



X Observatorio trimestral del mercado de trabajo

Septiembre 2024

Capítulo I Introducción	3
Evolución del mercado de trabajo	11
Capítulo II Regulación laboral y diálogo social	60
Capítulo III Los permisos de conciliación a la vista de la directiva 2019/1158. Nueva regulación, nuevas dudas.	65
Capítulo IV Novedades legales	84
Anexo	93



Capítulo I

Introducción

Evolución de la economía y del empleo

La evolución económica de España ha sido positiva en los últimos meses, aunque este crecimiento ha estado principalmente impulsado por el sector turístico durante la temporada estival. Sin embargo, la incertidumbre económica global está generando un freno en las decisiones de inversión por parte de las empresas, lo que está afectando directamente al empleo. Esta situación podría derivar en una mayor desaceleración económica a partir del otoño, lo que pone en riesgo el dinamismo que hasta ahora ha mostrado la economía.

En cuanto al mercado laboral, España se posiciona como la única gran economía con una tasa de desempleo de dos dígitos, según el informe más reciente de la OCDE. Durante el último año, se ha registrado la pérdida de 73.000 autónomos con trabajadores a su cargo, lo que refleja las dificultades a las que se enfrentan estos profesionales. Además, ha crecido significativamente el número de personas inscritas en los servicios públicos de empleo que no son contabilizadas como desempleadas oficialmente, alcanzando un récord de 1,57 millones de personas. La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) sugiere que las cifras oficiales

de desempleo, que actualmente se sitúan en 2,5 millones de personas, deberían corregirse al alza, hasta llegar a los 3,1 millones. Esta revisión incluiría, entre otros, a aquellos que realizan cursos de formación o los solicitantes de empleo con disponibilidad limitada. A esto se suma el hecho de que cerca de 700.000 becarios están cotizando a la Seguridad Social sin recibir una remuneración.

El empleo público ha experimentado un crecimiento considerable, aumentando un 11,4% en 2024 en comparación con los niveles previos a la pandemia. Este crecimiento supera en 2,3 puntos porcentuales el del sector privado. Además, persiste una diferencia salarial notable, con los empleados del sector público ganando, en promedio, 900 euros más al mes que sus contrapartes del sector privado.

Aunque el país ha recuperado el nivel de empleo perdido desde 2008, este crecimiento no se refleja en el número de horas trabajadas, que ha disminuido. Para asegurar la sostenibilidad del sistema de pensiones, es crucial que la tasa de dependencia, que llegó a ser del 3% en 2007, aumente significativamente desde los actuales 2,32 trabajadores por pen-

sionista. Actualmente, las cotizaciones sólo cubren menos del 70% del coste de las pensiones. Además, el fenómeno del pluriempleo infla artificialmente en 800.000 el número total de afiliaciones a la Seguridad Social.

En términos de costes laborales, según el último Índice de Coste Laboral Armonizado del INE, el salario por hora trabajada, que constituye el mayor componente del coste laboral, aumentó un 1,5% en comparación con 2023, en contraste con el incremento del 7,3% registrado en el periodo anterior. Otros costes laborales, como las cotizaciones, prestaciones e indemnizaciones, subieron un 2%.

Mercado de trabajo y modelo de contratación

En el ámbito laboral, se prevén importantes modificaciones legislativas para los próximos meses, resultado de extensas negociaciones. Entre estas propuestas destacan la reducción de la jornada laboral, el Estatuto del Becario, cambios en las indemnizaciones por despido, el refuerzo de la Inspección de Trabajo, la mejora de la estabilidad laboral en el sector público, el desarrollo reglamentario de los planes LGTBI y los protocolos para la prevención del acoso y la violencia en el trabajo frente a este colectivo, la transposición de la directiva sobre obligaciones relati-

vas a condiciones transparentes y previsibles, el nuevo sistema de cotización para trabajadores autónomos en base a ingresos reales, así como el incremento del salario mínimo interprofesional (SMI). Según estimaciones de la patronal, la reducción de la jornada laboral supondría un coste adicional de 11.800 millones de euros anuales para las empresas.

De cara al último cuatrimestre del año, si consideramos las cifras de afiliación a la Seguridad Social, históricamente se observa una disminución entre septiembre y noviembre, seguida de una recuperación en diciembre. En este contexto, el crecimiento de la afiliación ha ido moderándose: de un incremento intermensual del 2,6-2,7% en el primer trimestre, se redujo al 2,4-2,5% en el segundo, alcanzando un 2,3% en agosto, en comparación con el 2,8% registrado en agosto de 2023. Este patrón sugiere una ligera caída en el empleo registrado por la Encuesta de Población Activa (EPA), con una previsión de 22.068.300 trabajadores ocupados para final de año, frente a los 22.161.300 del tercer trimestre, lo que representaría una disminución del 0,6%.

Desde la perspectiva de la contratación, en el último año se registró un aumento significativo de contratos en los meses de septiembre y octubre, especialmente en el



sector educativo, sanitario, así como en sectores como la industria y la construcción. Sin embargo, en noviembre y diciembre se observó una caída inusual en los contratos, un comportamiento que no encaja con la estacionalidad habitual. Este año, además, se registró una reducción de la contratación en mayo, junio y agosto en comparación con 2023. Esta tendencia está vinculada a la disminución de la contratación temporal, compensada por un aumento en los contratos indefinidos ordinarios. La reforma laboral ha provocado un desplazamiento de contratos temporales hacia contratos fijos discontinuos, reduciendo el uso de contratos temporales para cubrir necesidades estacionales.

En agosto de este año, el número total de contratos firmados cayó un 4,5% en comparación con el año anterior, y un 31,6% respecto al mes de julio, con un total de 1,04 millones de contratos, la cifra más baja registrada en lo que va de año. Se espera un repunte en los contratos indefinidos en septiembre y octubre, antes de una nueva caída a finales de año. Estos contratos indefinidos estarán complementados por contratos temporales y fijos discontinuos.

En cuanto a la contratación inicial, el 37% de los contratos firmados son indefinidos, mientras que el 63% son

temporales, una proporción que contrasta con el escenario previo a la reforma laboral, cuando los contratos indefinidos representaban solo el 8% frente al 92% de temporales. Dentro de los contratos estables, los fijos discontinuos representan el 34%, mientras que los indefinidos ordinarios constituyen el 66%. No obstante, los contratos fijos discontinuos han sufrido la mayor caída interanual, con una reducción del 13%. En la contratación temporal, los contratos por circunstancias de la producción representan el 77,6% del total de contratos temporales, mientras que los contratos formativos han disminuido hasta constituir solo el 0,66% del total.

Las empresas siguen afrontando incertidumbres sobre qué tipo de contrato utilizar tras la reforma laboral. La Inspección de Trabajo continúa fiscalizando el cumplimiento de la normativa, y persisten dudas sobre aspectos como la previsibilidad de los contratos, las sustituciones por vacaciones y la distinción entre contratos por circunstancias de la producción y fijos discontinuos.

El cambio en el modelo productivo, caracterizado por un mayor peso de las actividades estacionales y las pequeñas empresas, ha generado necesidades laborales más coyunturales. La caída de la contratación temporal, debido a las restricciones introducidas por la reforma laboral

de 2021, ha llevado a un aumento significativo en la rotación de los contratos indefinidos, tanto ordinarios como fijos discontinuos, multiplicando por cinco su volumen. Este trasvase de contratos temporales hacia contratos más estables ha provocado una menor rotación en los contratos de duración determinada.

El drama de la escasez de talento

Actualmente, los menores de 30 años tienen más probabilidades de conseguir un contrato indefinido que los trabajadores seniors. Este grupo de mayores de 50 años representa casi el 46% del total de desempleados en España, una cifra que no se explica únicamente por factores demográficos. De hecho, los trabajadores senior han absorbido el 75% del aumento del desempleo desde 2007. Además, las personas de mayor edad enfrentan mayores dificultades para reincorporarse al mercado laboral, y uno de cada cinco desempleados lleva más de cuatro años en paro.

España es el octavo país de la Unión Europea con mayor porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan (los denominados “ninis”). La tasa de abandono escolar pre-

turo es del 13,7%, significativamente superior al promedio de la UE, que se sitúa en un 9,5%. Asimismo, España lidera las tasas de desempleo general (11,5%), desempleo juvenil (27,7% en personas de 15 a 24 años) y desempleo de larga duración. A pesar de estas cifras, la solución propuesta por el gobierno, basada en la creación de 250.000 empleos circulares para frenar la inmigración ilegal, parece insuficiente para cubrir la creciente demanda de talento en múltiples sectores, especialmente en lo que respecta a profesionales cualificados que podrían impulsar mejoras en la productividad y los salarios.

Aunque no se percibe una tendencia marcada de “gran renuncia” como en otros países, las dimisiones en España han alcanzado cifras récord, llegando a 1,38 millones, lo que representa un aumento significativo, especialmente entre trabajadores indefinidos, cuyos abandonos se han triplicado.

En el contexto europeo, según el informe de Eurofound ‘Company practices to tackle labour shortages’, la tasa de vacantes en la Unión Europea disminuyó ligeramente del 3% en el segundo trimestre de 2022 al 2,6% en el tercer trimestre de 2023. Sin embargo, sigue siendo más alta que las tasas registradas antes de la pandemia. Paí-



ses como Austria, Bélgica, Chequia, Alemania y los Países Bajos mantienen tasas de vacantes por encima del 3,5%. La disminución del desempleo ha reducido la holgura del mercado laboral, pero los cambios en otros indicadores, como el subempleo y la disponibilidad de personas para trabajar, han sido más moderados, lo que indica que la oferta de mano de obra sigue siendo limitada.

Curiosamente, las vacantes de empleo están siendo cubiertas en su mayoría por trabajadores que cambian de ocupación, en busca de mejores salarios y condiciones laborales, en lugar de desempleados que se reincorporan al mercado. Esta situación está relacionada con políticas de activación laboral ineficaces, especialmente para los desempleados de larga duración o subempleados. Al mismo tiempo, los programas de educación y formación profesional inicial, así como la formación continua, aún presentan grandes carencias. En 2023, una cuarta parte de las empresas de la UE tuvo que contratar a trabajadores sin las competencias adecuadas, y un 18% de las empresas señaló que menos de uno de cada cinco empleados cuenta con las habilidades necesarias.

Una de las principales causas de la escasez de talento es la falta de inversión en formación por parte de las empresas. Los países con una elevada proporción de trabajado-

res poco cualificados suelen tener, asimismo, una menor proporción de empresas que ofrecen formación continua a sus empleados. Esta falta de capacitación afecta directamente a la capacidad de las empresas para cubrir vacantes con trabajadores cualificados, exacerbando el problema de la escasez de talento.

Productividad y soluciones en nuestro mercado de trabajo

El problema de la baja productividad en Europa, y particularmente en España, es un desafío constante. Aunque la incorporación de la inteligencia artificial al modelo productivo podría ofrecer nuevas oportunidades, existen barreras regulatorias impuestas por la Unión Europea que dificultan su plena implementación. En comparación con marcos normativos más flexibles y competitivos, como los de Estados Unidos o algunas economías asiáticas, la rigidez europea frena el avance. El reciente informe de Mario Draghi, centrado en la competitividad de la Unión Europea, subraya la necesidad de reducir la brecha en innovación tecnológica con respecto a potencias como Estados Unidos y China.

