

Las 12 campanadas del año en materia de empleo y los retos del 2023 en la gestión de personas

- The Adecco Group Intitute, el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, destaca la Reforma Laboral o la consolidación del teletrabajo como los logros más señalados del año y marca la digitalización de las empresas o la importancia de la salud mental como los desafíos a los que se enfrentan las empresas a partir del 1 de enero. Un balance laboral de 2022 mes a mes para los profesionales de los Recursos Humanos.

Madrid, 30 de diciembre de 2022.- Llega el final de 2022 y es el momento de echar la mirada atrás. [The Adecco Group Intitute](#), el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, comparte los momentos más notorios del año. [Javier Blasco](#), director de The Adecco Group Institute, hace un resumen de los hitos y artículos más destacados de los últimos 12 meses para los profesionales de Recursos Humanos al que ha denominado “Las 12 campanadas de 2022”.

Enero. Reforma Laboral 2021

Con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021 de Reforma Laboral se abordaron importantes cambios en materia de contratación laboral, si bien la crisis económica dejó otras muchas incógnitas. Por ejemplo, si con la petrificación de la negociación colectiva tras la vuelta de la ultraactividad o el menor peso de los convenios de empresa, se podrían afrontar los retos del futuro del trabajo, las relaciones y la gestión de personas.

No obstante, la [Encuesta de Población Activa](#) mostraba que el empleo continuaba avanzando a un ritmo sólido, pese a la aparición de la variante ómicron y la multiplicación de los contagios. Además, los riesgos seguían siendo elevados y sesgados a la baja con una inflación en máximos y la consecuente subida de los tipos de interés de mercado.

Febrero. Empleabilidad e idiomas

La pandemia causó una transformación a nivel mundial en todos los aspectos y el mercado laboral fue uno de los más afectados. Los idiomas siempre se han considerado un requisito clave en el empleo, pero el pasado año se registró la cifra más baja de ofertas que requerían de profesionales políglotas con perfil internacional en al menos doce años.

Si bien es cierto que los idiomas han estado cada vez más presentes a la hora de optar a las nuevas vacantes, el [Informe sobre empleabilidad e idiomas](#) mostró que este año, de manera excepcional, se desplazaron a un segundo plano probablemente por la falta de ofertas en general.

Marzo. Calidad en el empleo desde la visión de las personas trabajadoras

El [Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo](#), a partir de variables como la remuneración, las oportunidades de empleo, la seguridad laboral o la conciliación, anticipó que en tres trimestres consecutivos el número de teletrabajadores se reduciría en la comparación interanual. Eso sí, este descenso no debía hacer perder de vista que el teletrabajo estaba muchísimo más desarrollado que poco tiempo atrás.

El [14,4% de teletrabajadores](#) que hay en España, aunque supone un retroceso con relación al 16,2% que se alcanzó en el primer trimestre de 2021, [supera ampliamente](#), por ejemplo, [al 8,3% que había a final de 2019](#) y al 6,4% que registró a final de 2016.

Abril. Ausencias, siniestralidad y productividad

Con ocasión del 28 de abril (Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo), el [Informe trimestral sobre Absentismo y Siniestralidad Laboral](#) mostró una radiografía de cómo se encuentran estas variables en nuestro país, en cada sector y actividad económica, y en cada comunidad autónoma de forma complementaria al ya veterano (XI) [Informe Adecco sobre Empresa saludable y gestión del Absentismo](#).

Asimismo, del [Barómetro sobre productividad y eficiencia](#) se sacó el aprendizaje de que las políticas diseñadas para promover el crecimiento de la productividad, digitalizando las empresas y mejorando la calidad de la gestión empresarial, no solo contribuirán a promover el crecimiento económico al aumentar la productividad y los salarios, sino también a reducir la desigualdad salarial.

