



## Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo (II): seguridad en el empleo y conflictividad laboral

# Por quinto trimestre consecutivo, crece el número de parados de larga duración en nuestro país y ya representan el 30% de los desempleados

- Mientras el número total de parados es de 2,92 millones (624.400 menos que un año antes), se cuentan 954.400 desocupados de larga duración (16.600 más que hace un año).
- Como proporción del total de personas sin empleo, considerando la media de los últimos cuatro trimestres -dato que analiza el Monitor Adecco-, los parados de larga duración equivalen al 30% del total, 5,6 puntos porcentuales más que en el segundo trimestre de 2021 y la mayor proporción desde 2019.
- Un año atrás, Andalucía tenía la mayor proporción de parados de larga duración, con un 28,4%. Ahora hay ocho autonomías que tienen una proporción mayor al 30%. Asturias pasa a encabezar las posiciones (37,7%; +13,1 puntos porcentuales), seguida por Canarias (32,9%; +6,2 p.p.).
- Para Javier Blasco, director del Adecco Group Institute, el paro de larga duración es un fenómeno que *“responde normalmente, bien a colectivos de todas las edades y con escasa cualificación y por ello difícil inserción, bien a prejuicios sobre el potencial del candidato senior, independientemente de su cualificación, o bien a territorios con bajas tasas de desempleo donde existen bolsas de paro “estructural”, que incluso pueden ser ajenos a la búsqueda activa de empleo”*.
- En relación a la siniestralidad laboral, en el segundo trimestre de 2022 se ha producido un incremento interanual de un 11,6%, que eleva la siniestralidad hasta 66,6 accidentes que causaron baja cada 10.000 ocupados. Es el dato más alto desde marzo de 2020. La siniestralidad laboral lleva cuatro trimestres consecutivos aumentando en todas las comunidades autónomas al mismo tiempo, cosa que no ocurría, al menos, desde el año 2000. Además, en tres regiones, el número de accidentes de trabajo ha aumentado en el segundo trimestre más del 30% interanual: Cantabria (+41,7%), Islas Baleares (+41,1%) y La Rioja (+32,5%).
- El número de huelgas se ha incrementado ligeramente, elevando la media nacional hasta 11,8 conflictos cada 100.000 empresas, lo que es un 0,6% más que en el segundo trimestre de 2021. Mientras que la cantidad de trabajadores participantes en huelgas, que venía de crecer cuatro trimestres seguidos, ha disminuido un 13,1% interanual (28,7 huelguistas cada 10.000 ocupados). Una mayor cantidad de huelgas junto con una reducción de los participantes en las mismas sugiere que, de media, cada conflicto ha tenido un seguimiento menor.



Madrid, 26 de septiembre de 2022.- The [Adecco Group Institute](#), el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, presenta una nueva entrega del [Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo](#) que, semestralmente desde hace diez años, profundiza en el grado de satisfacción de los trabajadores españoles, así como en las oportunidades laborales del mercado de trabajo.

Para la realización del informe se toman en consideración cinco áreas fundamentales en el entorno laboral de las personas como son [la remuneración](#), [la seguridad laboral](#), [las oportunidades de empleo y desarrollo profesional](#), [la conciliación entre la vida personal y la profesional](#) y [la conflictividad laboral](#). En total, se analizan 16 subvariables diferentes<sup>1</sup>.

En esta segunda entrega semestral del Monitor nos centramos en los apartados de [seguridad en el empleo](#) y [conflictividad laboral](#)<sup>2</sup>.

La primera conclusión relevante del informe hace referencia al aumento en la proporción del número de parados de larga duración, que ya representan el 30% del total de desempleados del país. Un problema que, en palabras de [Javier Blasco, director del Adecco Group Institute](#), *“responde normalmente, bien a colectivos de todas las edades y con escasa cualificación y por ello difícil inserción, bien a prejuicios sobre el potencial del candidato senior, independientemente de su cualificación, o bien a territorios con bajas tasas de desempleo donde existen bolsas de paro “estructural”, que incluso pueden ser ajenos a la búsqueda activa de empleo”*.

