



# **IX Observatorio trimestral del mercado de trabajo**

**Mayo 2024**

## Capítulo I

Mercado de Trabajo a las puertas del verano: vientos constantes de estacionalidad para una travesía plagada de desafíos

3

## Evolución del mercado de trabajo

9

## Capítulo II

Vacantes e Inmigración

58

## Capítulo III

Promocionando la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación

64

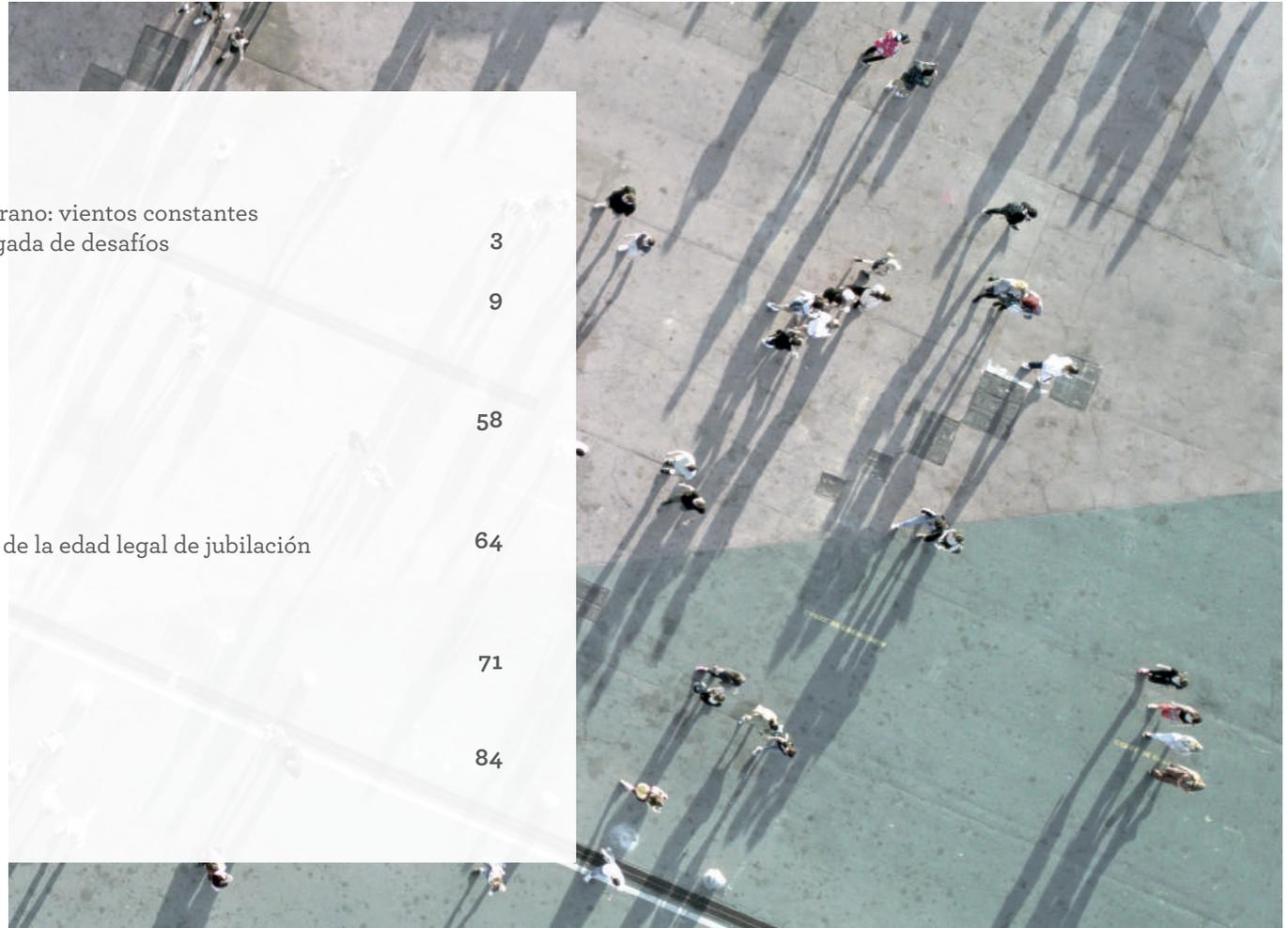
## Capítulo IV

Novedades legales

71

## Anexo

84



# Capítulo I

**Mercado de Trabajo a las puertas del verano:  
vientos constantes de estacionalidad para  
una travesía plagada de desafíos**

## Evolución de la economía y del empleo

Hemos comenzado el segundo cuatrimestre del año liderando los niveles de desempleo de la Unión Europea, registrando con un 12% de desocupación general y un 24,98% entre los jóvenes menores de 25 años. En contraste, la media europea se sitúa en menos de la mitad en ambos segmentos. Sin embargo, este año pasado, se alcanzaron cifras récord en términos de empleo, con la generación de más de 500.000 nuevos registros en la Seguridad Social. Este aumento se apoyó en gran medida en el ámbito del empleo público, y se observa una concentración del trabajo en determinadas zonas (Madrid, Barcelona, Zaragoza y varias provincias de Andalucía) y en ciertos sectores (servicios, construcción, sanidad, educación y comercio), habiéndose creado casi el 80% del empleo en el primer cuatrimestre de dicho año.

Hace pocas semanas conocíamos el diagnóstico del Banco de España sobre la situación actual del mercado de trabajo. A nadie se le escapa que, junto al sorprendente dinamismo de la ocupación, la creciente importancia de la aportación de la inmigración al empleo, la heterogeneidad de territorios, sectores y colectivos en este mix, el creciente peso del sector público, el lastre de nuestra baja productividad y la mejora en la tasa de temporalidad son algunos flashes a tener en cuenta.

En efecto, el auge del turismo post pandemia, desestacionalizado y mantenido durante todo el año, está en la base del crecimiento de la ocupación. Asimismo, pese que hay mayor afiliación a la Seguridad Social, se han reducido las horas trabajadas totales, lo que algunos apuntan a que es más un reparto del trabajo que a creación neta de empleo: desde 2019 la curva de ocupación está por encima del volumen de horas efectivas trabajadas. Y es que nuestra tasa de actividad es del 58,63, la misma que hace 18 años, lo que compromete el avance de nuestro producto interior bruto y la reducción del paro.

España sufre la mayor volatilidad del empleo de toda la Unión Europea: nueve de cada diez contratos indefinidos no lo son, y en abril volvieron a extinguirse más contratos indefinidos ordinarios a tiempo completo de los que se crearon. De hecho, no se entiende que se haya reducido la duración de los contratos indefinidos.

Porque la reducción en la duración de los contratos puramente temporales tiene una explicación lógica: la exclusión tras la reforma laboral, dentro de los contratos temporales, de la duración de los contratos de obra o servicio determinado (antes con duraciones que podían llegar hasta los 3-4 años, ahora en su mayoría derivados

a fijos discontinuos) ha supuesto una lógica reducción de la duración del colectivo residual de contratos temporales, que ahora son solo contratos por circunstancias de la producción para necesidades muy coyunturales e imprevisibles (70,36% del total de contratos temporales), de sustitución (17,56%), y la anecdótica presencia del contrato formativo (1,10%) o el de relevo (0,11%). Sin embargo, en la Unión Europea naciones como Países Bajos o Portugal tienen una tasa de temporalidad más alta que la española, pero tienen menor volatilidad y rotación laboral. Luego parece que la legítima gestión de las necesidades temporales a través de contratos de duración determinada debería estar ya fuera de debates y reproches.

En la contratación inicial los contratos temporales suponen, del total de la contratación, un máximo de entre un 63-65 en los meses de agosto y diciembre, y un 56 en el mes de febrero; y por otro lado, el peso de los fijos discontinuos sobre el total de los contratos estables (a los que se unen los indefinidos ordinarios) alcanzan el máximo de un 38 sobre 100 en los meses de agosto y diciembre, y un mínimo de 29 sobre 100 el mes de febrero, luego el ciclo de los fijos discontinuos es muy paralelo a las necesidades de flexibilidad de las empresas. Y lo que

está pendiente de mejorar en nuestra normativa, es que los sectores que pueden dar continuidad en la contratación, oportunidades de recualificación y transición entre sectores y profesiones, porque tienen recursos y experiencia para ello -me refiero a las agencias de empleo-, puedan gestionar la contratación fijo-discontinua para cubrir necesidades estables en las empresas usuarias.

Las últimas cifras de empleo arrojan 140.000 trabajadores menos y 117.000 parados más, y ya superamos en desempleo a Grecia y duplicamos a la Unión Europea, lo que no ocurría antes de la pandemia. A ello hay que sumar el desempleo de larga duración, donde el colectivo de mayores de 50 años muestra una preocupante y creciente tendencia, así como la lacra del desempleo de nuestros jóvenes, cuyas sonrojantes cifras ya hemos citado.

En este primer tramo del año ya hemos conocido lo que promete la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, tanto los dirigidos a las personas como a las empresas. Un ambicioso propósito que parece inalcanzable si no se cuenta con la deseada colaboración público-privada, clave del éxito en los países de nuestro entorno. Sobre todo a tenor de las cifras sobre recursos y eficacia en nuestro país: el porcentaje de



asalariados indefinidos dedicados a la intermediación y orientación laboral de desempleados es del 37,1 en el sector privado, mientras que en el sector público es del 17,8. Y solo el 2% de los ocupados logran un trabajo gracias a las oficinas públicas de empleo (la gran mayoría incorporaciones a la propia administración pública), frente al 4,3% de intermediación que tiene el sector de las agencias privadas de empleo.

### Otros oleajes y nubarrones

En los últimos tiempos vivimos un fuerte repunte de la intervención administrativa y regulatoria en el mundo de las relaciones laborales. Además del conocido plan anual normativo para 2024, asistimos a un continuo ir y venir de iniciativas legislativas que en muchas ocasiones ni cuentan con el deseado diálogo social, ni siempre responden a las necesidades reales del mercado de trabajo, a los retos y tendencias del mundo del empleo y de nuestro modelo productivo en general. La mitad de las empresas ve en la inseguridad jurídica la principal amenaza para la economía, y aunque los empresarios han aprendido a navegar en aguas turbulentas y de incertidumbre regulatoria, la economía global y la competencia de otros mercados pueden asfixiar el potencial de crecimiento de nuestras empresas.

Sigue la tensión en el mercado de trabajo: aunque hemos reducido la *job vacancy rate* de los tres primeros trimestres de 2023, duplicamos aún la de 2014, pero casi con la mitad de paro que entonces, lo que pone en evidencia que tenemos un problema, permanente en el tiempo, y muy distinto -la combinación simultánea de altos niveles de paro y escasez de candidatos- al de la falta de talento en el resto de la Unión Europea.

Asimismo, la mala evolución de la productividad debe seguir preocupándonos. Si lo medimos sobre el número de ocupados y horas trabajadas, comparándolo con los datos de 2019, la productividad ha caído un 2,7%. A lo que debe unirse que el alza de costes laborales (subidas de cotizaciones a la Seguridad Social y salarios) ya resta 4 puntos en competitividad, a la espera del nuevo lastre que supondrá la cotización adicional por solidaridad a partir de enero de 2025. Y hablando de productividad, el propio Consejo económico social cuestiona la independencia del Consejo de productividad, al tiempo que sigue alimentándose el debate y la probable regulación sobre la jornada máxima laboral en un entorno nada propicio de escasa productividad, baja competitividad por el menor tamaño de las empresas y nivel de digitalización e industrialización, y por los déficits de cualificación y talento.

### Aspectos demográficos y posibles (aunque no las únicas) soluciones

En tiempos donde abunda la expulsión de la *generación silver* del mercado de trabajo, el Banco de España ya ha advertido que echar a los más seniors no solamente no crea más empleo joven, sino que dinamita nuestro stock de talento y pone en peligro la sostenibilidad de nuestras cuentas públicas. Del mismo modo, la letra pequeña de las sucesivas reformas en materia de desempleo -contributivo y asistencial- no favorecen la pretendida prolongación de la vida laboral ni la mejora de nuestro mercado de trabajo. Por ello se ha sugerido un subsidio de desempleo menor pero compatible con la posibilidad de cobrar un salario. Porque si no, la reforma del subsidio de desempleo penalizará a los desempleados de larga duración, teniendo en cuenta que los españoles ya viven 83,3 años y en nuestro país solo un 3,3% con más de 65 años trabaja.

Lo anterior, junto a que la cantidad de niños en España ha retrocedido al nivel de 2006, hace que el escenario que dibuja la Comisión Europea para España en 2050 apunta a que con el mismo número de ocupados tengamos un 60% más de pensionistas, lo que nos devuelve

a la reflexión sobre la urgente necesidad de mejorar nuestra competitividad. El alza poblacional en nuestro país sigue sustentándose en la población extranjera, que dentro de 50 años pasará de representar el 15,8 por ciento de la población al 36,5%. Los extranjeros han triplicado su peso en el mercado laboral en los últimos 20 años, sumando un total de 4,78 millones de personas trabajadoras y los inmigrantes contribuyen fuertemente a mantener activa la población laboral en toda Europa.

Sin duda que estamos en un momento clave en el que podemos hablar casi de una reindustrialización digital que puede disparar la productividad de todo tipo de empresas, y con ello mejorar los salarios y la estabilidad laboral. Las nuevas tecnologías, incluyendo la inteligencia artificial tienen un enorme potencial, generando valor añadido por unidad de trabajo o de capital. En el escenario actual, caracterizado por una marcada escasez de mano de obra y de perfiles cualificados, las propuestas de reducción de jornada abordan desafíos significativos. El desafío radica en encontrar un equilibrio que permita impulsar la productividad y la atracción de talento sin perjudicar la capacidad de las empresas, especialmente las pymes, para generar empleo y crecimiento económico.



Las políticas activas de empleo, en particular las de formación e intermediación laboral, son especialmente necesarias no solo por aumentar la población activa, reducir el desempleo y acabar con la dualidad de nuestro mercado de trabajo, sino también para acomodar los efectos disruptivos de los cambios tecnológicos sobre el empleo, así como para aumentar la empleabilidad de los trabajadores de mayor edad.

La negociación colectiva y el diálogo social bipartito serán imprescindibles ante estos desafíos. Para avanzar en la mejora de la productividad, para el consenso en los proyectos normativos para la mejora de nuestro mercado de trabajo, la creación de modelos de *flexiseguridad* que combinen potencial de crecimiento económico y competitividad con la creación de empleo estable, así como para abordar con garantías el reto tecnológico.



**Javier Blasco**  
Director, The Adecco Group Institute

# Evolución del Mercado de Trabajo

**Curva de Beveridge 2008-2023T4**

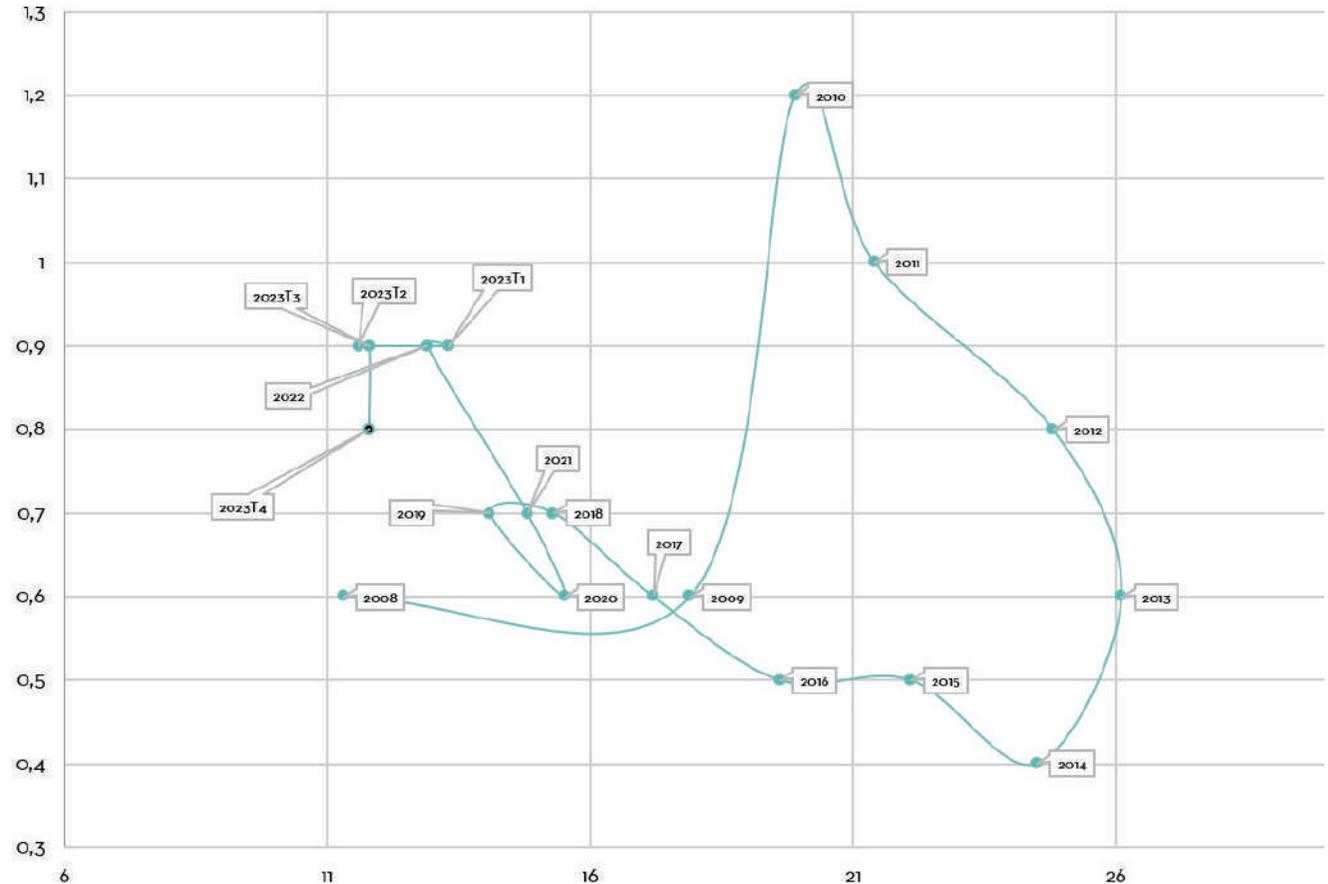
**Gráfico 1**

De acuerdo con Eurostat, se define la tasa de puestos vacantes (“*job vacancy rate*”) como el número de puestos vacantes sobre el total de puestos (la suma de puestos ocupados y puestos vacantes), expresado como porcentaje.

Así, España obtuvo un 0,8% de empleos vacantes en el cuarto trimestre de 2023 frente al 2,5% de la UE-27. Por tanto, la tasa de España se encuentra 1,7 puntos porcentuales por debajo del conjunto para la UE-27. No obstante, esta brecha se ha reducido desde el año anterior.

Si comparamos con resultados anteriores, esta cifra disminuye 0,1 p.p. con respecto al mismo periodo del año anterior y también a nivel intertrimestral. Esta disminución se debe tanto a una caída en el número de vacantes, como a un aumento del número de puestos ocupados. Es la misma tasa de vacantes que se obtuvo en el año 2012. Sin embargo, la tasa de paro para el cuarto trimestre de 2023 es del 11,8% frente al 24,8% de dicho año.

Así, observamos un desplazamiento hacia el origen (por debajo y a la izquierda) dentro de la Curva de Beveridge, que podría indicar una mejora en el proceso de búsqueda y emparejamiento vacante-desempleado.



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

**Evolución contratos diciembre 2021 - abril 2024**

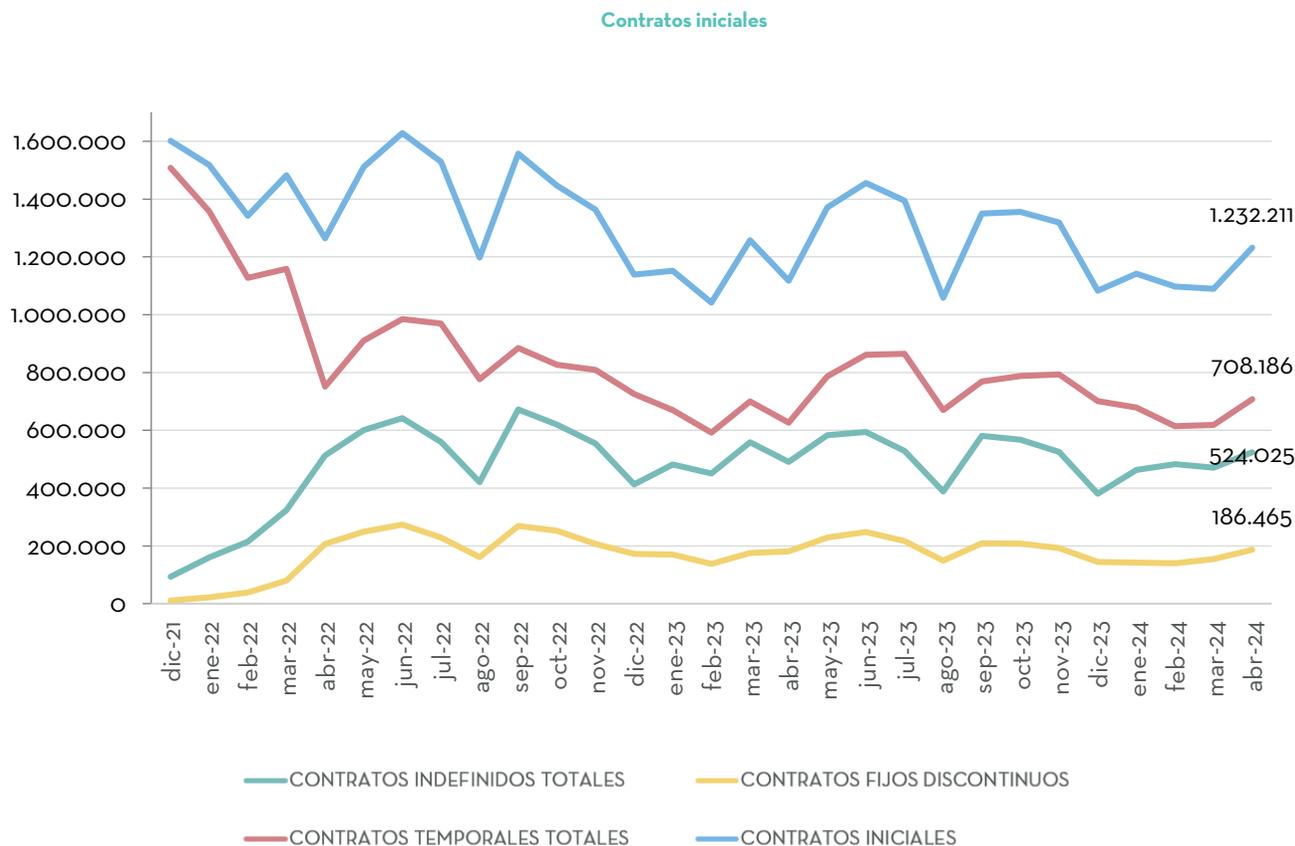
**Gráfico 2**

El número de contratos iniciales nos permite medir la contratación nueva, ya que se compone por el conjunto de contratos sin tener en cuenta las conversiones de contratos temporales a indefinido.

En el año 2023 la contratación inicial fue de 14.953.411 contratos. Esta cifra se redujo un 11,9% con respecto a 2022 y un 31% con respecto a la contratación inicial que hubo en el año 2019, antes de la pandemia. Si nos remontamos más atrás, esta cifra es la más baja desde el año 2013, por lo que vemos una tendencia a la baja en la nueva contratación.

En abril de 2024, la contratación inicial fue de 1.232.211 (+13,1% intermensual; +10,3% interanual). Así, dos de los cuatro meses iniciales presentan incrementos a nivel interanual. Si comparamos con abril de 2022, la cifra se reduce un 2,5%.

Del total de la nueva contratación en 2023, 6.130.189 contratos fueron indefinidos y 8.823.222 fueron temporales. La cifra de contratación temporal se reduce un 21,8% con respecto a 2022 y un 56,6% con respecto a 2019. Supone el dato más bajo de la serie 2006-2023. En cambio, la contratación indefinida se encuentra un 363% por encima de los datos de 2019 y un 7,7% de la de 2022. Dentro de los indefinidos, los fijos discontinuos han aumentado un 4,4% con respecto a 2022 y un 945,1% con respecto a 2019.



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

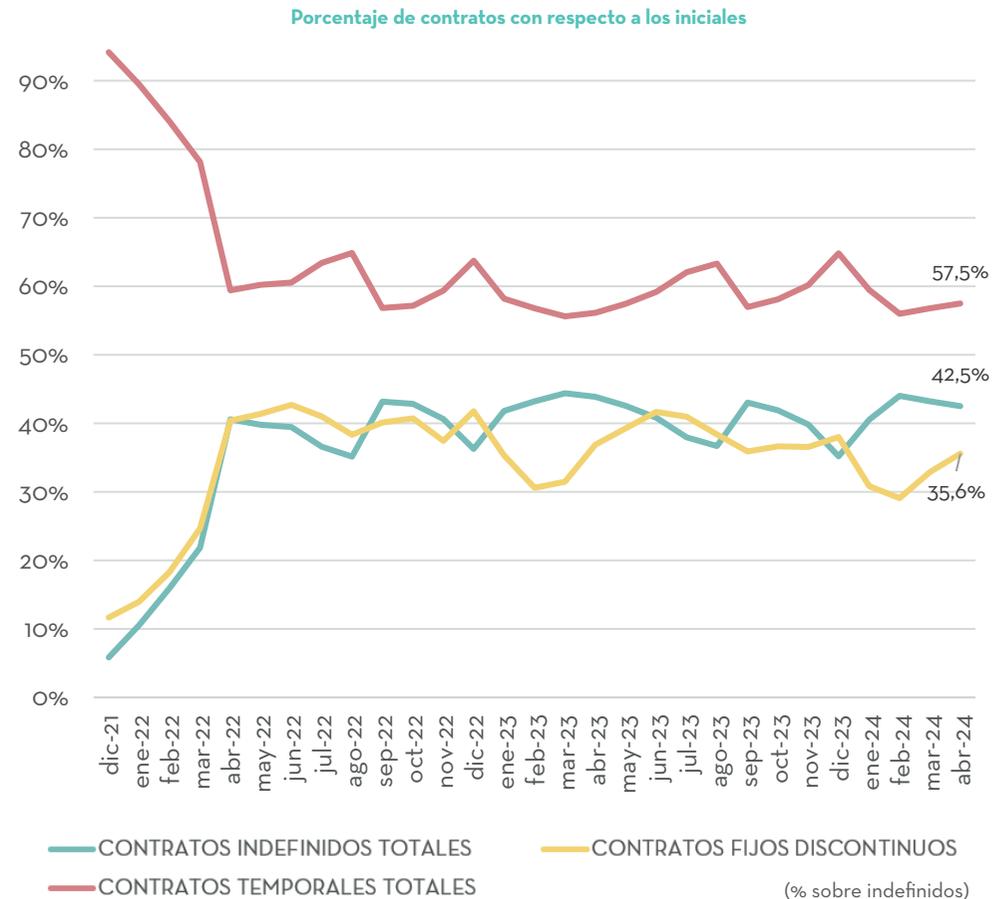
En abril de 2024, 708.186 son **contratos temporales** (+14,5% intermensual; +13,0% interanual) y 524.025 son **indefinidos** (+11,3% intermensual; +6,9% interanual). Así, ya van dos meses de crecimiento interanual en lo que va de año para los indefinidos, mientras que los temporales cuentan ya con tres. Si dentro de los indefinidos nos centramos únicamente en los **fijos discontinuos**, éstos suponen 186.465 contratos (+20,4% intermensual; +3,1% interanual). Suman así dos meses de crecimiento interanual en lo que va de año.