En el caso de España, la productividad laboral ha expe-

rimentado una caída que es el doble de la registrada en la media de la Unión Europea desde principios de 2024. Este problema está estrechamente relacionado con la eficiencia laboral y el debate sobre la reducción de la jornada de trabajo. Es necesario replantear cómo se organiza el trabajo, mejorar el uso del tiempo laboral y fomentar la formación y recualificación para adaptarse mejor a las demandas productivas.

Uno de los puntos fuertes de las economías avanzadas, incluida España, es la resiliencia de sus mercados laborales. No obstante, esta capacidad de recuperación no puede ser tomada como un hecho garantizado en el actual clima de incertidumbre económica. A nivel global, y también en Europa y España, la desaceleración económica ya es un hecho, con proyecciones de crecimiento moderadas a mediano y largo plazo. Este contexto hace urgente la necesidad de tomar medidas para mejorar la productividad y la tasa de empleo.

Mejorar el mercado laboral español es crucial para cerrar la brecha con respecto a la renta per cápita de la zona euro. La baja productividad y la reducida tasa de empleo son factores que contribuyen a esta divergencia. Para revertir esta situación, se requieren reformas estructurales ambiciosas que aborden diversas áreas: mejorar el marco

institucional del mercado laboral, implementar políticas activas y pasivas de empleo, adaptar el sistema educativo, y desarrollar políticas migratorias y de protección social acordes con el nuevo contexto tecnológico y demográfico. A nivel de la Unión Europea, las políticas laborales han priorizado una mejor adecuación entre la oferta y la demanda de empleo, así como la modernización de las instituciones del mercado laboral, incluidos los servicios públicos de empleo. Además, se han eliminado barreras a la movilidad laboral y se ha mejorado la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas para hacer frente a los cambios económicos y sociales. Se ha avanzado en la identificación de cuellos de botella, necesidades de cualificación y escasez de mano de obra, pero aún existen rigideces operativas y en el modelo de contratación que dificultan la flexibilidad laboral necesaria.

En cuanto a la recualificación, la formación debe ser práctica y centrada en la mejora de la empleabilidad, con un enfoque en competencias blandas que faciliten la adaptación al entorno laboral cambiante. La figura del trabajador fijo discontinuo, por su parte, no ha alcanzado todo su potencial. Es necesario ampliar el uso de este tipo de contratos, algo que desde el sector de agencias de empleo privadas se propone para aportar mayor estabilidad laboral, facilitar las transiciones entre



empleos y apoyar con planes ambiciosos de orientación y recualificación.

Es fundamental recuperar un clima de confianza, previsibilidad y seguridad jurídica que fomente la inversión y la creación de empleo. Para ello, es importante dejar espacio a la negociación colectiva, que históricamente ha permitido una gestión más dinámica y eficiente de los sectores. En este sentido, se solicita al Ministerio de Trabajo que evite el intervencionismo excesivo y los continuos cambios regulatorios que generan incertidumbre y frenan el dinamismo del mercado laboral.



Javier Blasco
Director, The Adecco Group Institute

Evolución del Mercado de Trabajo

Curva de Beveridge 2008-2024 T1

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.

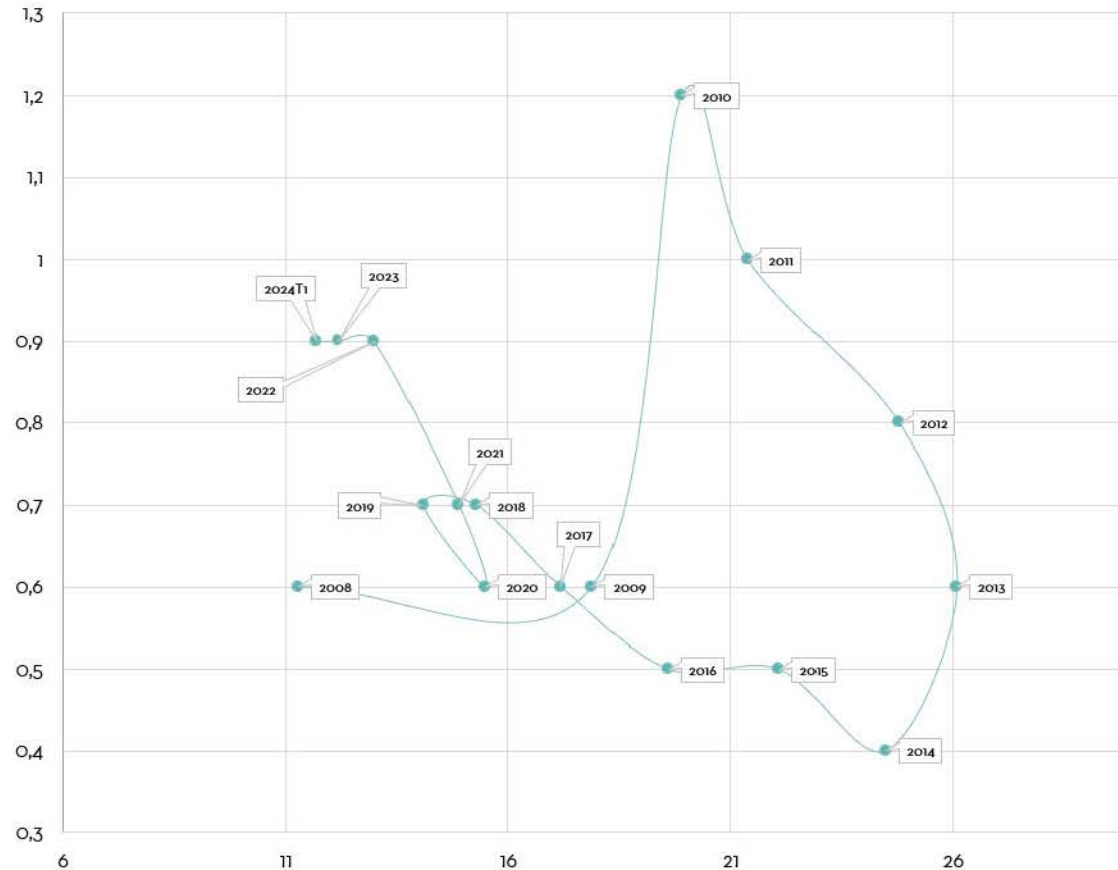
Así, España obtuvo un 0,9% de empleos vacantes en el primer trimestre de 2024 frente al 2,6% de la UE-27. Por tanto, la tasa de España se encuentra 1,7 puntos porcentuales por debajo del conjunto para la UE-27. No obstante, esta brecha se ha reducido desde el año anterior.

Si comparamos con resultados anteriores, esta cifra se mantiene estable con respecto al mismo periodo del año anterior y también a nivel intertrimestral.

Es la misma tasa de vacantes que se obtuvo en 2022 y 2023. Sin embargo, la tasa de paro para el primer trimestre de 2024 es del 11,7% frente al 13% y 12,2%, respectivamente.

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

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- agosto 2024

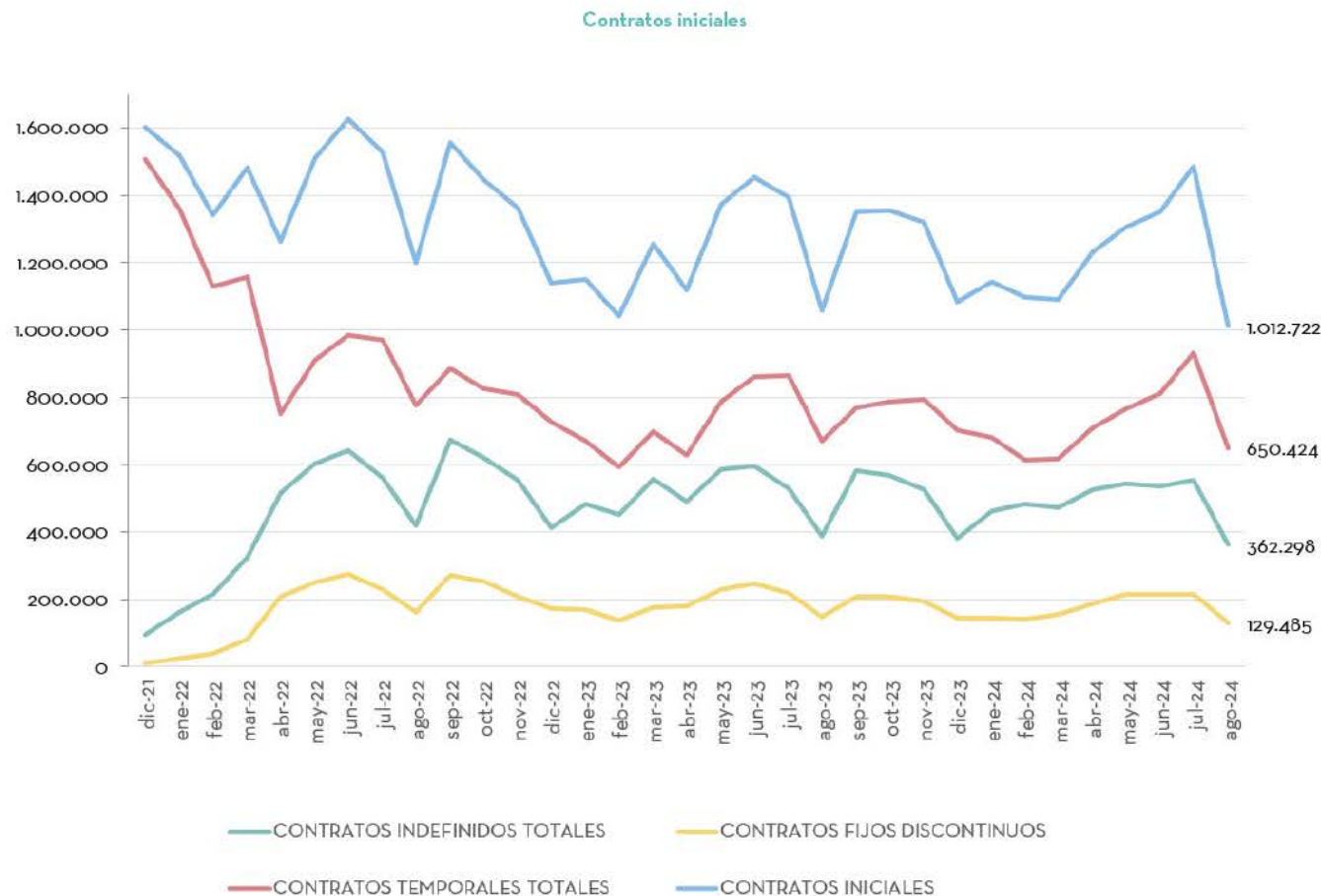
Gráfico 2

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 agosto de 2024, la contratación inicial fue de 1.012.722 (-31,8% intermensual; -4,3% interanual). Así, sólo tres de los ocho meses que han transcurrido en 2024 presentan incrementos a nivel interanual.

