

Nota de Prensa

Presentada en Málaga la segunda edición del estudio del Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación

El ‘Human Capital Outlook’ concluye que es pronto para sacar conclusiones sobre el impacto estructural de la reforma laboral

- El informe refleja que se ha superado el nivel pre-pandemia de ocupación, pero no en horas trabajadas, al tiempo que sigue creciendo el desempleo de larga duración.
- La reforma laboral provoca una reducción de la temporalidad, si bien la conversión de temporalidad a parcialidad o discontinuidad no garantiza necesariamente un aumento en la calidad real del empleo y “podría tener un coste significativo en términos de puestos de trabajo”.
- El Proyecto de Ley de Planes de Pensiones de Empleo podrá imponer la adscripción obligatoria a estos planes a las empresas incluidas en su ámbito funcional y territorial de aplicación.
- Generar conciencia entre los trabajadores en relación con la importancia de estar plenamente actualizados, establecer incentivos retributivos y de carrera vinculados a la capacitación permanente y crear un entorno de aprendizaje, claves para el impulso de la recualificación de las plantillas.

MÁLAGA, 1 DE JUNIO DE 2022.- El Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación ha presentado hoy en la sede del Instituto de Estudios Portuarios de Málaga, la segunda edición del [Human Capital Outlook](#), la publicación trimestral referente para quienes siguen el mercado de trabajo nacional. La presidenta del Instituto, **Fátima Báñez**, ha destacado en la apertura del acto que “desde el Instituto hemos querido que Málaga sea, por su extraordinario dinamismo económico, empresarial y social, la primera ciudad tras Madrid en la que presentamos una edición del Human Capital Outlook”. En este sentido, ha destacado que la provincia ha creado más de 45.000 empleos los últimos cuatro años, el 22% del empleo generado en Andalucía en ese período, “consolidándose como la capital del talento y la innovación en España”.

Esta edición se centra en el análisis de tres ámbitos. En lo que se refiere al mercado laboral, el [Observatorio Trimestral del Mercado Laboral](#), se focaliza en la evolución del empleo, el paro, la actividad económica y las condiciones laborales tras la aprobación de la última reforma laboral. Por su parte, el apartado de actualidad jurídico-laboral pone el foco en el análisis de una norma en tramitación de gran trascendencia para la determinación de la política de compensación de los trabajadores; el Proyecto de Ley de Regulación para el Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo. Y, por último, también incluye el informe sobre mejores prácticas de gestión de Recursos Humanos, centrado en las claves para acelerar el *reskilling* y el *upskilling* de los trabajadores y mejorar su eficacia, eficiencia y empleabilidad en el actual contexto de transformación constante.

Por lo que respecta al Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo, elaborado por FEDEA, BBVA Research e EY Insights, éste concluye, en términos generales, que tanto el empleo como el paro han seguido una evolución muy favorable en este inicio del año 2022, con una contribución determinante del sector público. Tanto la ocupación de la EPA, como la de la Contabilidad Nacional Trimestral (CNTR) y la afiliación a la Seguridad Social superan ya los niveles registrados en el

primer trimestre del 2019. No obstante, ni el empleo efectivo EPA, ni las horas de trabajo de la EPA, ni las de la CNTR han recuperado aún los valores del primer trimestre de 2019. Asimismo, el paro ha recuperado los niveles pre-pandemia, pero la proporción de parados de larga duración, que creció notablemente durante la pandemia, sigue siendo especialmente alta y estable. Por último, en cuanto a los salarios, cabe destacar que continúa la moderación salarial a pesar de los altos niveles de inflación, aunque ha aumentado significativamente el porcentaje de asalariados cubiertos por convenios que tienen cláusula de garantía salarial en comparación con el año 2021.

Por lo que respecta a la evaluación de la reforma laboral, el observatorio apunta a la necesidad de una mayor prudencia y de series más largas a la hora de valorar los efectos de la nueva normativa. Al contrario de las anteriores, esta reforma laboral se aprueba en un momento de reactivación económica y del empleo, en el que los datos de los dos años anteriores no son comparables con este inicio del 2022, y en el que se recuperan tendencias en el crecimiento del empleo que se abandonaron temporalmente durante la pandemia.