**Gráfico 3**

Al analizar la contratación inicial en términos de proporciones, el 41% de la contratación inicial en 2023 fue indefinida frente al 59% de contratación temporal. En 2022 estas proporciones fueron de 33,5% para los indefinidos y 66,5% para los temporales. Si nos remontamos al 2019, eran del 6,1% para los indefinidos y 93,9% para los temporales. Se observa así una reducción en el porcentaje de contratos temporales a la par que se eleva el de la contratación indefinida en 2022 que continuó acentuándose durante el 2023.

Si nos centramos únicamente en los contratos fijos discontinuos, éstos suponen el 15,1% de los contratos iniciales en 2023, mientras que en 2022 fueron el 12,8% y en 2019 apenas llegaban al 1%. Por tanto, el 36,9% de los contratos indefinidos en 2023 fueron fijos discontinuos, mientras que en 2022 fueron el 38% y en 2019 el 16,3%. De este modo, observamos que, aunque el contrato fijo discontinuo gana peso en 2023 con respecto al total de nueva contratación, lo pierde en relación con el total de nuevos indefinidos, siendo los indefinidos a tiempo completo los que aumentan su relevancia dentro de la contratación indefinida.

En abril de 2024, los contratos indefinidos suponen el 42,5% del total (-0,7 p.p. intermensual; -1,4 p.p. interanual) frente al 57,5% de los temporales. Así, los temporales ganan peso a nivel interanual en tres de los cuatro meses del 2024. Los fijos discontinuos en abril de 2024 suponen un 35,6% del total de indefinidos (+2,7 p.p. intermensual; -1,3 p.p. interanual). De este modo, los fijos discontinuos pierden peso a nivel interanual en tres meses del año en curso.



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

**Contratos según grupos de edad**  
**diciembre 2021 - abril 2024**

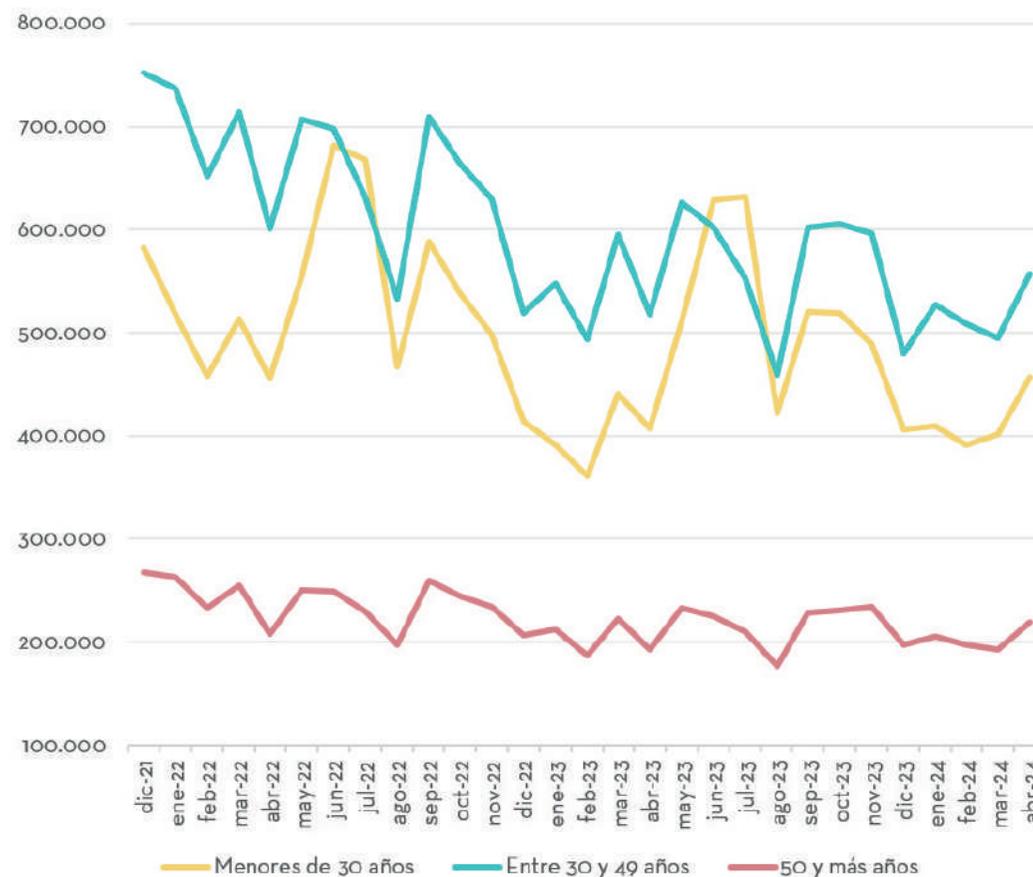
**Gráfico 4**

Al segmentar los contratos iniciales según **tramos de edad**, en 2023 el 38,3% de los contratos iniciales fueron para los menores de 30 años, el 44,7% para los trabajadores comprendidos entre 30 y 49 años, y el 17% restante para los de 50 años y más. En comparación con el año 2022, los menores de 30 y los mayores de 50 han aumentado su proporción con respecto al total de nueva contratación, mientras que los contratos para adultos de entre 30 y 49 años se reducen 1,3 p.p. con respecto a 2022. Si comparamos con el año 2019 las diferencias son aún mayores, habiendo aumentado 2,1 p.p. los contratos a menores de 30 y 1,8 p.p. para los de 50 y más años, mientras que los de 30 a 49 se reducen 4 p.p. con respecto a 2019.

Así, los contratos para menores de 30 años ven aumentar su peso por tercer año consecutivo en detrimento de los contratos para adultos de entre 30 y 49 años.

En abril de 2024, aumentan los contratos para todos los grupos de edad a nivel interanual, en especial para los adultos de 50 y más años con 218.661 (+13,4%), seguido del aumento para los menores de 30 años con 656.791 (+12,4%) y de los de 30 a 49 años con 575.420 (+7,5%). Con respecto al mes anterior, son los menores de 30 años los que más aumentan sus cifras (+13,7%), seguido de los mayores de 50 (+13,6%) y los de entre 30 y 49 años (+12,4%).

**Contratos iniciales por grupos de edad**



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

**Contratos por sexo diciembre 2021 - abril 2024**

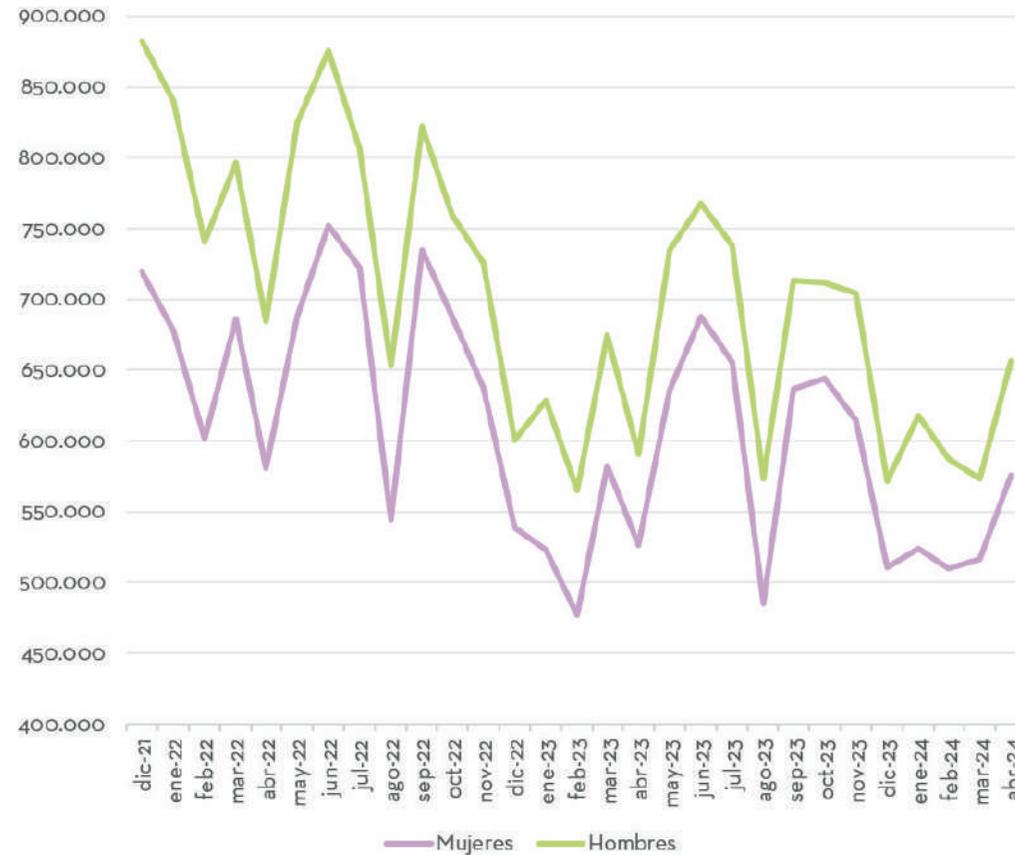
**Gráfico 5**

Al comparar según sexos, en 2023 hubo 7.972.962 contratos iniciales para hombres y 6.980.449 para las mujeres. Esto supone una proporción del 53,3% para los hombres frente al 46,7% de las mujeres, es decir, una brecha de 6,6 p.p. a favor de los hombres. No obstante, dicha brecha se reduce por cuarto año consecutivo. Cabe destacar que, en 2023, dicha reducción parece desacelerar, ya que la proporción de contratos iniciales para mujeres aumenta 0,4 p.p. con respecto al año anterior, mientras que en 2022 y 2021 aumentó 1,6 p.p. a nivel interanual.

En abril de 2024, tanto hombres como mujeres aumentan sus cifras con respecto al mismo periodo del año anterior, pero son ellos los que lo hacen en mayor medida con un +11,2% interanual frente al +9,3% de las mujeres. A nivel intermensual, también ambos grupos aumentan sus cifras de contratación inicial con un +14,6% para los hombres y un +11,4% para las mujeres.

En lo que va de año, los hombres reducen sus cifras a nivel interanual en dos de los cuatro primeros meses, mientras que las mujeres lo hacen en sólo uno. Por tanto, parece que la tendencia al alza para la proporción de mujeres continúa incrementándose en 2024.

**Contratos iniciales por sexo**



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

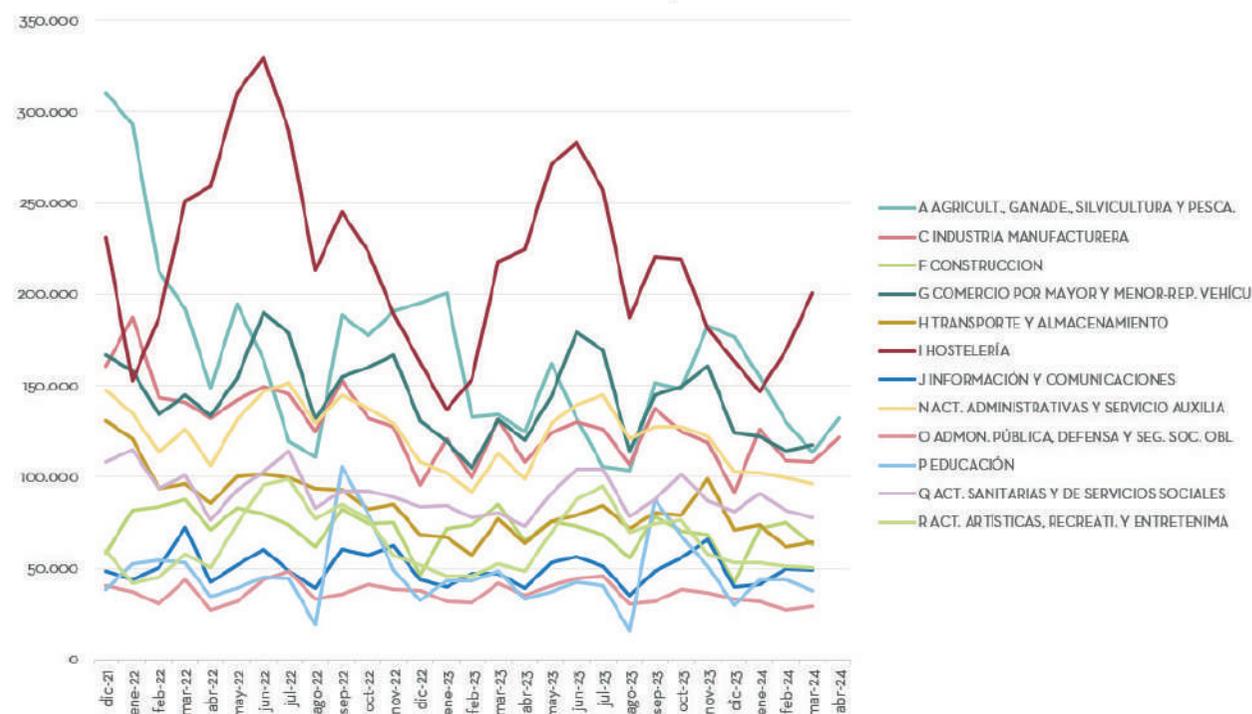
### Contratos por secciones de actividad económica diciembre 2021 - abril 2024

Gráfico 6

Al analizar los contratos iniciales según **secciones de actividad económica**, en 2023 todas las secciones pierden contratación inicial con respecto a 2022. En cambio, en 2022 fueron 13 secciones las secciones que perdieron contratación inicial con respecto al año anterior. La sección más afectada en 2023 es Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales (-43,9%), seguida de Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (-21%) y Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (-19,8%). La menos afectada fue Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (-2,4%), seguida de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (-4,4%).

Algunas secciones, como Construcción y Organizaciones extraterritoriales, se han visto más afectadas que otras, ya que muestran descensos interanuales desde al menos los últimos cinco años (2019-2023). En cambio, hay 11 secciones que muestran dos años consecutivos de descensos. Son Agricultura, Industria extractiva, Industria manufacturera, Suministros de agua y saneamiento, Comercio, Transporte, Actividades científicas, Actividades administrativas, Administración pública y defensa, Educación, y Sanidad.

Contratos iniciales por sección



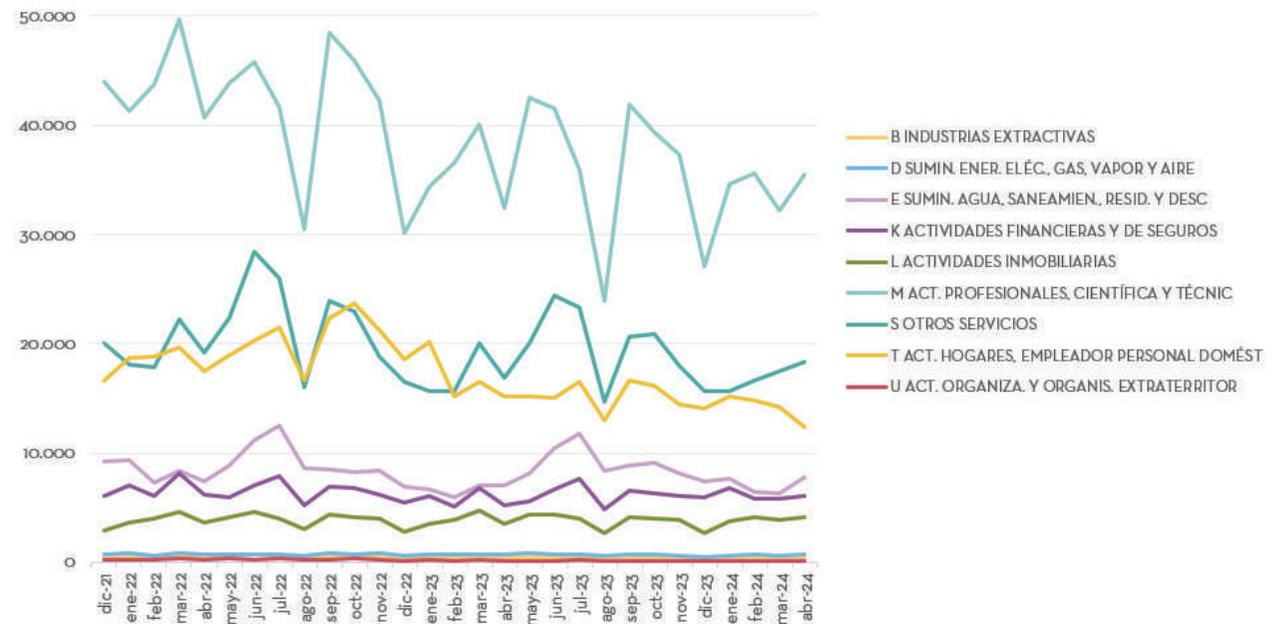
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

**Gráfico 7**

Las ocho secciones menos afectadas son aquellas que únicamente muestran un descenso para el año 2023, y serían: Actividades de hogares como empleadores domésticos, Otros servicios, Actividades artísticas, Actividades inmobiliarias, Actividades financieras y de seguros, Información y comunicaciones, Hostelería, Suministros de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado.

En el mes de abril 2024, sólo una sección de actividad económica disminuye con respecto al mes anterior. Es Actividades de hogares, como empleador doméstico, que se reduce un 12,7%. En el extremo contrario, Organizaciones extraterritoriales crece un 28,7%, seguida de Suministro de agua y saneamiento con un +21,9%. A nivel interanual, sólo tres secciones disminuyen. Son Organizaciones Extraterritoriales (-15,8%), Actividades del hogar (-17,8%) e Industria extractiva (-2,2%). En cambio, Información y comunicaciones muestra un aumento del 41,6%, seguido de Educación (+22,9%).

**Contratos iniciales por sección**



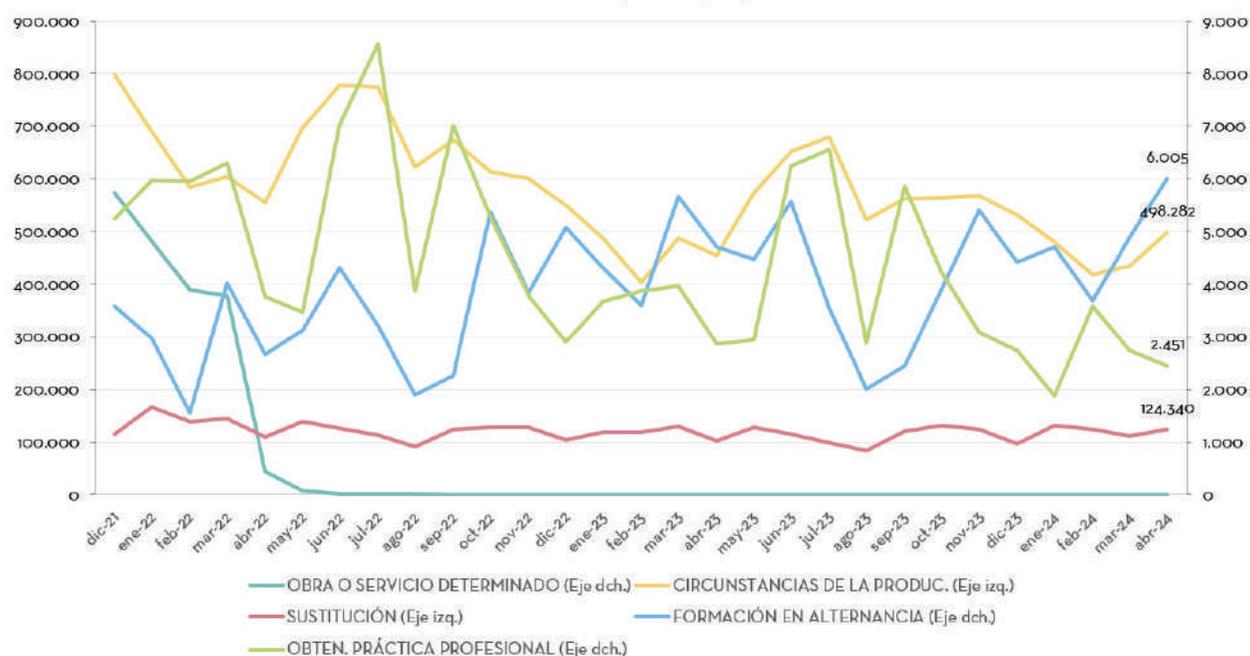
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

**Evolución de los contratos temporales según modalidad diciembre 2021 - abril 2024**

**Gráfico 8**

Los contratos temporales pueden analizarse según su tipo. El contrato por **obra y servicio**, que suponía el alrededor del 40% de la contratación inicial entre 2014 y 2021, se extinguió por completo en 2023. Los 6.484.917 contratos **por circunstancias de la producción** que hubo en 2023 suponen el 43,4% de la contratación inicial. Así, se redujeron un 16,3% con respecto a 2022. Si comparamos con los datos de 2019, éstos se han reducido un 37,3%. Los contratos de **sustitución**, con 1.366.257 en 2023, representan el 9,1% de la contratación inicial, la cifra más alta desde el 2013. Disminuyen por su parte un 9,5% con respecto a 2022 y un 12,2% con respecto a 2019. De este modo, se ven menos afectados que los dos anteriores. En cambio, los 50.049 contratos de **formación en alternancia** crecen un 24,2% con respecto al año pasado y un 26,9% si comparamos con 2019. No sucede lo mismo con los contratos de **prácticas**, que disminuyen un 27,8% con respecto a 2022 y un 19,8% con respecto a 2019 hasta situarse en 61.561 contratos de este tipo. Tanto en el caso de los contratos formativos como en el de prácticas, apenas representan el 0,4% de la contratación inicial en 2023.

**Contratos temporales por tipo**



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

### Gráfico 9

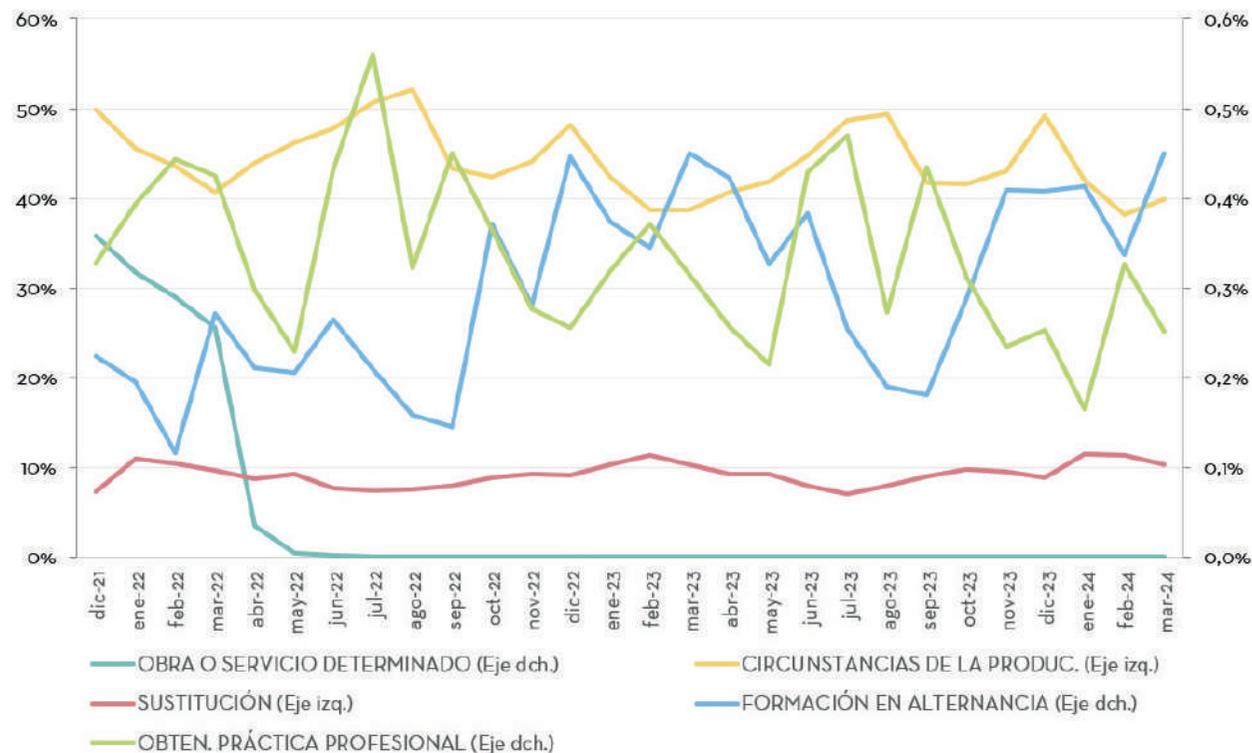
En abril de 2024, hubo 498.282 contratos por circunstancias de la producción (+14,5% intermensual; +9,5% interanual). En lo que va de año, este es el segundo mes de incremento interanual que obtienen este tipo de contratos. Representan el 40,4% del total (+0,5 p.p. intermensual; -0,3 p.p. interanual). Es el tercer mes en lo que va de año en el que pierden peso a nivel interanual.

Los de **sustitución**, con 124.340 contratos (+10,9% intermensual; +21,2% interanual), representan el 10,1% de la contratación inicial (-0,2 p.p. intermensual; +0,9 p.p. interanual). Ya van tres meses en los que este tipo de contratos aumentan a nivel interanual, a la par que aumentan su peso con respecto al total.

Los contratos de **formación en alternancia** con 6.005 contratos (+22,6% intermensual; +27,2% interanual) suponen el 0,49% del total (0,0 p.p. intermensual; +0,1 p.p. interanual). A pesar de que presentan ya tres meses de aumentos interanuales, su peso sobre el total apenas varía.

Los de **Obtención de práctica profesional** con 2.451 contratos (-10,6% intermensual; -14,5% interanual) acumulan ya cuatro meses de descensos interanuales y suponen el 0,2% con respecto al total de contratos (-0,1 p.p. intermensual; -0,1 p.p. interanual). De igual modo, su peso acumula tres meses de descensos interanuales.