Las políticas diseñadas para favorecer la movilidad laboral, como la formación y recualificación, las políticas activas de empleo y la diversidad también contribuirán a la reducción de las desigualdades salariales. Cuanto más aumenten los salarios porque la productividad crece en la misma proporción, mejor para los trabajadores y la sociedad en su conjunto.

Mayo. Mercado de trabajo y primeras conclusiones de la Reforma Laboral

Cuatro meses después de la entrada en vigor de la Reforma Laboral y tras la fotografía retrospectiva que brindó el [Anuario de Mercado de Trabajo 2022](#), el [Primer Observatorio trimestral mercado de trabajo](#) ofreció información y opinión sobre la evolución del mercado laboral, el impacto de las reformas y su enfoque desde la gestión de las personas.

En esta publicación, nacida de la colaboración del [Adecco Group Institute](#) con el [Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en Recursos Humanos](#), se mostraba que las lagunas en materia de competitividad del mercado de trabajo tienen que ver con las elevadas tasas de desempleo, la falta de auténticas políticas activas de empleo, la dualidad entre trabajadores indefinidos y temporales, su distinto grado de protección, menos inversión para el acceso a la formación, carencias en la negociación colectiva y las rigideces del modelo de retribución.

Junio. Igualdad, salarios y perfiles más deficitarios

La crisis sanitaria golpeó con especial incidencia al colectivo de mujeres y a los más seniors junto a las cifras de desempleo juvenil. El [III Observatorio de Igualdad](#) enseñaba que las cifras españolas de brecha salarial (11,9%) son mejores que la media de la Eurozona (15%), estando en peor situación países como Francia (16,5%), Alemania (20%), Reino Unido (19,8%) u Holanda (14,6%), y que España está a la par que los países nórdicos.

Este análisis se complementaba con el [Monitor Adecco de Salarios](#), según el cual, la crisis no está afectando a todos por igual y el salario sigue siendo la única palanca útil en lo que algunos llaman el

ascensor social. Aunque la renta disponible bruta de los hogares creció un 2,2% interanual en 2021, este aumento no fue suficiente para recuperar al 100% todo lo perdido en el año de la pandemia. Esto contrasta con que los gravámenes sobre los salarios en el concepto de cotizaciones sociales e impuestos sobre la renta y patrimonio se situaron de forma considerable por encima de las cifras de 2019.

Todo ello contrasta con la paradoja que el primer Informe sobre Necesidades del Mercado de Trabajo señalaba sobre los desajustes que actualmente lastran la creación de empleo en España: la aproximación entre la oferta de vacantes por las empleadoras, las preferencias de las personas y la oferta deseable de formación.

Julio. Estrategia y tendencias que afectan a la gestión de personas

El **Informe de tendencias empresariales 2022** abordó la realidad poliédrica de los cambios en las estrategias de las empresas de cara al futuro. Parece que nuevamente las empresas tendrán que resetear la reflexión sobre cómo gestionar personas en situaciones que no sólo tienen que ver con la pandemia, sino que también están conectadas a la revolución digital, el envejecimiento de la población, la creciente hibridación o la transformación de los lugares de trabajo, entre otras variables.

La necesaria reinención también llevará a que las empresas sean más disruptivas con las métricas y los cuadros de mando y a la búsqueda de la tecnología. Con la vuelta de los confinamientos la sociedad ha aprendido que un excelente lugar para trabajar ya no tiene por qué ser una oficina y que el salario emocional es una “palanca” cambia la política de los Recursos Humanos.

Agosto. Cambios en la forma de trabajar tras la pandemia

Durante las vacaciones se dio a conocer la opinión de las empresas y trabajadores a nivel internacional y nacional a través de la **encuesta “Desconectar para reconectar”** para explorar cómo habían cambiado las formas de trabajar tras la pandemia y cómo estaban afectando al bienestar de los empleados.

Se preguntó a 1.116 trabajadores de 131 empresas mundiales de 16 países, entre ellos España, sobre la ubicación del trabajo, la carga de tareas y la evolución del estrés, la capacidad de desconectarse y el apoyo de las organizaciones al bienestar de sus equipos.