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

*“Deben analizarse, programarse, y medir en su implantación, las medidas que aseguren el adecuado asesoramiento, la gestión de las transiciones, la orientación hacia sectores más competitivos, así como otras medidas que faciliten un mercado más inclusivo y competitivo (diversidad, opciones de movilidad, flexibilidad, trabajo en remoto, etc.), donde se favorezca la movilidad deseada entre sectores y profesiones, a través de la recualificación de las personas, lo que generará alzas salariales y carreras más resilientes ante los continuos cambios y demandas del mercado”,* concluye el director del Adecco Group Institute.

## Seguridad en el empleo: más paro de larga duración

El Monitor Adecco trata el concepto de “Seguridad en el empleo” en un sentido amplio. Por eso, no solo comprende la siniestralidad, sino también la cobertura de la prestación por desempleo, la magnitud del paro de larga duración y el tiempo necesario para volver a encontrar un empleo una vez que se ha perdido. Destacamos por su importancia tres en el presente trimestre.

<sup>1</sup> Ver Qué es el Monitor Adecco al final del documento.

<sup>2</sup> En esta entrega se hace balance de los resultados obtenidos durante el segundo trimestre de 2022, en base a la Encuesta de Población Activa (EPA), que publica trimestralmente el Instituto Nacional de Estadística (INE).

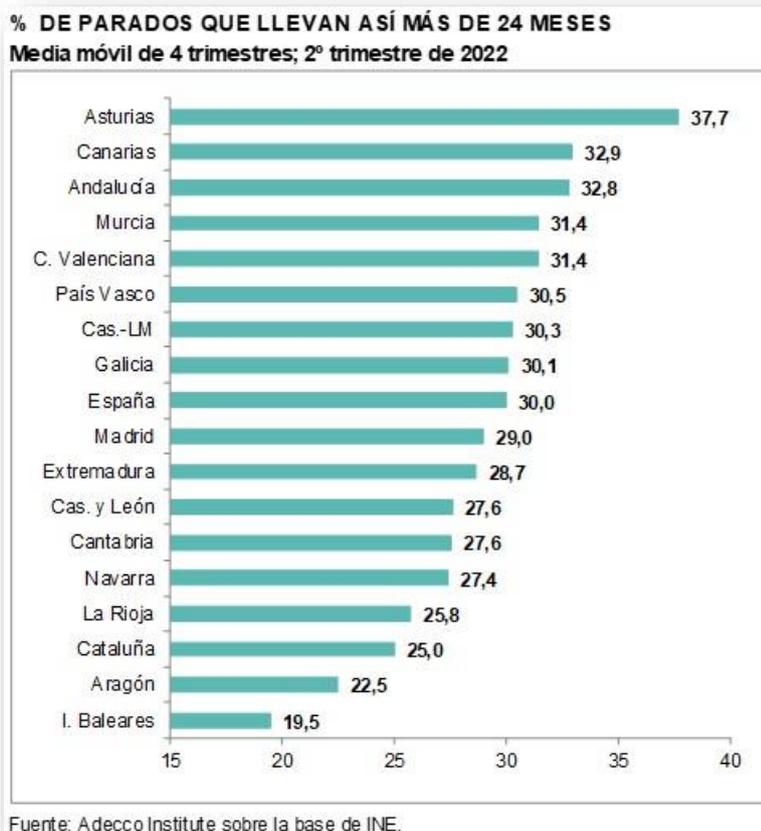
### Crece la proporción de parados de larga duración y la cobertura de prestación

Por quinto trimestre consecutivo, crece el número de parados de larga duración (aquellos que buscan empleo sin conseguirlo desde hace al menos dos años). Sin embargo, al mismo tiempo, el colectivo de desocupados de corta duración se ha reducido, permitiendo que el número total de personas sin empleo haya seguido descendiendo. En todo caso, es destacable que desde 2014 no se producían cinco trimestres consecutivos con aumentos en el número de parados de larga duración.

Mientras el número total de parados es de 2,92 millones (624.400 menos que un año antes), en el trimestre analizado se cuentan 954.400 desocupados de larga duración (16.600 más que hace un año). Como proporción del total de personas sin empleo, considerando la media de los últimos cuatro trimestres -dato que analiza el Monitor Adecco-, los parados de larga duración equivalen al 30% del total, 5,6 puntos porcentuales más que en el segundo trimestre de 2021 y la mayor proporción desde 2019.