Porcentaje de contratos temporales con respecto a iniciales



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

**Contratos según duración**  
**diciembre 2021 - abril 2024**

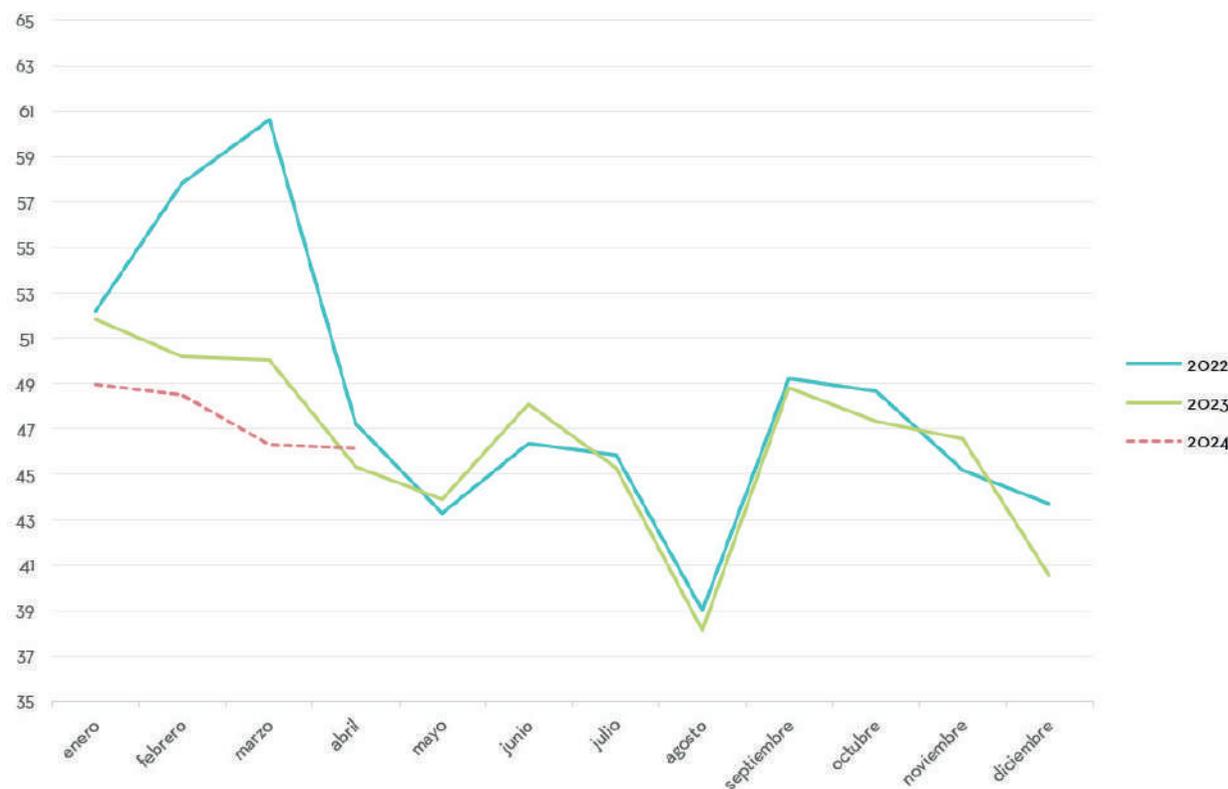
**Gráfico 10**

Al analizar los contratos según la duración en días en 2023, ésta es de 46 días. Es un 4% inferior a la que hubo en 2022 y un 5,7% inferior a la duración media de 2019, que fue de 49 días. Así, observamos una tendencia decreciente en la duración media de los contratos.

En 2024, se observan tres meses de descensos interanuales en la duración media de los contratos, por lo que parece que esta tendencia a la baja continúa. En abril de 2024, la duración media de los contratos es de 46 días (-0,3% intermensual; +1,9% interanual).

Debe tenerse en cuenta que la duración media de los contratos se refiere únicamente a aquellos de carácter temporal, es decir, que la contratación indefinida a tiempo completo, parcial y fija discontinua no formaría parte de este análisis. Tampoco formarían parte los contratos temporales para los que no puede estipularse la duración del contrato en el momento de la firma de éste, que son considerados como duración “indeterminada”. Además, para los periodos previos a 2022, debe tenerse en cuenta que ha habido cambios en los tipos de contratos que se analizan para calcular la duración media, como la eliminación de los contratos de obra y servicio, lo que dificulta las comparaciones entre periodos.

**Duración media de los contratos iniciales**



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

**Gráfico 11**

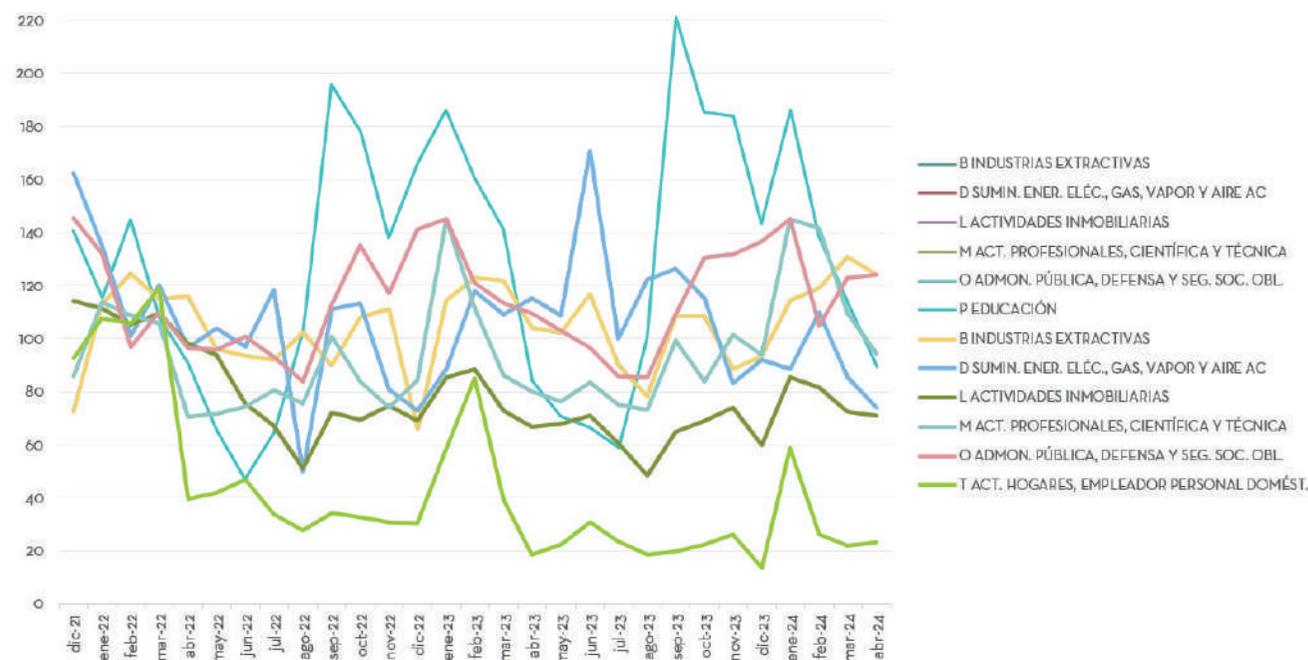
Al analizar la duración media de los contratos en función del sector en 2023, habría un total de 13 sectores en los que se ha reducido, mientras que en los restantes 8 habría aumentado.

La mayor reducción se encuentra en Actividades de los hogares como empleadores, que cae un 41,9% con respecto a 2022, es decir, de 54 días en 2022 a 31 días en 2023. El siguiente sector que más se reduce con respecto al año anterior es Información y comunicaciones, que pasa de 26 a 18 días en 2023 (-32,6% interanual). Le siguen Actividades inmobiliarias (-16,8%), Hostelería (-14,3%), Actividades artísticas y de entretenimiento (-11,3%), Actividades financieras y de seguros (-10,8%), Construcción (-10,2%), Actividades administrativas (-7,3%), Actividades sanitarias (7,0%), Comercio (-6,4%), Suministro de agua y saneamiento (-6,2%), Otros servicios (-4,3%), e Industria manufacturera (-1,5%).

En cambio, los sectores que habrían aumentado la duración media de sus contratos son Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (+1,4%), Industrias extractivas (+1,8%), Suministro de energía eléctrica, gas y vapor (+12,4%), Transporte y almacenamiento (+1,6%), Actividades profesionales y científicas (+6,2%), Administración pública (+4,0%), Educación (+13,0%), y Actividades organizaciones extraterritoriales (+63,3%).

Los únicos sectores que sobrepasan los 100 días de duración media en 2023 son Educación (134 días), Administración pública (114 días), Suministro de energía eléctrica y gas (112 días), e Industrias extractivas (104 días).

**Duración media de los contratos por sectores**



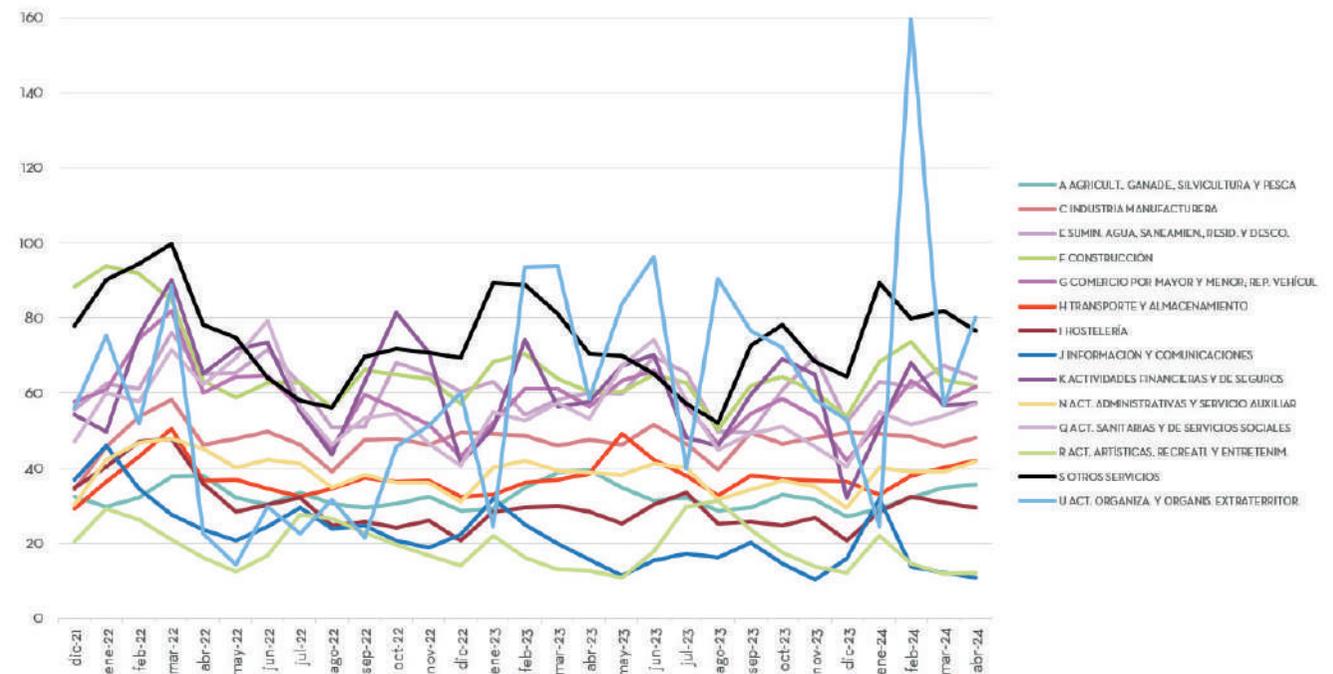
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

**Gráfico 12**

En abril de 2024, son 16 los sectores que crecen a nivel interanual: Industria extractiva (+19,1%), Industria manufacturera (+1,0%), Suministro de agua y saneamiento (+6,7%), Construcción (+2,8%), Comercio (+9,5%), Transporte y almacenamiento (+8,9%), Hostelería (+3,6%), Actividades inmobiliarias (+6,0%), Actividades profesionales y científicas (+18,0%), Actividades administrativas (+7,5%), Administración pública (+13,4%), Sanidad y servicios sociales (+7,3%), Otros servicios (+8,5%), Actividades de hogares (+23,8%), y Organizaciones extraterritoriales (+37,2%).

Por el contrario, decrecen en el mes de abril la Agricultura (-10,1% interanual), Suministro de energía eléctrica y gas (-35,9%), Información y comunicaciones (-30,2%), Actividades financieras (-0,9%), y Actividades artísticas (-5,8%).

**Duración media de los contratos por sectores**



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

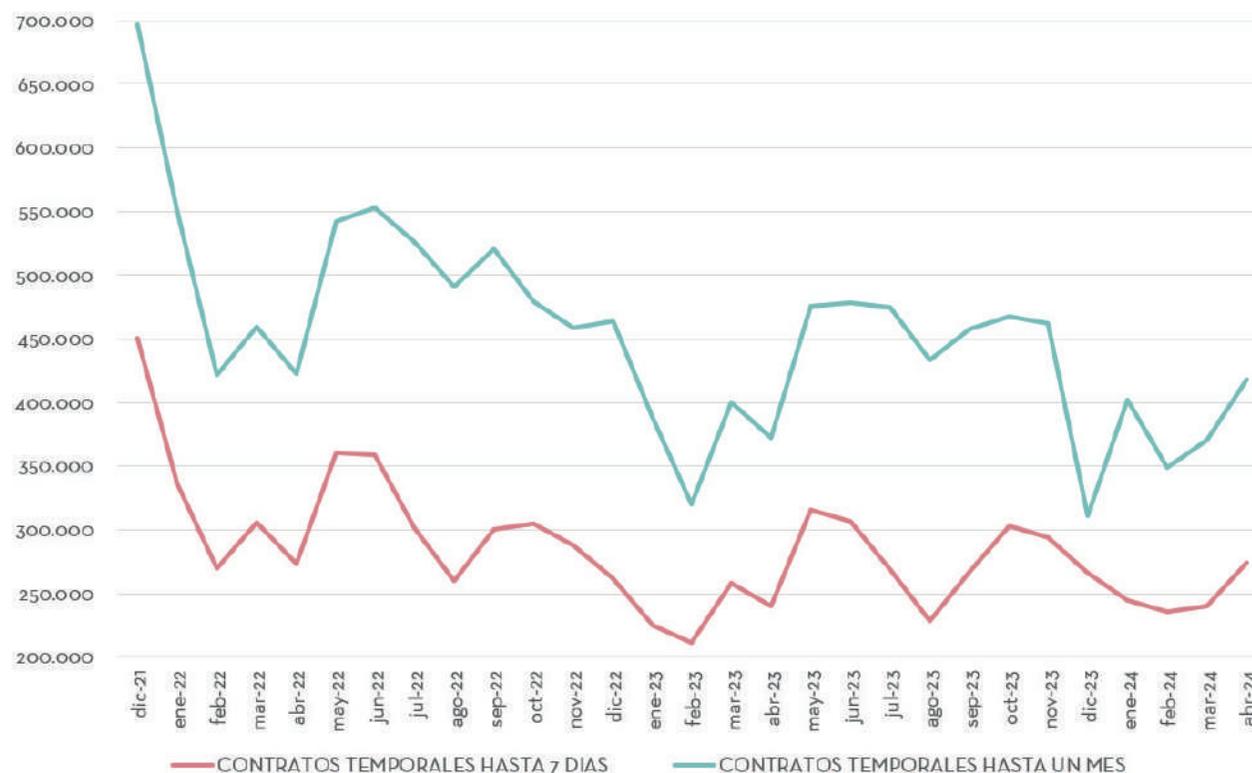
**Gráfico 13**

En 2023, hubo 5.038.915 contratos de máximo un mes de duración. Así, el 57,1% de los contratos temporales de 2023 tuvieron una duración de un mes o menos. Esta cifra supone el 33,7% de la nueva contratación. Así, casi 6 de cada 10 contratos temporales terminan a lo largo del primer mes en 2023.

Si comparamos con el año anterior, éstos suponían el 52,2% de los contratos temporales en 2022. Y, al remontarnos a 2019, los contratos de un mes o menos eran un 42,9% de la contratación temporal. Se observa así que el peso de los contratos de menos de un mes se incrementa por tercer año consecutivo.

En abril de 2024, esta cifra es del 59,0% (-0,4 p.p. interanual) con 417.691 contratos de un mes o menos (+12,3% interanual). De este modo, aunque los contratos de corta duración aumentan, su peso con respecto al total de contratos temporales se reduce. Al poner el foco en los contratos que duran una semana o menos, éstos suponen 3.184.240 en 2023 (-12,0% interanual), es decir, un 21,3% de la contratación inicial, y un 36,1% de la contratación temporal (+4,0 p.p. interanual). Aunque el número de contratos de muy corta duración se reduce con respecto a 2022, su peso con respecto al total de temporales aumenta. De este modo, casi 4 de cada 10 contratos temporales tuvieron una duración de una semana o menos en 2023.

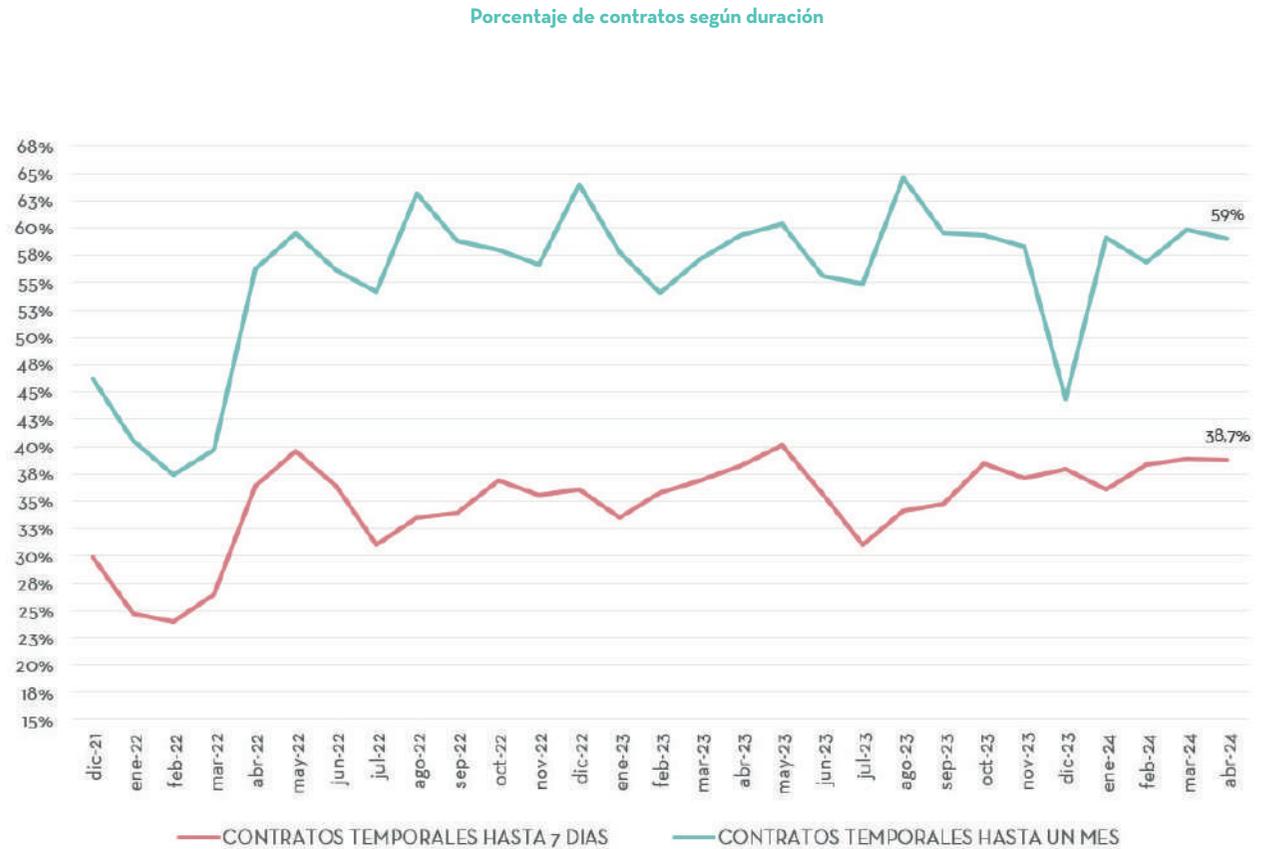
**Contratos según duración**



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

**Gráfico 14**

Este análisis resulta más evidente si comparamos los datos de 2023 con las cifras de 2019. Así, aunque los contratos de hasta un mes de duración se han reducido casi a la mitad desde 2019 (-42,4%), su peso se ha incrementado en más de diez puntos desde entonces (+14,2 p.p.). Por su parte, los de una semana o menos, también se han reducido en gran medida (-48,1%) a la par que su peso ha aumentado (+5,9 p.p.). En abril son 274.363 contratos (+14,4% interanual), que suponen el 38,7% de los contratos temporales (+0,5 p.p. interanual). En lo que va de año, ya van 4 meses consecutivos de incrementos interanuales para el peso de estos contratos, y tres de los cuatro primeros meses muestran también un aumento interanual en el número total de ellos, por lo que parece que los contratos de muy corta duración continuarán incrementando su peso y sus cifras totales en el año actual.



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

**Contratos según jornada diciembre 2021 - abril 2024**

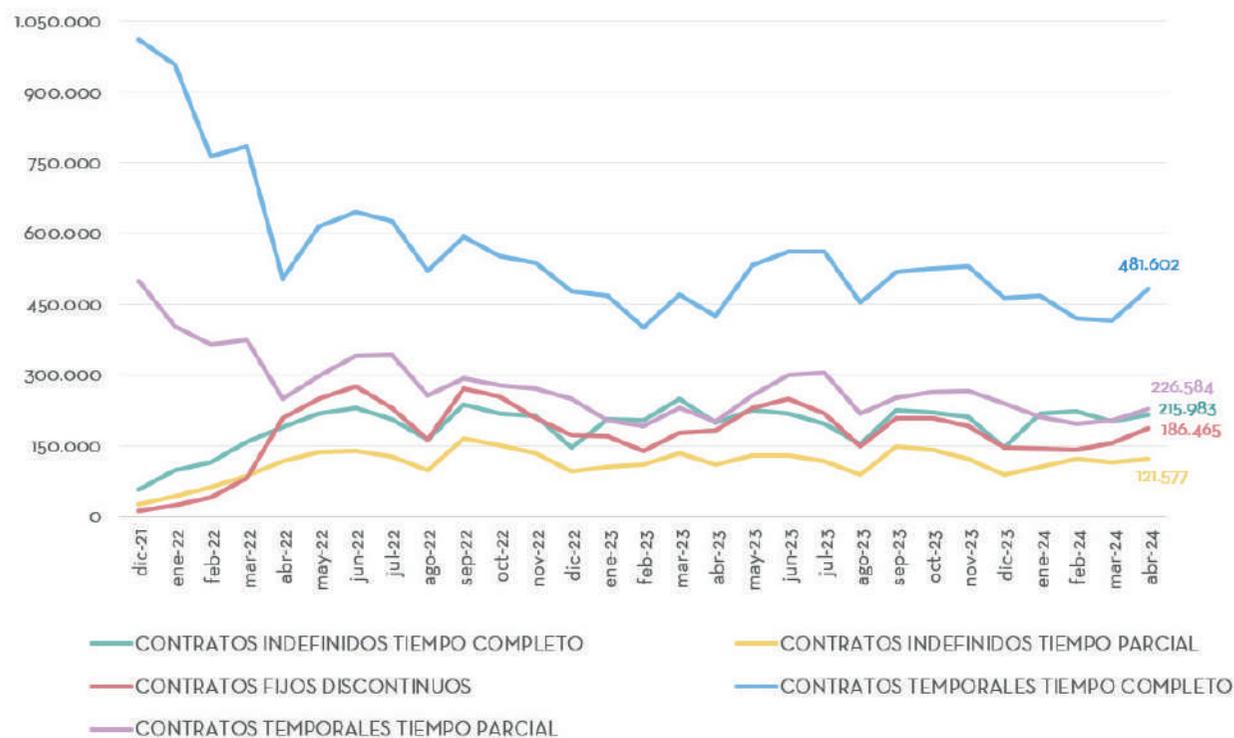
**Gráfico 15**

Al analizar los contratos de 2023 según el tipo de jornada, hubo 2.451.243 contratos iniciales **indefinidos a tiempo completo** (+12,1% interanual), que suponen el 16,4% de la contratación inicial y el 40% de la contratación indefinida (+1,6 p.p. interanual). Es decir, que 4 de cada 10 contratos indefinidos en 2023 fueron a jornada completa. Al remontarnos a 2019, observamos que, aunque el número de contratos de este tipo se ha incrementado significativamente (+233,3%), el peso de dichos contratos con respecto al total de indefinidos se ha reducido en 15,6 puntos interanuales. Así, en 2019, casi 6 de cada 10 contratos indefinidos lo eran a jornada completa, frente a los 4 de 2023.

En abril de 2024, hubo 215.983 contratos indefinidos a jornada completa (+7,1% intermensual; +8,4% interanual), que suponen el 41,2% de los contratos indefinidos (-1,6 p.p. intermensual; +0,6 p.p. interanual). En lo que va de año, tres meses mostraron un aumento interanual para los contratos de este tipo, así como en su peso sobre el total de indefinidos.

En cuanto a los contratos **indefinidos a tiempo parcial**, éstos fueron 1.416.037 (+5,4% interanual) en 2023, que suponen el 23,1% de la contratación indefinida (-0,5 p.p. interanual). Es decir, que 2 de cada 10 contratos indefinidos lo fueron a tiempo parcial. En comparación con 2019, su peso disminuye en 5 p.p., pero su número crece incluso por encima de lo que lo hace a tiempo completo con un 280,6%.

**Contratos según jornada**



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

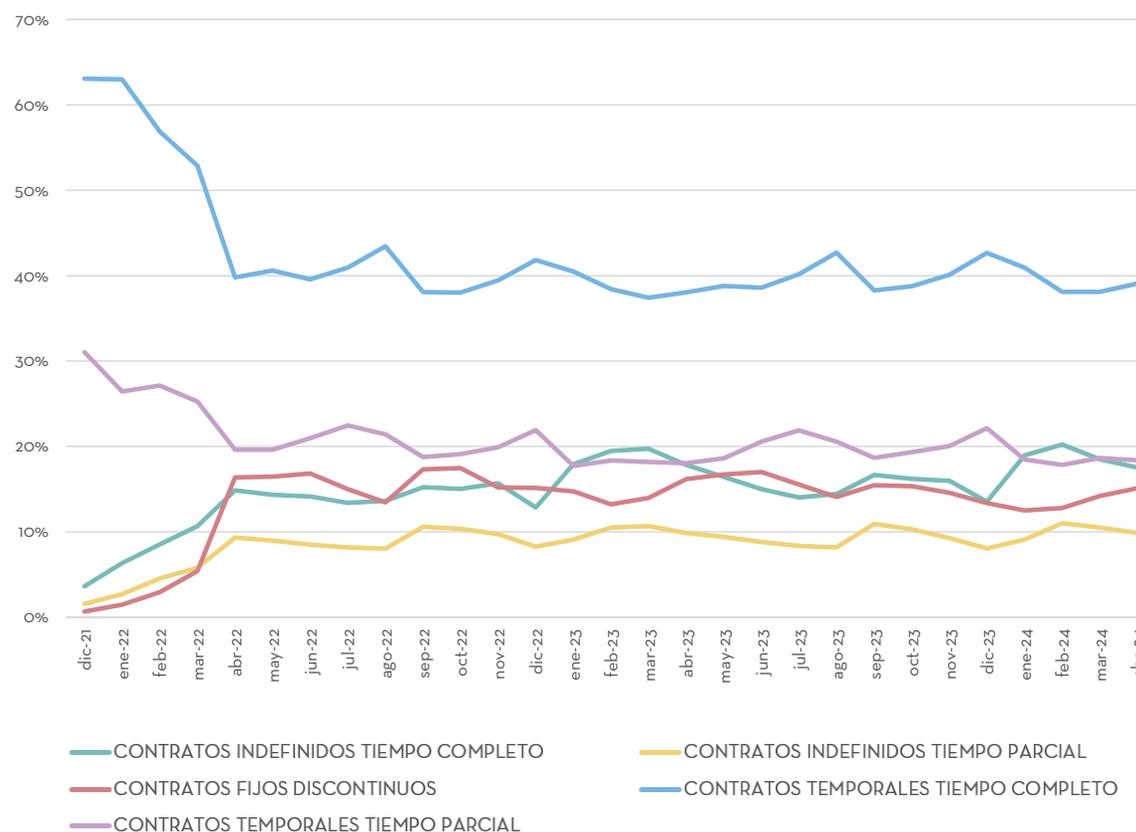
**Gráfico 16**

En abril de 2024, hubo 121.577 contratos indefinidos a tiempo parcial (+6,2% intermensual; +0,6% interanual), que suponen el 23,2% de los contratos indefinidos (-1,1 p.p. intermensual; +0,7 p.p. interanual). En lo que va de año, estos contratos se reducen en dos de cuatro meses a nivel interanual, mientras que su representación con respecto a los indefinidos aumenta por cuarto año consecutivo.

