a pasos acrecentados por el “hard law”, por coercibilidad de lo normativo.

Las empresas deben disponer, so pena de sanción, de protocolos o políticas empresariales en materia de igualdad y no discriminación, prevención y respuesta ante el acoso sexual, por razón de sexo o moral, uso de herramientas digitales, protección de datos personales, registro de jornada, desconexión digital, prevención de la violencia sexual y por razón de género, trabajo a distancia y, en breve, movilidad sostenible

Es también el caso de la reciente Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativa y de lucha contra la corrupción, aprobada el pasado mes de febrero, para incorporar al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE)

2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019. Esta ley obliga a empresas de más de 50 trabajadores a poner en funcionamiento un sistema interno de información (canal de denuncias) que facilite la comunicación de determinadas acciones u omisiones merecedoras de reproche penal o administrativo por ir contra la normativa europea o nacional (delitos e infracciones administrativas graves y muy graves).

Todos estos protocolos tienen sus requisitos y procedimientos específicos y a nivel de empresa intervienen en su elaboración, implantación y gestión distintos departamentos (RRHH, asesoría jurídica, Compliance, auditoría, protección de datos, comunicación....) por lo que es necesario alinearlos con el negocio. Además, la adopción de estas medidas debe hacerse, en la gran mayoría de los casos, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Identificar perfectamente cuáles son los límites a la necesaria flexibilidad para gestionar el negocio, que pueden ser normativos, jurisprudenciales o convencionales, requiere de una organización de la empresa cada vez más transversal y menos gestionada en "silos". ¿Quién de todas las funciones involucradas, y que antes mencionábamos, es capaz de garantizar en su Comité de

Dirección, el cumplimiento de tal cantidad de normas procedentes de fuentes tan dispares? El desafío de actualización y de gestión interna de esta tendencia hiper regulatoria es extraordinario.

Asumiendo que la empresa es capaz de dotarse de esa visión transversal, cómo hacer permeables las normas en el ADN de la organización, es otro de los retos más significativos al que la empresa se enfrenta. Sin valorar en este contexto la oportunidad de cada una de las normas, su cumplimiento requiere de un esfuerzo formativo a directivos, mandos intermedios, representantes de los trabajadores, y a las personas trabajadoras en general, que asegure un correcto entendimiento de las implicaciones laborales de cada norma. Va a ser esencial que desde el cumplimiento, las nuevas normas se integren en la cultura de trabajo de la empresa.

Y no va a ser tarea fácil: también será crítico asegurar que cumplir normas paralaborales, no supone un obstáculo ni para la autonomía de gestión de mandos intermedios, ni para garantizar una forma de trabajo sin miedo al error o que limite la necesaria innovación en la gestión. El riesgo de "parálisis" ante el miedo a "incumplir" va a ser elevado y por lo tanto, hacer permeables de manera eficaz las normas, una prioridad.

No se nos olvida lo necesario que va a resultar el determinar el coste potencial que tiene para la empresa, la observación de las nuevas normas para laborales y analizar el impacto en esa flexibilidad necesaria para competir y por supuesto tener una claridad jurídica acerca de la implicación y prelación sancionatoria de estas nuevas disposiciones.



Pedro Llorente Cachorro
Consejero
Cuatrecasas



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



Capítulo III: Novedades laborales

¿Cómo debe computarse la jornada de trabajo en las pausas para el café o para fumar?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, 22.02.2023.2022 (sentencia núm. 161/2022)

El Tribunal Supremo declara que es posible excluir del registro de jornada el tiempo de las pausas para café o para fumar, o dejar de considerar prolongación de jornada el desplazamiento de regreso en el mismo día si no se ha acreditado la preexistencia de esas condiciones laborales.



¿Es procedente el despido disciplinario en el caso de conducción bajo los efectos de las drogas?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, 21.02.2023 (sentencia núm. 149/2023)

El Tribunal Supremo declara procedente el despido de un conductor de autobús que da positivo en sustancias prohibidas (cocaína) en un control rutinario, sin que su conducción se hubiera visto afectada, porque el tipo infractor del régimen disciplinario aplicable es conducir bajo los efectos de las drogas, sin exigir ningún requisito adicional.

¿Puede servir la declaración unilateral de la persona trabajadora como sistema de registro horario?

