

Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo

Castilla-La Mancha mejora su remuneración, sus oportunidades de empleo, la conciliación laboral y la seguridad pero le penaliza la conflictividad

- La comunidad castellano-manchega mejora en cuatro de los cinco pilares del Monitor Adecco y su puntuación sube un 12,5% interanual.
- El salario medio castellano-manchego ha tenido un incremento de un 0,8% respecto al año pasado, para alcanzar los 1.487 euros mensuales, con una mejoría de 12 euros. Este aumento le ha permitido superar las remuneraciones de Andalucía y la Comunidad Valenciana por lo que ahora hay siete regiones con un salario inferior al castellano-manchego. Pese a ello, mirando los datos históricos se advierte que el salario en la región es en la actualidad igual al de hace seis años.
- En cambio, cuando tenemos en cuenta las variaciones de la inflación en el salario, vemos que Castilla-La Mancha es una de las cuatro autonomías que hace un año mostraban un descenso en el poder de compra de sus respectivos salarios medios y ahora continúan decayendo, aunque el recorte es mucho más moderado (de un 0,8% un año atrás a un 0,2% ahora, con 11 regiones teniendo un recorte más severo).
- Ahora se cuentan en la comunidad castellano-manchega 71.900 parados menos de larga duración. Esto supone un descenso del 45% respecto del máximo alcanzado en marzo de 2014 (58.300 parados de larga duración menos). Como proporción del total de personas sin empleo, los parados de larga duración son el 40,1% en Castilla-La Mancha, lo que indica un descenso interanual de 5,3 puntos porcentuales.
- No todo el empleo creado en la región ha ido para las mismas categorías. Por ejemplo, en el caso castellano-manchego, se han creado 30.200 empleos de cualificación media o baja (+5,3% interanual) mientras se han perdido 1.200 puestos cualificados (-0,6%), de lo que surge una creación neta de 29.000 puestos de trabajo (+3,8%) durante los últimos doce meses.
- Si atendemos al tipo de contratación vemos que en Castilla-La Mancha el 95% del empleo creado durante 2017, ha sido de jornada completa. El año pasado, mientras se contrataron 27.600 personas a tiempo completo (+4,1%), comenzaron a trabajar 1.400 personas a tiempo parcial (+1,4%).
- En Castilla-La Mancha el número de participantes en huelgas se ha más que duplicado, con un incremento interanual de un 153% hasta alcanzar 11,6 huelguistas cada 10.000 ocupados. Al haberse incrementado el número de huelguistas de manera mucho más pronunciada que el de conflictos (+37,8%), se deduce que cada huelga en la región tiene, de media, un seguimiento mayor que hace un año.

Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo

Toledo, 19 de febrero de 2018.- [The Adecco Group](#), líder mundial en la gestión de recursos humanos, quiere saber cuál es el grado potencial de satisfacción de un ocupado medio en cada una de las comunidades autónomas españolas. Para ello, la compañía - junto con los investigadores de Barceló y Asociados - puso en marcha hace seis años el [Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo](#) que, semestralmente, profundiza en dicho grado de satisfacción así como en las oportunidades laborales del mercado laboral.

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 sub-variables diferentes¹.

En esta entrega se hace balance de los resultados obtenidos durante el último trimestre de 2017, en base a la Encuesta de Población Activa (EPA), que publica el Instituto Nacional de Estadística (INE), relativos a Castilla-La Mancha.

Monitor Adecco de Castilla-La Mancha: Análisis global

Tras varios trimestres en los que la puntuación media del Monitor Adecco ha estado muy estabilizada, en el presente análisis ésta ha alcanzado los 5,6 puntos, que son su mejor marca desde el año 2009. Son 13 las autonomías que han mejorado su puntuación en este trimestre, hecho que no se ha producido en los dos últimos años.

[Castilla-La Mancha](#) no solo acompaña la tendencia general de mejoría, sino que logra el [segundo mayor incremento en su nota](#), con un avance de un 12,5% interanual, para alcanzar los 5 puntos. Eso le permite ascender dos posiciones hasta el 14º lugar.

La comunidad castellano-manchega [mejora](#) aspectos como [la remuneración](#) (es el apartado en el que mejor han evolucionado los datos regionales, pasando de la penúltima posición un año atrás a la octava ahora), [la seguridad en el empleo](#) y [las oportunidades de empleo y desarrollo profesional](#) (aunque con crecimientos más moderados) y [la conciliación](#) entre la vida personal y profesional (mejora su puntuación y mantiene la posición que tenía un año antes).

En cambio, el bloque de [la conflictividad laboral](#) le penaliza pues se ha incrementado el número de [huelgas de la región](#) y más que duplicado el número de participantes en ellas.

Las mejores comunidades para trabajar según el Monitor Adecco son Cantabria (repite posición con 6,5 puntos), Navarra (6,4 puntos) y Baleares (6,2). En el extremo contrario se encuentran Murcia (4,9 puntos), Galicia (4,8) y Canarias (4,6), las únicas regiones que obtienen una nota inferior a 5 puntos.

Remuneración: el salario castellano-manchego crece

Este es el apartado del Monitor Adecco en que [mejor evolucionan los datos castellano-manchegos](#), progresando desde la mala situación que tenía un año atrás. El [aumento de su puntuación](#) le ha permitido escalar desde la penúltima posición hasta [la octava ahora](#), aunque todavía está por debajo de la media nacional en este bloque.

¹ Ver Qué es el Monitor Adecco al final del documento.



Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo

El salario nominal

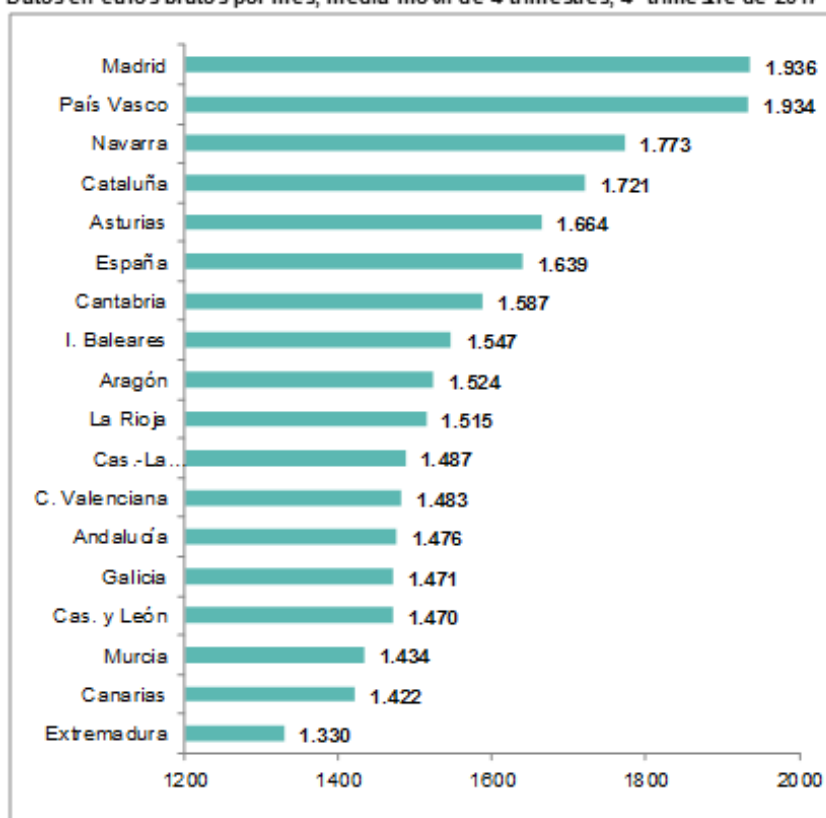
El salario medio español sigue siendo muy estable, de 1.639 euros mensuales² (-0,1% interanual), que es prácticamente el mismo sueldo que existía ya en marzo de 2012.

En cambio, esta estabilidad no es incompatible con cambios significativos en algunas comunidades autónomas. Además, la inflación se ha acelerado en los últimos trimestres lo que implica un impacto sensible en el poder de compra del salario.

El salario medio castellano-manchego ha tenido un incremento de un 0,8% respecto al año pasado, para alcanzar los 1.487 euros mensuales, con una mejoría de 12 euros. Este aumento le ha permitido superar las remuneraciones de Andalucía y la Comunidad Valenciana por lo que ahora hay siete regiones con un salario inferior al castellano-manchego. Pese a ello, mirando los datos históricos se advierte que el salario medio castellano-manchego es en la actualidad igual al de hace seis años.

SALARIO NOMINAL ORDINARIO

Datos en euros brutos por mes; media móvil de 4 trimestres; 4º trimestre de 2017



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE

² Cuando hablamos de salarios hacemos referencia al salario ordinario promedio en términos brutos, publicado por el INE. Es decir, a los pagos de regularidad mensual, excluyendo pagas extraordinarias, horas extras y otros conceptos antes de computarse las retenciones y deducciones que correspondan. Siempre se hace referencia a la media de los últimos cuatro trimestres.

Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo

La Comunidad de Madrid tiene ahora la remuneración media más elevada, con 1.936 euros mensuales (+0,2% interanual). Esto supone una novedad, pues un año atrás era el País Vasco quien ostentaba el mayor salario. A diferencia del pequeño incremento de la remuneración media madrileña, la de la comunidad vasca ha caído un 0,4% hasta los 1.934 euros.

El poder adquisitivo del salario

Cuando descontamos la inflación de la evolución del salario, obtenemos la variación de su poder de compra. El repunte de la inflación ha supuesto un cambio drástico de la situación. Hace un año, el salario medio mejoraba su poder de compra en 13 autonomías. Ahora, en cambio, **lo ve recortado en 15 de ellas, incluida Castilla-La Mancha**.

Considerando las variaciones acumuladas en los últimos ocho trimestres (período que considera el Monitor Adecco para analizar las variaciones del poder adquisitivo del salario)³ puede verse que el salario medio del conjunto de España, que en diciembre de 2016 ganaba el 0,9% de su poder de compra, en la actualidad pierde un 1,7%.

Castilla-La Mancha es una de las cuatro autonomías que hace un año mostraban un descenso en el poder de compra de sus respectivos salarios medios y ahora continúan decayendo. Las otras son el País Vasco, Navarra y Extremadura. El caso vasco es el que presenta la evolución más desfavorable, ya que el recorte de un 1,2% de hace un año es ahora una pérdida de un 2,7%. La situación más benigna es la de Navarra, pues hace un año perdía un 0,4% mientras que ahora el ritmo de deterioro se ha moderado hasta el -0,2%.

En el caso castellano-manchego, el recorte de un 0,8% de hace un año ahora es una pérdida de un 0,2%. Por paradójico que pueda parecer, esto supone una mejora relativa: hace un año eran solo cuatro las comunidades que veían retroceder el poder de compra de su salario medio y Castilla-La Mancha exhibía el segundo peor resultado a nivel autonómico; ahora, en cambio, **son 15 las autonomías donde el mismo retrocede, de las cuales 11 presentan un resultado más desfavorable que el de Castilla-La Mancha**.

Por otro lado, hay 11 regiones que hace un año mostraban un aumento en el poder de compra del salario medio y ahora presentan una caída en el mismo. Dentro de esas 11 autonomías, los cambios más pronunciados han ocurrido en Murcia (la ganancia de un 1,9% de hace un año es ahora una pérdida de un 3,1%), Castilla y León (su salario medio pasó, en igual período, de ganar un 2,2% a perder el mismo porcentaje) y La Rioja (pasó de ganar +0,2% a caer -3,4%).

Asturias y Cantabria son las únicas que hace un año mostraban una mejoría del poder de compra del salario medio y ahora continúan mostrando un ascenso. En el caso cántabro, al aumento de un 6% de hace un año le continúa ahora uno de un 2,9%, lo que constituye la mejor evolución del poder de compra del salario medio a nivel autonómico. En Asturias, la ganancia de un +3,7% de diciembre de 2016 es también de un +2,9% en la actualidad.

Cuando las variaciones del poder de compra del salario medio que se acumularon a lo largo de los últimos ocho trimestres se expresan en términos de euros en lugar de hacerlo en porcentajes, las diferencias se aprecian mejor.

³ El análisis de la evolución del poder de compra del salario medio se refiere siempre a un periodo de 8 trimestres. Ver nota metodológica al final.