Lo mismo ocurrió a nivel autonómico. Todas las autonomías han visto aumentar su proporción de parados de larga duración. Diez comunidades replican la dinámica general, con un aumento en la cantidad de parados de larga duración, simultáneo a un retroceso en el paro de corto plazo. En todas las demás se han reducido ambos grupos de parados, aunque en menor medida el de parados de larga duración (de ahí que crezca la proporción de parados de larga duración dentro del total).

Un año atrás, Andalucía tenía la mayor proporción de parados de larga duración, con un 28,4%. En cambio, ahora hay ocho autonomías que tienen una proporción mayor al 30%. Asturias pasa a encabezar las posiciones (37,7%; +13,1 puntos porcentuales), seguida por Canarias (32,9%; +6,2 p.p.). La comunidad andaluza se sitúa en tercer lugar, con un 32,8% (+4,4 p.p.).



Pese a un fuerte incremento de 5,8 p.p., **Islas Baleares** continúa siendo la comunidad con menor proporción de parados de larga duración, ahora con un 19,5%. Le siguen **Aragón** (22,5%; +3,6 p.p.) y **Cataluña** (25%; +6,5 p.p.). Estas tres son las únicas regiones con un 25% o menos de paro de larga duración.

En el conjunto de España, **un 66,2% de los parados está cobrando una prestación por desempleo**, que es una proporción **un punto porcentual más alta** que la de un año antes.

Sin embargo, no ha sido uniforme el aumento de esta cobertura. De hecho, ocho autonomías muestran una reducción en la proporción de parados que cobra una prestación por desempleo. Eso ha derivado en que se amplíen las diferencias entre comunidades en este terreno.

**Extremadura** (95,7%; +1,3 p.p.) lidera en este campo. Le siguen, aunque a distancia considerable, **Cantabria** (79,7%; +3,7 p.p.) y **Aragón** (75,2%; +14,4%). La situación opuesta la representan **La Rioja** (47,9%; -15,4 p.p.), la **Comunidad de Madrid** (51,3%; -0,6 p.p.) y **Canarias** (52,6%; -7,6 p.p.).

El hecho de que las tres regiones con mayor proporción de parados cubiertos hayan incrementado su grado de cobertura al mismo tiempo que las tres autonomías con menor proporción lo hayan disminuido, hace que **la brecha entre comunidades se haya ampliado**. Un año atrás, la diferencia máxima era de 42,5 puntos porcentuales, que correspondía a la diferencia entre Extremadura (94,4%) y Madrid (51,8%). Ahora la brecha ha crecido hasta 47,8 p.p.

### **Más siniestralidad laboral**

La siniestralidad laboral continúa su tendencia ascendente iniciada en 2014, habiendo dejado atrás la pausa de 2020 como consecuencia de las restricciones a la actividad económica para intentar combatir la pandemia. En el segundo trimestre de 2022 se ha producido **un incremento interanual de un 11,6%**, que eleva la siniestralidad hasta **66,6 accidentes que causaron baja cada 10.000 ocupados**. Es el dato **más alto desde marzo de 2020**. La siniestralidad laboral lleva **cuatro trimestres consecutivos aumentando en todas las comunidades autónomas al mismo tiempo**, cosa que no ocurría, al menos, desde el año 2000.

En tres regiones, el número de accidentes de trabajo ha aumentado en el segundo trimestre **más del 30% interanual**: **Cantabria** (+41,7%), **Islas Baleares** (+41,1%) y **La Rioja** (+32,5%). Los incrementos más moderados corresponden a **Aragón** (+0,1% interanual), **Extremadura** (+1,5%) y la **Comunidad Valenciana** (+2,3%).

La tendencia creciente de la siniestralidad puede verse desde otro punto de vista. Hace un año, la comunidad con mayor proporción de accidentes de trabajo era **Navarra**, con 82,9 accidentes cada 10.000 ocupados (+21,9% interanual), siendo la única que superaba la marca de 80 accidentes. En cambio, ahora hay tres regiones que presentan más de 90 accidentes y una cuarta con 84. Se trata de **La Rioja** (93 accidentes; +32,5%, como ya se ha indicado), **Islas Baleares** (92 siniestros; +41,1%, recién señalado), **Navarra** (también con 92 accidentes, siempre cada 10.000 ocupados; +11%) y **Cantabria** (84 siniestros, con el incremento arriba señalado).