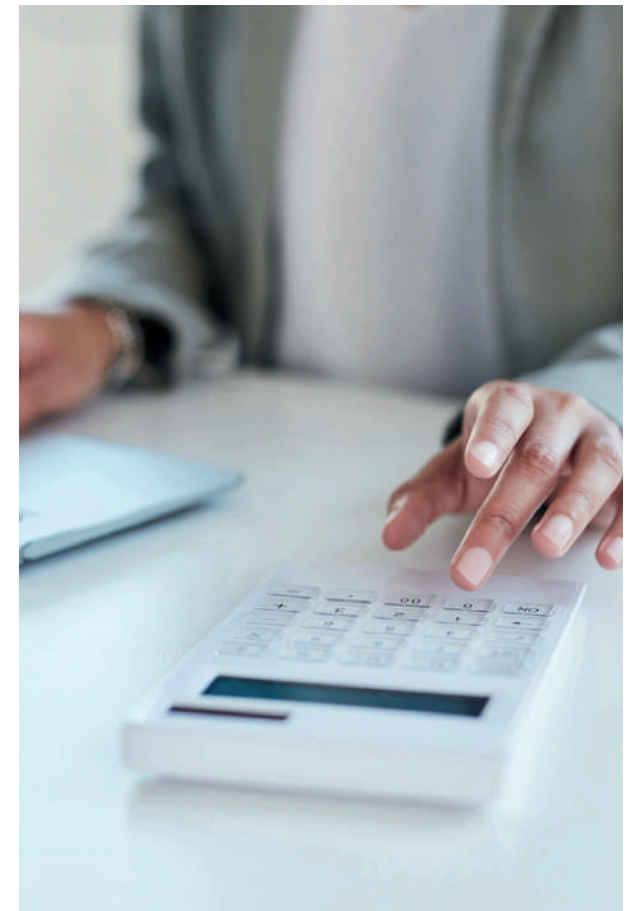
Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, 18.01.2023.

El acuerdo que establece un sistema de registro de jornada en el que el trabajador, de forma unilateral, incluye sus horas de trabajo efectivo es respetuoso con el sistema de registro de jornada previsto legalmente toda vez que no contraviene la regulación legal y se ajusta a los parámetros de objetividad, fiabilidad y accesibilidad que emanan de la doctrina comunitaria.

¿Qué retribución debe recogerse en el registro y auditoría retributivas?

Sentencia de la Audiencia Nacional, 23.02.2023
(sentencia núm. 23/2023)

El Tribunal establece que en el registro retributivo debe incluirse la media y la mediana de las retribuciones, incluso en las categorías que estaban ocupados por personas de un único sexo, o por un único trabajador o trabajadora, existiendo una finalidad legítima que justifica el tratamiento de datos personales, cual es garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, recogido en el art. 8 del Tratado Fundacional de la Unión Europea y en el art. 14 de la Constitución.





¿Es posible la procedencia del despido disciplinario sin la audiencia previa de la persona trabajadora?

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, 13.02.2023 (sentencia núm. 68/2022)

Declara improcedente un despido disciplinario realizado sin audiencia previa del trabajador, en aplicación directa del art. 7 Convenio 158 OIT, que establece que “no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”.

Este criterio es aislado por el momento, existiendo otros Tribunales Superiores de Justicia que se han pronunciado en sentido contrario. El Tribunal Supremo había rechazado desde antiguo la aplicación directa del citado art. 7 del Convenio 158 OIT, por lo que será determinante el criterio que se adopte ahora sobre el recurso contra la decisión del TSJ de Baleares.

¿El despido en situación de incapacidad temporal es siempre nulo?

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, 03.11.2022
(sentencia núm. 5758/2022)

Empiezan a ser significativas las sentencias sobre despidos en situación de incapacidad temporal, tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que incluye como causa de discriminación la enfermedad o condición de salud, el estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos.

Con carácter general, las sentencias no declaran el despido en situación de incapacidad temporal automáticamente nulo, sino que se considera un indicio de discriminación que deberá destruir la empresa demandada. Por tanto, las empresas deberán analizar las posibles circunstancias personales de la persona trabajadora y reforzar la causa del despido a la hora de planificar y gestionar una extinción individual.

Así se han pronunciado los Juzgados de lo Social de Granada, 15.02.2023 (rec. 753/2022); Vigo 15.02.2023 (sentencia núm. 64/2023); Mieres 14.02.2023 (sentencias núm. 46 ,47,y 48/2023) y el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (sentencia núm. 5758/2022), que declara el despido enjuiciado procedente. La sentencia del Juzgado de lo Social de Toledo de 06.02.2023 (sentencia núm. 23/2023) también declara el despido procedente.





