

Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo (y III): oportunidades de empleo y conflictividad laboral

El parque empresarial español se reduce hasta niveles de 2015 mientras aumenta un 28,8% el número de personas que quiere trabajar más horas y no encuentra dónde

- La cantidad de empresas cada mil personas ha disminuido en España por sexto trimestre consecutivo. Ahora hay 28,3 firmas cada mil habitantes, cifra que conlleva un retroceso de un 1,5% en comparación con las que había hace un año y que es similar a la que se registraba en diciembre de 2015.
- El parque empresarial se ha reducido en todas las autonomías, excepto en Castilla-La Mancha. En la autonomía manchega, un leve incremento de un 0,3% ha permitido interrumpir una serie de cinco trimestres seguidos de caídas. Canarias y Baleares presentan los mayores retrocesos, de un 4,5% y un 5,6% interanual, respectivamente.
- Un 9,6% de los ocupados españoles trabajan menos tiempo que la jornada completa, quieren y están disponibles para trabajar más horas, pero no encuentran dónde hacerlo. Son más de 1,9 millones de personas, 432.200 más que un año antes (+28,8% interanual) y el número más alto desde junio de 2017.
- Esta variable ha aumentado en todas las comunidades autónomas simultáneamente, algo que no ocurría desde septiembre de 2012. Mientras que hace un año solo había dos regiones en donde esta proporción superaba el 10%, ahora se cuentan nueve comunidades en esta situación. Extremadura continúa con la mayor proporción de ocupados en esta situación (12,5%; +1,4 p.p.), seguida por la Región de Murcia (12,1%; + 1,3 p.p.) y Baleares (12%; +3,2 p.p.).
- Tras diez trimestres seguidos con reducciones interanuales en la cantidad de trabajadores participantes en huelgas, en el segundo trimestre se ha roto la tendencia y esta ha crecido un 82,4% interanual en el conjunto de España. Así, se cuentan ahora 33 huelguistas cada 10.000 ocupados.
- Pese al marcado aumento en la participación en conflictos, el número de huelgas se ha reducido por quinto trimestre consecutivo. Esto sugiere que el tamaño medio de cada conflicto es ahora sensiblemente más grande que hace un año. La media nacional se sitúa en 11,6 conflictos cada 100.000 empresas, que es un 6% menos que en el segundo trimestre de 2020.

Madrid, 7 de octubre de 2021.- El [Adecco Group Institute](#), el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, quiere saber cuál es el grado potencial de satisfacción de un ocupado medio en cada una de las comunidades autónomas españolas. Para ello presenta el [Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo](#) que, semestralmente desde hace nueve años, 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 subvariables diferentes¹.

En esta tercera y última entrega del Monitor Adecco nos centramos en los apartados de [oportunidades de empleo y desarrollo profesional](#) y [conflictividad laboral](#)².

Las principales conclusiones que afectan a estos apartados hablan de una [reducción del parque empresarial español](#) (-1,5% interanual) y [un aumento](#) tanto del número de [personas que no trabajan](#) todas las horas que querrían hacerlo (+28,8%) como de la [conflictividad laboral](#).

En palabras de [Javier Blasco, director del Adecco Group Institute](#): *“para recuperar nuestro tejido empresarial y los niveles de empleo previos a la crisis del coronavirus es necesario impulsar un diálogo social constructivo, crear un marco regulador menos rígido que atraiga inversión y emprendimiento, y que genere seguridad jurídica, apostando por las políticas activas de empleo y la colaboración público-privada para favorecer la creación de empleo de calidad”*.

El parque empresarial retrocede a niveles de 2015

Las oportunidades de desarrollo profesional están directamente vinculadas, entre otras variables, con el número de empresas en cada región. Para estimar mejor qué grado de oportunidades ofrece a la población un determinado número de empresas, el Monitor Adecco incluye entre sus variables cuántas firmas hay cada mil habitantes en cada autonomía.

La cantidad de empresas cada mil personas [ha disminuido en España por sexto trimestre consecutivo](#)³. Ahora hay [28,3 firmas cada mil habitantes](#), cifra que [conlleva un retroceso de un 1,5%](#) en comparación con las que había hace un año y que es similar a la que se registraba [en diciembre de 2015](#).