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 agosto de 2024, 650.424 son **contratos temporales** (-30,3% intermensual; -2,9% interanual) y 362.298 son **indefinidos** (-34,4% intermensual; -6,8% interanual). Así, sólo van tres meses de crecimiento interanual en lo que va de año para los indefinidos y los temporales. Si dentro de los indefinidos nos centramos únicamente en los **fijos discontinuos**, éstos suponen 129.485 contratos (-40,0% intermensual; -13,2% interanual). Suman así dos meses de crecimiento interanual en lo que va de año.

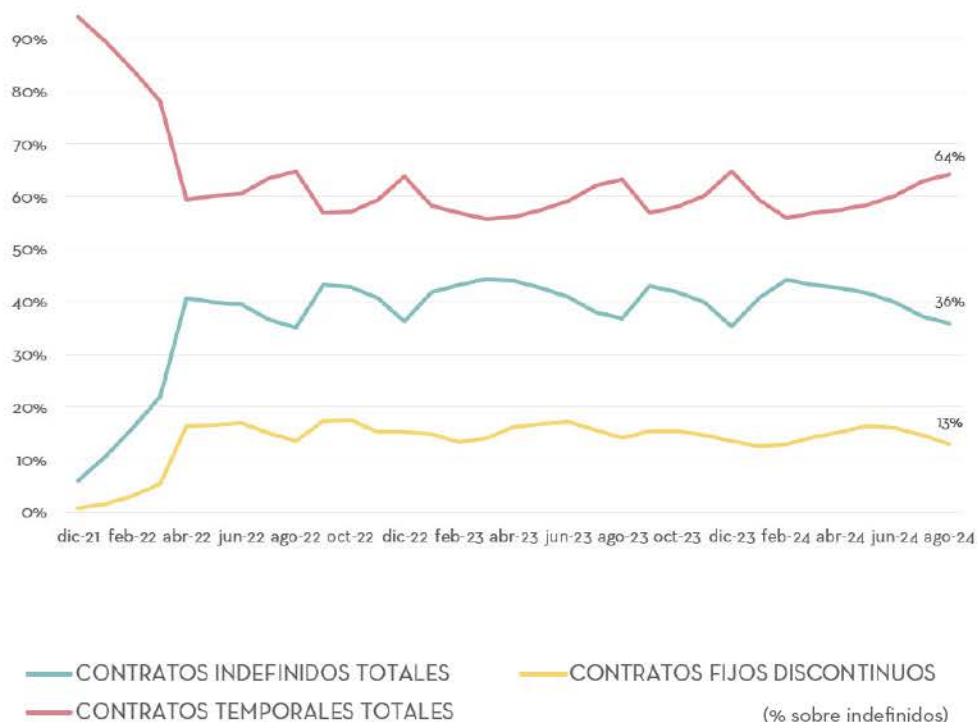
Gráfico 3

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 agosto de 2024, los contratos indefinidos suponen el 35,8% del total (-1,4 p.p. intermensual; -0,9 p.p. interanual) frente al 64,2% de los temporales. Así, los temporales ganan peso a nivel interanual en siete de los ocho meses del 2024. Los fijos discontinuos en agosto de 2024 suponen un 35,7% del total de indefinidos (-3,4 p.p. intermensual; -2,6 p.p. interanual). De este modo, los fijos discontinuos pierden peso a nivel interanual en seis meses del año en curso.

Porcentaje de contratos con respecto a los 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 grupos de edad diciembre 2021 - agosto 2024

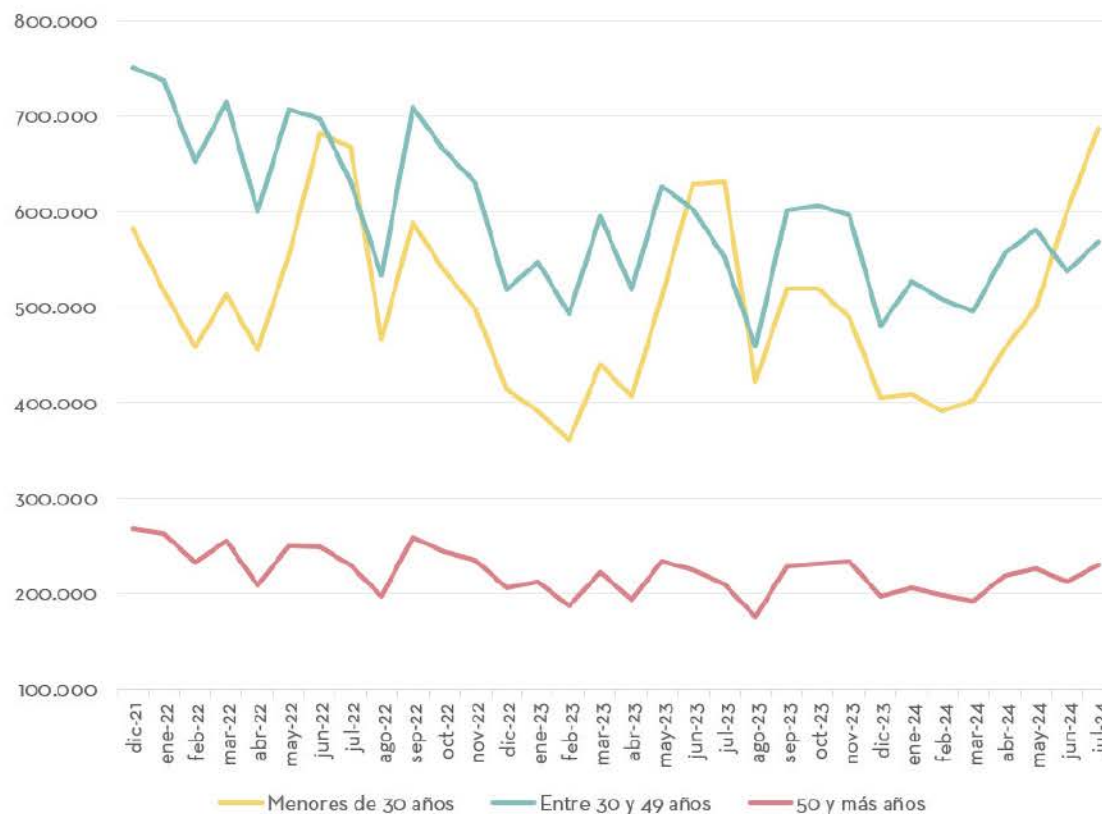
Gráfico 4

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 julio 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 229.342 (+9,2%), seguido del aumento para los menores de 30 años con 686.424 (+8,6%) y de los de 30 a 49 años con 568.927 (+3,1%). Con respecto al mes anterior, son los menores de 30 años los que más aumentan sus cifras (+14,3%), seguido de los mayores de 50 (+8,2%) y los de entre 30 y 49 años (+5,9%).

Contratos iniciales por grupos de edad



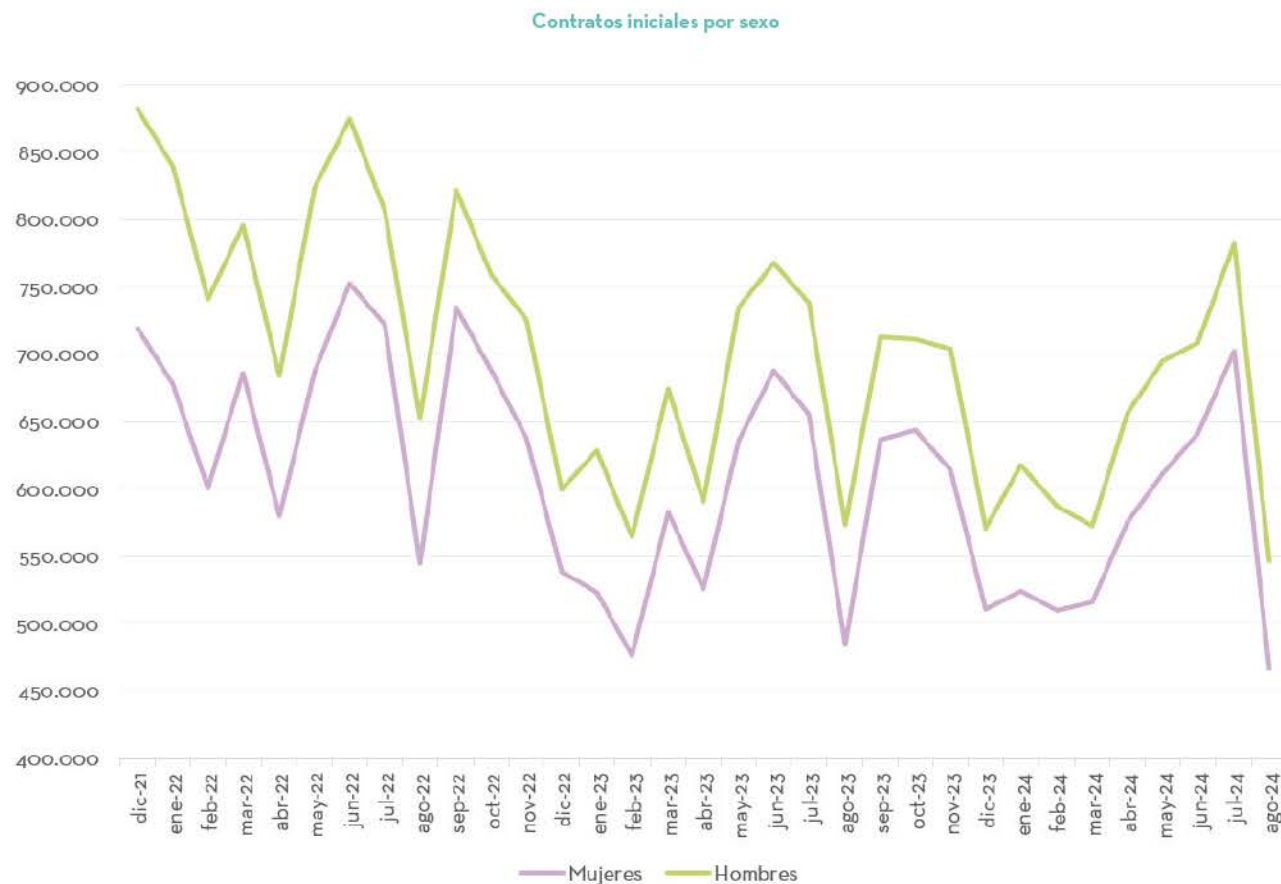
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Contratos por sexo diciembre 2021 - agosto 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 agosto de 2024, tanto hombres como mujeres disminuyen sus cifras con respecto al mismo periodo del año anterior, pero son ellos los que lo hacen en mayor medida con un -4,7% interanual frente al -3,9% de las mujeres. A nivel intermensual, también ambos grupos reducen sus cifras de contratación inicial con un -30,2% para los hombres y un -33,6% para las mujeres. En lo que va de año, los hombres reducen sus cifras a nivel interanual en cinco de los ocho primeros meses, mientras que las mujeres lo hacen sólo en cuatro. Por tanto, parece que la tendencia al alza para la proporción de mujeres continúa incrementándose en 2024.



