

Economía

Mercado de trabajo

La rotación de los trabajadores crece pese al fuerte aumento de la contratación fija

La tasa de abandono del empleo se sitúa en el 17%

Las mayores oportunidades, causa principal de los recambios

R. PASCUAL
MADRID

El mercado laboral español ha ganado en lo que va de año dos millones de afiliados a la Seguridad Social con contrato indefinido, con lo que el peso total de los trabajadores fijos en el sistema ha pasado del 71% al 83%. Esta mejora de la calidad en el empleo, que se corresponde con algunas de las medidas aprobadas en la reforma laboral que entró en vigor en enero, no se conocía en la historia del mercado de trabajo en España.

Sin embargo, este fuerte aumento de la contratación indefinida no se está correspondiendo con un descenso de la rotación en el empleo. Mes tras mes, los responsables de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social dan cuenta del elevado número de altas y bajas de contratos que se registran diariamente y, últimamente, han reconocido que es "un misterio" el hecho de que con dos millones de indefinidos más, no se reduzca la rotación en los puestos de trabajo.

Así lo demuestra un estudio hecho por el grupo de recursos humanos Randstad que ha preguntado a casi 5.000 empresas por sus niveles de rotación, obteniendo que nueve de cada diez empresas o mantenían sus niveles de rotación (55%) o los aumentaban (38,5%) y solo el 6,5% de las compañías aseguraban reducirlos.

En esta primera edición del *Informe de rotación laboral en España* se determina también cuál es el grado medio de rotación anual del mercado laboral, que se situaría en el 17%. Pero ¿cómo se mide esta tasa anual de rotación? Los técnicos del servicio de estudios de Randstad explican que la han calculado dividiendo el número de empleados

que deja la empresa por su propia voluntad (bajas no deseadas por la empresa) entre el número medio de empleados registrado en el año. De ahí que esta tasa refleje fundamentalmente la rotación laboral sobrevenida a la compañía. Este matiz explicaría, en parte, que un mayor número de trabajadores fijos no recorte especialmente este tipo de rotación. De hecho, las empresas que han experimentado un aumento de su rotación laboral en los últimos 12 meses identifican la existencia de mayores oportunidades de empleos alternativos en otras empresas o sectores, como causa principal de la rotación, a gran distancia de otros factores (ver gráfico).

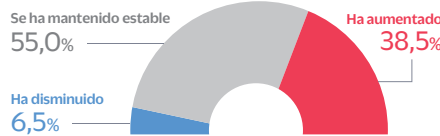
El estudio muestra también una enorme divergencia territorial y sectorial de esta tasa media de rotación. Así, por ejemplo, entre el nivel de Andalucía (23,7%) y el del País Vasco (9,1%) hay casi 15 puntos porcentuales de diferencia. Y aún mayores son las distancias entre actividades, oscilando entre el sector con mayor rotación, que es la industria del cuero y del calzado (41%) y el de menor que es el de las bibliotecas, museos y archivos (2,3%).

De cara al próximo año, aumentan ligeramente al 9% las compañías que esperan reducir su rotación. Las que ya lo han conseguido este año, atribuyen este éxito en el 43% de los casos a que han internalizado parte de su plantilla tras la reforma laboral.

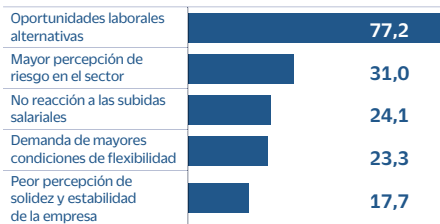
Las empresas que internalizan sus plantillas mejoran su ratio de rotación

Cuatro de cada diez empresas ha visto crecer su rotación laboral en 2022

Tendencia de la rotación en el último año En % de empresas



Principales causas del aumento de la rotación En %



Fuente: Randstad Research

Los 5 sectores con mayor nivel de rotación en 2022 En %

Industria del cuero y del calzado	40,9
Ingeniería civil	37,0
Servicios de comidas y bebidas	26,8
Coquerías y refinado de petróleo	26,5
Servicios de alojamiento	26,3

Los 5 sectores con menor nivel de rotación en 2022 En %

Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	2,3
Fabricación genérica material de transporte	8,3
Investigación y desarrollo	8,8
Telecomunicaciones	9,7
Extracción de antracita, hulla y lignito	10,0

BELEN TRINCADO / CINCO DÍAS

6.000 puestos que no se cubren

► **Perfiles deficitarios.** En medio de una rotación laboral creciente, Adecco Group, ha puesto en marcha la iniciativa *Aquí Ahora*, un programa que recoge más de 6.600 ofertas de trabajo activas repartidas en cuatro sectores donde existen perfiles que no se cubren con facilidad. Se trata de actividades de *contact center*; *reparto de última milla*; *logística*; y *comercio minorista*. En cuanto a los puestos concretos, los más demandados son: *agentes de venta telefónica*; *mozos/as de almacén*; *repartidores/as* y *dependientes/as*. Y todos ellos con proyecciones de mayor crecimiento en las próximas semanas con motivo de la campaña navideña.

Díaz avanza penas más duras para delitos laborales

CINCO DÍAS
BILBAO

La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, avanzó ayer que está trabajando con la ministra de Justicia, Pilar Llop, y la fiscalía, para reformar los delitos en el ámbito laboral, con el objetivo de poder lograr una mayor depuración de responsabilidades penales en los tribunales. Se trataría, por tanto, de que los culpables, si existen, de que un trabajador pierda la vida en el trabajo rindan cuentas en el ámbito penal, porque, en opinión de Díaz, "cuando fallece un trabajador en su puesto de trabajo, el sistema falla".

Díaz compareció ayer en el Palacio Euskaldu-

na, en Bilbao, junto a la vicelehendakari segunda y consejera de Trabajo y Empleo del Gobierno vasco, Idoia Mendia, y el comisario de la UE para el Empleo y los Derechos Sociales, Nicolas Schmit, en el marco de la Cumbre sobre Lugares de Trabajo Saludables 2022.

En su intervención, la ministra apuntó que, en estos días en los que se habla "mucho de las reformas punitivas en el país" —en clara referencia a los cambios en la regulación del delito de seducción— desde Trabajo están colaborando con Llop para abordar una reforma, "de máximo interés", de los artículos del Código Penal que van desde el 311 al 318, "que tienen que ver con los delitos en el ámbito del trabajo".

Concretamente, la ministra explicó que "la indeterminación" de estos tipos penales lleva a tener en los tribunales "unas enormes dificultades para poder culminar una adecuada investigación y, por supuesto, una adecuada finalización de un proceso penal que, en muchos casos, irrogará responsabilidades penales en las partes que forman parte del litigio". Y concluyó: "La estrategia de prevención está en la mesa de diálogo, pero, junto con la ministra y la Fiscalía, estamos trabajando para que esto también cambie. Es muy importante. La realidad del mundo del trabajo hoy no tiene nada que ver con la realidad del mundo del trabajo en la que fueron diseñados esos tipos penales".