El [parque empresarial se ha reducido en todas las autonomías, excepto en Castilla-La Mancha](#). En la autonomía manchega, un leve incremento de un 0,3% ha permitido interrumpir una serie de cinco trimestres seguidos de caídas. [Canarias](#) y [Baleares](#) presentan los mayores retrocesos, de un 4,5% y un 5,6% interanual, respectivamente.

Sin embargo, la situación relativa de cada archipiélago es muy diferente: mientras la autonomía canaria es la que tiene menos empresas en relación con su población (25,5 firmas cada mil personas), la comunidad balear, con 31,5 compañías por millar de habitantes, es la segunda autonomía con mayor parque empresarial, pese a su marcado retroceso.

¹ Ver Qué es el Monitor Adecco al final del documento y su método de puntuación.

² En esta entrega se hace balance de los resultados obtenidos durante el segundo trimestre de 2021, en base a la Encuesta de Población Activa (EPA), que publica trimestralmente el Instituto Nacional de Estadística (INE).

³ Nos referimos al promedio móvil de cuatro trimestres, para captar mejor la tendencia y evitar distorsiones circunstanciales en los datos.

Si bien la reducción del parque empresarial es generalizada desde el inicio de la pandemia, hay comunidades autónomas que vienen reduciendo su número de empresas en relación con su población desde hace más tiempo. El caso más marcado es el de **Cataluña**, donde ya son 12 los trimestres consecutivos en los que disminuye su parque empresarial (-2% interanual en el trimestre analizado). En **Baleares**, se encadenan 10 trimestres con reducción en el número de empresas, en tanto que en **Canarias** y **el País Vasco**, los trimestres seguidos con retrocesos en el parque empresarial son nueve.

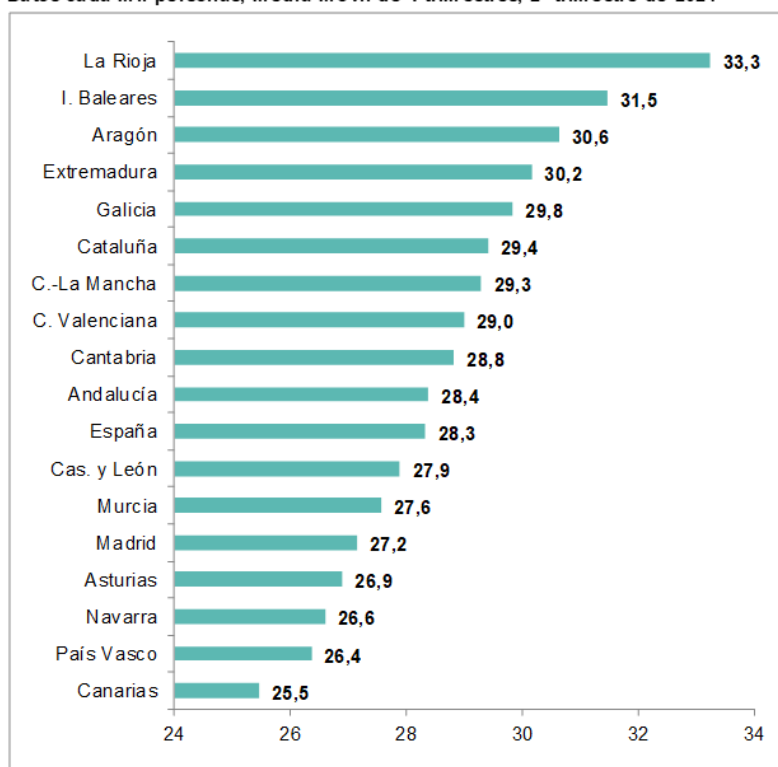
La Rioja (33,3 empresas por millar de habitantes; -1,7%) permanece como la autonomía con mayor parque empresarial. Le siguen **Baleares** (con los datos ya referidos), **Aragón** (30,6; descenso interanual de un 1,6%) y **Extremadura** (30,2; igual que hace un año).