En la situación opuesta, las dos regiones con menor siniestralidad, que también son las únicas con menos de 60 accidentes cada 10.000 ocupados, son **Canarias** (55,1 siniestros; +12,3% interanual) y la **Comunidad de Madrid** (56,1; +9,3%). El tercer lugar corresponde a la autonomía valenciana (60,6 accidentes; +2,3, como se ha apuntado más arriba).



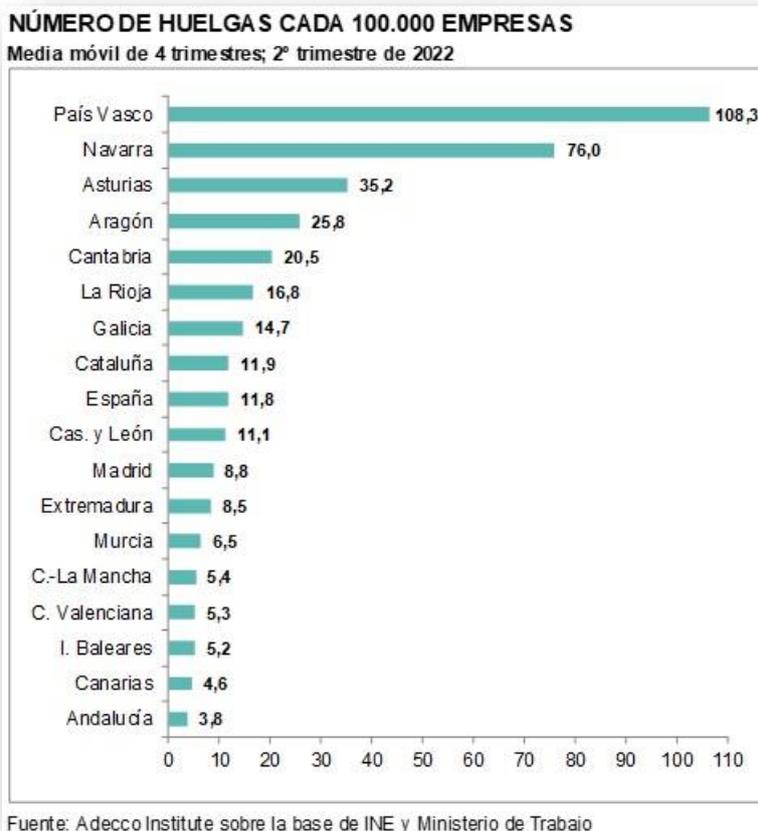
## Conflictividad laboral

El número de huelgas se ha incrementado ligeramente, elevando la media nacional hasta **11,8 conflictos cada 100.000 empresas**, lo que es un **0,6% más** que en el segundo trimestre de 2021. En la práctica, esta variable está estabilizada desde hace cinco trimestres en torno a 12 huelgas por trimestre cada 100.000 firmas. Es una cantidad menor que, por ejemplo, las 16,8 huelgas de 2019 o las casi 14 de 2017 y 2018, para referirnos a años recientes.

Sin embargo, la cantidad de conflictos **ha aumentado en 14 autonomías**. El mayor incremento corresponde a **La Rioja**, donde las huelgas se han multiplicado por 7 en un año, desde solo 2,4 hasta 16,8 cada 100.000 firmas. También son significativos los incrementos de **Canarias (+112%)** y **Extremadura (+77,1%)**. El número de huelgas solo ha disminuido en tres regiones: **Andalucía (-27,7%)**, **Navarra (-11,4%)** y **Asturias (-1,8%)**.

Esa reducción ha permitido a la **comunidad andaluza** pasar a ser la autonomía con menor proporción de conflictos, con 3,8 huelgas cada 100.000 empresas, que es el mejor dato para esa autonomía al menos desde 1999. Le siguen **Canarias** (con 4,6 huelgas, pero a haberse más que duplicado en un año, como ya se indicó) e **Islas Baleares** (5,2 conflictos; +14,6%).

En la situación opuesta, las tres regiones con mayor cantidad de conflictos continúan siendo el **País Vasco** (108,3 huelgas cada 100.000 empresas, tras un incremento interanual de un 26,7%), **Navarra** (ahora con 76 conflictos, con el descenso antes indicado de un 11,4%) y **Asturias** (35,2 huelgas, siempre cada 100.000 empresas; -1,8%, también ya señalado).