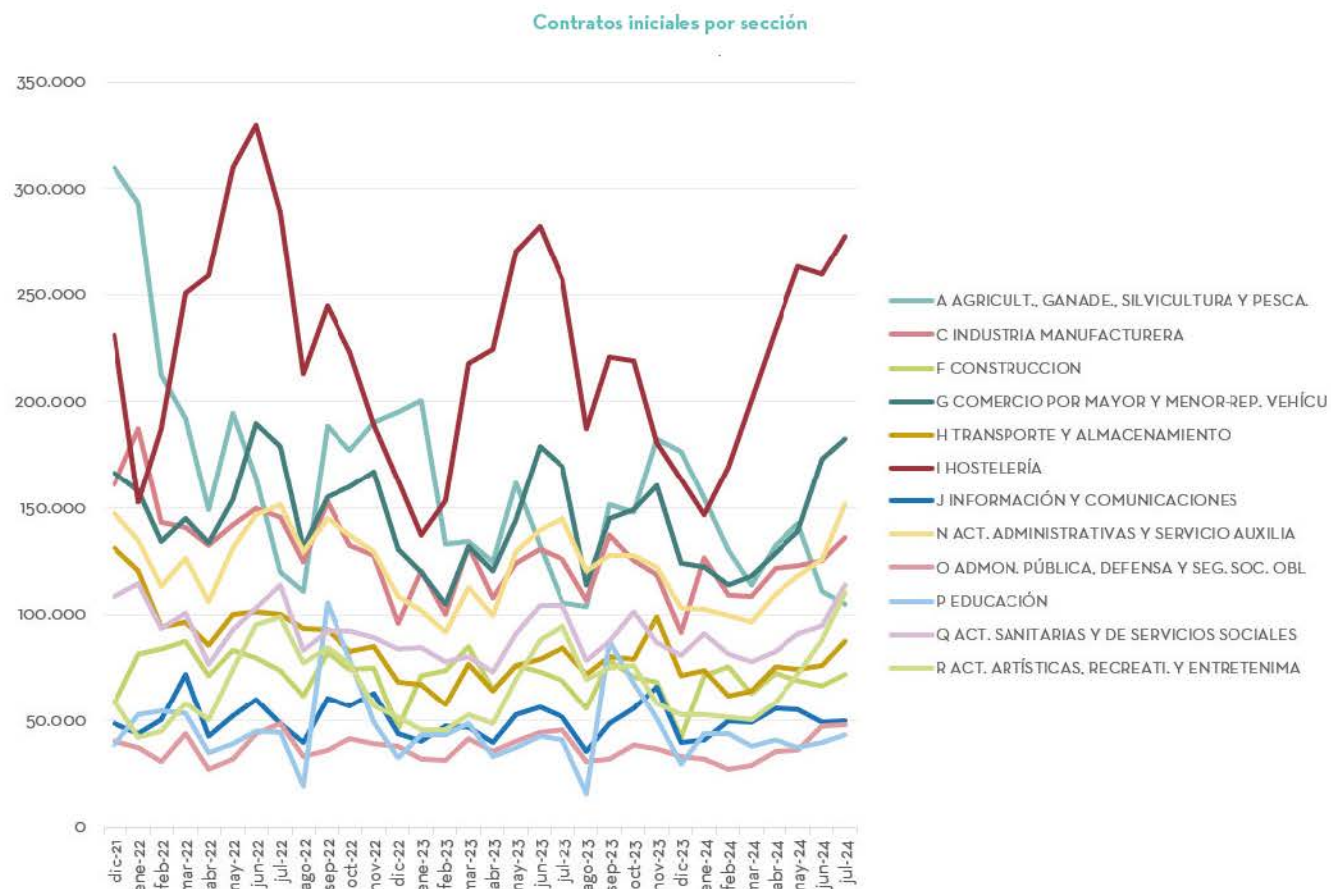
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Contratos por secciones de actividad económica diciembre 2021 - julio 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.

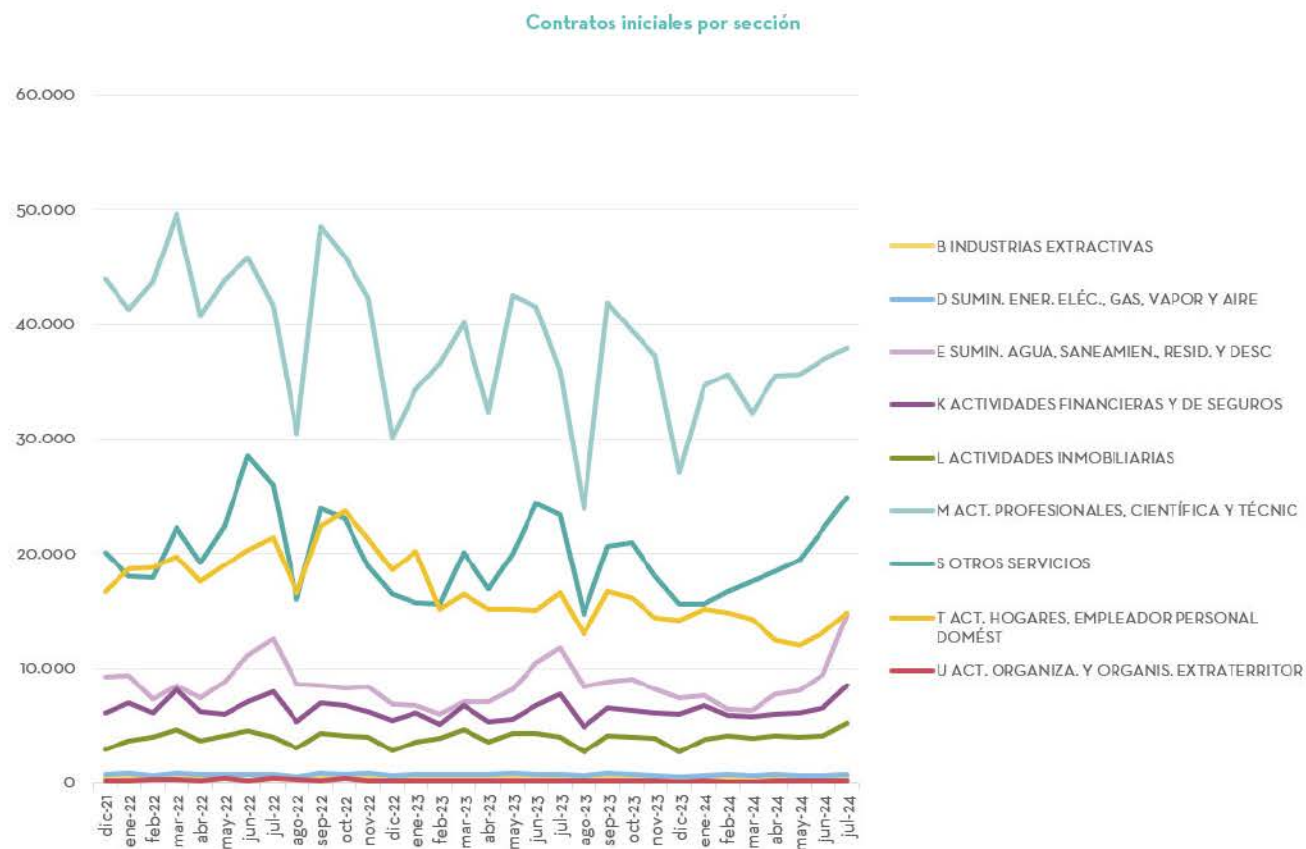


Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

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 julio 2024, sólo una sección de actividad económica disminuye con respecto al mes anterior. Es Agricultura y ganadería, que se reduce un 5,5%. En el extremo contrario, Suministro de agua y saneamiento crece un 53,6%, seguida de Actividades financieras y de seguros con un +30,4%. A nivel interanual, cinco secciones disminuyen. Son Agricultura y ganadería (-0,7%), Industria extractiva (-7,0%), Información y comunicaciones (-3,7%), Actividades de hogares (-10,6%), y Organizaciones extraterritoriales (-38,2%). En cambio, Actividades inmobiliarias muestra un aumento del 31,5%.



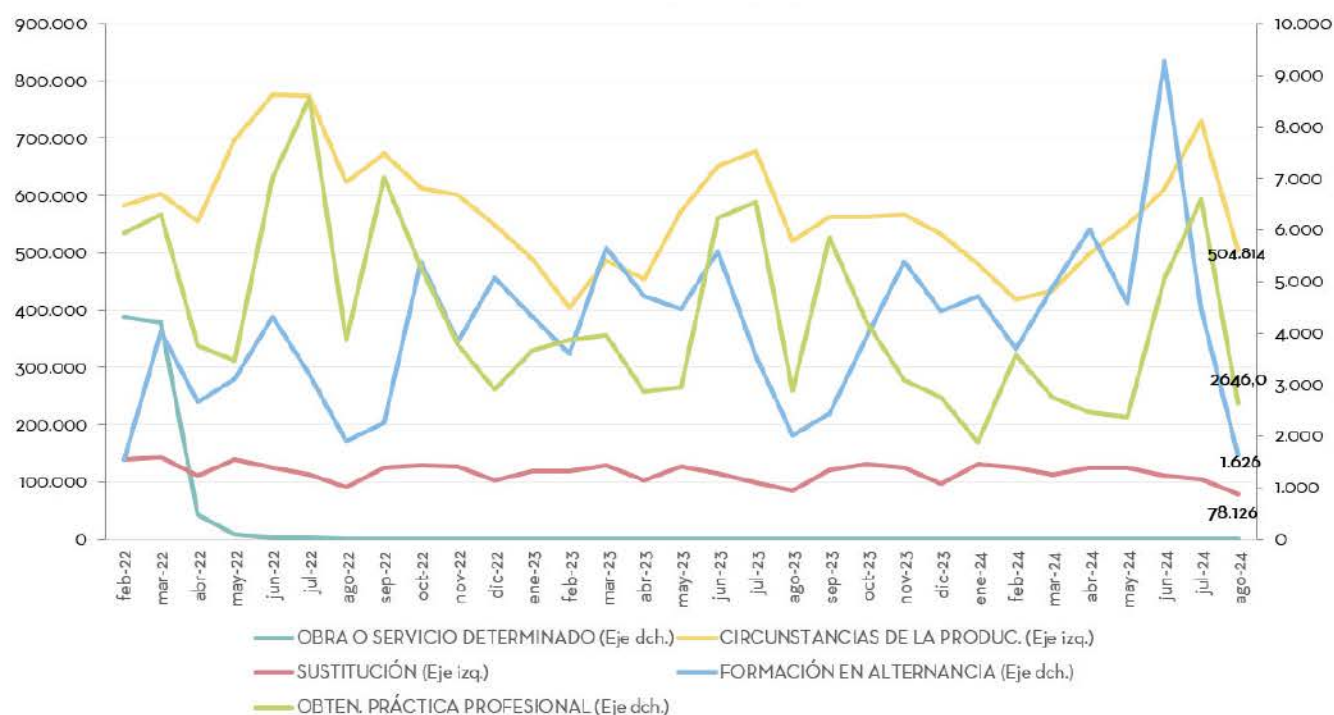
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Evolución de los contratos temporales según
modalidad diciembre 2021 - agosto 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