Los **contratos fijos discontinuos** alcanzaron los 2.260.819 contratos en 2023 (+4,4% interanual), que suponen el 36,9% de la contratación indefinida. Así, casi 4 de cada 10 contratos indefinidos fueron fijos discontinuos, la misma proporción que hubo de indefinidos a jornada completa. Si comparamos con los datos de 2019, los fijos discontinuos han aumentado un 945,1%. Son los que más han crecido dentro de los contratos indefinidos. Además, su representación ha subido en 20,5 p.p.

En abril de 2024, hubo 186.465 contratos fijos discontinuos (+20,4% intermensual; +3,1% interanual), que suponen un 35,6% de la contratación indefinida (+2,7 p.p. intermensual; -1,3 p.p. interanual). Ya van dos meses en lo que va de año en los que sus cifras aumentan en comparación con el mismo periodo del año anterior, mientras que su representación se incrementa a nivel interanual por cuarto mes consecutivo.

Porcentaje de contratos con respecto a iniciales según jornada



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

De este modo, si comparamos el conjunto de contratos indefinidos entre enero y abril, y lo comparamos con el mismo periodo del año anterior, vemos que se ha producido una reducción del 2%. No obstante, al segmentar por tipo de indefinido, los fijos discontinuos se reducen un 6%, mientras que a tiempo completo lo hacen sólo en un 0,1%. Por su parte, los indefinidos a tiempo parcial son los únicos que aumentan con un +0,5%.

En cuanto a la contratación temporal, en 2023 hubo 5.901.812 **contratos temporales a tiempo completo** (-22% interanual), que suponen el 39,5% de la contratación inicial y el 66,9% de la contratación temporal (+0,7 p.p. interanual). Así, casi 7 de cada 10 contratos temporales fueron de jornada completa en 2023. Si comparamos con 2019, estos contratos se han reducido un 55,2%, pero su representación ha aumentado 2,1 p.p. desde entonces.

En abril de 2024 hubo 481.602 contratos temporales a tiempo completo (+16% intermensual; +13,3% interanual), que suponen el 39,1% de contratos temporales (+1 p.p. intermensual; +1 p.p. interanual). En lo que va de año, ya son tres meses de incrementos interanuales para esta modalidad de contrato.

Los **contratos temporales a tiempo parcial** fueron 2.921.410 en 2023 (-21,4% interanual), que suponen

el 33,4% de la contratación temporal (+0,2 p.p. interanual). Con respecto a 2019, estos contratos se han reducido un 59,2%, y su representación ha disminuido 2,1 p.p.

En abril de 2024, hubo 226.584 contratos de este tipo (+11,5% intermensual; +12,3% interanual), que suponen un 32% de la contratación temporal de abril (-0,9 p.p. intermensual; -0,2 p.p. interanual). Ya son tres meses de aumentos interanuales para esta modalidad de contratación.

### Ratio contratación/afiliación según tipo de contrato diciembre 2021 - abril 2024

Una de las formas de analizar el impacto de la reforma laboral y la calidad en el empleo, tiene que ver con el grado de rotación contractual, entendiendo por tal la **ratio del número de contratos iniciales en función del nivel de afiliación**. Es decir, qué porcentaje de trabajadores tienen un contrato nuevo en el periodo analizado. Se entiende que cuanto mayor sea esta ratio, mayor es la rotación contractual, es decir, mayores son las cifras de trabajadores que ingresan en un periodo de tiempo determinado.

Cuando se produce un aumento simultáneo de contratos y afiliados durante un periodo de tiempo, estaríamos

ante un escenario de crecimiento económico. En el extremo contrario, podría suceder que tanto el número de contratos como de afiliados se redujese, lo que implicaría desaceleración económica.

Teniendo en cuenta lo anterior, si obtenemos una ratio alta debido al aumento del número de contratos, nos encontraríamos ante una situación de alta rotación de trabajadores, ya que nuevos empleados reemplazan a los que dejan el trabajo. Si además se produce una disminución del número de afiliados, esta alta rotación iría acompañada de una menor necesidad de trabajadores para llevar a cabo las funciones de los puestos. Por el contrario, si obtenemos una ratio baja por la disminución del número de contratos iniciales, nos indicaría que se está produciendo una mayor retención de empleados. Pero también podría suceder que al mismo tiempo se produjera un aumento del número de afiliados, lo que podría indicarnos que nos encontramos ante un mercado laboral más competitivo en el que no se crean suficientes puestos de trabajo para la población que entra dentro de la fuerza laboral. Las ratios que se expresan a continuación se corresponden con el número de contratos de cada tipo en función del número de afiliados para dichos tipos de contratación.

#### Gráfico 17

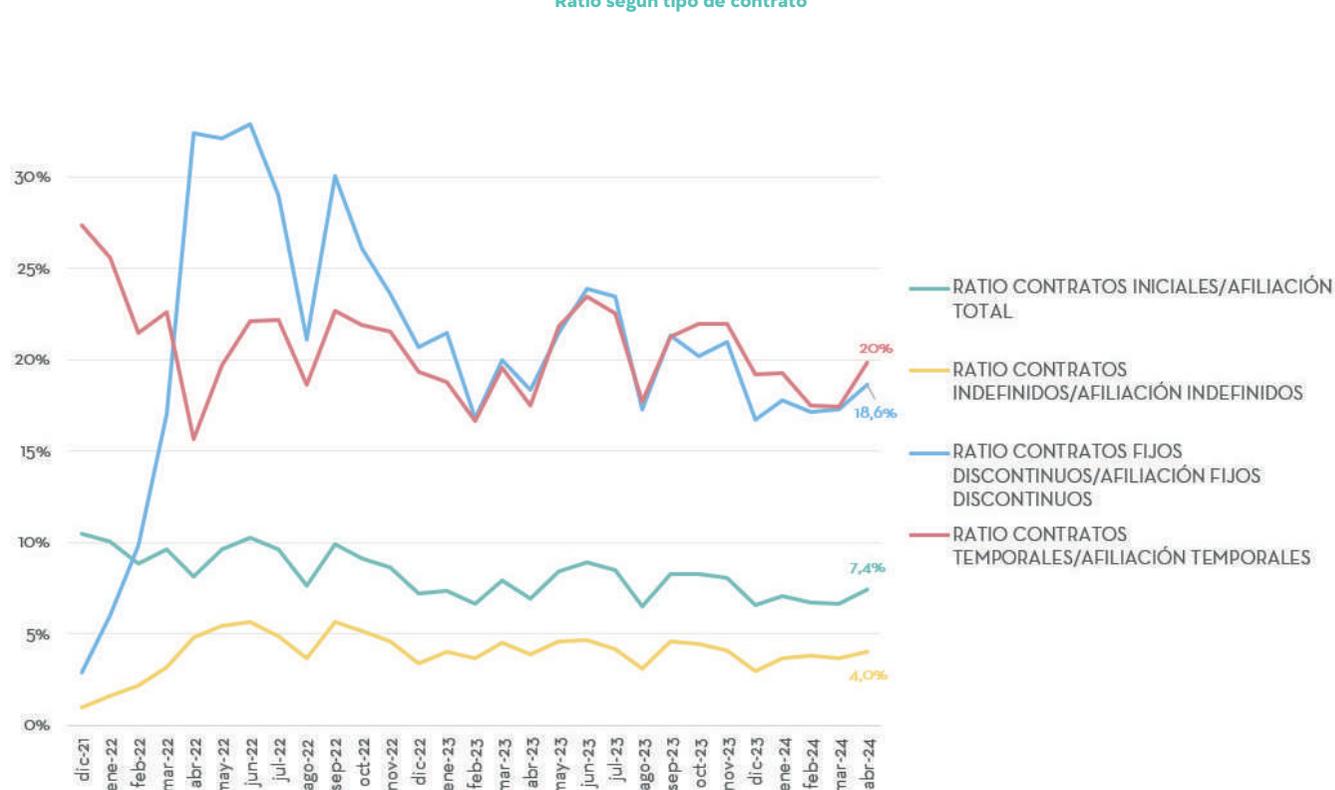
En 2023, la ratio para los contratos iniciales fue del 7,7% (-1,4 p.p. interanual). En comparación con 2019, esta ratio es 4,5 p.p. inferior, debido a que se ha producido tanto una disminución en el número de contratos como un aumento en el número de afiliados. Esto podría indicar que nos encontramos ante un mercado laboral más competitivo, donde no se crean suficientes puestos de trabajo para la nueva fuerza laboral emergente.

En abril de 2024 esta ratio se sitúa en el 7,4% (+0,8 p.p. intermensual; +0,5 p.p. interanual), ya que aumentan los contratos y la afiliación. En lo que va de año, hay dos meses de incremento interanual para esta ratio.

Al analizar las ratios según tipos de contratos, la **ratio de los indefinidos** fue del 4,1% en 2023 (-0,1 p.p. interanual). Aunque las tasas son muy similares, tanto el número de contratos como de afiliados han crecido dentro de este grupo en comparación con el año anterior. Si en cambio comparamos con 2019, esta ratio ha aumentado 2,9 p.p. desde entonces, ya que el crecimiento de los contratos ha sido mayor que el de los afiliados en esta modalidad.

En abril de 2024, la ratio para los indefinidos se encuentra en el 4,0% (+0,4 p.p. intermensual; +0,1 p.p. interanual) debido a un aumento de los afiliados y las contrataciones. Así, esta ratio crece a nivel interanual en dos de los tres primeros meses del año.

Ratio según tipo de contrato



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

La **ratio para los temporales** fue de 20,2% en 2023 (-3,2 p.p. interanual), mientras que en el año 2019 era del 30,5% (-10,3 p.p.). Esta disminución se debe principalmente a la reducción de contratos temporales, pero también se ha producido una fuerte disminución en el número de afiliados, por lo que nos encontraríamos ante un escenario de pérdida de empleo temporal más que de retención de empleados.

En abril de 2024, la ratio de los temporales se encuentra en el 19,9% (+2,4 p.p. intermensual; +2,4 p.p. interanual). Este aumento a nivel interanual se debe a una disminución de afiliados junto con un aumento del número de contratos, es decir, que además de producirse un reemplazo de trabajadores, se requieren menos para llevar a cabo las funciones. Esta ratio crece a nivel interanual en tres meses en lo que llevamos de año.

Por último, la **ratio para los fijos discontinuos** fue del 20,2% en 2023 (-3,2 p.p. interanual). La ratio se reduce con respecto al año anterior a pesar de que aumentan las contrataciones de este tipo y el número de afiliados, ya que los afiliados crecen en mayor medida. Si nos remontamos al 2019, esta ratio era del 4,8%. La ratio crece notablemente desde entonces (+15,3 p.p.) debido al aumento de afiliados y principalmente al del número de contratos, lo que indicaría un alto reemplazo de trabajadores. Cabe destacar que la ratio de los fijos discontinuos igualó a la de los contratos temporales en 2023.

En abril de 2024, la ratio de los fijos discontinuos fue del 18,6% (+1,3 p.p. intermensual; +0,3 p.p. interanual) debido a un aumento en el número de contratos y afiliados. Así, aumenta a nivel interanual en dos de los cuatro primeros meses del año.

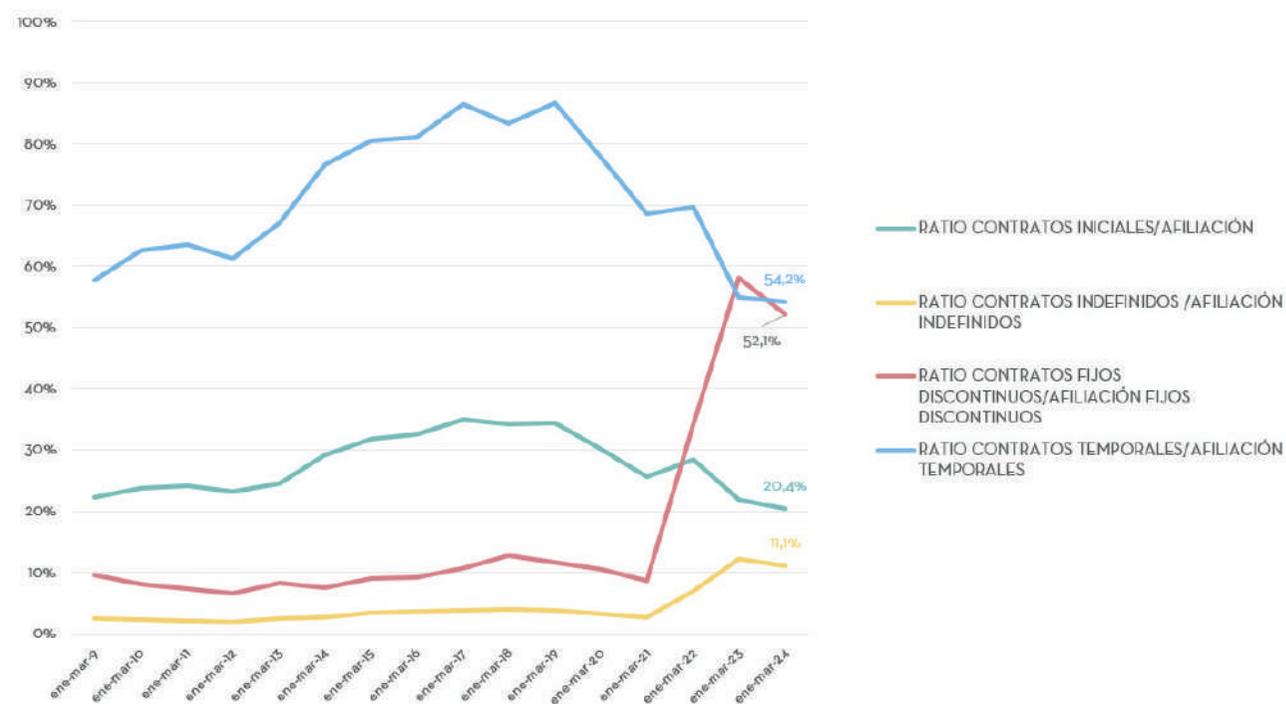
#### Gráfico 18

También analizamos las ratios para el primer trimestre de forma anual, es decir, teniendo en cuenta la contratación inicial de enero a marzo de cada año, y la afiliación promedio de dichos periodos.

La ratio de **los fijos discontinuos** disminuye hasta el 52,1% en el primer trimestre de 2024 (-6,1 p.p. interanuales) debido a la disminución de contratos de este tipo en el primer trimestre junto con un aumento de la afiliación. Esto podría reflejar una mayor retención de los trabajadores, pero también un mercado laboral más competitivo. Aunque hay un aumento en el número de afiliados, la cantidad de nuevos contratos no es suficiente para absorber ese crecimiento, lo que resulta en una disminución en la ratio de nuevos contratos por cada trabajador. Encontramos una situación similar para la ratio del conjunto de indefinidos, que se sitúan en el 11,1% (-1,1 p.p. interanual) tras una caída en la contratación a nivel interanual y un aumento de la afiliación.

La ratio para los **temporales** alcanza una cifra similar a la de los fijos discontinuos con un 54,2% (-0,7 p.p. interanual). En este caso, se produce tanto una disminución de contratos, como de afiliados. De este modo, parece que la disminución de la oferta va acompañada de una salida de trabajadores, reflejando una contracción en este segmento del mercado laboral. Así, parece que podría estar produciéndose un trasvase de afiliados temporales hacia las diferentes modalidades de indefinidos.

Ratio según tipo: T1 2009-T1 2024



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

## Ratio contratación/afiliación según tipo de jornada diciembre 2021 - abril 2024

Gráfico 19

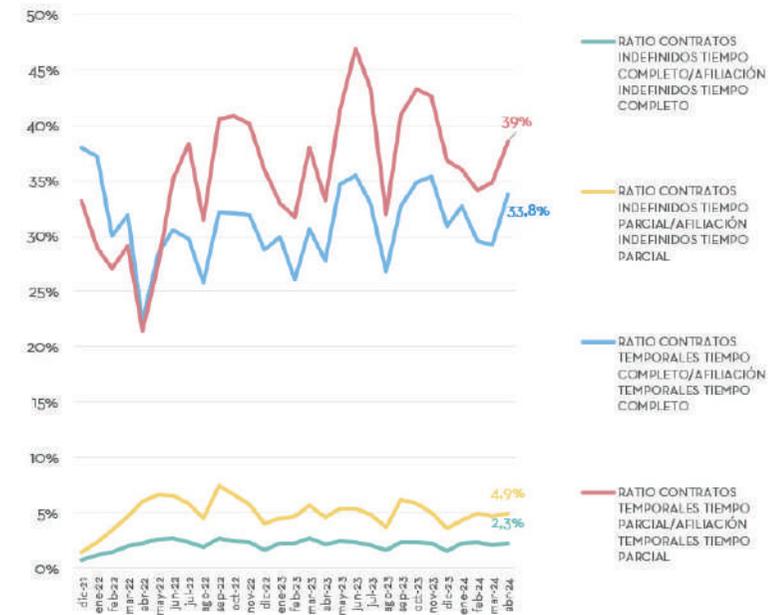
Al analizar los contratos según tipo de jornada en 2023, la ratio para los **indefinidos a jornada completa** fue del 2,2%, manteniéndose estable con respecto al año anterior (+0,1 p.p. interanual). En cambio, si comparamos con el 2019, la ratio ha crecido 1,4 p.p., ya que tanto afiliados y, especialmente contratos de este tipo han crecido desde entonces. Por tanto, se habría producido una expansión en este segmento del mercado laboral. La ratio para los **indefinidos a tiempo parcial** fue del 5,0% (-0,4 p.p. interanual), 3,1 p.p. por encima de la que hubo en 2019. Su evolución es similar a la de los indefinidos a tiempo completo, ya que su ratio aumenta desde 2019 debido al aumento de contratación y afiliación, pero en este caso el grado de rotación sería más alto.

En abril de 2024, la ratio para los **indefinidos a tiempo completo** se sitúa en el 2,3% (+0,1 p.p. intermensual; +0,1 p.p. interanual). Presenta dos meses de ligeros crecimientos interanuales en lo que va de año. Por tanto, parece que el grado de reemplazo y retención de empleados se mantiene estable con respecto al año anterior. La ratio para los **indefinidos a tiempo parcial** es del 4,9% (+0,3 p.p. intermensual; +0,3 p.p. interanual). Presenta así dos meses de crecimiento interanual en lo que va de año. Por tanto, parece que la evolución continúa siendo similar a la del 2023.

En cambio, la ratio para los **temporales a tiempo completo** fue más elevada en 2023, con un 31,5% (+1,4 p.p. interanual). A pesar de ser una ratio elevada, disminuye 8,3 p.p. con respecto a 2019 debido principalmente a la disminución de contratos que se produce desde entonces, aunque también caen los afiliados para este tipo de contrato. La ratio de **temporales a tiempo parcial** se encontró en el 38,6% (+0,3 p.p. interanual) en 2023, también por un descenso de contratación inicial unida a una disminución de afiliados. Sin embargo, en este caso se ha incrementado 0,3 p.p. desde 2019. Esto parece indicar que estos contratos, que tenían un grado de rotación alto en 2019, lo aumentan en 2023.

En abril de 2024, tanto la ratio temporal a tiempo completo como a tiempo parcial se incrementa a nivel interanual al reducirse tanto afiliados como contratos. En lo que va de año ambas ratios presentan tres meses de aumentos interanuales, lo que podría indicar que continúa la contracción en estos segmentos del mercado laboral y un aumento del grado de reemplazo de trabajadores.

Ratio según tipo de jornada



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

**Afiliación total diciembre 2021 - abril 2024**

**Gráfico 20**

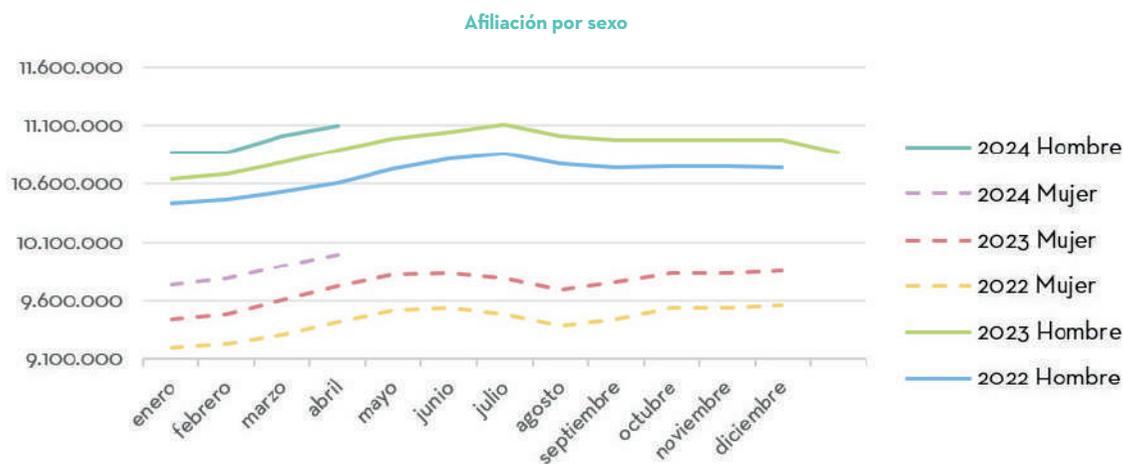
El promedio de afiliados aumenta un 2,7% en 2023 con respecto al año anterior. En abril de 2024 alcanza los 21.101.505 afiliados (+1,0% intermensual; +2,4% interanual). Acumula así cuatro meses consecutivos de incrementos interanuales en lo que va de año.

**Gráfico 21**

Al segmentar según sexos, las mujeres alcanzaron las 9.720.711 afiliadas en 2023 (+3,1% interanual), mientras que los hombres se situaron en 10.921.840 afiliados (+2,2% interanual). Observamos así que, aunque la cifra de afiliadas continúa por debajo de la de los hombres, son ellas las que más aumentan sus cifras con respecto al año anterior.

En abril de 2024, las afiliadas se sitúan en 9.999.256 (+1,0% intermensual; +2,8% interanual), mientras que ellos se encuentran en 11.102.198 (+0,9% intermensual; +2,0 interanual). En lo que va de año, ambos sexos acumulan cuatro meses de aumentos interanuales, pero son ellas las que lo hacen en mayor medida para todos los meses.

De este modo, la brecha entre ambos sexos continúa descendiendo, encontrándose ellos un 11,0% por encima en abril de 2024 (-0,9 p.p. interanual).



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

## Afiliados medios en Régimen General: altas y bajas diciembre 2021 - abril 2024

### Gráfico 22

En 2023 hubo un promedio de 12.357 **altas** para **indefinidos a tiempo completo** (+14,1% interanual). Esta cifra ha crecido un 173,5% con respecto a 2019, donde hubo 4.518 altas. En cuanto a las bajas para este grupo, en 2023 fueron 12.468 (+24,1% interanual), frente a las 6.133 del 2019 (+103,3%). De este modo, observamos que en 2023 las **bajas** aumentan más que las altas con respecto al año anterior. Si sumamos el número de altas y bajas acumuladas en 2023, observamos que se ha producido un saldo negativo de 1.324 bajas.

En abril de 2024 las altas de indefinidos a T.C. se sitúan en 12.563 (-1,6% intermensual; -8,0% interanual), mientras que las bajas se encuentran en 13.766 (+16,0% intermensual; +20,9% interanual). En lo que llevamos de año, las altas han aumentado a nivel interanual en dos meses, mientras que las bajas lo hacen en tres, resultando en un saldo negativo de 1.336 bajas.

En cuanto a los **indefinidos a tiempo parcial**, hubo un promedio de 6.108 **altas** (+11,2% interanual), que supone un aumento del 268% con respecto al promedio de 2019, que fue de 1.846 altas. Las **bajas** para este grupo se situaron en 6.659 en 2023 (+26% interanual), es decir, un 146,2% más que en 2019, donde fueron 2.704 de promedio. Así, observamos que también para este grupo, las bajas crecieron más que las altas en 2023 con respecto a 2022. No

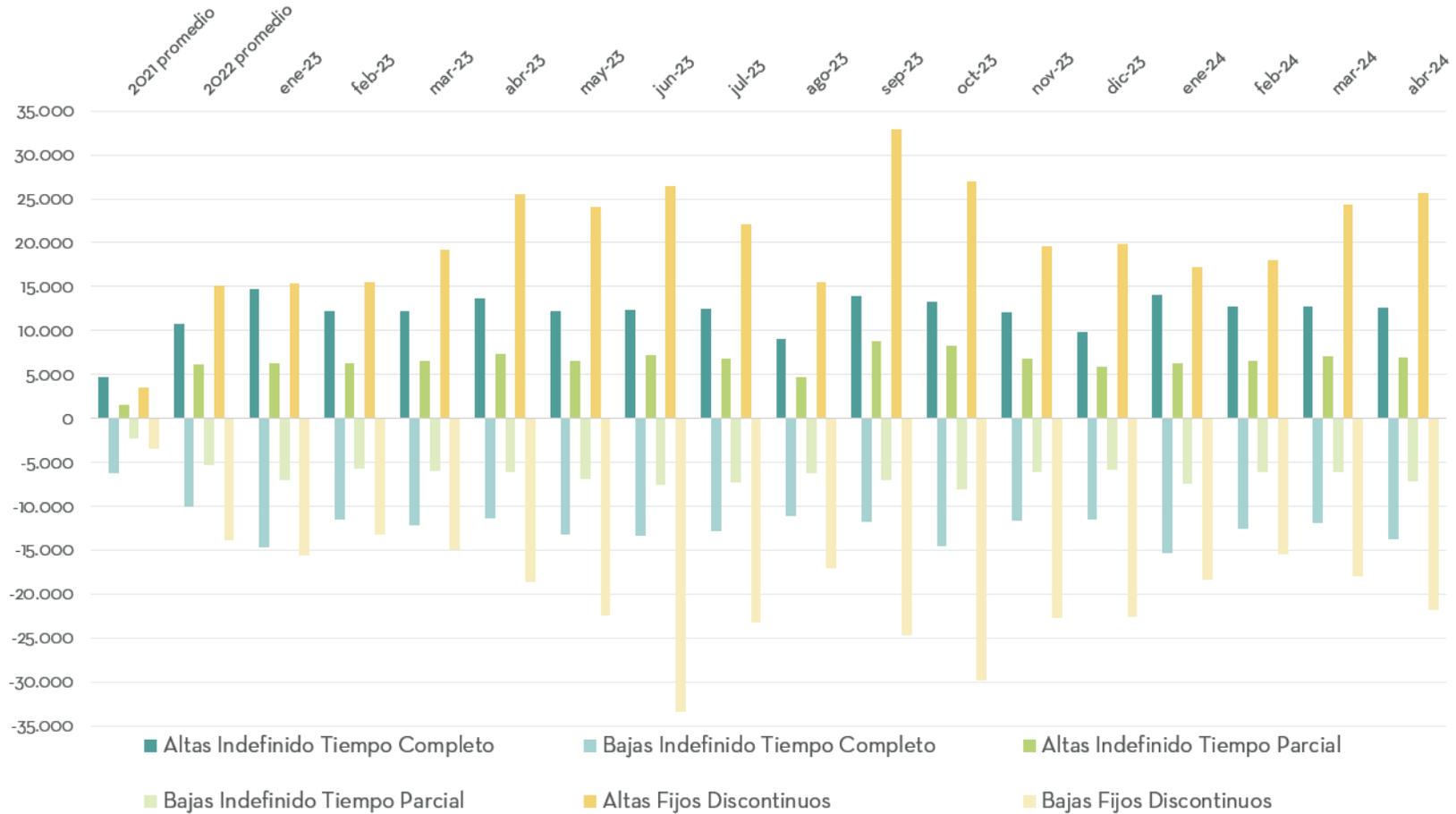
obstante, al sumar el número de altas y bajas acumuladas en 2023, observamos que se ha producido un saldo positivo de 1.587 altas para este grupo.