En todo caso, en los meses que han seguido a la reforma, los datos de contratación en nuestro país muestran un rápido incremento de la contratación indefinida y una fuerte reducción de la contratación temporal que han llevado a mínimos históricos el peso de los contratos temporales en el flujo total de nuevos contratos registrados cada mes. Este indicador se ha reducido en 38 puntos durante los cuatro primeros meses de vigencia de la RL, pasando del 90% de diciembre de 2021 al 52% de abril 2022. Durante el primer trimestre de este año, el número total de asalariados con contratos indefinidos ha alcanzado los 12,8 millones, su máximo histórico hasta el momento, y el peso de los trabajadores con contratos indefinidos en el total de asalariados ha subido en algo más de un punto en el primer trimestre, hasta el 76%.

En términos absolutos, comparando el primer cuatrimestre de 2022 con el mismo período de 2019, el número registrado de nuevos contratos indefinidos ha aumentado en algo más de un millón, mientras que el de contratos temporales se ha reducido en 1,8 millones. Como cabría esperar, la reducción de los contratos temporales se ha concentrado en los de muy corta duración (que ahora se penalizan con cotizaciones más elevadas) y en los de obra y servicio, que desaparecen por imperativo legal. Por su parte, los contratos indefinidos que más aumentan son los llamados fijos-discontinuos, con períodos de actividad intermitentes, que podrían estar separados por muchos meses, seguidos por los indefinidos a tiempo parcial. A su vez, los contratos a tiempo completo han perdido peso entre los contratos indefinidos iniciales y los contratos convertidos en indefinidos, en favor de los contratos fijos discontinuos.

De acuerdo con ello, **Juan Pablo Riesgo**, socio responsable de EY Insights, ha valorado que “es pronto para sacar conclusiones sobre el impacto de la reforma laboral. La conversión de temporalidad a parcialidad o discontinuidad en el marco de un contrato sin duración determinada no garantiza necesariamente un aumento en la calidad real del empleo y podría tener un coste significativo en términos de puestos de trabajo”.

Por su parte, el Human Capital Outlook también recoge las conclusiones del boletín **Actualidad Jurídica Laboral**, elaborado por Sagardoy Abogados, en el que se compendian las principales novedades normativas y jurisprudenciales en materia laboral. En este sentido, en esta edición destacan el Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022 y el Real Decreto-Ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la invasión en Ucrania.

A su vez, dentro del capítulo legislativo, **Martín Godino**, socio director de Sagardoy Abogados, reflexiona sobre el Proyecto de Ley para el impulso de estos planes de pensiones de empleo, que actualmente cubren únicamente a algo menos de dos millones de trabajadores, considerando que “sean las que fueren las razones que explican la falta de desarrollo de los planes de pensiones de empleo, esta iniciativa del Gobierno para impulsarlos de forma decidida ha de ser recibida por todos como una buena noticia y una oportunidad”. Y añade que “el Proyecto de Ley, de manera inteligente, confía el impulso y desarrollo de los planes de pensiones a la negociación colectiva de ámbito sectorial, que podrá promoverlos a través de convenios o acuerdos colectivos específicos y que, en virtud de su fuerza vinculante, podrán imponer la adscripción obligatoria al plan de las empresas incluidas en su ámbito funcional y territorial de aplicación”.

El estudio está integrado por un tercer bloque dedicado a las mejores prácticas y noticias relevantes relacionadas con la práctica de **Recursos Humanos**. En esta edición se aborda un asunto de máxima relevancia para las compañías como es la transformación y la retención del talento de sus empleados. Las empresas, de todos los sectores, están invirtiendo decididamente en programas de *reskilling* para transformar su capital humano y poder retener a su mejor talento.

De acuerdo con una encuesta de EY a más de 500 líderes de recursos humanos de las principales industrias para evaluar sus prioridades y desafíos esperados en 2022 se desprende, como explica **Pedro Egea**, socio de People Advisory Services de EY, que “la prioridad de las compañías es desarrollar habilidades y competencias críticas en sus profesionales, aunque muchos de ellos también consideran primordial prestar especial atención a la gestión del cambio, los liderazgos y la diversidad, la equidad y la inclusión”.