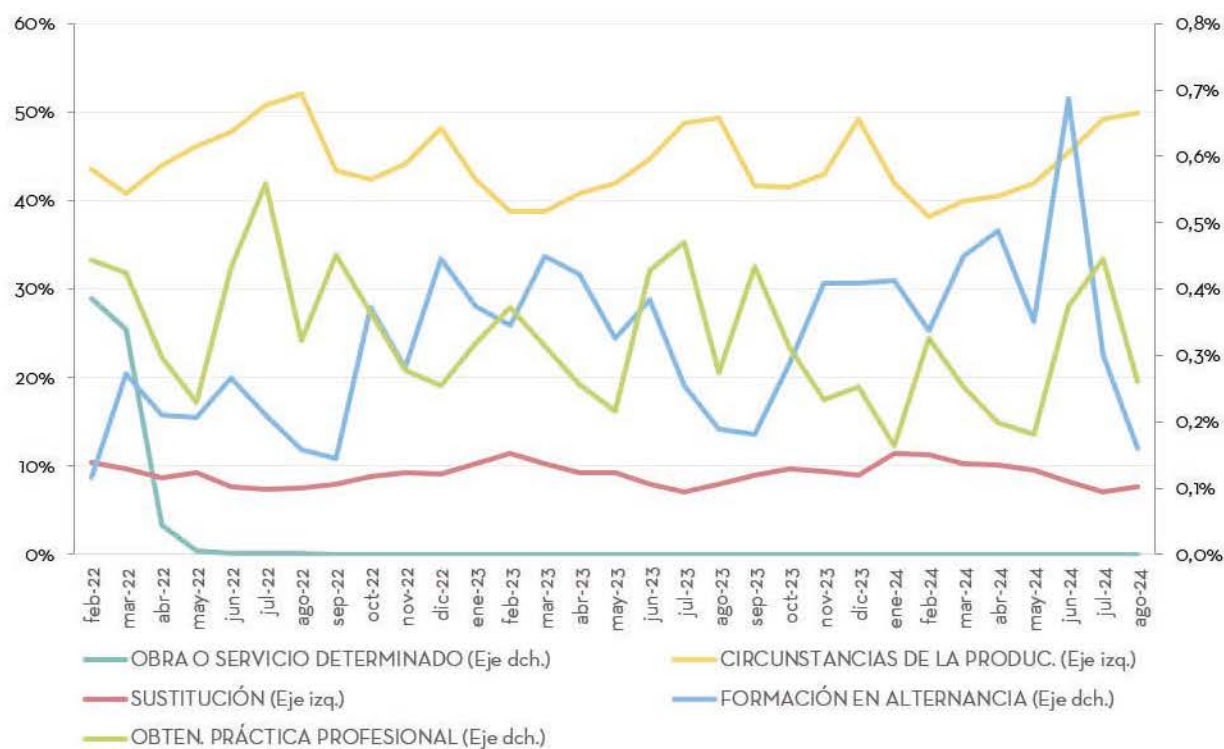
En agosto de 2024, hubo 504.814 contratos **por circunstancias de la producción** (-30,9% intermensual; -3,2% interanual). En lo que va de año, van cuatro meses de incremento interanual para este tipo de contratos. Representan el 49,8% del total (+0,6 p.p. intermensual; +0,6 p.p. interanual). Es el quinto mes en lo que va de año en el que ganan peso a nivel interanual.

Los de **sustitución**, con 78.126 contratos (-25,9% intermensual; -6,6% interanual), representan el 7,7% de la contratación inicial (-1,2 p.p. intermensual; +0,1 p.p. interanual). Ya van cuatro meses en los que este tipo de contratos aumentan a nivel interanual, y seis en los que aumentan su peso con respecto al total.

Los contratos de **formación en alternancia** con 1.626 contratos (-63,6% intermensual; -19,0% interanual) suponen el 0,2% del total (-0,1 p.p. intermensual; -0,03 p.p. interanual). A pesar de que presentan cinco meses de aumentos interanuales, su peso sobre el total apenas varía.

Los de **Obtención de práctica profesional** con 2.646 contratos (-59,9% intermensual; -8,4% interanual) acumulan ya siete meses de descensos interanuales y suponen el 0,3% con respecto al total de contratos (-0,2 p.p. intermensual; -0,01 p.p. interanual). Su peso acumula ocho 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 - julio 2024

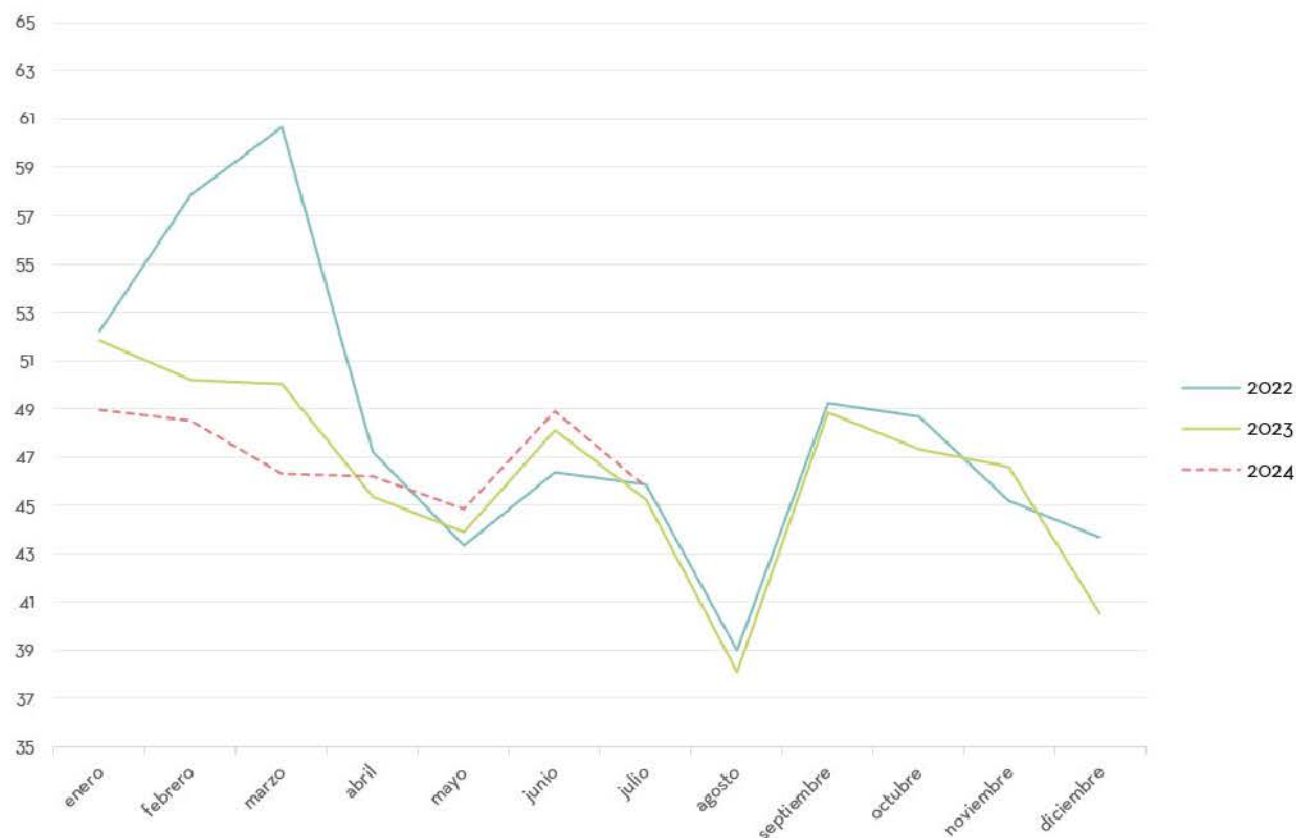
Gráfico 10

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 la tendencia a la baja no se revierte. En julio de 2024, la duración media de los contratos es de 46 días (-6,5% intermensual; +1,1% 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 formarían 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

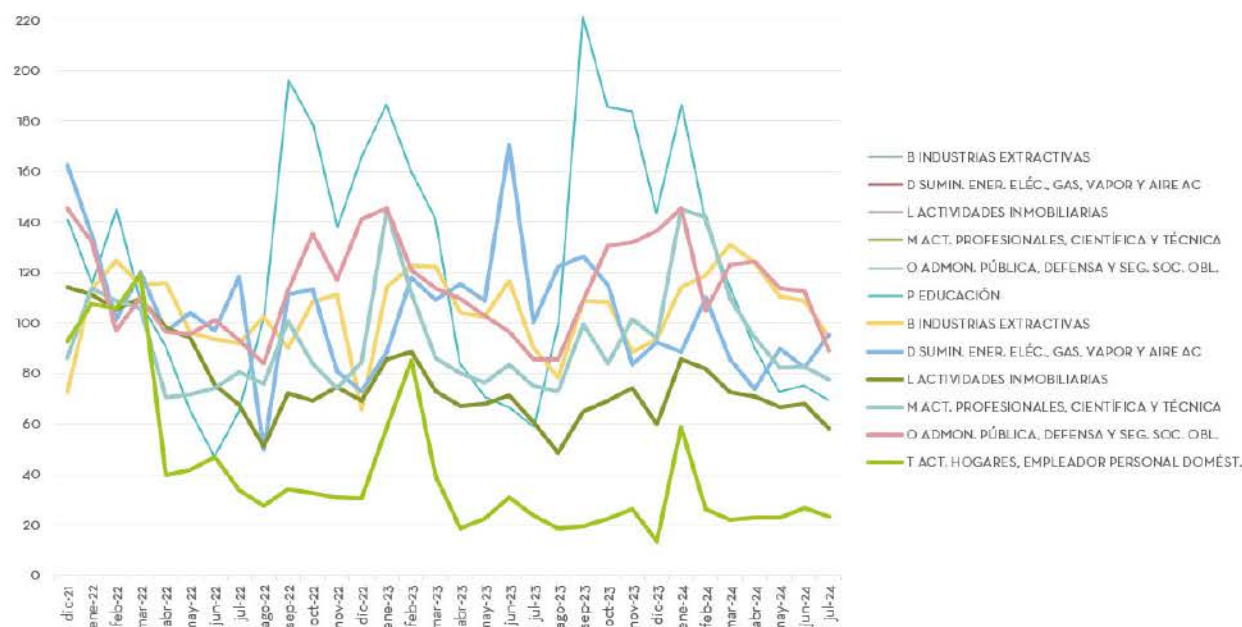
Al analizar la duración media de los contratos en función del sector en 2023, habría un total de 13 sectores en los que se ha reducido, mientras que en los restantes 8 habría aumentado.