@adecco_prensa



THE ADECCO GROUP

UTILIZA EL
hashtag:

#MonitorAdecco

Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo

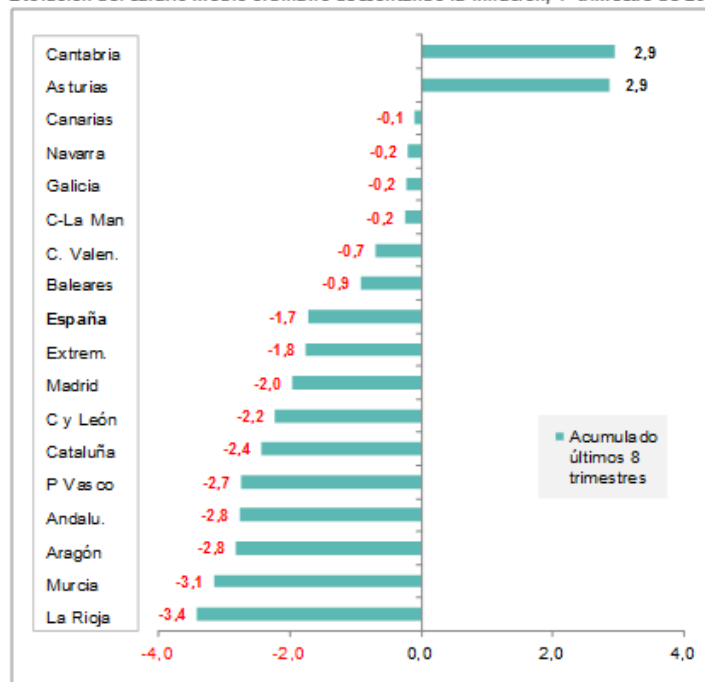
En el caso del salario medio nacional, la pérdida de un 1,7% de su poder de compra equivale a que el asalariado medio español tiene, al cabo de un año, 347 euros menos en su bolsillo de los que tenía hace dos años. En el caso castellano-manchego, su deterioro es equivalente a la pérdida de solo 18 euros al año.

Traduciendo los porcentajes en euros, podemos ver que, a lo largo de los últimos dos años se han acumulado diferencias en el poder de compra del salario medio de las distintas autonomías de hasta 1.198 euros por año. Tal es el resultado de sumar el incremento observado en Cantabria (543 euros/año) con la pérdida registrada en La Rioja (655 euros/año).

Pero las situaciones son muy dispares. Por ejemplo, la capacidad de compra del salario castellano-manchego ha perdido 508 euros anuales en comparación con la del salario asturiano, pero ha ganado 624 euros/año en relación con la del País Vasco. Al mismo tiempo, el poder adquisitivo de la remuneración media castellano-manchega ha ganado el equivalente a 512 euros/año en comparación con la de Cataluña, 484 euros/año respecto de la de Madrid (la más elevada del país) y 27 euros anuales respecto de la gallega.

VARIACIÓN % DEL PODER ADQUISITIVO

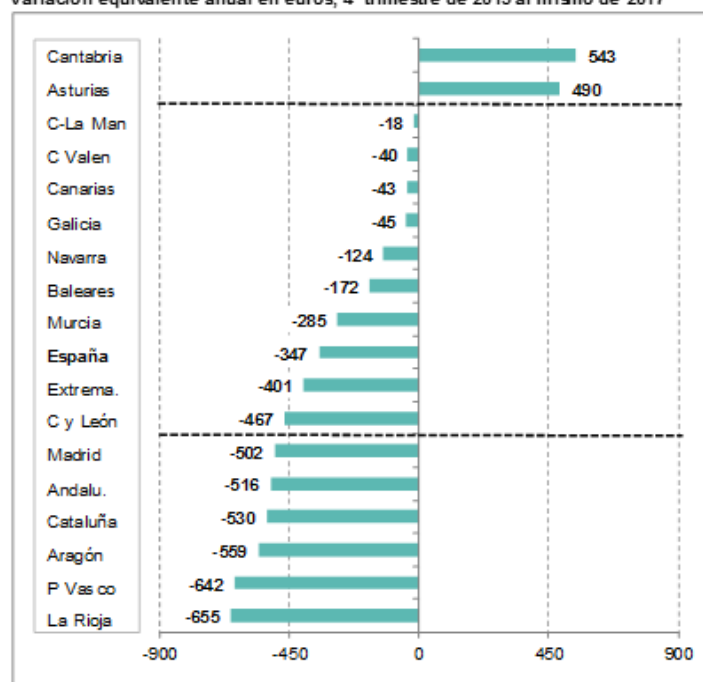
Evolución del salario medio ordinario descontando la inflación; 4º trimestre de 2017



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE

VARIACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO PROMEDIO EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS

Variación equivalente anual en euros; 4º trimestre de 2015 al mismo de 2017



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE

Seguridad en el empleo: menos tiempo para encontrar un nuevo trabajo

El Monitor Adecco entiende 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, el paro de larga duración y el tiempo necesario para volver a encontrar un empleo.



Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo

En este bloque de variables predominan los avances, pues 14 autonomías muestran mejor puntuación. **Castilla-La Mancha** es una de ellas, aunque **su avance ha sido más moderado**, por lo que ha cedido una plaza con respecto al año anterior y se ha quedado **penúltima**.

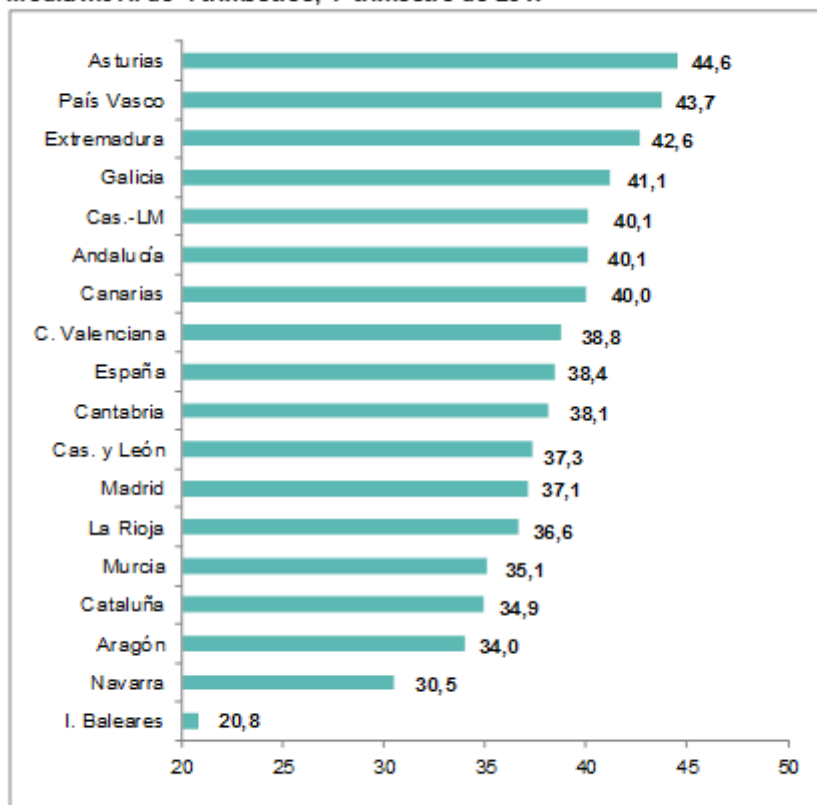
El paro de larga duración se reduce

En la primera etapa de la recuperación, el número total de parados en España bajaba, pero el de los de larga duración (aquellos que están en paro desde hace dos años o más) seguía subiendo. Es decir, toda la reducción del paro correspondía a parados de corta duración.