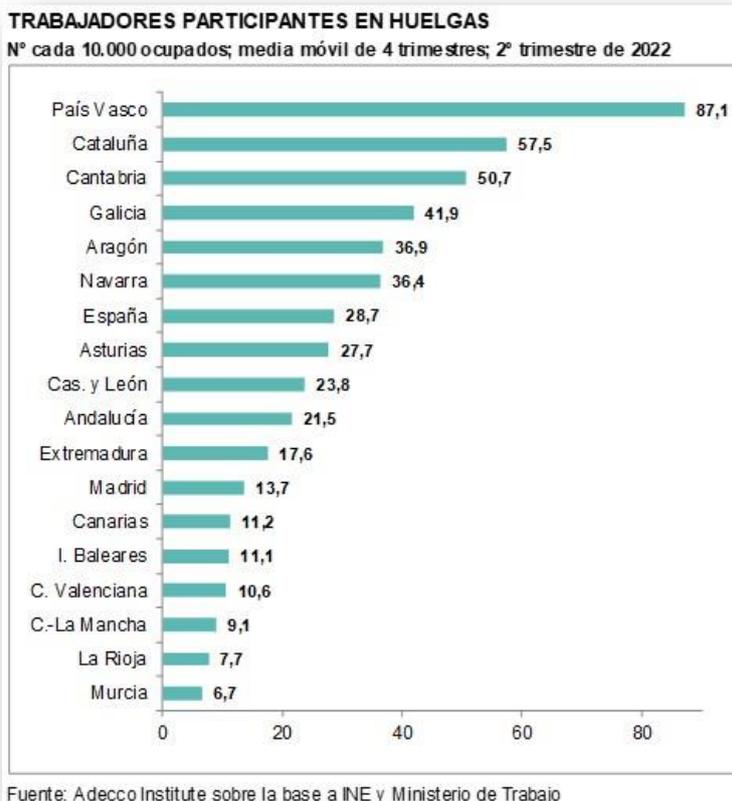


La cantidad de trabajadores **participantes en huelgas**, que venía de crecer cuatro trimestres seguidos, en el segundo trimestre **ha disminuido un 13,1% interanual**. Una mayor cantidad de huelgas junto con una reducción de los participantes en las mismas sugiere que, de media, **cada conflicto ha tenido un seguimiento menor**. En el segundo trimestre de 2022 se han contado **28,7 huelguistas cada 10.000 ocupados**.

El número de huelguistas se ha reducido en nueve comunidades autónomas y aumentado en las ocho autonomías restantes. Los mayores incrementos corresponden a **Extremadura**, donde el número de huelguistas se ha multiplicado por 3,5, **Cantabria**, donde el mismo se más que ha duplicado, y **Castilla y León**, que presenta un incremento interanual de un 84,7%. La mayor reducción corresponde al **País Vasco** (-72%), seguida de las de **Navarra** (-66,4%) y **Canarias** (-57,7%).

La significativa reducción recién mencionada no ha evitado que el **País Vasco** continúe siendo la región con mayor participación en huelgas, con 87,1 huelguistas. Le sigue **Cataluña**, con 57,5 participantes en conflictos, cantidad que conlleva un incremento de un 74,2% respecto del dato de un año atrás. La tercera autonomía con mayor proporción de huelguistas es **Cantabria**, con 50,7 participantes, siempre cada 10.000 ocupados, cifra que aumenta en un 120% el dato del segundo trimestre de 2021.

Solo hay tres regiones con menos de 10 huelguistas cada 10.000 ocupados. Se trata de la **Región de Murcia**, con 6,7 huelguistas (-24,1% interanual), **La Rioja**, con 7,7 participantes (-15,9%) y **Castilla-La Mancha**, con 9,1 participantes cada 10.000 ocupados (-1,8%).



## Qué es el Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo

### Objetivo

El objetivo del Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo busca estimar en un único indicador el estado de situación del mercado laboral desde el punto de vista de las personas. Es decir que, en lugar de un enfoque macroeconómico, el Monitor Adecco observa el mercado de trabajo prestando atención a las cuestiones que más interesan a los trabajadores.

La tarea se realiza para cada una de las CC.AA. de España. Para la elaboración del Monitor Adecco se utiliza un conjunto de estadísticas oficiales de carácter público, gracias a lo cual es posible obtener resultados trimestrales.