Cataluña, que hace tres años era la cuarta región con mayor proporción de empresas, ahora es la sexta, con 29,4 firmas cada mil habitantes. Ha sido superada por **Galicia** (29,8 empresas cada mil personas) y **Extremadura** (30,2 compañías por millar de personas, como ya se ha indicado).

Canarias, que tres años atrás era la cuarta comunidad con menor relación de empresas (por delante de Asturias, Navarra y el País Vasco), ahora pasa a ser la región con el parque empresarial más reducido. **Asturias** tiene 26,9 empresas cada mil personas (-0,8%), **Navarra** 26,6 (-1,5%) y **el País Vasco** 26,4 (-1,3%).

EMPRESAS INSCRITAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Datos cada mil personas; media móvil de 4 trimestres; 2º trimestre de 2021



Crecen los trabajadores que quieren emplearse más horas

La subocupación horaria es la situación que enfrentan aquellos que **trabajan menos tiempo que la jornada completa, quieren y están disponibles para trabajar más horas, pero no encuentran dónde hacerlo**. Este colectivo se redujo continuamente desde marzo de 2014 hasta el pasado diciembre; a partir de allí, ha comenzado a subir.

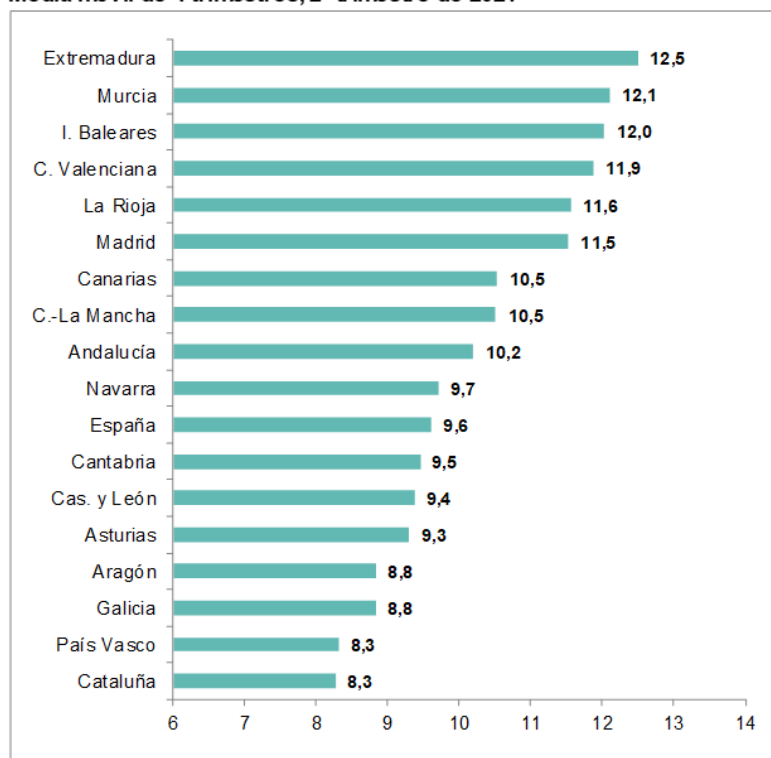
En España, están en situación de subocupación horaria poco más de 1,9 millones de personas, 432.200 más que un año antes (+28,8% interanual) y el número más alto desde junio de 2017. Considerando la media móvil de los últimos cuatro trimestres, puede verse que la proporción de personas en situación de subocupación horaria en el total de ocupados es de un 9,6%, 1,2 puntos porcentuales por encima que en el segundo trimestre de 2020 y la más alta en tres años.

Esta variable ha aumentado en todas las comunidades autónomas simultáneamente, algo que no ocurría desde septiembre de 2012. Mientras que hace un año solo había dos regiones en donde esta proporción superaba el 10%, ahora se cuentan nueve comunidades en esta situación. Extremadura continúa con la mayor proporción de ocupados en situación de subocupación horaria (12,5%; +1,4 p.p.), seguida por la Región de Murcia (12,1%; implica un aumento de 1,3 p.p.) y Baleares (12%; +3,2 p.p.).