Desde marzo de 2015 a marzo de 2016, ambos colectivos de parados descendieron, aunque el de corta duración lo hizo de forma más intensa. Por lo tanto, la proporción de parados de larga duración no dejó de crecer hasta hace dos años.

Desde entonces hasta ahora, es decir, en cada uno de los últimos siete trimestres, la mayor parte de los parados que han dejado de serlo han sido de larga duración. Ahora en España hay poco menos de 1,4 millones de personas que están desempleadas desde hace dos años o más. Aunque aún es una cifra muy elevada, es la más baja desde septiembre de 2011 (a comienzos de 2014 llegaron a ser más de 2,4 millones de personas). La proporción de parados de larga duración es de un 38,4% (4 puntos porcentuales menos que un año antes).

% DE PARADOS QUE LLEVAN ASÍ MÁS DE 24 MESES
Media móvil de 4 trimestres; 4º trimestre de 2017



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE.

Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo

Esto mismo ha ocurrido en [Castilla-La Mancha](#), con la diferencia de que el colectivo de parados de corta duración fue el que más se redujo hasta diciembre de 2016.

Ahora se cuentan en la comunidad castellano-manchega 71.900 parados de larga duración. Es la misma cantidad que había en marzo de 2012 y supone un descenso del 45% respecto del máximo alcanzado en marzo de 2014 (58.300 parados de larga duración menos). Como proporción del total de personas sin empleo, los parados de larga duración son el 40,1% en Castilla-La Mancha, lo que indica un [descenso interanual de 5,3 puntos porcentuales](#).

La única autonomía donde esta variable ha crecido en el último año es Extremadura (+1 p.p., hasta el 42,6%). Sin embargo, son otras las comunidades autónomas con mayor proporción de parados de larga duración: Asturias (44,6%; -1,5 p.p.) y el País Vasco (43,7%; -0,5 p.p.). Baleares es, con mucha diferencia, la autonomía con menor proporción de parados de larga duración (20,8%; -5 p.p.), seguida de Navarra (30,5%; -10 p.p.).

[Menos tiempo para encontrar trabajo](#)

La reducción en esta magnitud contribuye a la disminución del tiempo medio de búsqueda de empleo. Por primera vez desde marzo de 2013, este periodo es inferior a 16 meses: 15,8 meses (con un recorte anual de 1,2 meses).

En [Castilla-La Mancha](#), la reducción de este plazo ha sido igual, de 1,2 meses, con lo que ahora el tiempo que se tarda en la región en volver a encontrar trabajo es de 16,8 meses. Es el periodo más breve desde [junio de 2013](#).

[Más empleo, más siniestralidad laboral](#)

La tendencia ascendente de la siniestralidad laboral que comenzó a finales de 2013 con el inicio de la recuperación económica sigue su curso. De todos modos, los 68,4 accidentes que causaron baja cada 10.000 ocupados en nuestro país (+4,4% interanual) son la mitad, por ejemplo, de los que había en 2002, y son menos que los que se contaron en cualquier año hasta el 2011 inclusive. Durante 2017, la [siniestralidad ha crecido en 16 autonomías](#), incluida [Castilla-La Mancha](#).

En [Castilla-La Mancha](#), la siniestralidad laboral crece desde finales de 2014. En la actualidad se cuentan [73,2 accidentes que causaron baja cada 10.000 ocupados \(+1,8%\)](#). Igual que en el conjunto nacional, la actual cifra de accidentes es la mayor desde 2011, pero es al mismo tiempo la mitad o menos de la siniestralidad que hubo hasta 2004.

Hay un matiz positivo en el caso castellano-manchego: debido al mayor incremento de la siniestralidad en otras comunidades autónomas, [ha pasado de ser hace un año la segunda autonomía con mayor proporción de accidentes de trabajo, a ser ahora la quinta](#), por haber superado en el ínterin a País Vasco, Navarra y Andalucía.

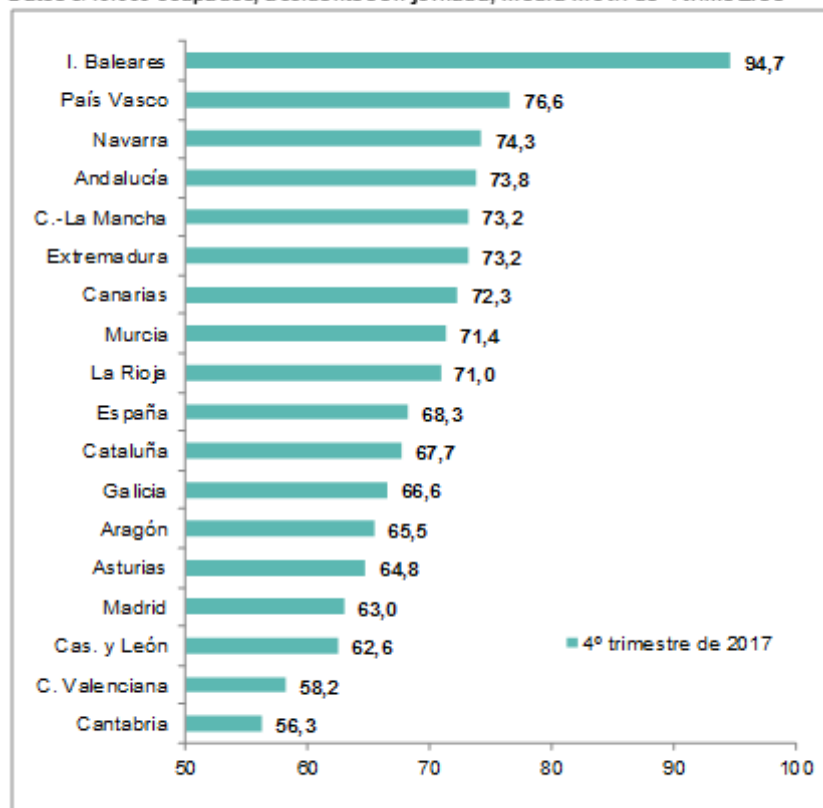
Asturias es la única autonomía que presenta una reducción de la siniestralidad laboral, aunque moderada: un descenso interanual de un 1,3%, con lo que el número de accidentes que causaron baja se ha reducido hasta 64,8 cada 10.000 ocupados. La comunidad con más accidentes es Baleares (94,7 cada 10.000 trabajadores).



Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo

ACCIDENTES LABORALES QUE CAUSARON BAJA

Datos c/10.000 ocupados; accidentes en jornada; media móvil de 4 trimestres



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE y Min. de Empleo

Oportunidades de empleo y desarrollo personal

En un contexto en el que 14 autonomías han mejorado su puntuación en este bloque del Monitor Adecco, [Castilla-La Mancha acompaña la tendencia general](#). Se sitúa en la 13ª posición (igual que un año atrás).

[Cae la tasa de paro](#)

En el cuarto trimestre del pasado año, [la tasa de desempleo⁴ ha bajado en todas las autonomías simultáneamente por 13º trimestre consecutivo](#). Es algo que no ocurría desde el año 2001.

En España, el descenso interanual del paro ha sido de 2,4 puntos porcentuales, hasta el 17,2%. Aunque elevada, es la tasa más baja desde septiembre de 2009 e implica un descenso total de 8,9 puntos desde el máximo alcanzado a finales de 2013, del 26,1%.

⁴ Promedio móvil de 4 trimestres.

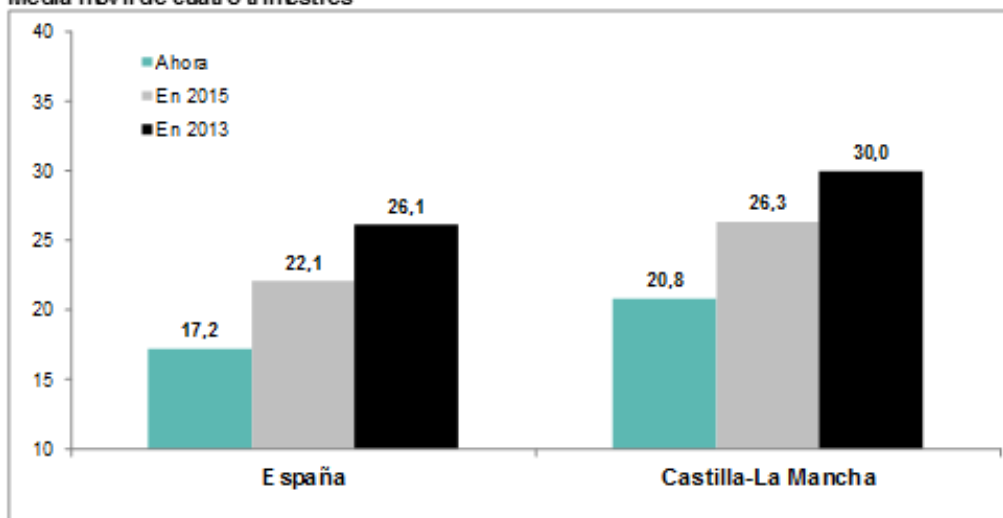


Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo

En **Castilla-La Mancha**, la tasa de paro es de un **20,8%**. El aspecto negativo es que es la cuarta más elevada a nivel autonómico, en cambio, el aspecto positivo es que ha tenido **una reducción interanual de 2,8 puntos porcentuales, más amplia que la media nacional**. Además, desde el máximo alcanzado en 2013, la tasa de paro castellano-manchega se ha reducido 9,5 p.p.

LA CAÍDA DE LA TASA DE PARO EN PERSPECTIVA

Media móvil de cuatro trimestres



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE

Otra forma de ver la mejoría cuantitativa del mercado laboral es comprobar que ahora hay diez autonomías con una tasa de paro inferior al 15%. Hace dos años, solo Navarra y el País Vasco estaban en esa situación. Además, por primera vez desde hace ocho años, no hay ninguna comunidad con una tasa de desempleo superior al 27%. Las tres regiones con menor tasa de paro son Navarra (10,2%), el País Vasco (11,3%) y Aragón (11,6%). Y las que más son Extremadura (26,2%), Andalucía (25,5%) y Canarias (23,5%).

Proporción de empleos cualificados

Entre 2008 y 2013, en los peores años de la crisis económica, se eliminaron 3,6 millones de puestos de trabajo en España. Un 83% de ellos era de cualificación media o baja. Al destruirse empleos de menor cualificación en mayor proporción que los cualificados⁵, la proporción de éstos creció, de un 29,1% del empleo total en 2006 a un 32,8% a comienzos de 2014.

Con el inicio de la recuperación, la proporción de empleos cualificados en nuestro país mostró un ligero descenso, por lo que hace dos años era de un 32,4%.

⁵ Hacemos referencia a las tres primeras de las diez categorías en las que la Organización Internacional del Trabajo: i) Dirección de empresas y de las Administraciones; ii) Ocupaciones técnicas y profesionales científicas e intelectuales (abogados, ingenieros, economistas, médicos, etc.) y iii) Ocupaciones técnicas y profesionales de apoyo (por caso, delineantes, programadores, controladores, higienistas, pilotos, locutores, etc.)