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



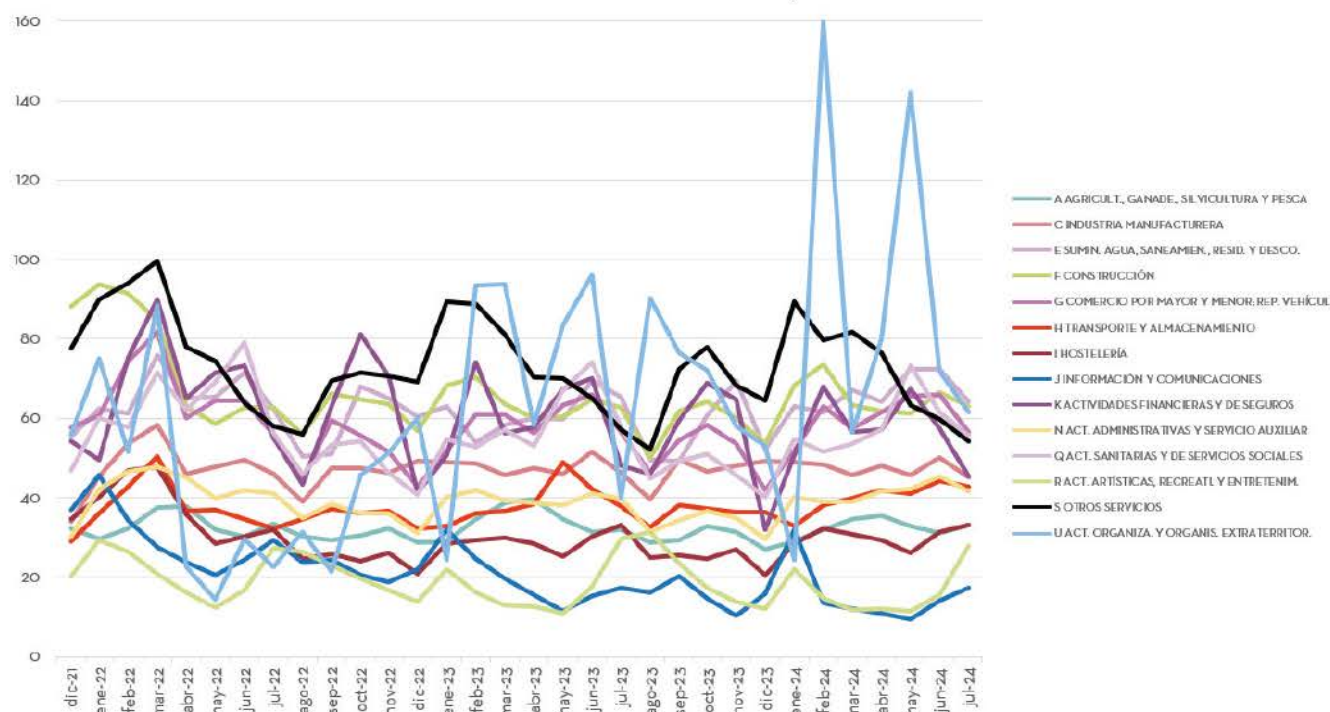
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Gráfico 12

En julio de 2024, son 9 los sectores que crecen a nivel interanual: Agricultura y ganadería (+3,7%), Industria extractiva (+4,6%), Construcción (+0,6%), Transporte y almacenamiento (+12,9%), Actividades profesionales y científicas (+3,6%), Actividades administrativas (+3,9%), Administración pública (+4,0%), Educación (+18,3%), y Organizaciones extraterritoriales (+54,3%).

Por el contrario, decrecen a nivel interanual en el mes de julio la Industria manufacturera (-2,3%), Suministro de energía eléctrica y gas (-4,9%), Suministro de agua y saneamiento (-1,7%), Comercio (-0,1%), Hostelería (-0,7%) Información y comunicaciones (-0,2%), Actividades financieras (-5,4%), Actividades inmobiliarias (-3,6%), Sanidad (-3,8%), Actividades artísticas (-5,8%), Otros servicios (-4,8%), y Actividades de empleadores del hogar (-0,9%).

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

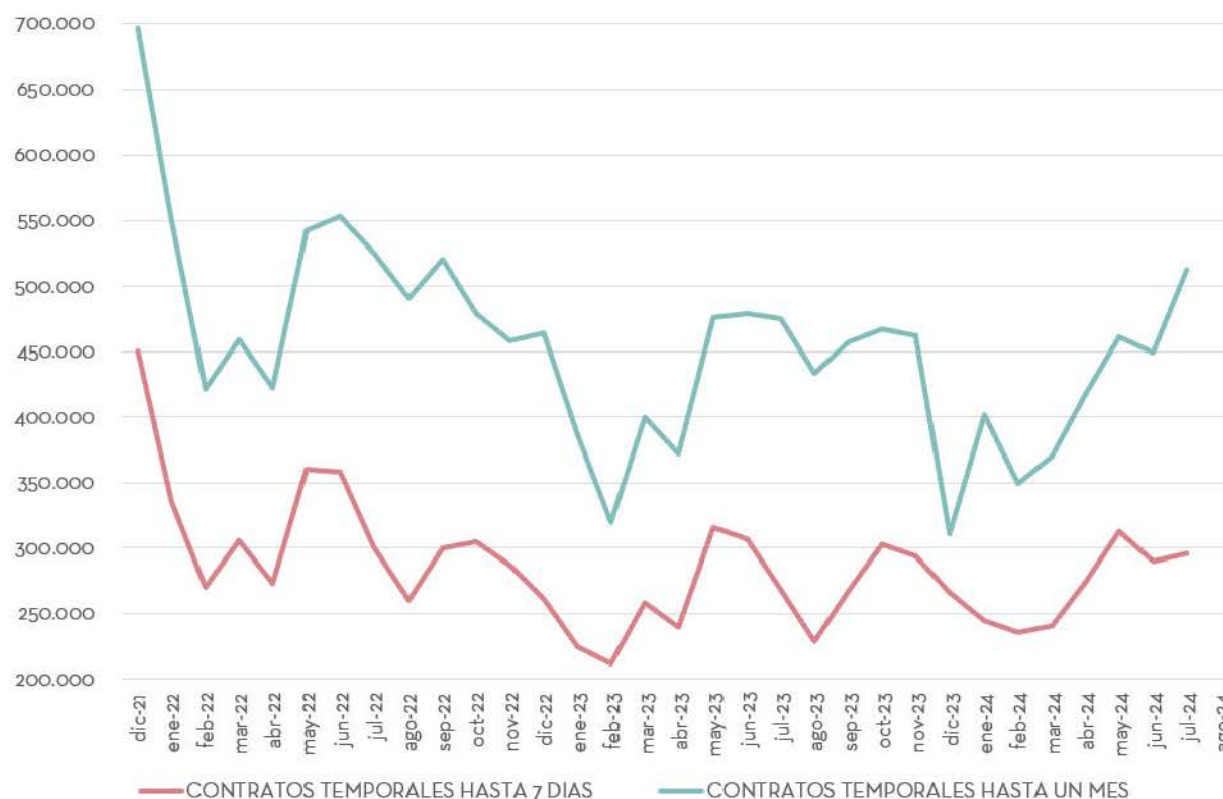
En 2023, hubo 5.038.915 contratos de máximo un mes de duración. Así, el 57,1% de los contratos temporales de 2023 tuvieron una duración de un mes o menos. Esta cifra supone el 33,7% de la nueva contratación. Así, casi 6 de cada 10 contratos temporales terminan a lo largo del primer mes en 2023.

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 julio de 2024, esta cifra es del 55,0% (+0,1 p.p. interanual) con 512.772 contratos de un mes o menos (+8,0% interanual). De este modo, los contratos de corta duración aumentan a la par que su peso con respecto al total de contratos temporales.

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.

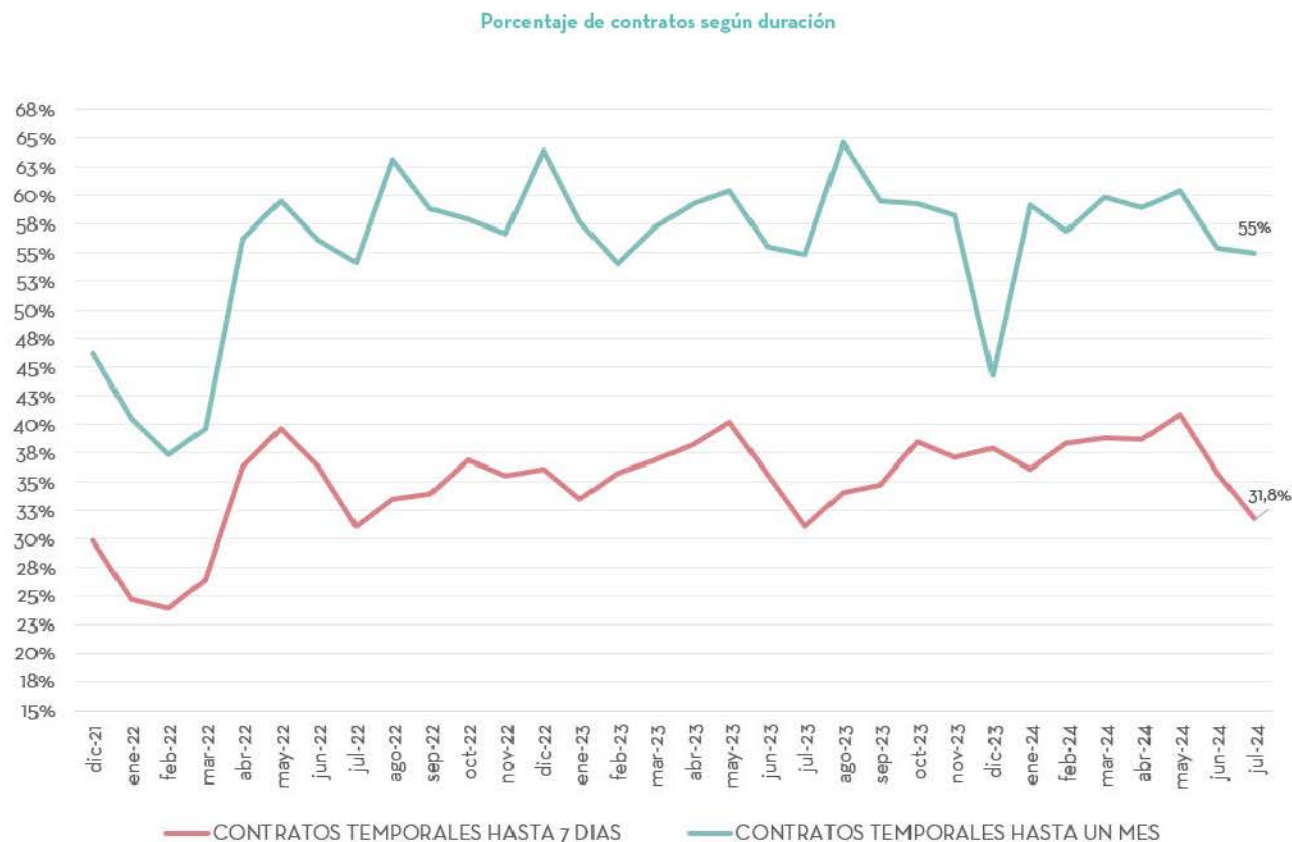
Contratos según duración



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 julio son 296.193 contratos (+10,3% interanual), que suponen el 31,8% de los contratos temporales (+0,7 p.p. interanual). En lo que va de año, ya van siete meses consecutivos de incrementos interanuales para el peso de estos contratos, y cuatro de los siete 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 - agosto 2024