En abril de 2024 las altas para este grupo se encuentran en 6.933 (-2,2% intermensual; -5,5% interanual) frente a 7.145 bajas (+18,3% intermensual; +17,7% interanual). En lo que va de año, las altas muestran tres meses de aumentos interanuales, mientras que las bajas presentan crecimiento para todos los meses. Al restar el acumulado de bajas y altas, el saldo resulta positivo con 150 altas.

Por último, los **fijos discontinuos** alcanzaron el promedio más alto con 21.931 altas en 2023 (+44,6% interanual), creciendo un 446,2% desde 2019, donde hubo 4.015 altas de este tipo. Las **bajas** también fueron las más elevadas con 21.505 en 2023 (+55,1% interanual), creciendo un 421,6% desde 2019, donde hubo 4.123 bajas de promedio. Así, se observa que también para este grupo las bajas crecen más rápido que las altas en 2023. Al sumar el acumulado de altas y bajas de 2023, resulta en un saldo positivo de 5.114 altas.

En abril de 2024 las altas para los fijos discontinuos se encuentran en 25.640 (+5,4% intermensual; +0,5% interanual), frente a 21.759 bajas (+20,9% intermensual; +16,5% interanual). En lo que va de año, tanto las bajas como las altas crecen interanualmente todos los meses, que resulta en un saldo positivo de 11.507 altas.

Gráfico 22



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

### Afiliados medios en Régimen General: causa de baja diciembre 2021 - marzo 2024

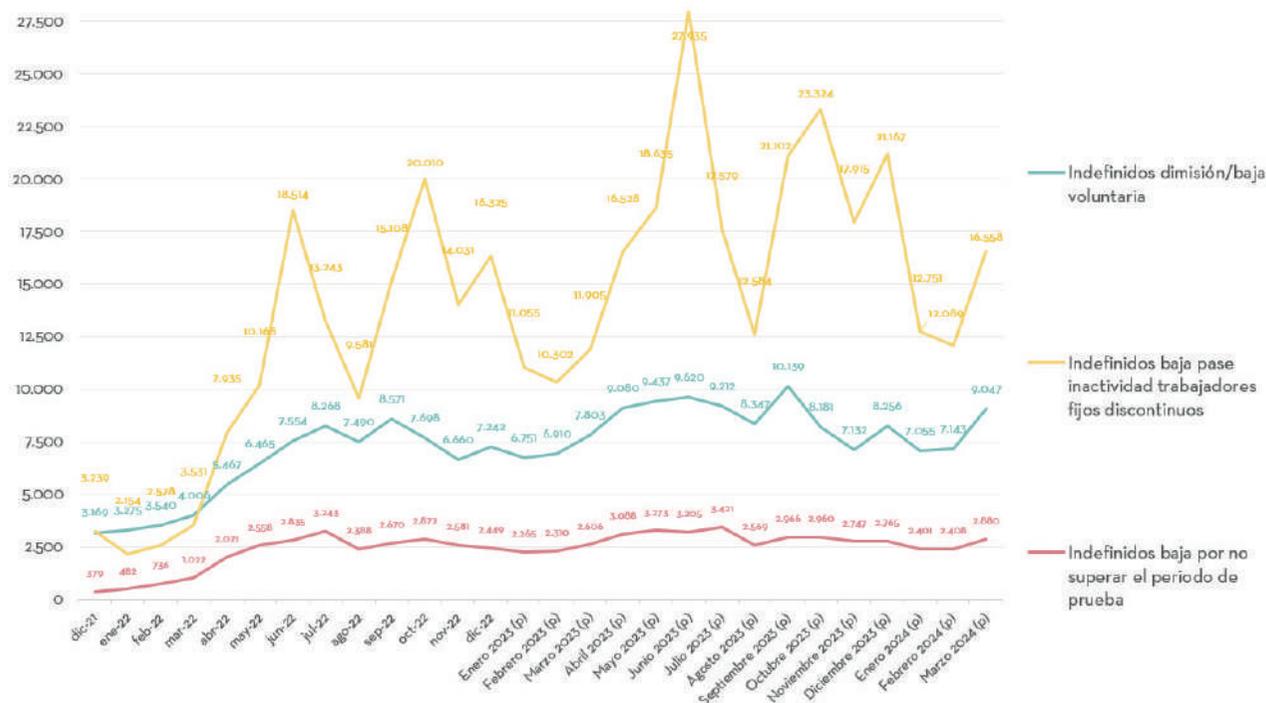
Gráfico 23

Las causas de baja para los indefinidos por **“pase inactividad trabajadores fijos discontinuos”** se situó en un promedio de 17.503 causas de baja en 2023 (+57,7% interanual), que supone un aumento del 410,3% con respecto al promedio de 2019. En el mes de marzo de 2024 hay un total de 16.558 bajas por este motivo (+37,0% intermensual; +39,1% interanual), mostrando un crecimiento interanual para los tres meses del año actual.

Las bajas para los indefinidos por **“no superar el periodo de prueba”** alcanzaron un promedio de 2.848 bajas por este motivo en 2023 (+32,2% interanual), frente a las 521 que hubo en 2019 (+446,1%). En el mes de marzo de 2024 hubo un total de 2.880 bajas por este motivo (+19,6% intermensual; +20,5% interanual). Así, se acumulan tres meses consecutivos de incrementos interanuales en lo que va de año.

Las bajas para indefinidos por **“dimisiones/bajas voluntarias”** se situaron en un promedio de 8.406 bajas por este motivo en 2023 (+32,3% interanual), que supone un incremento del 195,3% con respecto a 2019, donde hubo 2.847 bajas. En el mes de marzo alcanzan las 9.047 bajas (+26,7% intermensual; +15,9% interanual), acumulando tres meses de crecimiento interanual para 2024.

Los datos del año 2023 y 2024 se encuentran todavía en revisión.



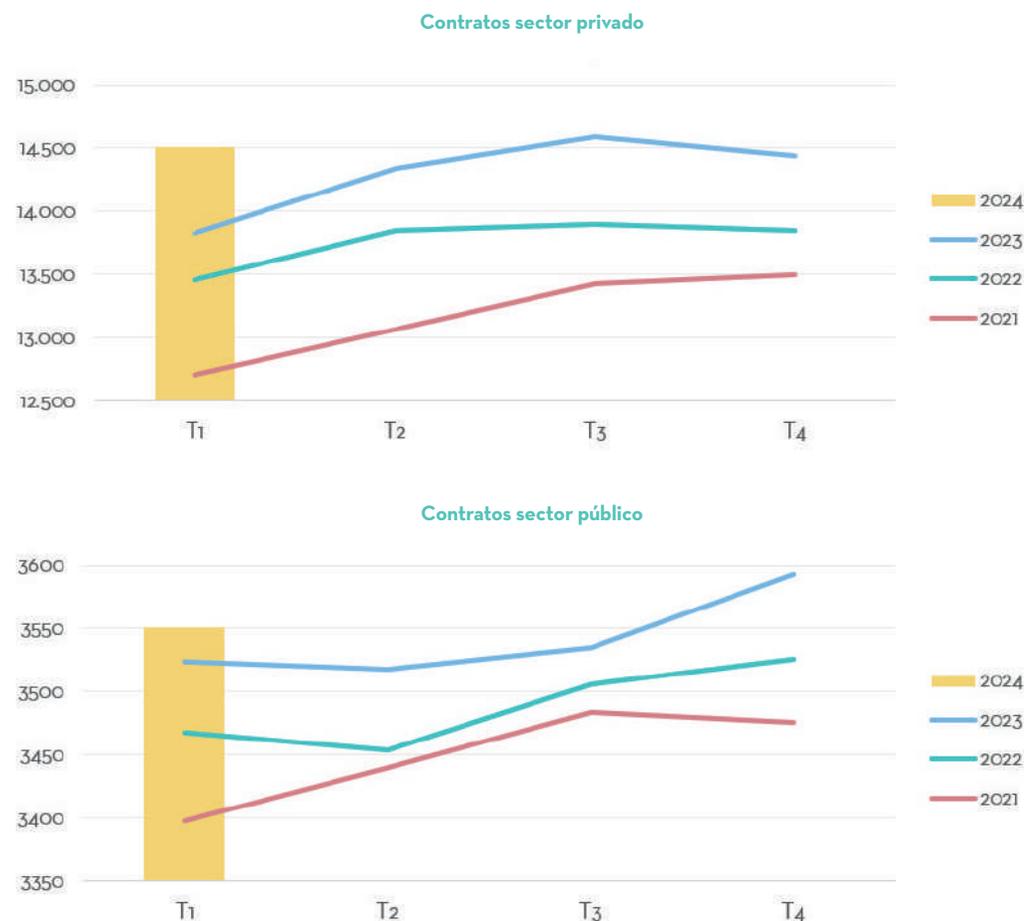
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

### Sector público y privado: contratos totales asalariados

#### Gráfico 24

En 2023 hubo un promedio de 3.542 contratos en el sector público (+1,5% interanual) frente a los 14.297 contratos del sector privado (+3,9% interanual). Es decir, que serían los contratos del sector privado los que más habrían aumentado con respecto al año anterior. En cambio, si comparamos con el año 2019, los contratos del sector público habrían aumentado un 9,9%, mientras que los del sector privado lo hacen un 6,3%.

En el primer trimestre de 2024, el número de **contratos en el sector público** es de 3.551 (-1,2% intertrimestral; +0,8% interanual). Asimismo, el número de contratos en el **sector privado** es de 14.513 (+0,5% intertrimestral; +5,0% interanual). Por tanto, tanto el sector público como el privado muestran incrementos interanuales para el primer trimestre, pero sería el sector privado el que más crecería.



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

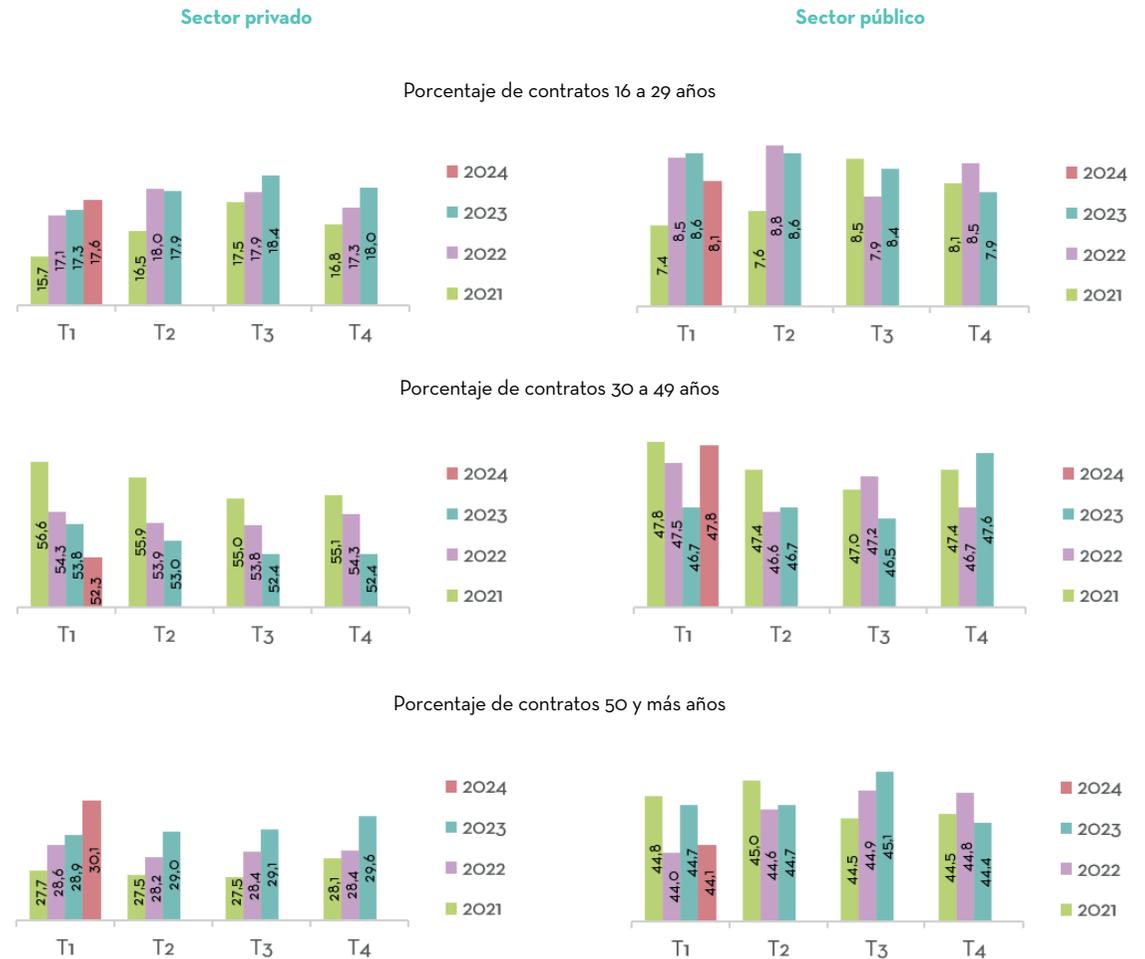
Sector público y privado: contratos totales asalariados según edad

Gráfico 25

Al segmentar según **tramos de edad** en 2023, el 17,9% de los contratos en el sector privado perteneció a trabajadores menores de 30 años (+0,3 p.p. interanual) frente al 8,4% del sector público (0 p.p. interanual). El 52,9% fue para trabajadores de entre 30 y 49 años (-1,1 p.p. interanual), frente al 46,9% del sector público (-0,1 p.p. interanual). Y, el 29,2% restante para los de 50 y más años (+0,8 p.p. interanual) frente a los 44,7% del sector público (+0,1 p.p. interanual).

Si comparamos con el año 2019, el grupo más joven crece tanto para el sector privado (+0,7 p.p.) como el público (+1,1 p.p.), pero en mayor medida en este último. El grupo de mediana edad cae en el sector privado (-4,3 p.p.) y, en menor medida, en el público (-2,0 p.p.), mientras que el de más edad crece más en el privado (+3,7 p.p.) que en el público (0,9 p.p.).

En el primer trimestre de 2024, el grupo más joven comprende un 17,6% de los contratos del sector privado (+2,1% interanual) frente al 8,1% del público (-5,7% interanual). El grupo de 30 a 49 años comprende el 47,8% de los contratos en el sector público (+2,3% interanual) frente al 52,3% del privado (-2,8% interanual). El grupo de 50 y más años ocupa el 31,1% de los contratos del sector privado (+4,0% interanual), frente al 44,1% del público (-1,3% interanual).



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Sector público y privado: contratos totales asalariados según sexo

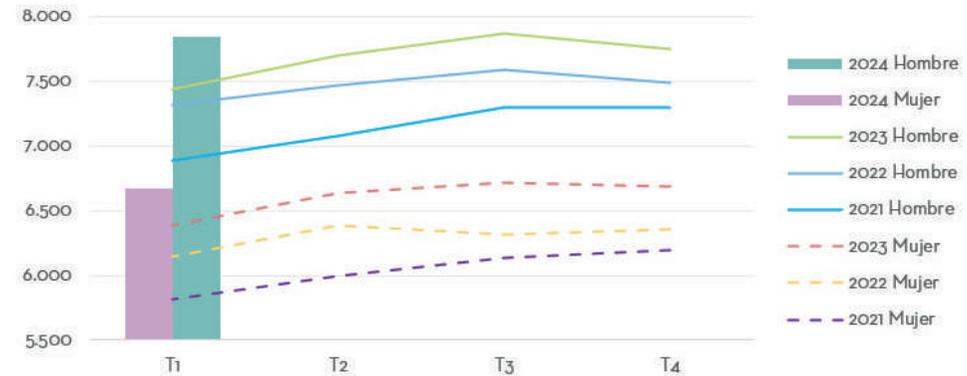
Gráfico 26

Los **hombres asalariados** del sector privado alcanzaron un promedio de 7.689 en 2023 (+3% interanual) frente a los 1.500 del sector público (+1,7% interanual). En cuanto a las mujeres asalariadas, se situaron en un promedio de 6.608 en el sector privado (+4,9% interanual) frente a 2.042 del sector público (+1,5% interanual). Así, las mujeres del sector privado crecieron a mayor ritmo que los hombres, mientras que en el sector público fueron los hombres los que aumentaron más que las mujeres. Y para ambos sexos los aumentos fueron mayores en el sector privado.

Sin embargo, si comparamos con 2019, los hombres del sector público crecen un 6% frente al 5,6% del sector privado, y las mujeres crecen un 13% frente al 7,2% del sector privado. Es decir, que en ambos casos se darían mayores crecimientos para el sector público y serían las mujeres las que más aumentarían.

En el primer trimestre de 2024, hay 1.506 **hombres asalariados en el sector público** (-1,1% intertrimestral; +1,3% interanual) y 7.839 en el **privado** (+1,1% intertrimestral; +5,4% interanual). A su vez, hay 2.045 **mujeres en el sector público** (-1,2% intertrimestral; +0,4% interanual) y 6.674 **en el privado** (-0,3% intertrimestral; +4,5% interanual).

Contratos totales asalariados sector privado



Contratos totales asalariados sector público



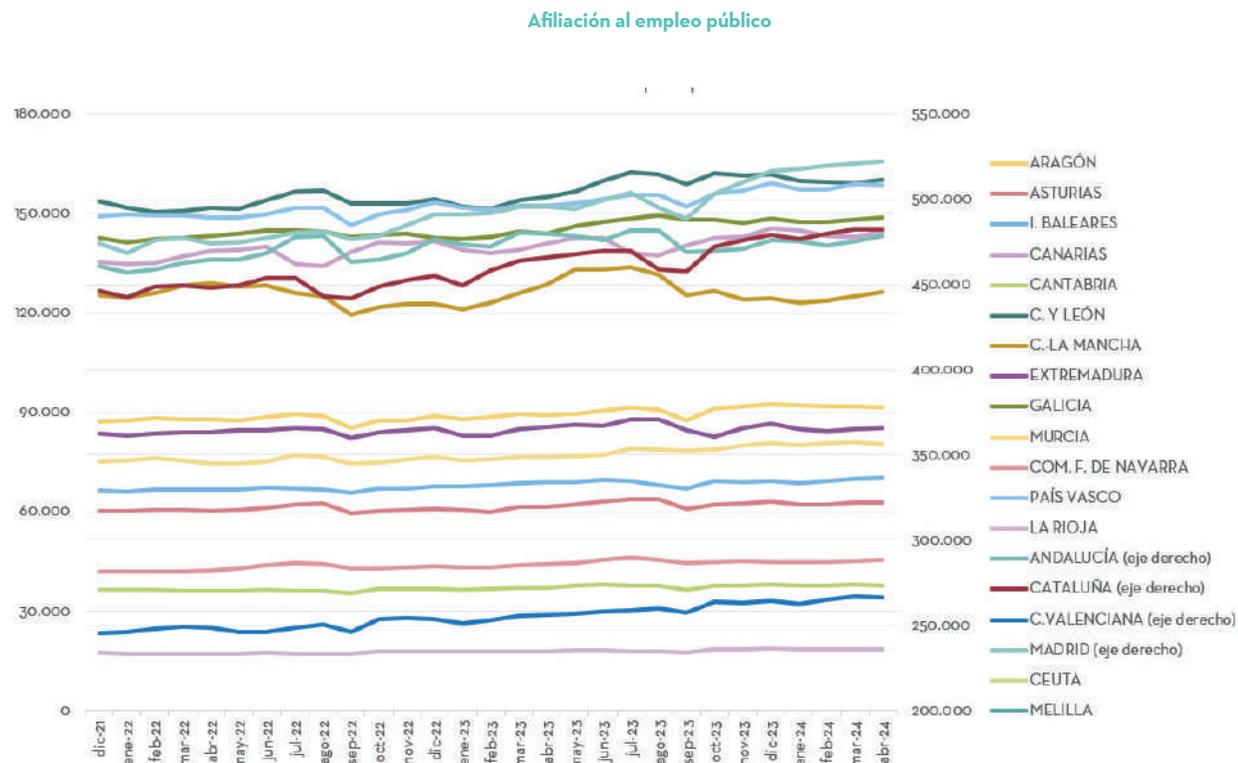
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

### Afilación empleo público diciembre 2021 - abril 2024

Gráfico 27

En cuanto a la **afiliación del empleo público**, aumenta un 0,3% con respecto al mes anterior y un 2,8% con respecto al mismo periodo del año anterior hasta alcanzar 2.993.436 afiliados. Si comparamos esta cifra con respecto al mismo periodo del 2019, ésta ha aumentado un 18,7%.

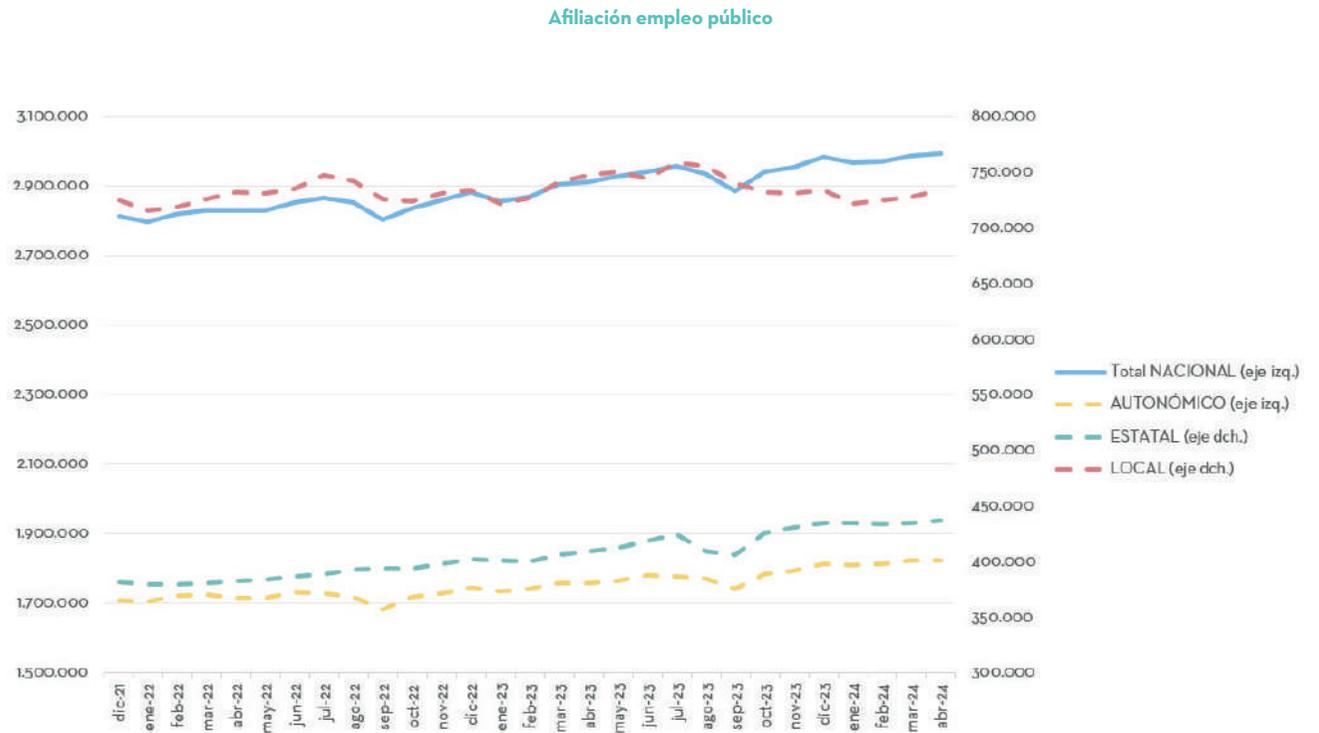
A nivel de **CC.AA.**, son Aragón (-0,5%), Cantabria (-0,2%), C. Valenciana (-0,2%), Murcia (-0,7%), y País Vasco (-0,1%) las únicas que decrecen **a nivel intermensual**. **A nivel interanual** todas las CC.AA presentan crecimiento, excepto Andalucía (-0,3%), Castilla La Mancha (-1,7%), Extremadura (-0,5%), y Melilla (-6,3%).



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Gráfico 28

Al desglosar la afiliación al empleo público por ámbito territorial, se observa un aumento generalizado con respecto al mes anterior. El mayor aumento se da a **nivel local** (+0,8% intermensual). A nivel interanual crecen todos los ámbitos territoriales, que acumulan ya cuatro meses de crecimientos interanuales. La única excepción se da a **nivel local** (-1,7% interanual), que además encadena tres meses consecutivos de disminuciones interanuales. El mayor crecimiento interanual para el mes de abril se da en el ámbito estatal con un +7,2% interanual.



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

### Horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados

Gráfico 29

En el primer trimestre de 2024, el número de **horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados** es de 664.739 horas (+2,1% intertrimestral; +0,6% interanual). Asimismo, el **número de ocupados** es de 21.250 (0% intertrimestral; +3,9 interanual), que suponen 3.100 ocupados más que en el cuarto trimestre de 2023.

El promedio de horas trabajadas en 2023 sería de 647.631 (+2,4% interanual) y de 21.006 ocupados (+3% interanual).

### Horas efectivas semanales trabajadas según asalariados

Gráfico 30

Al centrarnos en los **asalariados**, las **horas efectivas semanales trabajadas en el sector público** son 103.450 (+1,1% intertrimestral; -4,2% interanual), y en el **sector privado** 448.140 (+2,6% intertrimestral; +1,3% interanual).

El promedio de 2023 es de 99.912 horas para el sector público (+2% interanual) y de 437.438 en el sector privado (+3,3% interanual).

Horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados



Horas efectivas semanales trabajadas según asalariados



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

## Evolución interanual de la productividad

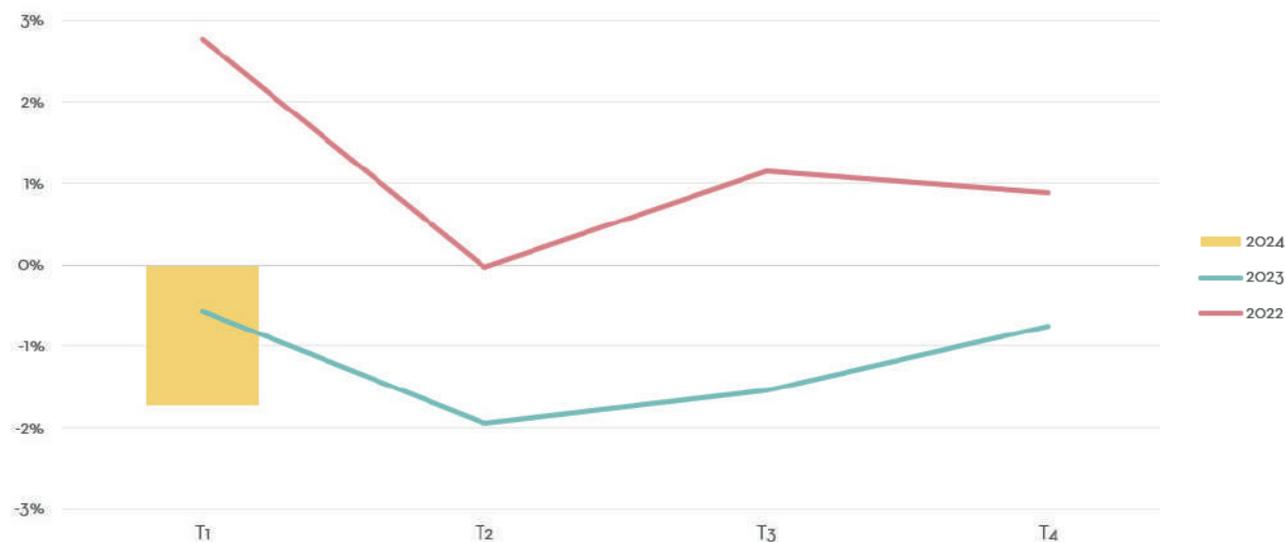
### Gráfico 31

A continuación, medimos la productividad del mercado laboral a partir de los datos de la CNTR sobre el número de ocupados y horas trabajadas. Así, la evolución interanual del número de horas trabajadas por ocupado decrece durante todo 2023, mientras que en el año 2022 presentó crecimientos interanuales para todos los trimestres excepto para el segundo (en el que se mantuvo estable con respecto al año anterior). De este modo, aunque las horas trabajadas aumentaron un promedio de 1,9% con respecto a 2022, los ocupados lo hicieron en un 3,2%, resultando en una pérdida de productividad por ocupado del -1,2% interanual. Si comparamos con los datos de 2019, los ocupados aumentaron un 3,8%, mientras que las horas trabajadas lo hacen sólo un 1%. Así, la productividad cae un 2,7% en comparación con 2019.

Al segmentar por sectores, es el sector de la Construcción (-1,9%) y el de Servicios (-1,3%) los que muestran mayor pérdida de productividad con respecto a 2022. Les sigue Industria (-0,4%), mientras que Agricultura muestra un crecimiento del 0,6%.

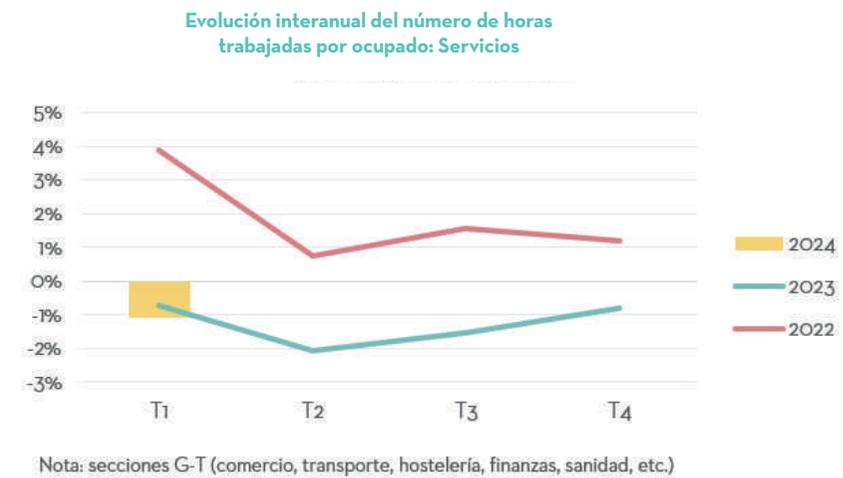
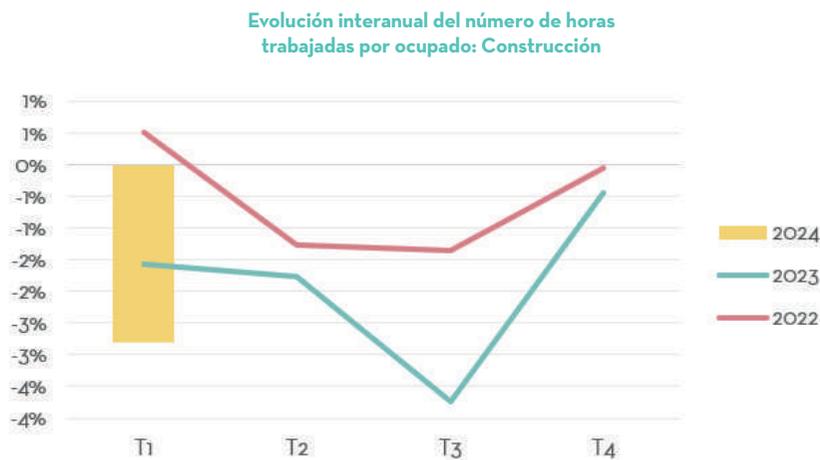
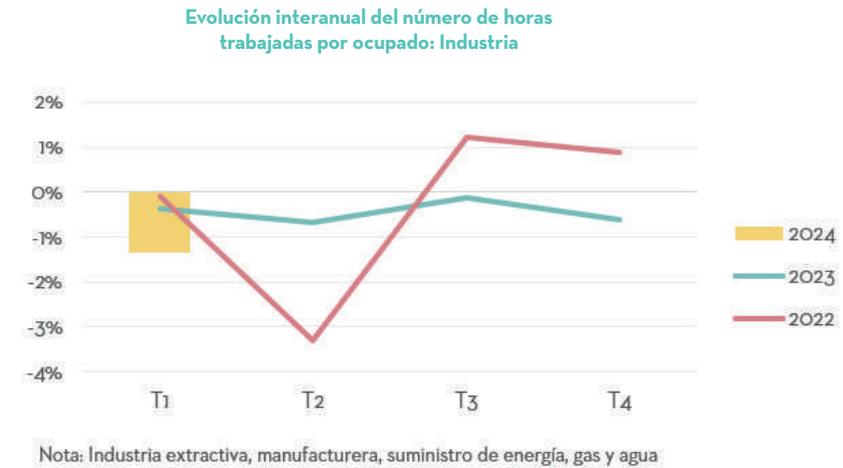
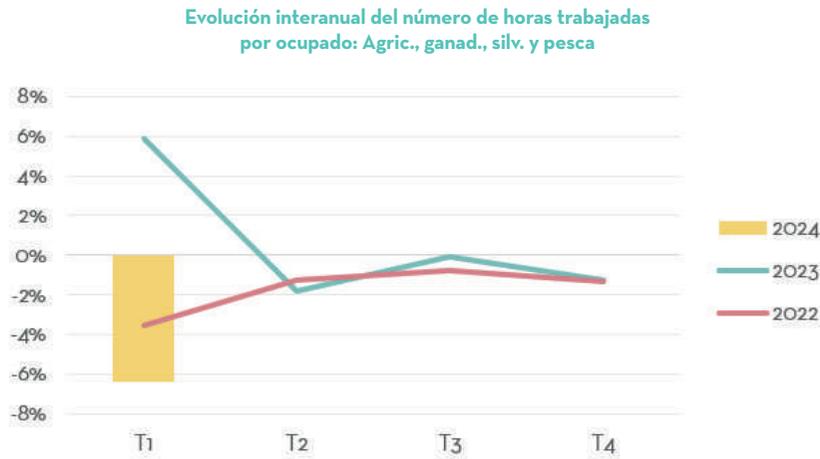
En el primer trimestre de 2024, la productividad por ocupado cae un 1,5% interanual. Al segmentar por sectores, Agricultura cae un 6,4%, seguida de Construcción (-2,8%), Industria (-1,4%), y Servicios (-1,1%).

Evolución interanual del número de horas trabajadas por ocupado



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

**Gráfico 32**



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

### Horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados según secciones

Gráfico 33

Si tenemos en cuenta las secciones de actividad económica, las horas efectivas semanales trabajadas (unidades en miles) del primer trimestre de 2024 han aumentado en mayor medida con respecto al anterior en **Act. de organizaciones extraterritoriales** con 161 (+15,4%), mientras que **Act. Inmobiliarias** con 5.191 (-6,7%) y **Act. financieras y de seguros** (-6,7%) con 15.194, presentan la mayor reducción. A nivel interanual, es de nuevo **Act. de organizaciones extraterritoriales** la que más aumenta (+31,9%), mientras que **Act. Inmobiliarias** es la que más se reduce (-8,8%).



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

### Número de empresas total y por sectores diciembre 2021 - abril 2024

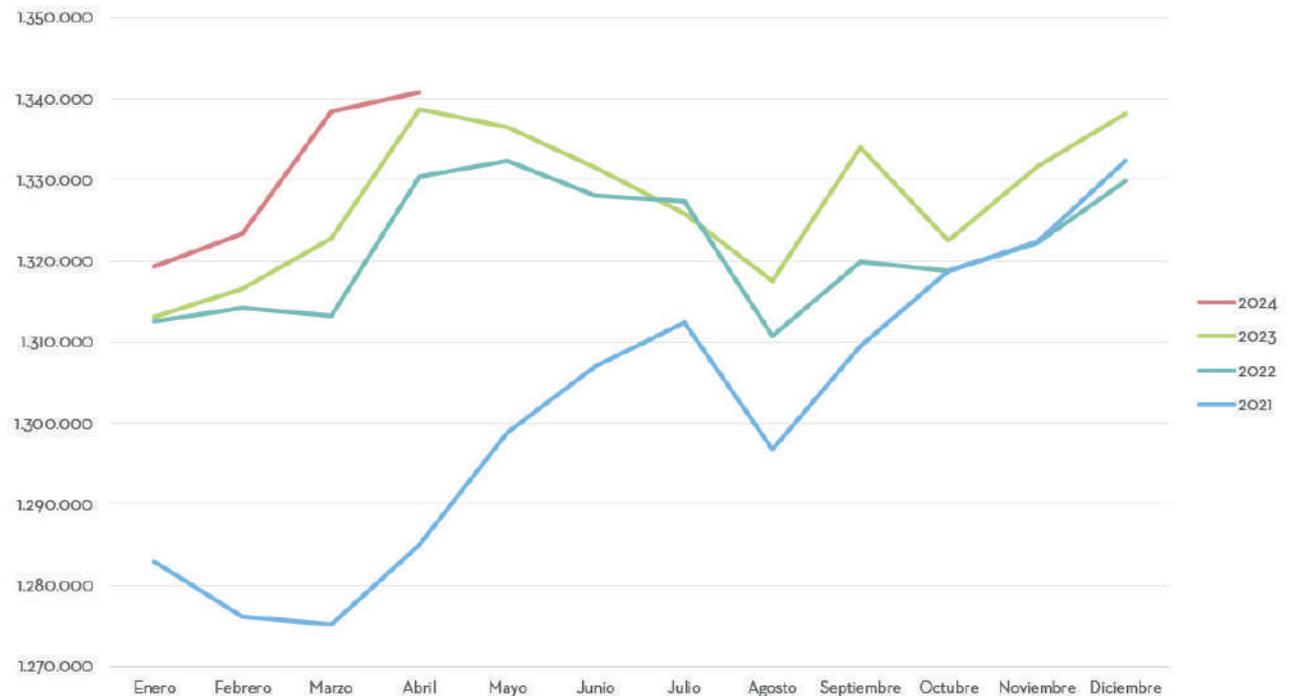
#### Gráfico 34

El número de **empresas inscritas en la Seguridad Social** es de 1,340.814 en abril de 2024 (+0,2% intermensual; +0,2% interanual).

Al centrarnos en los sectores, observamos que el sector **Agrario** (-2,0%) e **Industria** (-0,1%) decrecen a nivel intermensual, mientras que **Construcción** (+0,6%) y **Servicios** (+0,3%) aumentan sus cifras.

Al comparar con los datos del mismo periodo del año anterior, **Agrario** es el que más ha aumentado (+1,0%), seguido de **Construcción** (+0,4%) y **Servicios** (+0,2%), mientras que **Industria** (-1,3%) disminuye. Como vemos en los gráficos que se muestran a continuación, Agrario e Industria se encuentran en niveles similares o inferiores a los de años anteriores, mientras que Construcción y Servicios se encuentran por encima.

Empresas inscritas en la Seguridad Social



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

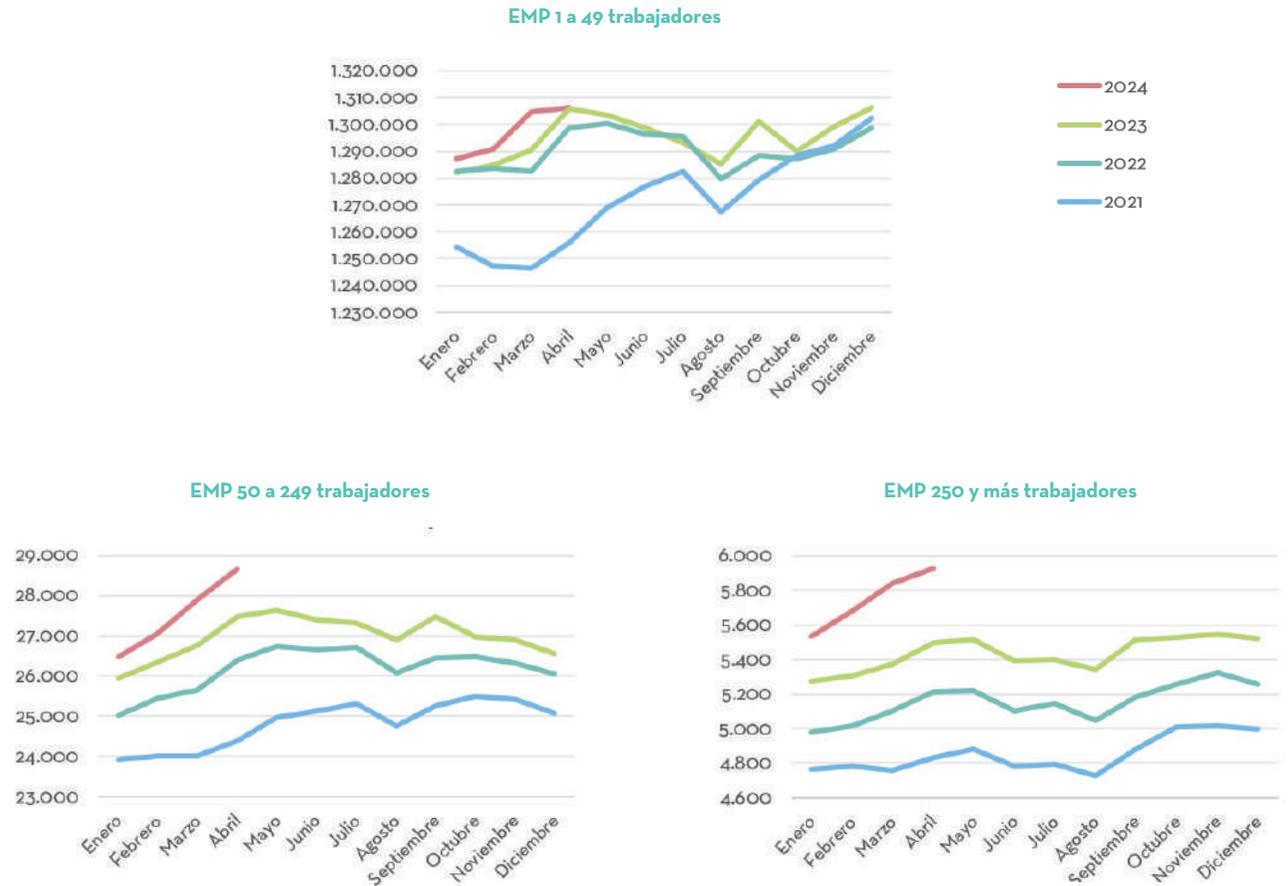
Gráfico 35



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

**Gráfico 36**

En abril de 2024, son las empresas de más de 250 trabajadores las que más han crecido con respecto al mismo periodo del año anterior (+7,9%). Las empresas de 50 a 249 trabajadores aumentan un 4,3%, mientras que las empresas pequeñas, es decir, de 1 a 49 trabajadores, son las que menos crecen con un +0,04%.



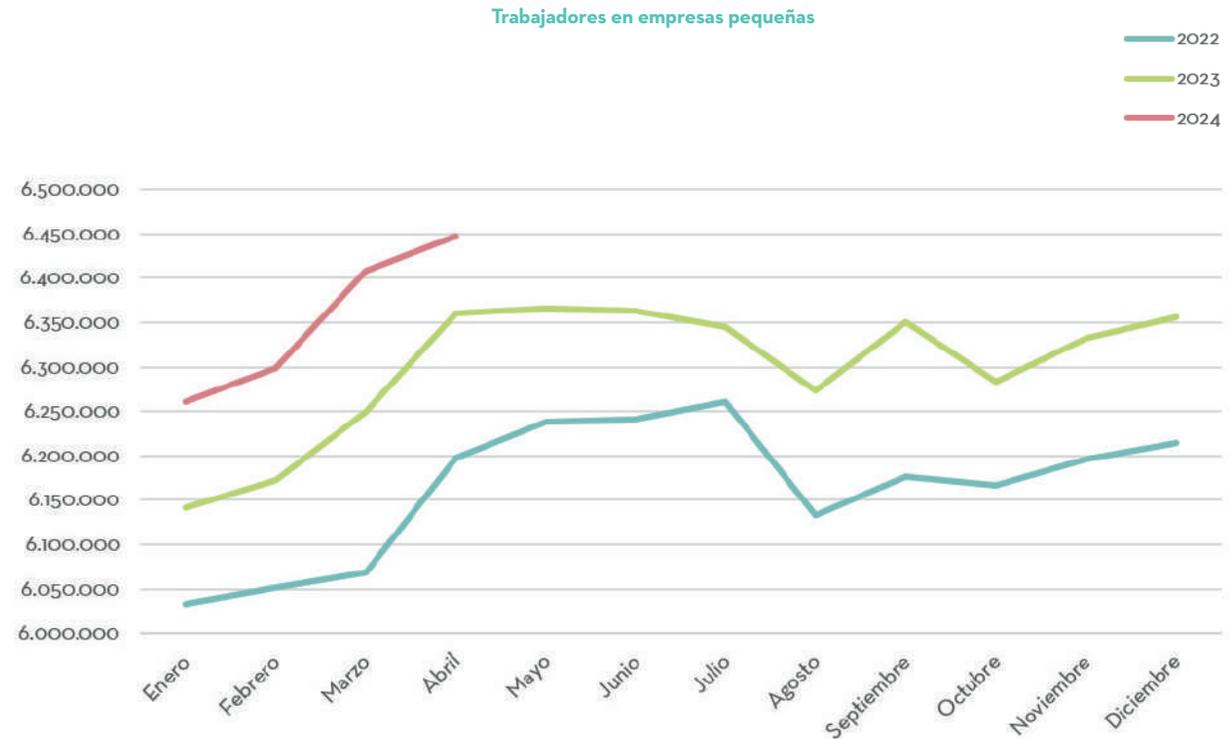
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

### Trabajadores en empresas inscritas en la Seguridad Social diciembre 2021 - abril 2024

Gráfico 37

Al centrarnos en las **empresas de menos de 50 trabajadores**, éstas tienen 6.447.320 trabajadores en el mes de abril (+0,6% intermensual; +1,4% interanual).

Sin embargo, si segmentamos por sectores, **Industria** muestra un descenso del 0,4% interanual, mientras que **Construcción** crece un 1,0%, **Agrario** aumenta un 1,4% y **Servicios** un 1,7%.



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Gráfico 38

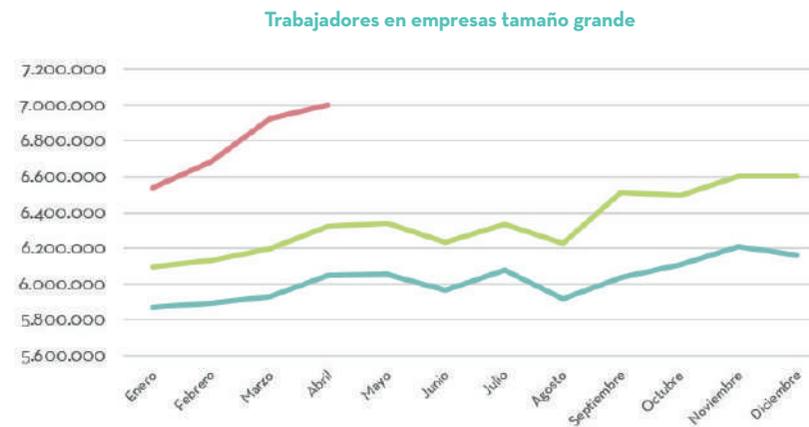
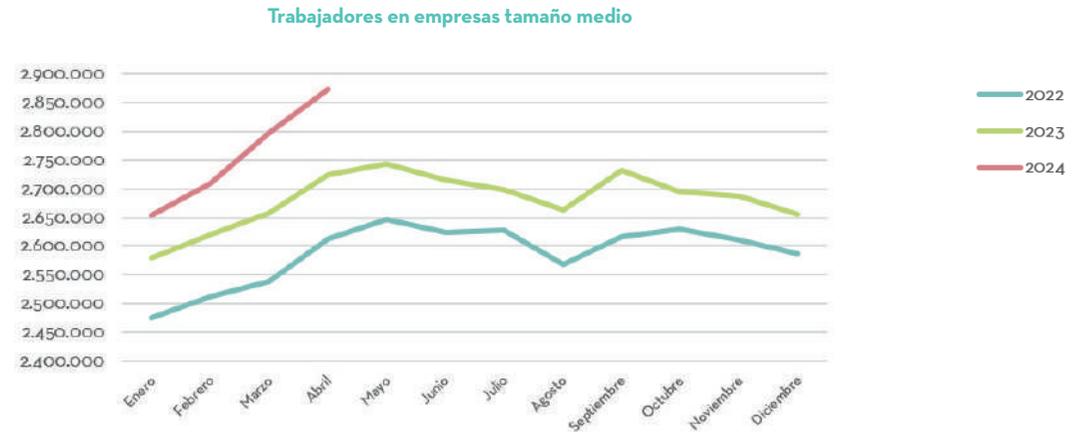


Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

**Gráfico 39**

En las **empresas medianas**, de 50 a 249 trabajadores, se encuentran 2.873.660 trabajadores en abril de 2024 (+2,8% intermensual; +5,5% interanual).

En las **empresas grandes**, de más de 250 trabajadores hay 7.002.969 trabajadores en el mes de abril 2024 (+1,1% intermensual; +10,7% interanual).



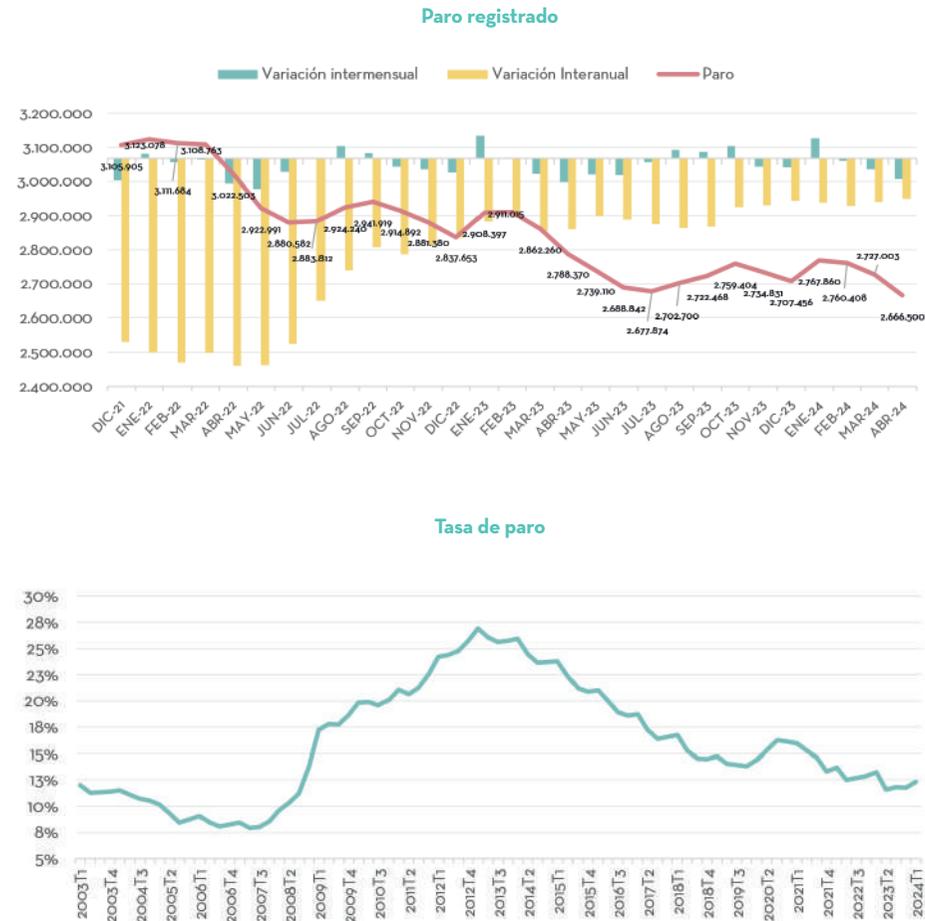
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Paro registrado y tasa de paro  
diciembre 2021 - abril 2024

Gráfico 40

El **paro registrado** para el mes de abril 2024 es de 2.666.500 personas desempleadas (-2,2% intermensual; -4,4% interanual). En lo que va de año, todos los meses presentan descensos a nivel interanual.

La **tasa de paro** para el primer trimestre de 2024 se sitúa en 12,3% (+4,5% intertrimestral; -7,3% interanual). Encadena 12 trimestres consecutivos de descensos interanuales, es decir, desde el segundo trimestre de 2021 en adelante.