### Estructura del indicador

El indicador agrupa dieciséis variables que se clasifican en cinco áreas diferentes. Estas son:

- |   |   |                   |
|---|---|-------------------|
| 1. Nivel del salario medio ordinario                        | } | Remuneraciones    |
| 2. Evolución del salario medio real en los últimos dos años |   |                   |
| 3. Accidentes de trabajo cada 1.000 ocup.                   | } | Seguridad Laboral |
| 4. % de parados con prestación por desempleo.               |   |                   |
| 5. % de parados de larga duración                           |   |                   |
| 6. Tiempo de búsqueda de empleo                             |   |                   |

- |  |   |   |   |                       |
|--|---|---|---|-----------------------|
| 7. Empresas cada 1.000 habitantes  | } | <b>Oportunidades de empleo y desarrollo profesional</b> | } | <b>Monitor Adecco</b> |
| 8. Tasa de desempleo   |   |   |   |                       |
| 9. % de empleos cualificados   |   |   |   |                       |
| 10. % de subocupación horaria  |   |   |   |                       |
| 11. % de ocupados a tiempo parcial   | } | <b>Conciliación vida personal y profesional</b>         |   |                       |
| 12. % de ocupados que cursan estudios                                      |   |   |   |                       |
| 13. % de ocup. que trabajan desde el hogar                                 |   |   |   |                       |
| 14. Nº de huelgas cada 1.000 empresas                                      | } | <b>Conflictividad laboral</b>                           |   |                       |
| 15. % de trabaj. participantes en huelgas                                  |   |   |   |                       |
| 16. Asuntos judiciales sociales resueltos por cada 10.000 personas activas |   |   |   |                       |

Algunos detalles técnicos

Para poder detectar cambios con mayor periodicidad, se ha optado por utilizar datos trimestrales. En todos los casos, los mismos son obtenidos de fuentes oficiales: el Instituto Nacional de Estadística y el Ministerio de Empleo.

Una vez recopilados, los datos de cada variable son recalculados, asignando una puntuación de 10 a la comunidad autónoma con el dato más favorable (por ejemplo, la que tenga el salario más elevado o la menor tasa de desempleo) y un 1 a aquella que tenga el menos positivo (por ejemplo, el mayor número de accidentes laborales o el menor porcentaje de ocupados que cursen estudios). A las demás autonomías se les otorga una puntuación proporcional.

Para evitar una excesiva volatilidad y la posible distorsión de los resultados, en algunos casos se establecen rangos de puntuación fijos. Por ejemplo, en el caso del porcentaje de ocupados con empleos cualificados, la puntuación de 10 se asigna a la autonomía que tenga un 45% o más y la mínima a las que tengan un 25% o menos. Por el mismo motivo, en otros casos, para determinar las puntuaciones se utilizan los datos máximo y mínimo de los últimos 16 trimestres móviles.

Por otra parte, para evitar las distorsiones que provocaría la estacionalidad, así como para captar mejor la tendencia, en casi todos los casos se utilizan los promedios móviles de los cuatro trimestres anteriores. Es decir que, aunque para no ser reiterativo no se indica en el texto, el dato de cada variable es la media de los últimos cuatro datos.

La puntuación de cada área es la media de las puntuaciones de las variables que la componen. La puntuación del indicador es la media de la puntuación de las cinco categorías.

Interpretación de los resultados

La interpretación es muy simple e igual para cada variable, cada categoría y para el indicador en su conjunto: a mayor puntuación, mejor es la situación de la variable o área de que se trate y mayor debería tender a ser la satisfacción en su empleo de un ocupado medio.

Téngase en cuenta que se trata de un indicador relativo: nos dice cuál es en cada momento la satisfacción en el empleo de los ocupados en una autonomía en comparación con los que trabajan en las demás.



## ¿Qué es The Adecco Group Institute?

The 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.

The 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 The Adecco Group Institute visita la página web: <https://www.adeccoinstitute.es/>

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](mailto:luis.perdiguero@adeccogroup.com)  
[patricia.herencias@adeccogroup.com](mailto:patricia.herencias@adeccogroup.com)

Miriam Sarralde / Ana Maillo  
Trescom Comunicación  
Tlf: 91.411.58.68  
[miriam.sarralde@trescom.es](mailto:miriam.sarralde@trescom.es)  
[ana.maillo@trescom.es](mailto:ana.maillo@trescom.es)