Septiembre. Nubarrones al final del verano

El **II Observatorio trimestral del mercado de trabajo** mostró que muchas de las variables (aumento de tipos de interés, efectos en consumo, inversión, exportaciones, evolución del PMI, etc.) apuntaban a un otoño caliente y a que las cifras de desempleo se mantendrían en torno al 13% hasta bien entrado 2023.

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

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

De los objetivos de la reforma laboral, es el de impulsar el empleo indefinido y controlar la contratación de duración determinada el que muestra indudables señales de consecución, aunque pueda venir acompañado de algunas externalidades negativas.

Octubre. La importancia de la salud mental

Los niveles de salud mental no han vuelto a niveles previos a la pandemia. Según el [II Observatorio de bienestar emocional y factores psicosociales](#), el 32% de los trabajadores españoles afirma que su salud mental ha empeorado en el último año. En colectivos con una especial complejidad psicosocial y pandémica, como el sector sanitario, la sintomatología del *burnout* (síndrome de estar quemado) llegó a afectar al 38,5% de la población trabajadora. Además, el 25% de las empresas afirman que una cuarta parte de su plantilla se ha visto en el último año afectada por trastornos psicológicos como ansiedad, depresión o estrés postraumático.

Noviembre. Predicciones del mercado de trabajo

Los aprendizajes del pasado y las nuevas tendencias permitieron lanzar la primera edición [del Informe trimestral sobre Predicciones del mercado de trabajo](#), según el cual, tanto la creación de empleo como la reducción del paro continúan siendo mejores de lo que cabría esperar en un contexto económico adverso como el actual con alta inflación, aumento de tipos de interés, la mayor presión tributaria de la historia, ausencia de reformas estructurales, confianza de los consumidores en mínimos, deuda pública que casi duplica el límite “máximo” del Pacto de Estabilidad europeo, etc.

La previsión de ocupación fue de 20.551.400 para el cuarto trimestre de 2022 (+0,03% intertrimestral; +1,8% interanual) y de 20.567.000 para el primer trimestre de 2023 (+0,1% intertrimestral; +2,4% interanual). En cuanto al número de parados, se estimó que se alcanzarían los 3.002.500 desempleados para el cuarto trimestre de 2022 (+0,7% intertrimestral; -3,3% interanual), superando de nuevo la barrera de los 3 millones de parados y de 3.025.800 para el primer trimestre de 2023 (+0,8% intertrimestral; -4,7% interanual).

Esto supone que la tasa de paro será de un 12,8% tanto para el cuarto trimestre de este año (+0,1 p.p. intertrimestral; -0,6 p.p. interanual) como para el primer trimestre de 2023 (+0,1 p.p. intertrimestral; -0,8 p.p. interanual).

Diciembre. Calidad en el empleo y resultados de la Reforma Laboral

La reflexión sobre el empleo precario y el de calidad parece asaltar a final del año tras el análisis de las cifras de afiliación a la Seguridad Social, paro y contratación. Por eso, ha surgido un debate sobre los elementos y la posible evolución del concepto de empleo de calidad.

Las cifras de parados crecieron en noviembre como en otros ejercicios, pero los Demandantes de Empleo No Ocupados (DENOS) siguieron a la baja arrastrados por la caída de los fijos discontinuos (-18%). Además, los contratos indefinidos siguieron cayendo más que los temporales, entre los que los contratos formativos se redujeron por encima del 28%.

Tanto la creación de empleo como la reducción del paro continuaron siendo mejores de lo que cabría esperar para una economía que está en transición desde una fuerte, aunque incompleta recuperación que duró hasta junio y va hacia un estancamiento en 2023 (con un crecimiento del PIB no mayor al 1%).

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias
Dpto. Comunicación Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adeccogroup.com
patricia.herencias@adeccogroup.com

Ana Maillo/Miriam Sarralde
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
ana.maillo@trescom.es