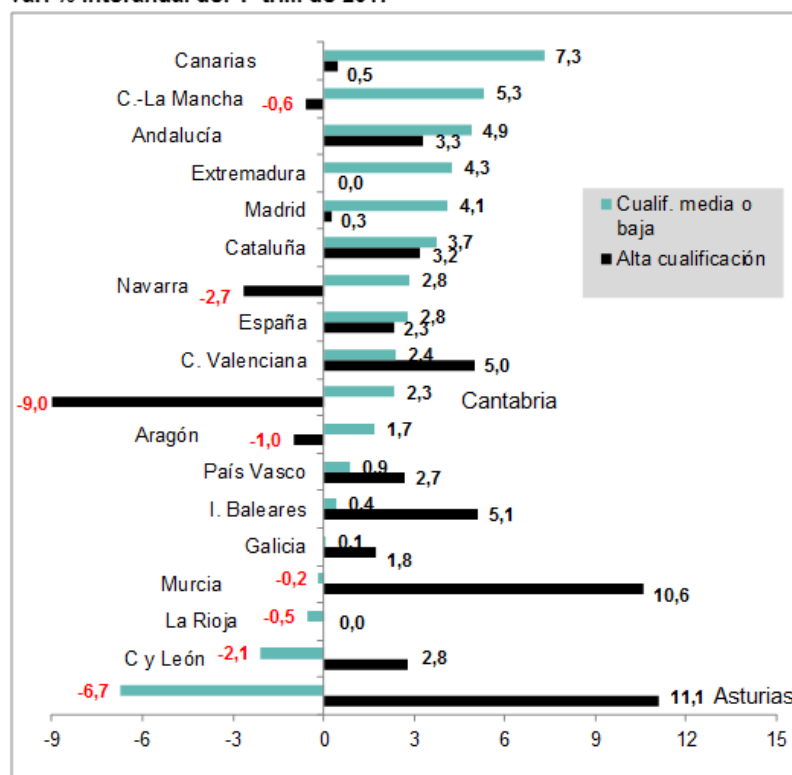
Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo

Lo positivo es que el empleo creado en los años 2016 y 2017 en todo el país ha permitido un ligero aumento de esta proporción, que ahora es de un 32,7%, una décima por encima que un año antes. Es decir, que se están creando puestos “cualificados” y de “menor cualificación” a un ritmo similar.

En **Castilla-La Mancha**, esta variable ha evolucionado de forma algo diferente, pues alcanzó su máximo en 2011 para luego comenzar a descender. En 2014 insinuó una recuperación pero desde 2015 se encuentra en una suave tendencia declinante. En la actualidad, **esta proporción es de un 26,2%, tras descender 4 décimas en el último año. Es la cuarta menor proporción** de empleos cualificados entre todas las autonomías.

En los últimos doce meses, la creación de empleo en España puede desagregarse en 349.600 empleos de cualificación media o baja (+2,8%) y 140.700 puestos de alta cualificación (+2,3%).

**CREACIÓN DE EMPLEO SEGÚN NIVEL
DE CUALIFICACIÓN REQUERIDA POR EL PUESTO (1)**
Var. % interanual del 4º trim de 2017



(1) Alta cualificación: ocupaciones directivas, técnicas, científicas y profesionales.
Cualificación media o baja: las demás.

Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE

Entre las distintas autonomías, se registran todo tipo de situaciones. En unos casos, se han destruido empleos de cualificación media o baja al mismo tiempo que se han creado puestos de alta cualificación (Asturias, Castilla y León y Murcia), mientras que en otros ha ocurrido lo contrario (Aragón, Cantabria, **Castilla-La Mancha** y Navarra).

Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo

Los casos más dispares son los de Asturias (caída de un 6,7% interanual en los empleos de media o baja cualificación y un aumento de un 11,1% en los de cualificación alta) y Cantabria (-9% los de alta cualificación y +2,3% los de media o baja).

En el caso castellano-manchego, se han creado 30.200 empleos de cualificación media o baja (+5,3% interanual) mientras se han perdido 1.200 puestos cualificados (-0,6%), de lo que surge una creación neta de 29.000 puestos de trabajo (+3,8%) durante los últimos doce meses.

Hay ocho regiones en donde ha crecido el empleo en ambas categorías. En cuatro de ellas (Andalucía, Canarias, Cataluña y la Comunidad de Madrid) los empleos de cualificación media o baja han crecido con mayor rapidez. En las otras cuatro en cambio (Baleares, la Comunidad Valenciana, Galicia y el País Vasco) han sido los empleos cualificados los que más han crecido.

Extremadura y La Rioja constituyen casos particulares. En la región extremeña todo el empleo creado ha sido de cualificación media o baja, al mismo tiempo que los de alta cualificación han permanecido igual. En La Rioja también ha quedado sin cambios el número de empleos cualificados, la diferencia es que se han destruido empleos de cualificación media o baja.

Conciliación entre la vida personal y la profesional

En este bloque, Castilla-La Mancha se cuenta entre las 11 comunidades que mejoran su puntuación, manteniéndose en 12º lugar. La Comunidad Valenciana conserva la primera posición y Baleares, la última.

Aumentan los ocupados que cursan estudios

En España, los ocupados que cursan estudios equivalen al 10,9% del total de ocupados, medio punto porcentual más que un año atrás -es el mejor resultado en dos años-. Así, se consolida la recuperación de esta variable, que descendió desde finales de 2013 a finales de 2016.

En la autonomía manchega, este colectivo también ha aumentado su importancia, incluso más intensamente que la media nacional. Los ocupados que estudian y trabajan a la vez equivalen al 11,2% de personas con empleo en la comunidad, 8 décimas más que un año atrás.

Este grupo de ocupados ha aumentado su participación en el empleo total en 15 autonomías, además de la castellano-manchega. El mayor avance se ha producido en el País Vasco y en La Rioja, con una ganancia interanual de 1,5 puntos porcentuales en ambos casos. Así, se afirman en las primeras posiciones, con un 14,7% en el caso vasco y un 13,3% en el riojano. Detrás de ambas comunidades se coloca Aragón, con un 13% (con un incremento de 1 punto porcentual).

Empleo a tiempo parcial

Durante la crisis económica, el empleo a tiempo parcial amortiguó, aunque en una medida modesta, la pérdida de puestos de trabajo en España. En marzo de 2014 había 4 millones menos de ocupados a tiempo completo que seis años antes. Al mismo tiempo, se contaban 312.000 ocupados a tiempo parcial más. Así, la proporción de ocupados a tiempo parcial en el total de empleo alcanzó un máximo histórico de un 16% en el primer trimestre de 2014, 4,5 puntos porcentuales más que en el mismo período de 2008.