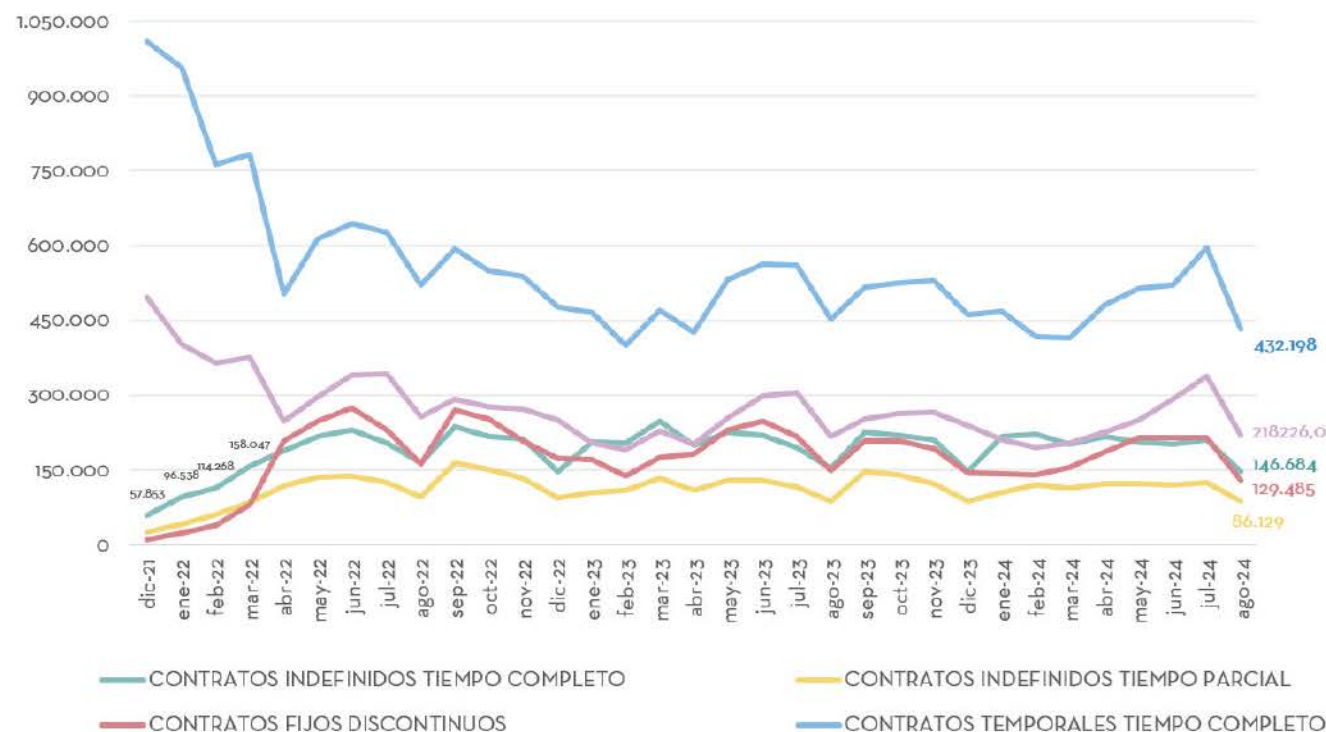
Gráfico 15

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 agosto de 2024, hubo 146.684 contratos indefinidos a jornada completa (-30,4% intermensual; -3,9% interanual), que suponen el 40,5% de los contratos indefinidos (+2,3 p.p. intermensual; +1,2 p.p. interanual). En lo que va de año, cuatro meses mostraron un aumento interanual para los contratos de este tipo, así como en seis para 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.

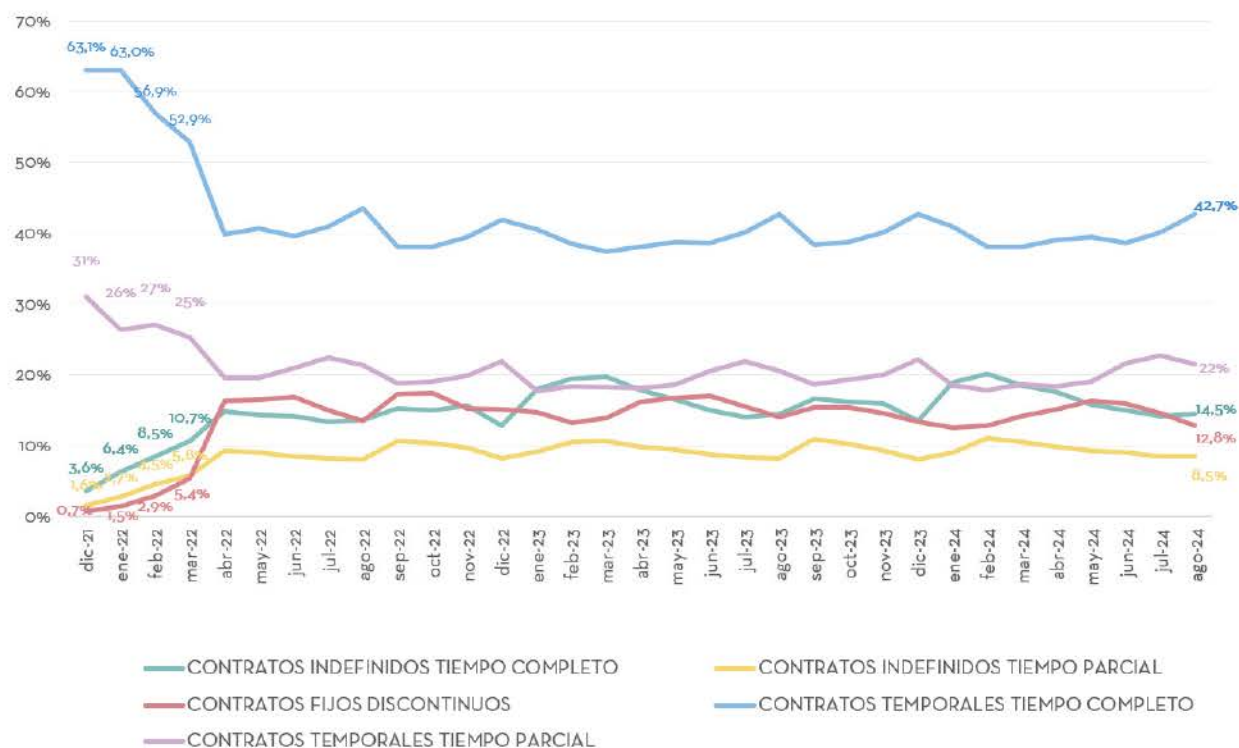
Gráfico 16

En agosto de 2024, hubo 86.129 contratos indefinidos a tiempo parcial (-31,3% intermensual; -0,7% interanual), que suponen el 23,8% de los contratos indefinidos (+1,1 p.p. intermensual; +1,3 p.p. interanual). En lo que va de año, estos contratos se reducen en cinco de ocho meses a nivel interanual, mientras que su representación con respecto a los indefinidos aumenta por octavo mes 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 agosto de 2024, hubo 129.485 contratos fijos discontinuos (-40,0% intermensual; -13,2% interanual), que suponen un 35,7% de la contratación indefinida (-3,4 p.p. intermensual; -2,6 p.p. interanual). Únicamente hay dos meses en lo que va de año en los que sus cifras aumentan en comparación con el mismo periodo del año anterior, a la par que su representación con respecto al total de indefinidos.

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 agosto, y lo comparamos con el mismo periodo del año anterior, vemos que se ha producido una reducción del 3,4%. No obstante, al segmentar por tipo de indefinido, los fijos discontinuos se reducen un 7,2%, mientras que a tiempo completo lo hacen sólo en un 1,6%. Por su parte, los indefinidos a tiempo parcial disminuyen un 0,4%.

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 agosto de 2024 hubo 432.198 contratos temporales a tiempo completo (-27,3% intermensual; -4,4% interanual), que suponen el 66,4% de contratos temporales (+2,7 p.p. intermensual; -1,0 p.p. interanual). En lo que va de año, son cuatro 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. inte-

ranual). Con respecto a 2019, estos contratos se han reducido un 59,2%, y su representación ha disminuido 2,1 p.p.

En agosto de 2024, hubo 218.226 contratos de este tipo (-35,4% intermensual; +0,2% interanual), que suponen un 33,6% de la contratación temporal de julio (-2,7 p.p. intermensual; +1,0 p.p. interanual). Ya son cuatro meses de aumentos interanuales para esta modalidad de contratación.

Ratio contratación/afiliación según tipo de contrato diciembre 2021 - agosto 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

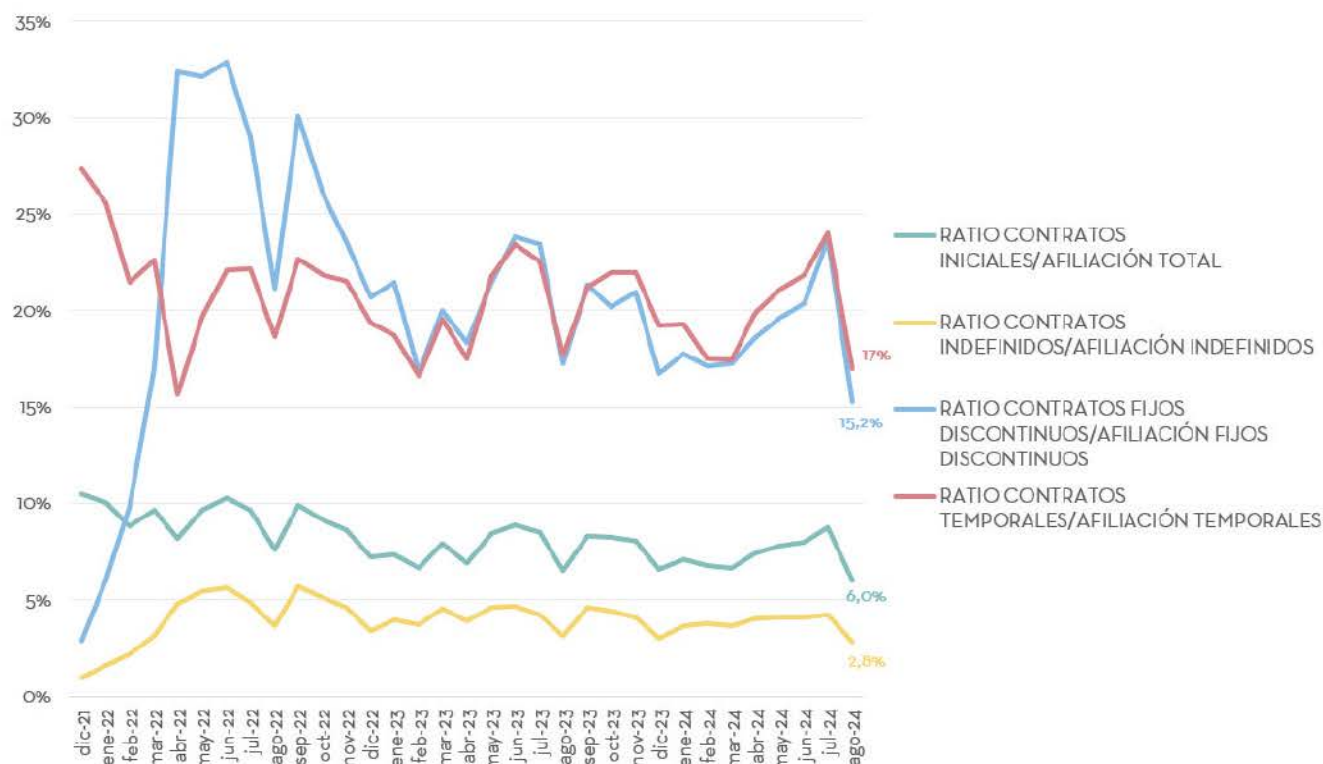
En 2023, la ratio para los contratos iniciales fue del 7,7% (-1,4 p.p. interanual). En comparación con 2019, esta ratio es 4,5 p.p. inferior, debido a que se ha producido tanto una disminución en el número de contratos como un aumento en el número de afiliados. Esto podría indicar que nos encontramos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