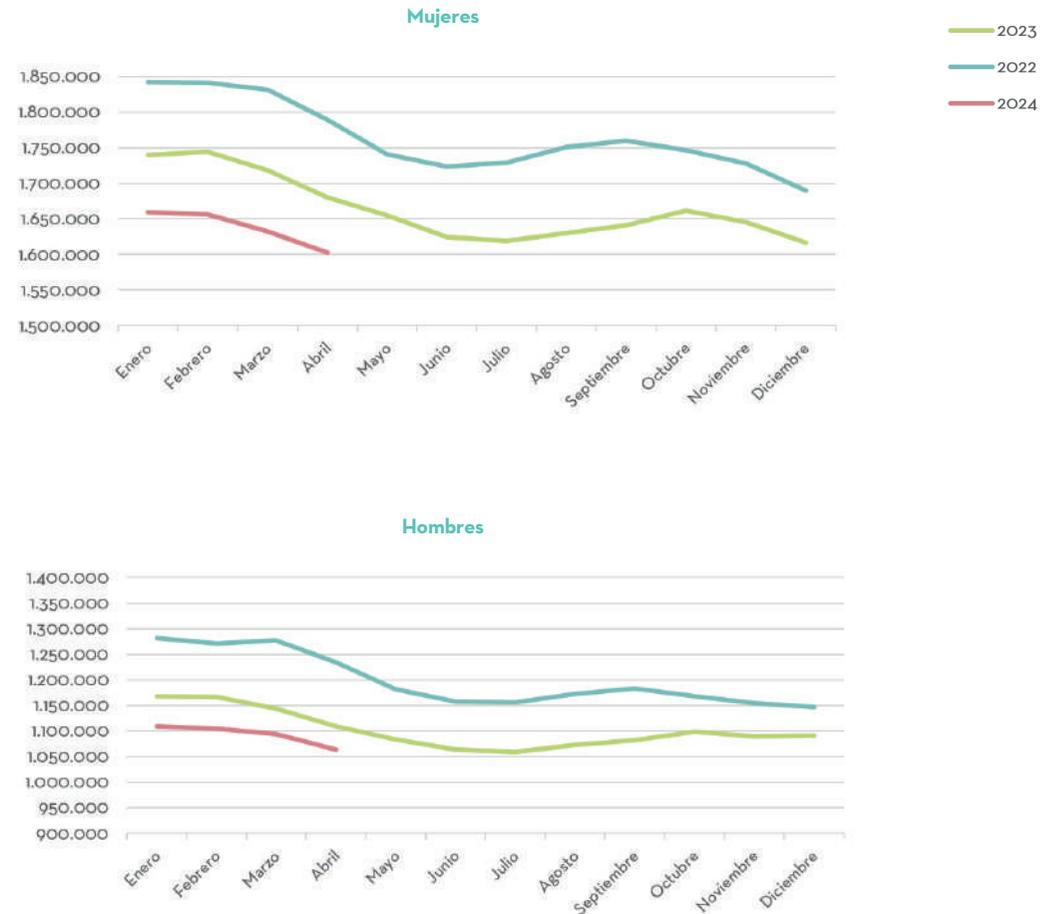


Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Paro registrado según sexo diciembre 2021 - abril 2024

Gráfico 41

Al comparar por sexos, los **hombres** parados en el mes de abril se encuentran en 1.063.662 parados (-2,8% intermensual; -4,1% interanual), frente a 1.602.838 **mujeres** paradas (-1,8% intermensual; -4,6% interanual).



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

**Paro registrado según sexo y edad diciembre 2021 - abril 2024**

**Gráfico 42**

En cuanto a los tramos de edad, **los menores de 25 años** en paro se encuentran en 188.082 parados (-8,3% intermensual; -3,7% interanual). Al segmentar según sexos, las mujeres se sitúan en 98.522 paradas (-7,5% intermensual; -4,2% interanual) frente a 89.560 hombres menores de 25 años parados (-9,1% intermensual; -3,2% interanual).

En cuanto a los **mayores de 25 años**, éstos se sitúan en 2.478.418 parados para el mes de abril (-1,7% intermensual; -4,4% interanual). Al segmentar este grupo según sexos, las mujeres mayores de 25 años se encuentran en 1.513.278 paradas (-1,4% intermensual; -4,6% interanual) frente a 965.140 hombres parados (-2,3% intermensual; -4,2% interanual).



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

#### Paro registrado según sectores diciembre 2021 - abril 2024

#### Gráfico 43

En cuanto a los sectores, el paro registrado en el mes de abril 2024 es de 93.813 parados para **Agricultura** (-3,5% intermensual; -13,9% interanual). En **Industria** se registran 208.199 parados (-2,1% intermensual; -6,7% interanual). El paro registrado del sector **Construcción** se encuentra en 204.876 parados (-2,3% intermensual; -4,1% interanual). Por último, el sector **Servicios** se sitúa en 1.912.548 (-2,2% intermensual; -3,8% interanual).

En cuanto al grupo “sin empleo anterior”, éstos son 247.064 (-2,2% intermensual; -2,6% interanual).

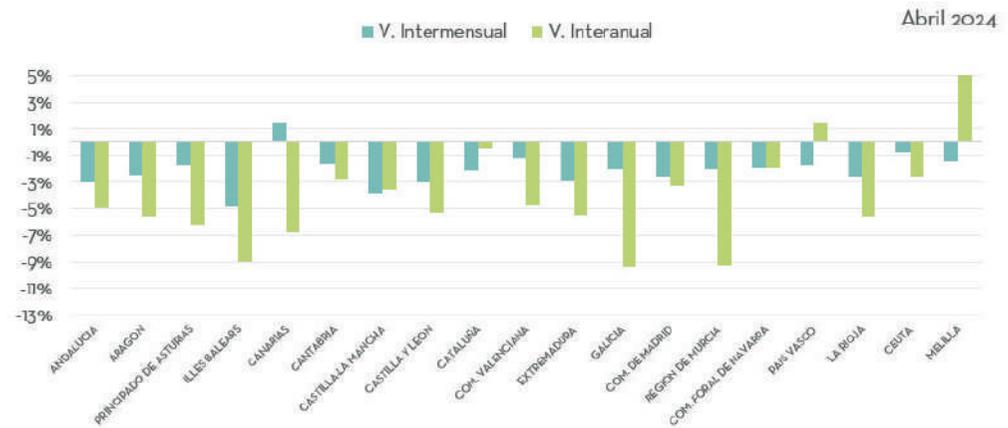


Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

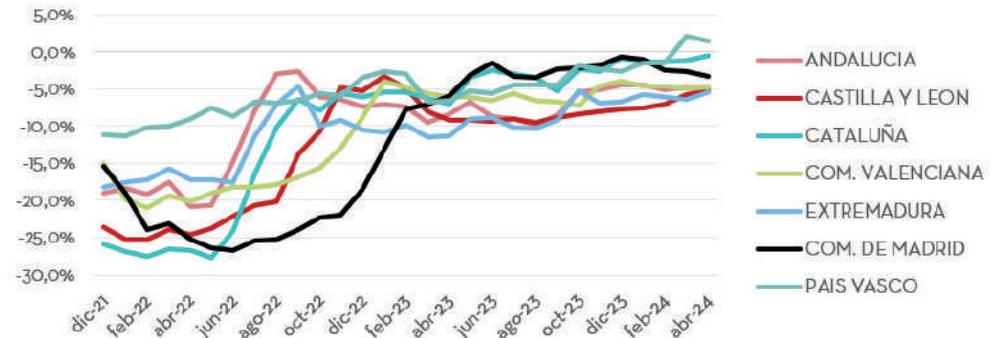
**Paro registrado según CC.AA**  
**diciembre 2021 - abril 2024**

**Gráfico 44**

A nivel de **CC.AA**, Canarias es la única que aumenta el paro registrado en abril 2024 con respecto al mes anterior (+1,5% intermensual), mientras que Baleares es la que más ha disminuido sus cifras (-4,8% intermensual). A nivel interanual se observa un decremento generalizado, especialmente marcado en Galicia (-9,3%), Murcia (-9,0%) y Baleares (-9,0%).

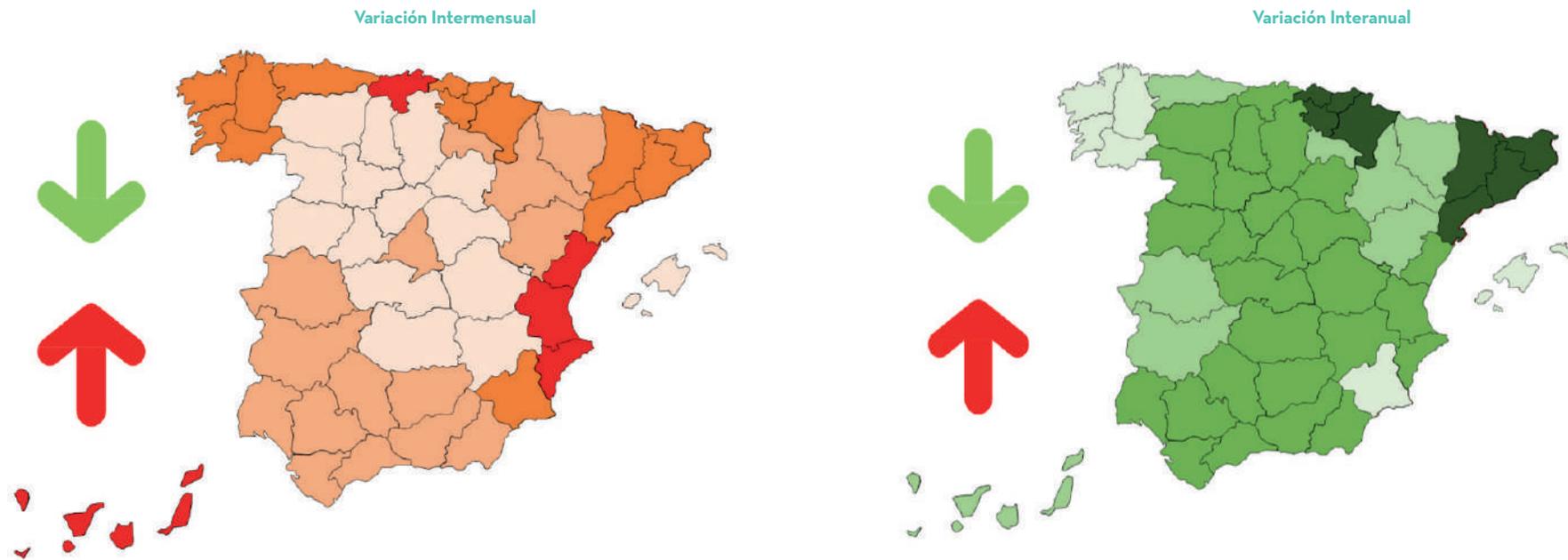


**Evolución interanual CC.AA seleccionadas**



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Gráfico 45



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Paro de larga duración

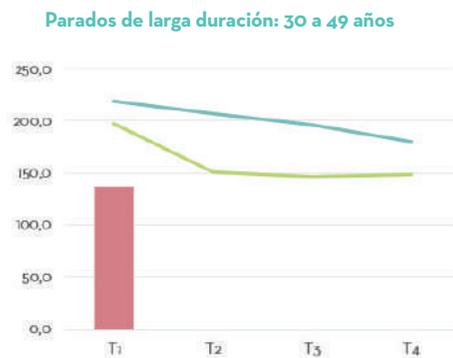
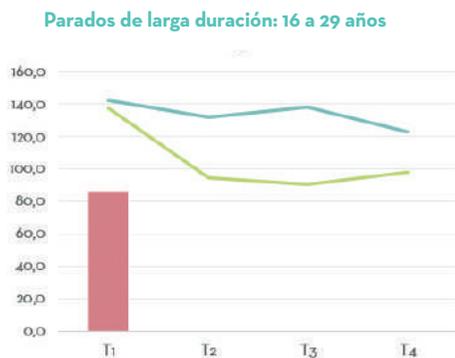
Gráfico 46

España cuenta en el primer trimestre de 2024 con 741,3 parados de larga duración (unidades en miles), es decir, parados que llevan 2 o más años en esa situación.

Al segmentar por tramos de edad, los parados de entre 16 y 29 años suponen 85,7 parados, frente a los 284,4 de entre 30 a 49 años y los 371,1 de 50 y más años.



Gráfico 47



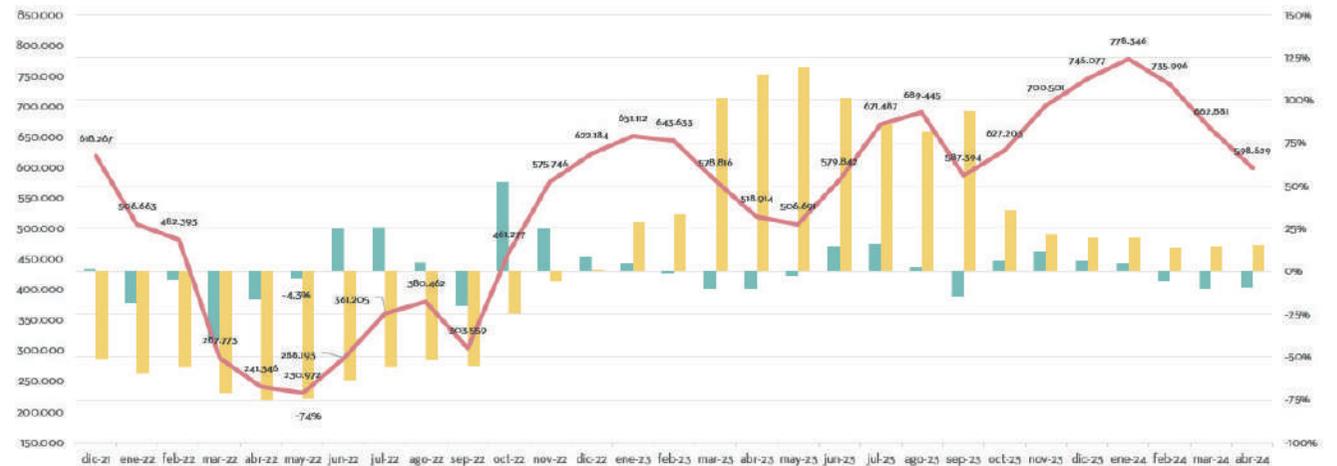
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Demandantes de empleo con relación laboral diciembre 2021 - abril 2024

Gráfico 48

Además del paro registrado, cabe considerar el número de demandantes de empleo no parados y con relación laboral.

España cuenta en el mes de abril 2024 con 598.629 demandantes de empleo con relación laboral (-9,7% intermensual; +15,4% interanual).



Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

# Capítulo II

## Vacantes e Inmigración

## Situación actual

La Unión Europea viene sufriendo un problema generalizado de captación y retención de talento, no solo en los sectores en los que se requieren las formaciones denominadas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), sino también en otros que no precisan de una cualificación tan especializada o compleja. Esta tendencia no parece que esté remitiendo, sino todo lo contrario, con mayor incidencia en las pequeñas y medianas empresas, ya que casi dos tercios de estas no logran encontrar los perfiles profesionales que necesitan<sup>1</sup>.

España no es ajena a esta situación y así casi un 45 % de las compañías españolas se encontraron con la dificultad de no poder cubrir sus vacantes en el primer trimestre de 2024 (más del 50 % en los sectores de hostelería, agricultura y construcción) lastrando aún más su productividad, verdadero desequilibrio estructural de nuestra economía<sup>2</sup>.

Esta situación responde a muy diversas y complejas causas y paradójicamente convive con las altas tasas de desempleo aun existentes en nuestro país - mientras la tasa de desempleo se ha reducido en los últimos 4 años 2 puntos hasta el 12 % actual, las vacantes han crecido casi un 45%-. Si además le añadimos el hecho de una población cada vez

más envejecida derivada de las progresivas jubilaciones de los *baby boomers*, y una no previsible reversión de la baja tasa de natalidad - de las más bajas del mundo-, el reto de cubrir las vacantes que se producen en nuestro país en prácticamente todos los sectores de actividad se presenta ciertamente como notable.

Es en este contexto de profundos cambios demográficos en donde desde diversos ámbitos institucionales, académicos y empresariales se apela a la inmigración como una posible solución, para encontrar el equilibrio entre la oferta y la demanda del mercado laboral, el crecimiento económico y por ende el sostenimiento del sistema público de pensiones.

Según los datos más recientes, España cuenta con casi 9 millones de residentes nacidos en el extranjero, lo que supone el 18,3% de la población total<sup>3</sup>. Nunca en España había habido una composición tan diversa de su población en términos de procedencia u origen fuera de nuestras fronteras y se ha convertido en uno de los países de nuestro entorno con mayor incidencia de inmigración.

<sup>1</sup> [https://commission.europa.eu/news/tackling-labour-and-skills-shortages-eu-2024-03-20\\_es](https://commission.europa.eu/news/tackling-labour-and-skills-shortages-eu-2024-03-20_es)

<sup>2</sup> Banco de España "Encuesta a las empresas españolas sobre la evolución de su actividad: primer trimestre de 2024 (EBAE)". La EBAE se lleva a cabo trimestralmente y utiliza datos procedentes de más de 5.000 sociedades <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletines-Revistas/BoletinEconomico/24/T1/Fich/be2401-art08.pdf>

<sup>3</sup> <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/ECP1T24.htm>

Si nos fijamos en la población ocupada y tomamos como referencia los datos posteriores a la pandemia de la COVID-19, desde principios de 2022 y hasta finales de 2023, de los 1,06 millones de nuevos trabajadores ocupados, un 54 % tiene nacionalidad extranjera. Las previsiones demográficas del INE, Eurostat y AIREF coinciden en señalar que este dinamismo de la inmigración y el mercado de trabajo se mantendrá en los próximos años<sup>4</sup>.

¿En qué medida se necesitará en los próximos años una mayor aportación de trabajadores extranjeros a nuestro mercado laboral para cubrir las necesidades requeridas? Las proyecciones realizadas por algunos organismos pueden resultarnos sorprendentes por su elevada dimensión. En este sentido, el Banco de España con motivo de la presentación de su Informe Anual 2023 ha estimado que para evitar el proceso de envejecimiento de la población, sostener el sistema público de pensiones y evitar los desajustes en el mercado laboral sería preciso triplicar la ocupación de trabajadores inmigrantes en los próximos 30 años, lo que equivaldría a incorporar 24,67 millones de extranjeros en edad de trabajar en 2053<sup>5</sup>.



<sup>4</sup> <https://www.bde.es/f/webbe/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/DirectoresGenerales/economia/Arc/Fic/IIPP-2024-04-23-gavilan1-es-or.pdf>

<sup>5</sup> [https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/23/Fich/InfAnual\\_2023.pdf](https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/23/Fich/InfAnual_2023.pdf)



### Mejor regulación, más flexible, más previsible, y una gestión rápida y eficaz

La relación entre inmigración y trabajo es compleja y multifacética que requiere de una adecuada y ordenada regulación y gestión de los flujos migratorios que favorezca la integración económica, laboral y social de los inmigrantes, máxime si, como vemos, la aportación de mano de obra foránea requerida es tan elevada.

El marco normativo que regula la inmigración debe ser capaz de adaptarse a estas necesidades tan relevantes en el aspecto cuantitativo, y también tan variadas en lo cualitativo, propio de un mercado de trabajo inmerso en pleno proceso de digitalización y transición energética.

En este sentido, y dentro del marco de la Unión Europea, el Parlamento Europeo ha aprobado recientemente in extremis, el denominado “pacto migratorio” que contiene hasta 10 proyectos legislativos que actualizan las normas de asilo y migración que el actual ejecutivo comunitario planteó en 2020 con el objetivo de gestionar de manera ordenada los flujos de inmigrantes en el ámbito de la Unión Europea.

En clave nacional, en 2022 se aprobó una relevante

modificación del Reglamento que desarrolla la ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (Ley de Extranjería), que es la norma básica que regula las condiciones de entrada, estancia, residencia y trabajo de los extranjeros en España, así como los procedimientos administrativos y las sanciones aplicables. A raíz de esta reforma se facilita la entrada de emprendedores desde el extranjero, se actualizan las figuras de arraigo social, familiar y laboral y crea una nueva tipología (arraigo por formación), y se procede a la necesaria flexibilización del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, medida esta última muy demandada desde el ámbito empresarial.

Los cambios tecnológicos en curso, con la irrupción generalizada de la Inteligencia Artificial, la robotización y digitalización de los procesos productivos y la transición ecológica podrían incrementar de forma muy apreciable la demanda de trabajo altamente cualificado y para ello es preciso crear un entorno atractivo para los inmigrantes con estos perfiles, ofreciendo incentivos fiscales y oportunidades de desarrollo profesional. Medidas como las contempladas en la ley de apoyo a los emprendedores y su internacionalización (2013) o la denominada ley de startups (2022) son casos de regulación eficaz en los que se debería perseverar y profundizar.

Con motivo de la aprobación del Plan Anual Normativo para 2024, el Gobierno ha anunciado su intención de volver a modificar el Reglamento de Extranjería. El objetivo pretendido es mejorar el marco regulatorio en materia de inmigración y extranjería y, entre otras medidas, se planea reducir las figuras de permisos vigentes, simplificar la documentación y trámites, reforzar la protección de los derechos de las personas migrantes y unificar la gestión de las autorizaciones de residencia y trabajo superando la actual bicefalia de dependencia orgánica y funcional de distintos ministerios de cara a la futura creación a medio plazo de una agencia de migraciones. Además, se trasponen las nuevas directivas de Permiso y de Residentes de larga duración, y completar la trasposición de la Directiva (UE) 2021/1883 de Tarjeta azul de la Unión Europea, traspuesta parcialmente en 2023.

Al margen del Plan Anual Normativo, desde el gobierno de la nación se ha anunciado la derogación de los permisos de residencia por inversión en vivienda y la transferencia de competencias en materia migratoria a las Comunidades Autónomas.

A la espera de conocer más detalles de esta propuesta de reforma normativa y de los anuncios del Ejecutivo mencionados, siempre es deseable la simplificación y

la reducción de la burocracia que facilite la contratación de trabajadores extranjeros para la cobertura de vacantes en sectores con alta demanda y que se cuente para ello con el mayor consenso posible, respetando el diálogo social y la seguridad jurídica.

El fomento de una inmigración ordenada y regular facilitaría la planificación y gestión de los flujos migratorios evitando así en recurrir a regularizaciones extraordinarias. Algunos estudios estiman que el número de personas en situación irregular en España podría llegar casi las 700.000<sup>6</sup>. En la actualidad se está tramitando en el Congreso de los Diputados una iniciativa legislativa popular para proceder a una regularización extraordinaria (la séptima desde 1986 y a priori la más numerosa de todas - en 2005 se concedieron 576.506 solicitudes de regularización<sup>7</sup>), que pretende modificar la Ley de Extranjería para establecer un procedimiento que permita la regularización de los extranjeros que se encuentren en territorio español antes del 1 de noviembre de 2021<sup>8</sup>.

En el plano de la gestión, la creación de unidades centralizadas, automatizadas y versátiles como la Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería (UTEX) o la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos (UGE-CE) son también ejemplos de eficacia en el diseño y aplicación de procedimientos respuesta ágil

<sup>6</sup> <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2024/05/2405-NCS.pdf>

<sup>7</sup> <https://digital.csic.es/bitstream/10261/93165/1/LA%20INMIGRACION%20EN%20ESPA%C3%91A%20282000-2007%29.pdf>

<sup>8</sup> A la fecha de cierre de este artículo seguía abierto el período de enmiendas parciales en el Congreso de los Diputados.

y asesoramiento experto a las necesidades planteadas por empresas y organismos que requieren atraer a España talento.

En conclusión, el fenómeno de job vacancies sin cubrir ocupa y preocupa a las empresas españolas y la inmigración emerge en este contexto como una solución potencial, pero no la única, para equilibrar la oferta y demanda laboral y sostener el sistema de protección social. Pero para ello es preciso que la regulación y gestión de los flujos migratorios se realice dentro de un marco normativo consensuado, flexible, claro y previsible y, ese, es ya de por sí otro reto añadido.



**Pedro Llorente Cachorro**  
Consejero Cuatrecasas  
Director del Instituto Cuatrecasas de  
Estrategia Legal en Recursos Humanos

# Capítulo III

## Promocionando la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación

**E**l envejecimiento de la población, en general, debido a la reducción de la natalidad y al aumento de la esperanza de vida, tiene un reflejo directo en la población activa, que indudablemente también está envejeciendo.

El babyboom en España empieza en los años 50 y llega aproximadamente hasta el año 1976. Todas las personas nacidas en esos años están empezando a llegar de forma masiva al disfrute de la pensión de jubilación, pero antes de que sus efectos se noten en las propias pensiones va a tener consecuencias importantes en el mercado laboral. Así, será necesario prever sus efectos tanto en un ámbito, el de la Seguridad Social, como en otro, el del mercado laboral.

Cuando se alcanza la edad legal de jubilación y siempre que se cumplan los requisitos exigidos, se abre el derecho de acceso a la pensión de jubilación. Y es sobre ese momento, sobre el cual se plantean diversas dudas que van desde la necesidad de incrementar la edad de acceso hasta si es preciso incentivar la continuación de la vida laboral, pasando por la opción de endurecer las condiciones de acceso a los efectos de mantener la sostenibilidad del sistema.

Mucho se ha escrito últimamente sobre la necesidad de apostar por la promoción de la vida activa más allá de la edad legal de jubilación como solución para alcanzar la sostenibilidad financiera del sistema de la Seguridad Social, ante la amenaza del babyboom y el incremento de la esperanza de vida, pero, además, no se olvide, también como mecanismo de mantenimiento del talento en las empresas y, en algunos supuestos, como mejora individual de las pensiones. En cualquier caso, el envejecimiento activo es un beneficio para todas las partes y contribuye al ahorro de costes de salud, de pensiones y, en un plazo más largo, de la dependencia.

Establecidas estas premisas, habrá que plantearse cuáles son las bases para la promoción de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación. En este contexto, se van a reivindicar tres cambios estructurales. En primer lugar, la adaptación de los puestos de trabajo a las personas trabajadoras, por otro lado, la puesta en marcha de políticas activas de empleo para el mantenimiento de las personas trabajadoras más allá de los 50 años, y, por último, la regulación de incentivos para continuar trabajando más allá de la edad legal de jubilación.

### La adaptación continua del mercado laboral a la edad de las personas trabajadoras

Es preciso una regulación laboral que evite las discriminaciones por razón de edad en el mercado de trabajo, así como la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades de las personas trabajadoras más maduras.

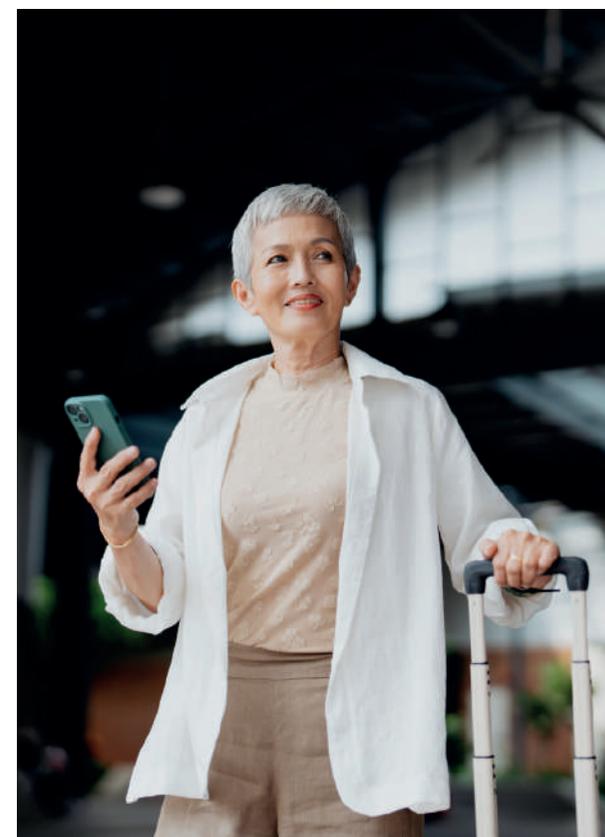
Son precisas estas modificaciones en el ámbito laboral con el fin de facilitar la continuación de la actividad en la empresa, permitiendo la adaptación del puesto de trabajo a las condiciones de la edad. Así, estos cambios deberán realizarse desde la perspectiva de la prevención de riesgos, la formación permanente, así como del ajuste del tiempo y lugar de trabajo, entre otras cuestiones.

La adaptación desde la perspectiva de la prevención de riesgos no puede hacerse de la noche a la mañana, cuando la persona alcanza cierta edad, sino que debe ir desplegándose a lo largo de los años de trabajo, poco a poco, de acuerdo con las necesidades que se vayan planteando. De forma que aquí no se está apostando por una prevención de riesgos especializada y dirigida a las personas más mayores de las empresas, como un nuevo grupo sensible, sino que lo que se entiende es que dicha adaptación debe desarrollarse de forma particularizada según las necesida-

des de cada persona a lo largo de toda su carrera profesional, consiguiendo que cuando se llegue a cierta edad ya esté adaptada. Y seguramente este será un buen campo, donde se pueda aplicar la inteligencia artificial, de modo que se vaya adaptando automáticamente el puesto de trabajo a las necesidades de cada persona trabajadora.