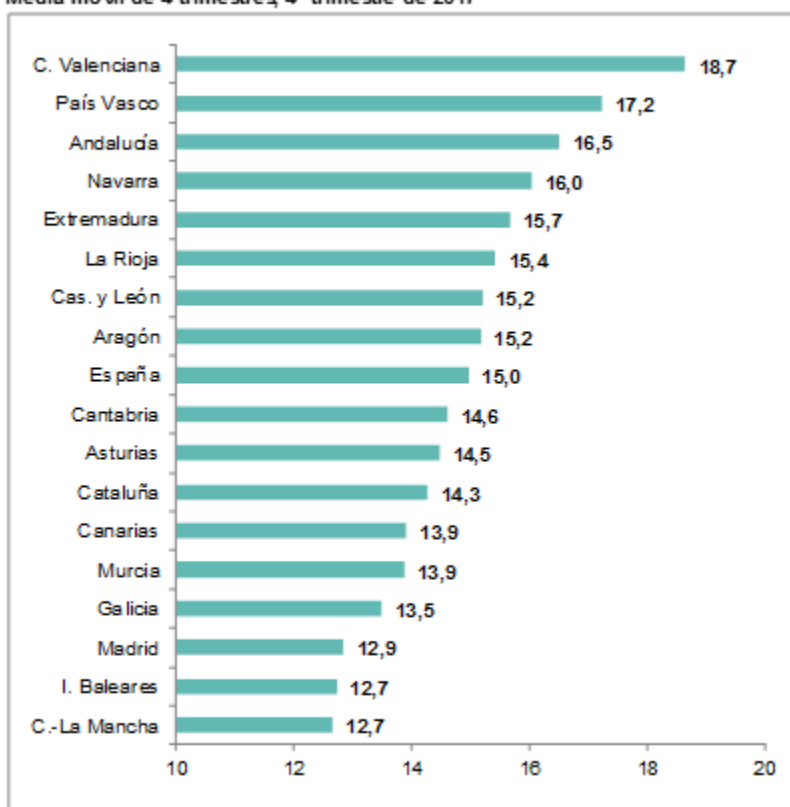
Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo

El comienzo de la recuperación económica detuvo, en una primera fase, el avance de la proporción de ocupados a tiempo parcial; en una segunda, la hizo descender. Es que, tanto en 2016 como en 2017, todo el empleo creado en España, en términos netos, fue de jornada completa. En el año recién terminado, por ejemplo, la creación de 490.300 empleos se desglosa en un incremento de 517.900 ocupados de tiempo completo y una reducción de 27.600 empleos de jornada parcial.

Ahora, la proporción de ocupados a tiempo parcial es de un 15%, dos décimas menos que un año antes y el resultado más bajo desde marzo de 2013. [Once autonomías han visto descender esta proporción, entras ellas Castilla-La Mancha.](#)

% DE PERSONAS OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL

Media móvil de 4 trimestres, 4º trimestre de 2017



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE

En Castilla-La Mancha, el recorrido de esta variable es similar a lo recién comentado para el total nacional. En la actualidad, [la autonomía manchega tiene un 12,7% de sus ocupados trabajando a tiempo parcial](#), 5 décimas menos que un año antes. Y lo que es más importante, es [la proporción más baja a nivel autonómico.](#)

Junto con Castilla-La Mancha son Baleares (también 12,7%, pero con una reducción de 3 décimas) y la Comunidad de Madrid (12,9%; disminución de 3 décimas) las únicas regiones en donde esta variable es inferior al 13%.

Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo

La Comunidad Valenciana se mantiene como la de mayor inserción del empleo a tiempo parcial, con un 18,7%, aunque 4 décimas inferior al registro de un año antes.

En [Castilla-La Mancha](#), también la totalidad del empleo creado en 2016, y el 95% del creado durante 2017, ha sido de jornada completa. El año pasado, [mientras se contrataron 27.600 personas a tiempo completo \(+4,1%\), comenzaron a trabajar 1.400 personas a tiempo parcial \(+1,4%\)](#), de lo que surge una creación total de 29.000 puestos de trabajo (+3,8%).

Conflictividad laboral

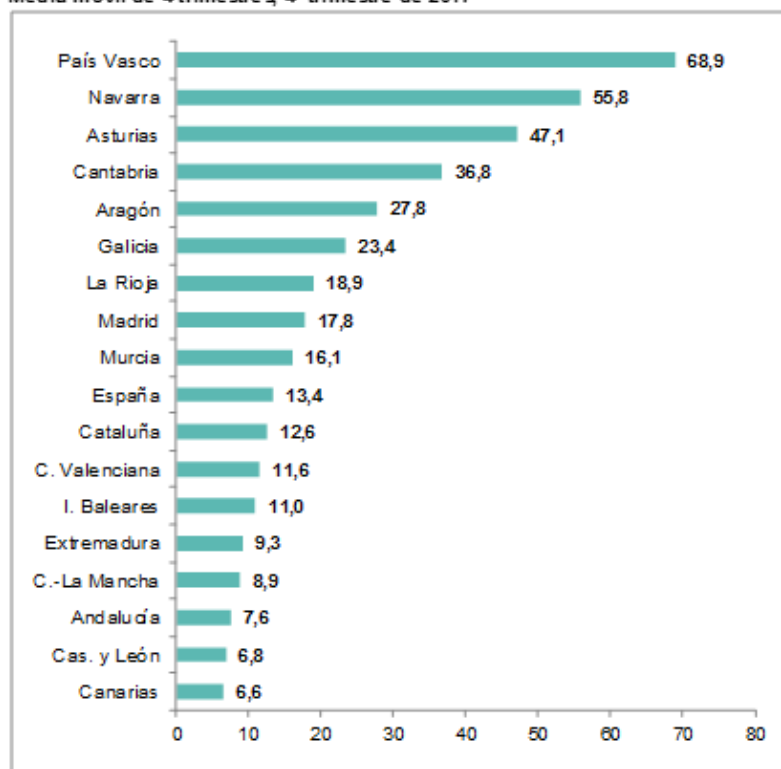
En este bloque, [Castilla-La Mancha](#) es una de las once regiones que sufren un descenso en su puntuación (es decir, empeora su conflictividad laboral). Sin embargo, [el retroceso es moderado y sigue tercera](#).

[Crece el número de huelgas...](#)

El número de huelgas en nuestro país acumula cinco trimestres consecutivos con incrementos, algo que no ocurría desde 2013. En la actualidad, se registran 13,4 conflictos cada 100.000 empresas (+8,2% interanual). Si bien es una cifra mayor que en 2015 y 2016, no son cifras muy lejanas a las que existían antes de la crisis.