En el extremo contrario, destacan cuatro autonomías con menos de un 9% de ocupados en situación de subocupación horaria: Cataluña (8,3%; +1,4 p.p.), el País Vasco (también 8,3%; +1,3 p.p.), Galicia (8,8%; +0,9 p.p.) y Aragón (también 8,8%, tras un aumento interanual de cuatro décimas).

% DE OCUPADOS QUE QUIEREN TRABAJAR MÁS HORAS

Media móvil de 4 trimestres; 2º trimestre de 2021



Se reduce el número de huelgas, pero aumentan los participantes en ellas

Así como las restricciones al normal desarrollo de la actividad económica como consecuencia de las medidas para combatir la pandemia derivaron en el desplome del número de huelgas y de la participación en las mismas, el levantamiento o moderación de esas trabas se ha traducido en un incremento de la conflictividad laboral.

Tras diez trimestres seguidos con reducciones interanuales en la **cantidad de trabajadores participantes en huelgas**, en el segundo trimestre se ha roto la tendencia y esta **ha crecido un 82,4%** interanual en el conjunto de España. Así, se cuentan ahora **33 huelguistas cada 10.000 ocupados**.

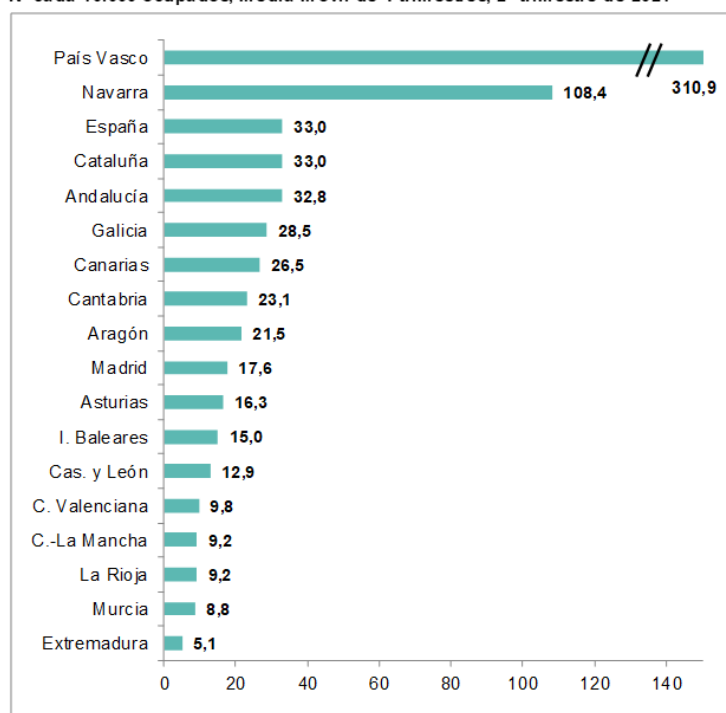
El número de huelguistas **se ha incrementado en 14 comunidades autónomas** y ha disminuido en tres. Los mayores incrementos corresponden a **Canarias** y **La Rioja**, donde el número de huelguistas se ha multiplicado, respectivamente, por 30 y por 12. Ambos incrementos están exagerados por el hecho de que hace un año, ambas autonomías tenían menos de un huelguista cada 10.000 ocupados.

El **País Vasco** continúa siendo la región con mayor participación en huelgas, con **310,9 huelguistas**, cifra que triplica la de un año antes. Le sigue **Navarra**, con 108,4 participantes en conflictos, cantidad que multiplica por más de 4 el dato de un año atrás. A mucha distancia, la tercera autonomía con mayor proporción de huelguistas es **Cataluña**, con 33 participantes, siempre cada 10.000 ocupados, y un descenso interanual de un 5,7%.

Extremadura presenta el dato más bajo, con 5,1 huelguistas (+94,5%). Le siguen, con las menores participaciones en huelgas, la **Región de Murcia** (8,8 participantes cada 10.000 ocupados; +8,7%) y **La Rioja** (9,2 participantes en huelgas, con la variación arriba indicada).