El informe destaca la importancia de generar conciencia entre los trabajadores en relación con la importancia de estar plenamente actualizados, establecer incentivos retributivos y de carrera vinculados a la capacitación permanente, crear un entorno de aprendizaje donde el empleado pueda desarrollar las competencias que necesita en un contexto amigable y ejercer liderazgos orientados al desarrollo de personas como elementos clave para favorecer la recualificación de los trabajadores.

En la presentación del informe también estuvo presente **Elías Bendodo**, consejero de la Presidencia, Administración Pública e Interior de la Junta de Andalucía quien, ha defendido que el objetivo de España debe ser fomentar una economía más competitiva y digital. “Y Andalucía, que es la comunidad donde viven más españoles, debe caminar en esa dirección. Las administraciones y las empresas deben trabajar por atraer cada vez más innovación, más tecnología y más talento altamente cualificado porque ello supone la creación de más crecimiento, de más oportunidades y de más empleo”.

Además de **Fátima Báñez**, presidenta del Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación; **Elías Bendodo**, consejero de la Presidencia, Administración Pública e Interior de la Junta de Andalucía; **Martín Godino**, socio director de Sagardoy Abogados, y **Juan Pablo Riesgo**, socio responsable de EY Insights, en la jornada también han participado **Carlos Rubio**, presidente de la Autoridad Portuaria de Málaga; **Javier González de Lara**, presidente de la Confederación de Empresarios de Andalucía; **Antonio García**, socio responsable de EY en Málaga; **Juan Medina**, socio responsable de Sagardoy Abogados en Málaga; **Rafael Doménech**, responsable de análisis económico de BBVA Research, y **Florentino Felgueroso**, Investigador asociado de FEDEA. La clausura corrió a cargo de **Rocío Blanco**, consejera de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía.

Rocío Blanco, finalizó destacando “la importancia de afianzar tejido industrial, así como el sector de la construcción por su contribución a la creación de empleo o el agroalimentario, que ha alcanzado un récord histórico de exportaciones”. En el mismo sentido, ha añadido que “la economía andaluza debe jugar un papel vital la diversificación de las actividades, reforzando ámbitos como la economía verde y circular, la transferencia de investigación entre universidades y empresas, o el avance hacia fórmulas de colaboración público-privada o la digitalización”.

Acerca del Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación

El [Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación](#) se constituye como foro de ideas para impulsar la gestión del talento y la innovación como fuente de ventaja competitiva de la economía española. Presidido por Fátima Bañez, ex ministra de Empleo y Seguridad Social, cuenta con un Consejo Asesor con expertos de reconocido prestigio en el ámbito de la gestión empresarial, jurídico, académico y del diálogo social. El Instituto, además de la celebración de estos foros, tiene previsto publicar informes periódicos sobre mercado de trabajo, alertas sociolaborales y tendencias de RRHH, así como estudios detallados sobre los principales aspectos que inciden en la gestión de personas en la empresa.

Acerca de EY

En EY trabajamos para construir un mundo que funcione mejor, ayudando a crear valor a largo plazo para los clientes, las personas, la sociedad y generar confianza en los mercados de capital. Gracias al conocimiento y la tecnología, los equipos de EY, en más de 150 países, generan confianza y ayudan a las compañías a crecer, transformarse y operar. EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, estrategia, asesoramiento en transacciones y servicios de consultoría. Nuestros profesionales hacen las mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los desafíos a los que nos enfrentamos en el entorno actual.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (company limited by guarantee) y no presta servicios a clientes. La información sobre cómo EY recopila y utiliza datos personales y su correspondiente descripción sobre los derechos de las personas en virtud de la legislación vigente en materia de protección de datos, están disponibles en ey.com/es_es/legal-and-privacy. Las firmas miembros de EY no ejercen la abogacía donde lo prohíban las leyes locales. Para obtener más información sobre nuestra organización, visite ey.com/en_gl.

Para más información:

Comunicación EY

M. Helena Gaya

Móvil: +34 682 056 718

Helena.Gaya.Sopena@es.ey.com