NÚMERO DE HUELGAS CADA 100.000 EMPRESAS

Media móvil de 4 trimestres, 4º trimestre de 2017



Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE y Min. de Empleo

Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo

En la comunidad manchega, el número de conflictos se ha incrementado un 37,8% interanual, hasta 8,9 cada 100.000 empresas. A pesar de ser un aumento sensiblemente mayor al registrado por la media nacional, es la cuarta menor proporción de huelgas a nivel autonómico.

Los mayores incrementos interanuales en el número de huelgas se han registrado en La Rioja (+291%; desde 4,8 hasta 18,9 conflictos cada 100.000 empresas) y la Región de Murcia (+163%; de 6,1 a 16,1). No obstante, las autonomías con mayor número de conflictos son el País Vasco, con 68,9 huelgas cada 100.000 firmas (+7,7%) y Navarra, con 55,8 cada 100.000 empresas (-17,8%).

... y el de huelguistas

En el conjunto de España, los trabajadores participantes en huelgas han crecido un 8,8% interanual, hasta llegar a 27,1 huelguistas cada 10.000 ocupados.

En Castilla-La Mancha este colectivo se ha más que duplicado, con un incremento interanual de un 153% hasta alcanzar 11,6 huelguistas cada 10.000 ocupados. Al haberse incrementado el número de huelguistas de manera mucho más pronunciada que el de conflictos, se deduce que cada huelga en la región tiene, de media, un seguimiento mayor que hace un año.

En cinco comunidades, el número de huelguistas se ha multiplicado por más de 4. El caso extremo es el de La Rioja, con un incremento de un 1.847%. Sin embargo, ese enorme incremento se debe a que La Rioja era la autonomía con menor número de huelguistas (apenas 1 cada 31.000 trabajadores hace un año). Por eso es que, pese al gran aumento, aún es la sexta región con menor cantidad de participantes en huelgas (6,3 participantes cada 10.000 ocupados).

Asturias es la segunda autonomía donde más crece la participación en huelgas, con una subida interanual de un 363%. De ese modo, pasa a ser la cuarta comunidad con mayor cantidad de huelguistas, con 42,2 cada 10.000 ocupados.

Galicia, que hace un año era la quinta autonomía con mayor participación en huelgas, ahora es la primera, con 127,1 huelguistas cada 10.000 ocupados (+343%). El caso madrileño es el contrario: hace un año era la comunidad con mayor proporción de huelguistas, pero pasa a ser la tercera gracias a la reducción interanual de un 16,8%. Ahora se cuentan en Madrid 46,7 participantes en conflictos cada 10.000 ocupados.

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

Objetivo

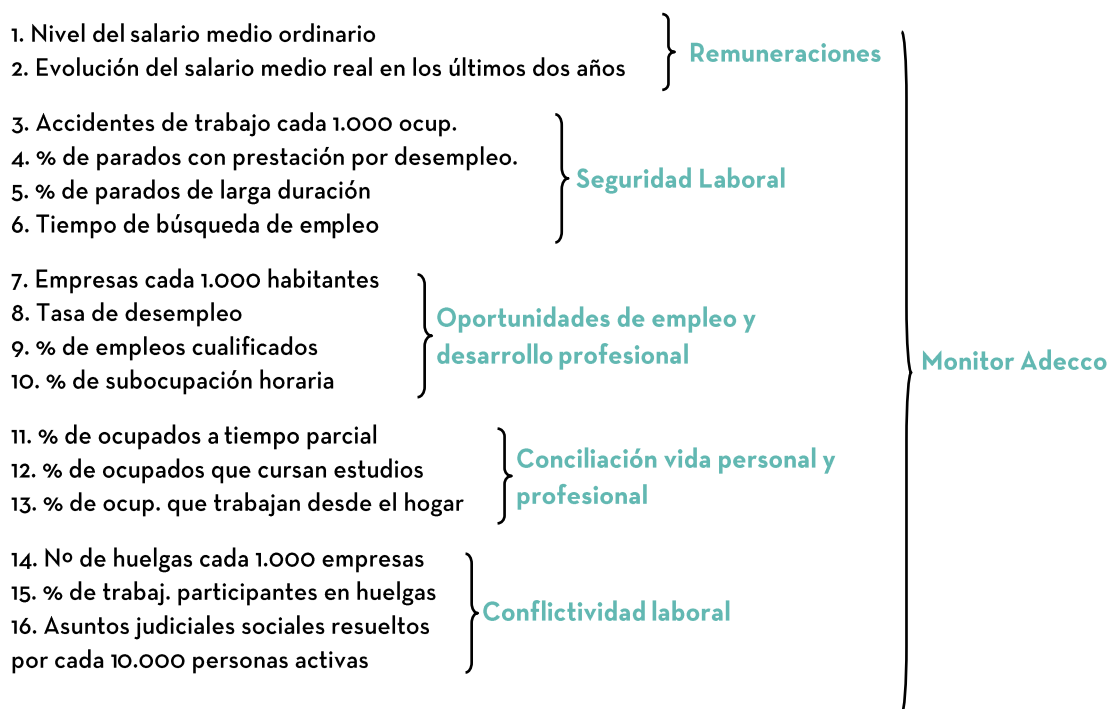
El objetivo del Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo busca estimar en un único indicador el estado de situación del mercado laboral desde el punto de vista de las personas. Es decir que, en lugar de un enfoque macroeconómico, el Monitor Adecco observa el mercado de trabajo prestando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

Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo

Estructura del indicador

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



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.

Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo

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.

The Adecco Group

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2016 hemos facturado 979 millones de euros. Llevamos 36 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 y somos la 3ª mejor empresa para trabajar en España y la primera en el sector de los RRHH, según Great Place to Work.

Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a cerca de 120.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 21.000 menores de 25 años, un 20,6% más que el pasado año. Y hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años. Hemos formado a más de 35.000 alumnos; y hemos asesorado a más de 4.700 personas gracias a nuestros talleres (760 talleres de Orientación Laboral).

A través de nuestra Fundación hemos integrado en 2016 a casi 4.000 personas con discapacidad, más de 560 mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género, a casi 700 personas pertenecientes a otros grupos en riesgo de exclusión social y a más de 1.120 personas mayores de 45 años. Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España casi 10 millones de contratos. Invertimos más de 6 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 más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros 1.800 empleados. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

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

Luis Perdiguero / Patricia Herencias / Annaís Paradela
Dpto. Comunicación The Adecco Group
Tlf: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adecco.com
patricia.herencias@adecco.com
anaís.paradela@adecco.com

Miriam Sarralde / Lorena Molinero
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
lorena.molinero@trescom.es