Asimismo, el aumento de la edad debe venir acompañado de una flexibilización de las condiciones laborales tanto desde el punto de vista del tiempo como del lugar de trabajo. Se precisa la modificación de la normativa laboral con este objetivo o, quizás, la inclusión de su contenido en la negociación colectiva. Sería necesario establecer ciertas modalidades de contratación que establezcan fórmulas de reducción de la jornada, cuando así parezca preciso, sobre todo a partir de cierta edad, colaborando en que las personas salgan progresivamente del mercado laboral. Esto es, primero aminorando progresivamente la jornada de trabajo hasta llegar a la extinción del contrato, cuando llegue la edad legal de jubilación o más allá de ella, cuando se estime necesario. Por otro lado, el establecimiento de horarios flexibles puede colaborar en el objetivo aquí defendido.

Pero, además, se entienden necesarias igualmente medidas relativas a la flexibilización del lugar de trabajo. La





promoción del teletrabajo, más o menos intenso, llevará a que las personas a partir de cierta edad puedan reducir los traslados hasta su centro de trabajo, facilitando la continuación de la actividad.

Por último, hay que poner de manifiesto que uno de los elementos fundamentales en este contexto es mantener las capacidades de la persona trabajadora de acuerdo con las necesidades del mercado de trabajo, lo cual cada vez es más complicado de acuerdo con los avances incesantes de las tecnologías. Y en este punto el único remedio es la formación permanente, como derecho y como deber. Es decir, las empresas deben promocionar que su personal no deje de formarse continuamente con el objetivo de que sus habilidades y conocimientos no queden desfasados, pero también las personas trabajadoras deben estar dispuestas a emprender acciones formativas que consigan esta finalidad. Y, claro está, estas actuaciones no pueden iniciarse en el momento en que la persona trabajadora tiene ya cierta edad, sino que debe seguirse durante toda la vida laboral con el fin de evitar la obsolescencia.

### El fomento de la vida activa hasta la edad legal de jubilación

España es un país con un alto porcentaje de desempleo entre personas mayores de 45 años, tasa que se incrementa aún más cuando las personas llegan a la década de los 50. De forma que nuestro mercado laboral presenta la paradoja de que una persona trabajadora es joven hasta los 30 años y mayor a los 45 años. Siendo ambos colectivos, los más jóvenes y los más mayores, los que sufren en mayor medida las situaciones de desempleo.

De forma que para que las personas puedan plantearse la continuación de su vida laboral es preciso, en primer lugar, que sigan trabajando hasta esas edades. No obstante, la inclusión masiva en despidos colectivos de personas trabajadoras cercanas a las edades de jubilación, así como la dificultad de acceder a un nuevo puesto de trabajo a partir de cierta edad, cuando se pierde el anterior, llevan a que un importante número de personas se encuentren en situación de desempleo a partir de los 50 años.

Este colectivo, después de terminar, en su caso, de percibir la prestación por desempleo contributivo, acceden al denominado subsidio para mayores de 52 años. Esta situación, en muchas ocasiones, se va a mantener hasta la

llegada del momento de la jubilación. Perciben una prestación económica, cuya cuantía es de un 80% del IPREM, pero, además, van a cotizar por jubilación (por una base de cotización del 125% del tope mínimo de cotización vigente en cada momento). De esta forma, se siguen acumulando cotizaciones para luego acceder al derecho a la pensión y, además, se evita que en el cálculo de la pensión de jubilación haya que integrar lagunas en los momentos en los que no se haya contribuido.

A este subsidio para mayores de 52 años no se accede directamente por el mero hecho de estar en situación de desempleo y superar la edad indicada, sino que se exige una cotización de 15 años al sistema de la Seguridad Social, 6 años al desempleo y carecer de rentas, entendiéndose por tal que estas no sean superiores al 75% del salario mínimo interprofesional. Así, es preciso cumplir las condiciones de carencia demandadas para el acceso al derecho a la pensión de jubilación.

Consultando las estadísticas por desempleo del SEPE, se indica que en el mes de abril de 2024 había un total de 457.771 personas percibiendo el subsidio asistencial para mayores de 52 años. Y a más se podría añadir que a mayor edad, hay más posibilidades de encontrarse en situación de desempleo, dado que de ellos solo 55.048 son menores de 55 años, 164.368 tienen entre 55 y 59 y, un total de 238.355 tienen 60 o más años.

Es lógico que estas personas, que además ya cumplen el período de cotización exigido para la jubilación, busquen beneficiarse de la pensión de jubilación, lo antes posible. Así, lo harán con 4 años de anticipación a la edad legal de jubilación cuando han sido “expulsados” del mercado laboral (por ejemplo, cuando su relación laboral terminó por despido colectivo), o 2 años cuando el cese de la actividad venga motivado por otro motivo. Y, aunque la jubilación anticipada lleva consigo implícita la reducción de la cuantía de la pensión de jubilación, de acuerdo con el tiempo de anticipación de la prestación y los años de cotización, seguramente es más interesante para muchas personas la cuantía obtenida por la pensión de jubilación desde ese momento que seguir recibiendo el subsidio asistencial de desempleo para mayores de 52 años durante más tiempo. Y este es un importante problema para la promoción de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación, cuando existe un importante número de personas que no pueden plantearse, dado que dejan de trabajar antes de llegar a ese momento.

De modo que una forma muy importante de tratar de promover la continuación de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación, es promover que las personas sigan trabajando hasta esa edad. Dicho en otras palabras, se entiende fundamental la puesta en marcha de políticas activas de empleo que traten de evitar que las personas

trabajadoras sean expulsadas del mercado de trabajo en la década de los 50 años y en los primeros años de la década de los 60 años. Solo de este modo se podrá plantear continuar incentivando la vida laboral a edades posteriores.

### Los incentivos para la promoción de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación

Una de las cuestiones fundamentales para promover la continuación de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación es la regulación de distintos incentivos para conseguir estos objetivos y, en concreto, buenas condiciones de compatibilidad de la pensión de jubilación con otras retribuciones para que aquellas personas que lo deseen puedan continuar trabajando por cuenta ajena o cuenta propia.

En todo caso, como en el ámbito laboral, en el de la Seguridad Social es preciso introducir cambios en la regulación que efectivamente promuevan dicha continuación. Sin embargo, de hecho, las últimas reformas parecen tener un efecto contrario al que se está defendiendo. Por ejemplo, se ha incluido un nuevo requisito en la jubilación activa, la que permite compatibilizar la pensión con el trabajo, con independencia de la retribución obtenida, que con-

siste en que, una vez cumplida la edad legal de jubilación y los demás requisitos para acceder, se requiere un año de espera poder acceder a esta figura. Esta nueva condición desincentiva su utilización y, consecuentemente, la prolongación de la vida laboral.

Es la jubilación demorada, la modalidad que se dirige expresamente a la promoción de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación. A través de esta tipología las personas que llegan a esa edad y deciden continuar trabajando, percibirán, o bien un porcentaje adicional por cada año completo de trabajo efectivo que acredite con posterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, o bien una cantidad a tanto alzado por cada año completo de trabajo efectivo acreditado y cotizado entre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación y la del hecho causante de la pensión o, incluso, una combinación de las dos opciones anteriores.

Al margen de esta incentivación directa, indirectamente se puede promocionar la prolongación de la vida laboral a través del reconocimiento legal de fórmulas de compatibilidad de la pensión de jubilación con otras retribuciones.

Así, en primer lugar, se puede compatibilizar la pensión

de jubilación con retribuciones inferiores a la cuantía del salario mínimo interprofesional, sin necesidad de alta en el sistema de la Seguridad Social, con independencia de las obligaciones tributarias correspondientes. Esta regla ha beneficiado especialmente a las personas jubiladas cuando se ha ido subiendo progresivamente la cuantía del SMI en los últimos tiempos.

Se trata de rentas que se obtienen por trabajos autónomos y nunca por cuenta ajena, por lo que quizás se podría plantear incrementar esta modalidad de compatibilidad en el marco del trabajo por cuenta ajena, siempre a través de contratos a tiempo parcial que no superarán la cuantía mencionada.

Además, la pensión de jubilación es compatible en su modalidad parcial antes y después de la edad legal de jubilación, la jubilación flexible y la jubilación activa. Fórmulas para la compatibilidad de las rentas de trabajo con el total o con parte de la pensión de jubilación, eso sí, con la correspondiente alta en el sistema de la Seguridad Social y su cotización, dependiendo del caso, a veces regulándose como cotizaciones de solidaridad, esto es, contribuciones que luego no se emplean en un nuevo cálculo de la pensión.

Junto a estas modalidades generales, en los últimos tiempos se van regulando otras reconocidas a colectivos concretos, como a las personas artistas o a las dedicadas a la medicina pediátrica o de familia, tratando de buscar fórmulas para favorecer la continuación de la vida laboral en ciertas profesiones donde hay dificultad de cobertura.

Como se ha comentado, no siempre la regulación de todas estas modalidades genéricas o específicas se regulan desde la perspectiva de la incentivación, porque las sucesivas reformas llevan a establecer diferentes matices que, en ocasiones, no se alinean con esta finalidad.

Con independencia de que muchas personas deseen abandonar su actividad laboral al llegar a la edad legal de jubilación pasando a percibir dicha prestación en sustitución de sus rentas de trabajo, no obstante, las necesidades de financiación del sistema y las bondades del envejecimiento activo llevan a que sea preciso, de una vez por todas, la regulación de forma conjunta de la pensión, estableciendo modalidad flexibles y claras, donde se incentive la continuación de la vida laboral.



**Eva María Blázquez Agudo**  
Catedrática Acreditada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad Carlos III de Madrid



# Capítulo IV

# Novedades laborales

## ¿Cómo debe considerarse una mejora en materia de Seguridad Social en relación con el principio de igualdad de trato?

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de febrero de 2024

Establece el Tribunal que debe considerarse una condición esencial de trabajo la mejora en materia de seguridad social a efectos del principio de igualdad de trato, en este caso entre los trabajadores en misión y los de la empresa usuaria.

## ¿Cuándo debe iniciarse un despido colectivo según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea?

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de febrero de 2024)

El tribunal entiende que las bajas voluntarias y las recolocaciones realizadas por la empresa dentro de una estrategia de reestructuración pueden anticipar la obligación de iniciar el procedimiento de despido colectivo. Según el TJUE, el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 98/59/CE debe interpretarse en el sentido de que la obligación de consulta nace desde el momento en el que la empresa, en el marco de un plan de reestructuración, se plantea o proyecta una disminución de puestos de trabajo cuyo número puede superar los umbrales.





## ¿Puede reducirse el salario en aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus*?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 29.02.2024

Afirma el Tribunal que la doctrina judicial *rebus sic stantibus* no puede amparar la pretensión de la empleadora de disminuir el salario previsto en convenio colectivo a tenor de unas sobrevenidas circunstancias extraordinarias e imprevisibles, siendo lo idóneo, en su caso, hola acudir a las posibilidades que brinda el Estatuto de los trabajadores en materia de revisión del convenio colectivo, descuelgue salarial o inaplicación del convenio.

## ¿El incumplimiento del pacto de no competencia post contractual siempre conlleva la condena a la persona trabajadora que lo incumple?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 14.12.2023 (sentencia núm. 1163/2023)

Aunque se haya producido un incumplimiento del pacto, entiende el tribunal que ante lo *oscuro y difuso* de la redacción de dicho pacto contractual, claramente responsabilidad de la empresa, debe entenderse que no procede la condena a la persona trabajadora, el pacto debe considerarse nulo, y que la pretendida compensación económica se trata en realidad de un concepto salarial.

## ¿Los salarios indebidamente percibidos cómo deben reintegrarse?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 08.01.2024 (sentencia núm. 11/2024)

Si, como es el caso, el ingreso en el Tesoro Público fue indebido, la Administración Tributaria lo ha de devolver al obligado tributario, que es la persona trabajadora, sin que la entidad empleadora tenga forma para solicitar esa devolución. Por ello, si el trabajador no devuelve a la empresa los salarios indebidamente percibidos en su cuantía bruta, la empresa -que retuvo y realizó el ingreso a cuenta del trabajador- no tendría la posibilidad de recuperar ese ingreso a cuenta. Por lo que el reintegro del salario indebidamente percibido debe realizarse en su importe bruto.

## ¿Deben retribuirse los permisos por fuerza mayor?

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala 4ª, 13.02.2024 (sentencia núm. 19/2024)

Según el Tribunal, debe reconocerse el derecho de las personas trabajadoras a la retribución de las horas de ausencia por razones de fuerza mayor, de hasta cuatro días al año, del art.37.9 del Estatuto de los trabajadores, que hayan podido disfrutar. Efectuando una interpretación sobre lo estipulado en el convenio colectivo, en relación con la disposición del Estatuto, llega a la conclusión de que no es necesario se prevea en convenio o pacto de empresa para que tales ausencias sean retribuidas.





## ¿Pueden establecerse criterios sobre prioridad para decidir las solicitudes de adaptación de jornada?

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, Sala 4ª, 24.01.2024

Ciertamente, el tribunal reconoce como legítimo el esquema dispuesto en el convenio colectivo, el cual estipula un sistema de prioridad y jerarquía para acceder a los mecanismos especiales de conciliación hasta cubrir el máximo de plazas disponibles. Por consiguiente, se considera apropiada la gestión de la solicitud de la trabajadora, dado que, de acuerdo con la evaluación de su situación personal y familiar, la denegación no implica una vulneración de sus derechos.

## ¿Qué consecuencias tiene para la persona trabajadora no volver a la presencialidad cuando le ha sido denegada la solicitud de teletrabajo?

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Galicia, Sala 4ª, 12.01.2024

El Tribunal entiende que Es procedente el despido disciplinario por ausencias injustificadas de una trabajadora que no se reincorporó a su puesto de trabajo tras habersele denegado su solicitud de trabajo en remoto 100% Y haberla requerido para que se reincorporase a su puesto de trabajo, requerimiento que no fue atendido.

## ¿Puede reclamarse la extinción indemnizada del contrato de trabajo por el impago de los gastos por teletrabajo?

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala 4ª, 12.01.2024

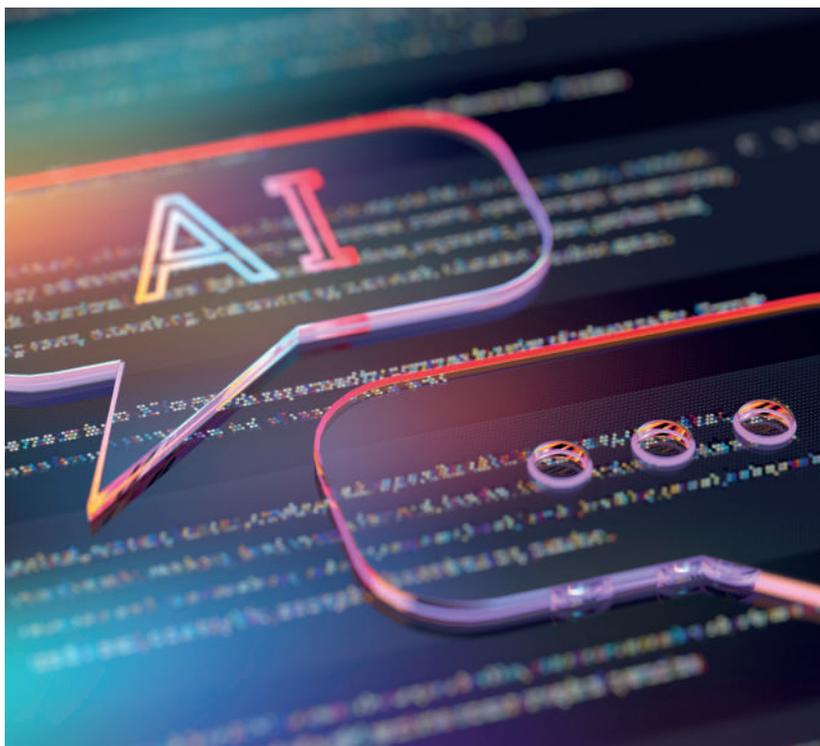
El Tribunal entiende que El eventual incumplimiento de la obligación empresarial de abonar los gastos derivados del trabajo en remoto no tiene gravedad suficiente como para justificar la extinción contractual en base al artículo 50.1.c del Estatuto de los trabajadores.

## ¿La solicitud de adaptación de jornada donde la persona trabajadora plantea dos alternativas le vincula de cara a la decisión de la empresa?

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, Sala 4ª, 23.03.2024

En esta situación, la trabajadora, al presentar su solicitud incluyendo dos horarios alternativos para equilibrar su vida familiar y laboral, logró que la empleadora aceptara una de las opciones. Sin embargo, posteriormente, la demandante solicitó la implementación de la otra alternativa, acción que el tribunal consideró improcedente dado que la empresa ya había aceptado uno de los horarios propuestos inicialmente por la trabajadora.





## **(Ratificado provisionalmente) Propuesta de Reglamento Europeo por el que se establecen normas armonizadas en materia de Inteligencia Artificial (Artificial Intelligence Act).**

Bruselas, 13 de marzo de 2024

El Pleno del Parlamento Europeo no ha mostrado objeciones al procedimiento de corrección de errores al texto del acuerdo provisional sobre la propuesta de Reglamento por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (AI Act), el cual fue ratificado provisionalmente en la sesión plenaria de marzo. De esta manera, se remitirá al Consejo para su adopción formal, previsiblemente el 21 de mayo, para su posterior publicación en el DOUE y entrada en vigor.

Este Reglamento insta normativas de armonización en el ámbito de la Inteligencia Artificial, imponiendo obligaciones a los operadores de sistemas de IA mediante un enfoque basado en el riesgo que estos representan para los derechos fundamentales de los afectados y los valores de la Unión Europea. Posee un carácter transversal y aborda los riesgos potenciales asociados al uso de la inteligencia artificial en ámbitos como el empleo, la gestión laboral y el acceso al trabajo autónomo, estableciendo deberes específicos orientados a eliminar o reducir los riesgos derivados de la aplicación de estos sistemas.



## Directiva (UE) 2024/1233 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de abril de 2024 sobre permiso único de residencia y trabajo

DOUE - JOUE (Serie L) 30/04/2024

Esta Directiva establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro, (refundición).

## Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo

BOE de 1 de mayo de 2024

Esta norma regula la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo en la que se recogen los servicios garantizados establecidos en el título IV de la Ley de Empleo, tanto los dirigidos a las personas como a las empresas. Tienen como objetivo a las personas trabajadoras a encontrar un empleo adecuado a sus características y a las personas y entidades empleadoras a contratar personas trabajadoras apropiadas a sus necesidades; facilitar la movilidad profesional y geográfica voluntaria a fin de corregir los desajustes entre la oferta y demanda de empleo; recoger y analizar la situación y evolución del mercado de trabajo; vincularse con el sistema de protección del desempleo con sujeción al acuerdo de actividad; y coordinarse con el resto de políticas activas de empleo. Los servicios públicos de empleo podrán incorporar en sus carteras de servicios aquellos servicios complementarios y actividades no contemplados en la Cartera Común.

## **Real Decreto 322/2024, de 26 de marzo, por el que se modifican el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social y el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social**

BOE de 27 de marzo de 2024

Entre otras medidas, esta norma incluye el desarrollo reglamentario para aplicar, a partir del 1 de enero de 2025, la cuota de solidaridad para aquella parte del salario que este por encima de la base máxima de cotización (en 2024, 56.646 euros anuales, 4.720,5 euros mensuales).

## **Orden PJC/281/2024, de 27 de marzo, por la que se modifica la orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía salarial y Formación Profesional para el ejercicio 2024**

BOE de 28 de marzo de 2024

Se actualizan las bases mínimas de cotización al salario mínimo interprofesional para 2024, debiendo las empresas regularizar las liquidaciones de cuotas de los meses de enero y febrero de 2024 que se vean afectadas por esta norma.

## **Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, por la que se regula la suscripción de convenio especial con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por los períodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas reguladas en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, realizadas con anterioridad a su fecha de entrada en vigor**

BOE de 1 de mayo de 2024

Esta norma permitirá recuperar la cotización de aquellos alumnos que en el pasado realizaron períodos de prácticas formativas, de prácticas académicas externas o la participación de graduados universitarios, a través de estudios oficiales de doctorado en programas de formación de naturaleza investigadora, tanto en España como en el extranjero.

Quienes hayan participado en esos programas podrán suscribir un convenio especial, por una única vez, con la Tesorería General de la Seguridad Social, que les permitirá el cómputo de esos períodos de cotización hasta un máximo de cinco años.

**(Proyecto) Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. (121/000008)**

El pasado 8 de abril se publicaron las enmiendas e índice de enmiendas al articulado de esta norma, que incluye en el Estatuto de los trabajadores el derecho a que las condiciones de trabajo sean previsibles, recogiendo nuevas obligaciones de información, en cuyo defecto se presumirá indefinido a tiempo completo.

También se modifica la regulación de la modalidad a tiempo parcial y de los pactos de no competencia y permanencia en la empresa. Asimismo, recoge la obligación de las empresas de registrar la jornada de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial; se limita al periodo de prueba a un máximo de 6 meses para técnicos titulados y de 2 meses para el resto de personas trabajadoras, sin que los convenios colectivos puedan ampliar la duración de estos períodos.

Por otro lado, las empresas no podrán prohibir, limitar o desfavorecer a las personas trabajadoras por la prestación de servicios a otras empresas (pluriempleo). Finalmente, se establece el derecho de las personas trabajadoras con al menos 6 meses de antigüedad para solicitar los puestos vacantes que tengan jornada a tiempo completo, o mayor jornada de la que se disfrute, o que sean indefinidos o estables.



## Proposición de Ley del Estatuto de las Trabajadoras y Trabajadores (Grupo Mixto. Núm. 122/000095)

Según la exposición de motivos publicada en el Boletín oficial del Congreso de los Diputados de 10 de mayo, Se hace necesario recuperar el carácter tuitivo del derecho laboral y apostar por un modelo de relaciones laborales donde el contrato estable y con derechos sea la norma y se favorezca la organización de los trabajadores y trabajadoras. Actualmente se encuentra, hasta el desde junio, a la espera de respuesta o criterio del Gobierno sobre la Proposición de Ley.



## (proyecto) 24 de abril de 2024: resolución del Parlamento Europeo sobre propuesta de directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales

Esta normativa europea relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, fija una presunción de relación laboral por cuenta ajena en favor de las personas que realizan trabajos para dichas plataformas, regulando a sí mismo el uso que se haga de los algoritmos.

## **(proyecto) 8 de marzo de 2024: Ley de familias**

Esta ley, que se tramita en el Parlamento por el procedimiento de urgencia, contempla la modificación del artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores permitiendo la posibilidad de anticipar los progenitores no gestantes el permiso por nacimiento y cuidado de menor a los 10 días anteriores a la fecha prevista de parto. Actualmente se encuentra en fase de ampliación de enmiendas hasta el 18 de mayo.

## **Anteproyecto de ley por el que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo**

Esta norma, que aún no es iniciativa parlamentaria, establece nuevas cuantías progresivas del subsidio por desempleo, amplía los colectivos protegidos, se establecen nuevos plazos y requisitos de acceso, se eliminan los subsidios parciales, y se generaliza la compatibilidad del subsidio con el trabajo.

# Anexo

Los datos que se reflejan en el presente informe se han elaborado a partir de datos **del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa.**

**Tasa de paro:** Es el cociente entre el número de parados y el de activos. Se calcula para ambos sexos y para cada uno de ellos por separado.

**Parados:** Parados son todas aquellas personas de 16 años o más que, según los criterios OIT, durante la semana de referencia, se encontraran en las tres situaciones siguientes simultáneamente:

- a) sin trabajo, es decir, no tenían un empleo asalariado o por cuenta propia,
- b) disponibles para trabajar, es decir, disponibles para un empleo como asalariado o un empleo por cuenta propia dentro de las dos semanas posteriores a la semana de referencia,
- c) buscando activamente un trabajo durante el mes precedente al domingo de la semana de referencia. Este último requisito no se precisa en el caso de haber encontrado un empleo al que se incorporará dentro de los tres meses posteriores a la semana de referencia.

**Población activa o activos:** La población activa comprende las personas ocupadas y paradas durante la semana de referencia, según los criterios OIT.

**Ocupados:** Los ocupados son todas aquellas personas de 16 años o más que, según los criterios OIT, durante la semana de referencia tuvieron un empleo por cuenta ajena, asalariado, o ejercieron una actividad por cuenta propia, trabajadores por cuenta propia.

En relación a este empleo o actividad, pudieron haberse encontrado en la semana de referencia:

- trabajando al menos una hora en el citado período a cambio de una remuneración, salario, beneficio empresarial o ganancia familiar, etc., o
- ausentes del mismo pero con un fuerte vínculo con dicho empleo.

**Asalariados o trabajadores por cuenta ajena:** Aquellas personas que trabajan a cambio de un sueldo, salario, remuneración, comisión o cualquier otra retribución en metálico o en especie, para un empresario (persona física o jurídica). Según el empleador sea público o privado se puede hablar de asalariados del sector público o del sector privado.

**Horas de trabajo efectivas:** Comprenderá, las horas trabajadas durante el tiempo normal de trabajo, el tiempo empleado en el lugar de trabajo esperando o permaneciendo disponible, así como los cortos períodos de descanso en el centro de trabajo, incluidas las pausas para el bocadillo inferiores a una hora. No se incluyen las vacaciones, días festivos, ausencias por enfermedad y otros motivos pagados, así como el tiempo no trabajado por estar afectado por una regulación de empleo; tampoco se incluye el tiempo invertido en desplazamientos al o desde el lugar de trabajo ni las interrupciones para las comidas superiores a una hora.

---

El análisis de datos ha sido realizado por Laura García Rueda, Data Analyst del Adecco Group Institute.



## THE 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: [adeccoinstitute.es](https://adeccoinstitute.es)



**THE ADECCO GROUP**

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. Llevamos 40 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. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a 124.399 personas en nuestro país; de las que 35.144 son menores de 25 años. Hemos contratado a casi 20.000 (19.916) personas mayores de 45 años y hemos formado a casi 70.000 (69.714) alumnos.

Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos. Invertimos 8 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 casi 300 (274) delegaciones en nuestro país y a nuestros más de 2.200 empleados.





El *Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH* es un foro de innovación que tiene como finalidad reflexionar en clave estratégica sobre el desarrollo del marco regulatorio de los recursos humanos, y que contribuye a la toma de decisiones en el medio y largo plazo por parte de las empresas de mayor importancia a nivel español e internacional, así como por otros operadores del mercado de trabajo.

Desde su creación en 2009, el Instituto, que preside **Salvador del Rey** y dirige **Guillermo Tena**, se ha caracterizado por facilitar un ámbito proactivo de búsqueda de innovación en la ordenación de lo que se considera que es y será un elemento diferencial en la competitividad de las empresas: su capital humano.

El Instituto se proyecta sobre los aspectos de especial relevancia organizativa en la política estratégica de los recursos humanos de la empresa. Tiene una perspectiva eminentemente operativa, esto es, con aplicación práctica en las relaciones laborales, desarrollando e innovando en los principios, ideas y estrategias operativas de las empresas, y en la competitividad y eficiencia organizacional de las mismas.



**THE ADECCO GROUP**  
INSTITUTE



**CUATRECASAS**  
Instituto de  
Estrategia Legal  
en RRHH