¿Puede la indemnización por despido improcedente superar los 33 días?

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, 30-01-2023 (sentencia núm. 6219/2022)

Asistimos a nuevas sentencias, sobre todo en primera instancia, sobre la adecuación al caso concreto de las indemnizaciones por despidos improcedentes, frente al tradicional -y jurisprudencialmente avalado- modelo tasado. En este caso, el Tribunal Superior de Justicia sí que acepta una indemnización superior, dado que se solicitó en la demanda una indemnización correspondiente a los daños causados, para resarcir los daños morales y el lucro cesante, el Tribunal declara el derecho de la actora a percibir una indemnización adicional a la tasada, apreciando la existencia de lucro cesante, aunque rechazando la existencia de daños morales.

¿Puede ampararse a la persona trabajadora en caso de divulgación a los medios de información empresarial confidencial?

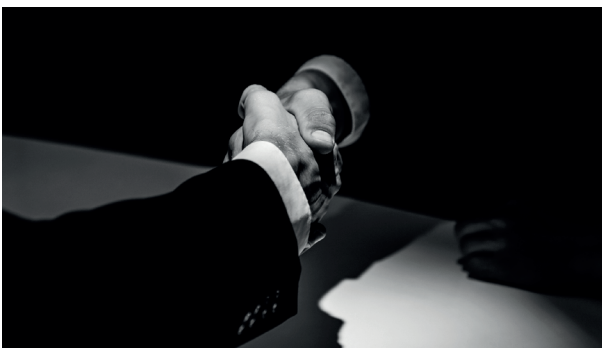
Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Gran Sala) 14.02.2023. Asunto Halet contra Luxemburgo

La sentencia declara que el Tribunal de Apelación nacional no tuvo suficientemente en cuenta las características específicas del caso, por considerar que el perjuicio causado a la empresa no superaba el interés general, ya que contribuía innegablemente a proporcionar una nueva visión y un importante debate sobre la elusión de tributos, la exención y evasión fiscal a nivel nacional y europeo. Por lo tanto, el Tribunal ha declarado la violación del artículo 10 del CEDH relativo al derecho de la trabajadora demandante a la libertad de expresión y a la libertad de información.

¿Cuándo debe entenderse improcedente la extinción contractual por no superar el periodo de prueba?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, 12.04.2023.

Ante el silencio del convenio colectivo aplicable, presumir la remisión al artículo 14 del Estatuto ante el hecho de que no se marque un periodo de prueba concreto genera una situación de incertidumbre e inseguridad jurídica para los trabajadores, que no tienen que presuponer que el periodo de prueba finaliza según lo expuesto en el citado artículo 14. Por ello, este tipo de extinciones por no superar el periodo de prueba son improcedentes si la empresa no fija su duración.



Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, transponiendo la Directiva 2019/1937 (Directiva Whistleblowing)

BOE de 21 de febrero de 2023

Las empresas con 50 o más personas trabajadoras, así como las pertenecientes a determinados sectores de actividad (p.e servicios, productos y mercados financieros,) cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, tendrán que implantar un sistema de información, que integre todos los canales de información existentes en la empresa.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

BOE de 1 de marzo de 2023

Las empresas de más de 50 personas trabajadoras están obligadas a disponer, en el plazo de 12 meses y a través de la negociación colectiva, de un conjunto planificado de medidas y recursos que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Asimismo, en la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se tendrá que incluir expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans. Por último, se establecen reglas especiales para la defensa procesal de la igualdad efectiva, tanto por lo que se refiere a la legitimación como en relación con la distribución de la carga de la prueba.

Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo

BOE de 1 de marzo de 2023

Esta ley tiene como objetivo garantizar los derechos fundamentales en el ámbito de la salud sexual y de la salud reproductiva, regular las condiciones de la interrupción voluntaria del embarazo y de los derechos sexuales y reproductivos. Introduce, desde el 1 de abril, tres nuevas situaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes referidas a la mujer, que tienen reglas específicas (por ejemplo, se articula la prestación como pago directo, en lugar de pago delegado, y se abonan desde el primer día o día siguiente del hecho causante).