TRABAJADORES PARTICIPANTES EN HUELGAS

Nº cada 10.000 ocupados; media móvil de 4 trimestres; 2º trimestre de 2021



Otra forma de ver el cambio que se ha dado en este terreno es el siguiente. Como acaba de decirse, la menor participación en huelgas es la extremeña, con 5,1 huelguistas. Un año atrás, siete autonomías presentaban participaciones más bajas: además de la propia Extremadura, eran los casos de **La Rioja**, **Castilla-La Mancha**, **la Comunidad Valenciana**, **Castilla y León**, **Cantabria** y **Canarias**.

Pese al marcado aumento en la participación en conflictos, **el número de huelgas se ha reducido por quinto trimestre consecutivo**. Esto sugiere que **el tamaño medio de cada conflicto es ahora**

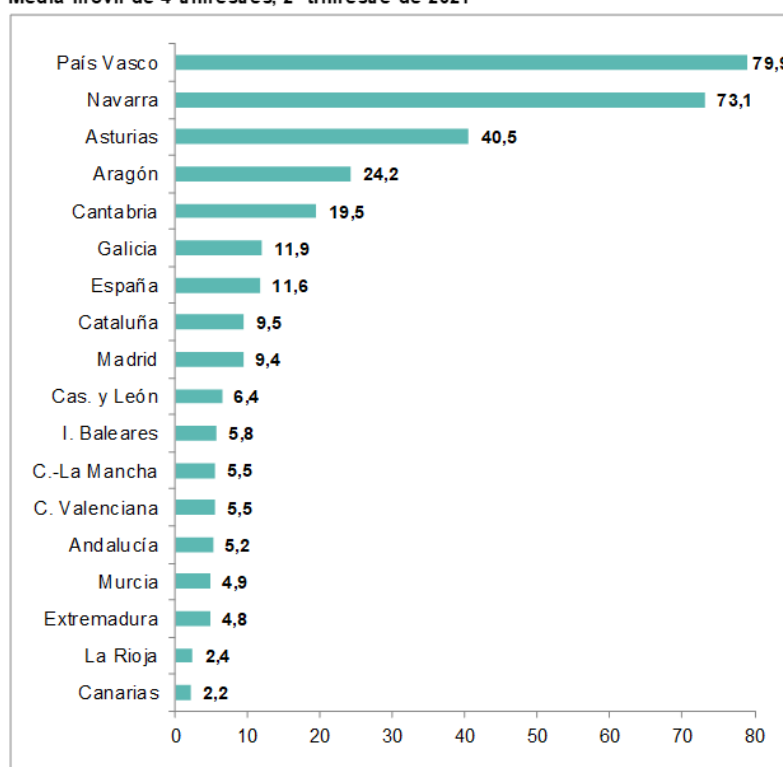
sensiblemente más grande que hace un año. La media nacional se sitúa en 11,6 conflictos cada 100.000 empresas, que es un 6% menos que en el segundo trimestre de 2020.

La cantidad de conflictos ha bajado en diez autonomías. Los mayores descensos se encuentran en La Rioja (-79,1%) y Cataluña (-27%). Entre las siete regiones en donde el número de huelgas ha aumentado, sobresalen Baleares (donde se han multiplicado por 10) y Castilla-La Mancha (+88,6%).

Canarias es la autonomía con menor proporción de conflictos, con 2,2 huelgas cada 100.000 empresas (-24,5% interanual), seguida por La Rioja (2,4 huelgas; -79,1%) y Extremadura (4,8 conflictos; -12,3%). En la situación opuesta, las tres regiones con mayor cantidad de conflictos continúan siendo el País Vasco (79,9 huelgas cada 100.000 empresas, tras un descenso interanual de un 23%), Navarra (ahora con 73,1 conflictos, con un descenso de un 2,3%) y Asturias (40,5 huelgas, siempre cada 100.000 empresas; +29,3%).

NÚMERO DE HUELGAS CADA 100.000 EMPRESAS

Media móvil de 4 trimestres; 2º trimestre de 2021



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:



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 el 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: <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
patricia.herencias@adeccogroup.com

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