Las nuevas situaciones son la menstruación incapacitante secundaria, la interrupción del embarazo, voluntaria o no, salvo que derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y la gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.





Ley 3/2023, de Empleo

BOE de 1 de marzo de 2023

Esta ley tiene como objetivo mejorar la empleabilidad y la calidad del empleo en España. Las principales novedades de esta importante norma son:

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo ha entrado en vigor el 2 de marzo de 2023. Esta ley tiene como objetivo mejorar la empleabilidad y la calidad del empleo en España. Entre las novedades que introduce esta ley se encuentran:

- La creación de la Agencia Española de Empleo.
- La ampliación de los colectivos de atención prioritaria.
- El establecimiento de un catálogo de servicios común en todo el territorio del Estado.
- Despido colectivo y control de la causa: el informe que emita la Inspección de Trabajo, además de comprobar el contenido de la comunicación y el desarrollo del período de consultas, se pronunciará sobre la concurrencia de las causas y si la documentación presentada se ajusta a la causa alegada.
- Desaparece la posibilidad de paralizar las actas de

infracción y liquidación de la Inspección de Trabajo en casos de falsos autónomos.

- Se introduce como infracción muy grave la solicitud, en los procesos de selección, de datos que constituyan discriminación por razón de sexo, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua, entre las que ya venían siendo reconocidas.
- Establece que el SMI sea inembargable en su totalidad, tanto si las pagas extraordinarias se perciben prorrateadas como si no.
- Se incorporan a la actividad de intermediación —que solo pueden realizar los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación— la recolocación de personas afectadas por procesos de reestructuración empresarial y la de selección de personal.



Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023

BOE de 15 de febrero de 2023

Se establece el Salario Mínimo Interprofesional para 2023 en 1.080€ mensuales en 14 pagas (15.120€ anuales), con efectos desde el 1 de enero de 2023. Las empresas deberán estudiar caso por caso las posibilidades de neutralizar este incremento con otros conceptos regulados en su convenio colectivo aplicable.

Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones

BOE de 17 de marzo de 2023

Esta amplia reforma de las pensiones tiene como objetivo fundamental el refuerzo de la capacidad financiera del sistema con el fin de establecer las bases que garanticen la sostenibilidad del sistema en los próximos treinta años.

Establece un aumento de la base máxima de cotización y cotización adicional de solidaridad, revalorizando de las pensiones y límite máximo de la pensión inicial desde el 1 de enero de 2025. Asimismo, entre otras medidas, fija el límite de la cuantía de las pensiones en caso de concurrencia, introduce el Mecanismo de equidad intergeneracional y la cotización de los alumnos que realicen prácticas formativas o académicas externas incluidas en programas de formación.



Resolución de 20 de abril de 2023, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, que aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027

BOE de 28 de abril de 2023

Esta Estrategia pretende ser un nuevo marco de referencia que oriente las políticas públicas de prevención de riesgos laborales. La estrategia ha sido elaborada en torno a seis objetivos estratégicos:

- Mejorar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático.
- Mejorar la gestión de la seguridad y la salud en las PYMES, una apuesta por la integración y la formación en prevención de riesgos laborales.
- Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor vulnerabilidad.
- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.
- Fortalecer el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo para afrontar con éxito futuras crisis.

Orden ISM/450/2023, de 4 de mayo, por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no incapacitantes

BOE de 6 de mayo de 2023

Esta Orden actualiza las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no incapacitantes. Deroga la Orden ESS/66/2013, por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidantes.



V acuerdo social de negociación colectiva 2023-2025

El pasado 10 de mayo se ha suscrito por las organizaciones sindicales y patronales estatales más representativas (UGT, CC.OO y CEOE-CEPYME) este importante Acuerdo Marco, que incluye recomendaciones a los negociadores de convenios colectivos, entre otras materias, sobre:

- Incrementos salariales 2023-2025 (subida total de un 10 % en el período 2023-2025, con cláusula de salvaguarda adicional ante un IPC superior a los porcentajes anuales previstos).
- Desarrollo de la reforma de la contratación laboral.
- Flexibilidad laboral interna.
- Regulación del trabajo a distancia, la desconexión digital y la digitalización.
- Medidas sobre igualdad entre hombres y mujeres, diversidad y discapacidad.
- Medidas de reducción del absentismo laboral.
- Desarrollo de la estrategia de seguridad y salud laboral.

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.



THE 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

LHH

AKKODIS



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