En agosto de 2024 esta ratio se sitúa en el 6,0% (-2,7 p.p. intermensual; -0,5 p.p. interanual), ya que los contratos disminuyen más que la afiliación. En lo que va de año, sólo 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 agosto de 2024, la ratio para los indefinidos se encuentra en el 2,8% (-1,4 p.p. intermensual; -0,3 p.p. interanual) debido a un descenso de los afiliados y especialmente de las contrataciones. Así, esta ratio crece a nivel interanual en tres de los ocho 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 agosto de 2024, la ratio de los temporales se encuentra en el 17,0% (-7,0 p.p. intermensual; -0,7 p.p. interanual). Este descenso a nivel interanual se debe a un aumento de afiliados junto con un descenso del número de contratos. Esto se traduce en un entorno más competitivo, ya que no se crean suficientes puestos para la fuerza laboral emergente. Esta ratio crece a nivel interanual en cuatro 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 agosto de 2024, la ratio de los fijos discontinuos fue del 15,2% (-8,4 p.p. intermensual; -2,0 p.p. interanual) debido a una disminución en el número de afiliados y en especial, de contratos. Así, aumenta a nivel interanual en tres de los ocho primeros meses del año.

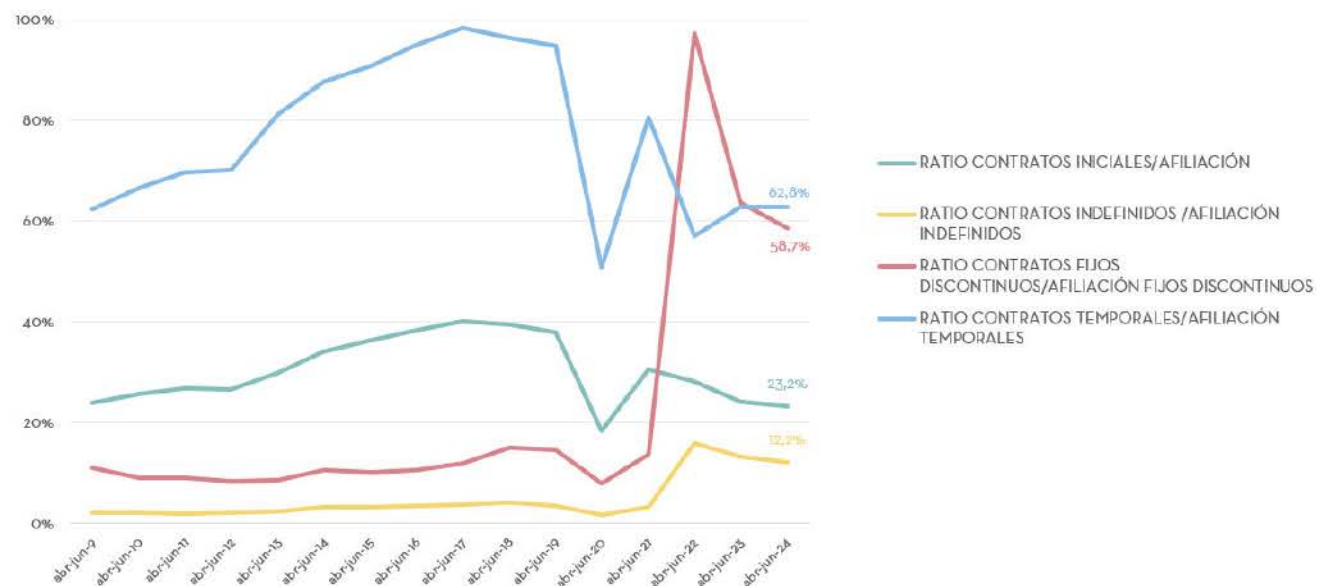
Gráfico 18

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

La ratio de **los fijos discontinuos** disminuye hasta el 58,7% en el segundo trimestre de 2024 (-5,1 p.p. interanuales) debido a la disminución de contratos de este tipo en el segundo 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 12,2% (-1,0 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 62,8% (+0,0 p.p. interanual). En este caso, tanto el número de contratos como de afiliados aumentan ligeramente y en la misma medida. De este modo, parece que se produce un estancamiento en este segmento del mercado laboral en el que se retienen los trabajadores y no se ofrecen nuevos puestos.

Ratio según tipo: T2 2009-T2 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 - agosto 2024

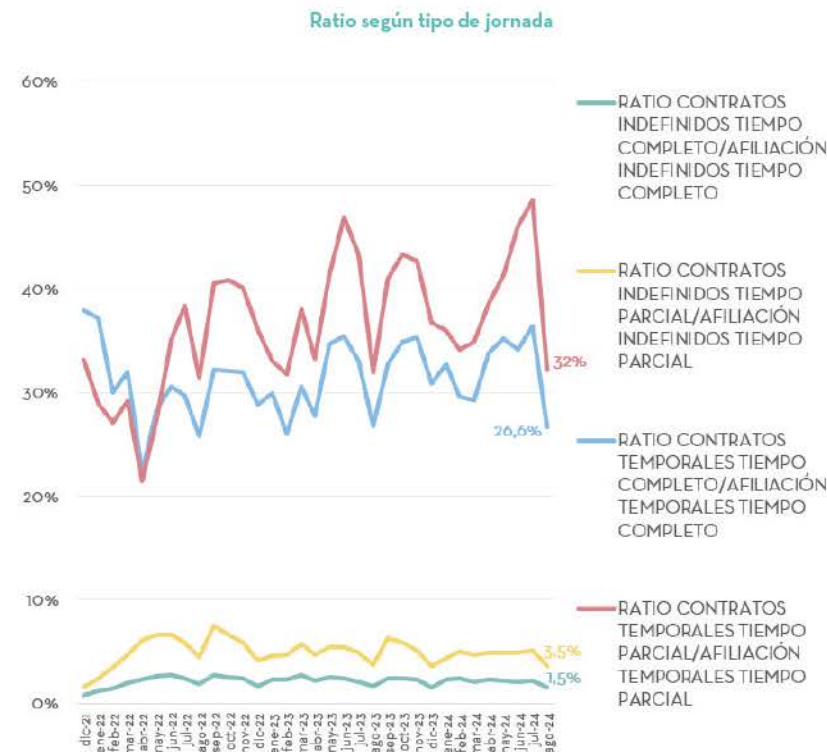
Gráfico 19

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 julio de 2024, la ratio para los **indefinidos a tiempo completo** se sitúa en el 1,5% (-0,7 p.p. intermensual; -0,1 p.p. interanual). Por tanto, parece que el grado de reemplazo y retención de empleados se mantiene estable con respecto al año anterior. Presenta dos meses de ligeros crecimientos interanuales en lo que va de año. La ratio para los **indefinidos a tiempo parcial** es del 3,5% (-1,6 p.p. intermensual; -0,2 p.p. interanual). Presenta así dos meses de crecimiento interanual en lo que va de año.

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 agosto de 2024, la ratio temporal a tiempo completo disminuye a nivel interanual (-9,8% intermensual; -0,2% interanual), mientras que se incrementa a tiempo parcial (-16,3% intermensual; +0,2% interanual). En lo que va de año, la ratio a tiempo completo presenta cuatro meses de aumentos interanuales, mientras que a tiempo parcial son cinco. Esto podría indicar que continúa la contracción en estos segmentos del mercado laboral y un aumento del grado de reemplazo de trabajadores.



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 total diciembre 2021 - agosto 2024

Gráfico 20

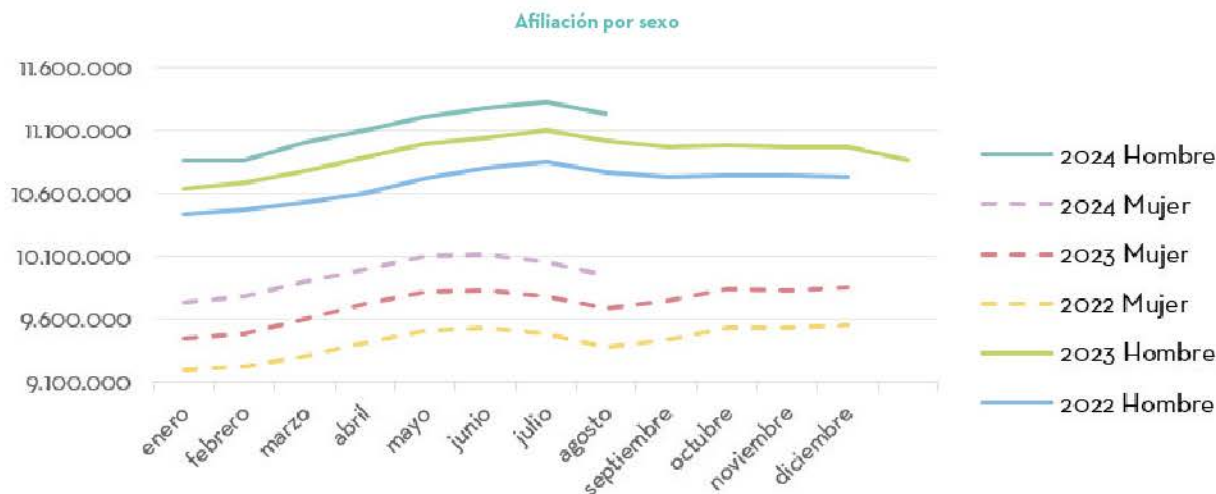
El promedio de afiliados aumenta un 2,7% en 2023 con respecto al año anterior. En agosto de 2024 alcanza los 21.189.402 afiliados (-0,9% intermensual; +2,3% interanual). Acumula así ocho meses consecutivos de incrementos interanuales en lo que va de año.

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 agosto de 2024, las afiliadas se sitúan en 9.952.386 (-1,0% intermensual; +2,7% interanual), mientras que ellos se encuentran en 11.236.975 afiliados (-0,8% intermensual; +2,0 interanual). En lo que va de año, ambos sexos acumulan ocho meses de aumentos interanuales, pero son ellas las que aumentan en mayor medida para todos los meses.

De este modo, la brecha entre ambos sexos continúa descendiendo, encontrándose ellos un 12,9% por encima en agosto de 2024 (-0,8 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 - agosto 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 agosto de 2024 las altas de indefinidos a T.C. se sitúan en 8.663 (-24,4% intermensual; -4,5% interanual), mientras que las bajas se encuentran en 10.102 (-27,4% intermensual; -8,9% interanual). En lo que llevamos de año, las altas han aumentado a nivel interanual en tres meses, mientras que las bajas lo hacen en cuatro, resultando en un saldo negativo de 4.621 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

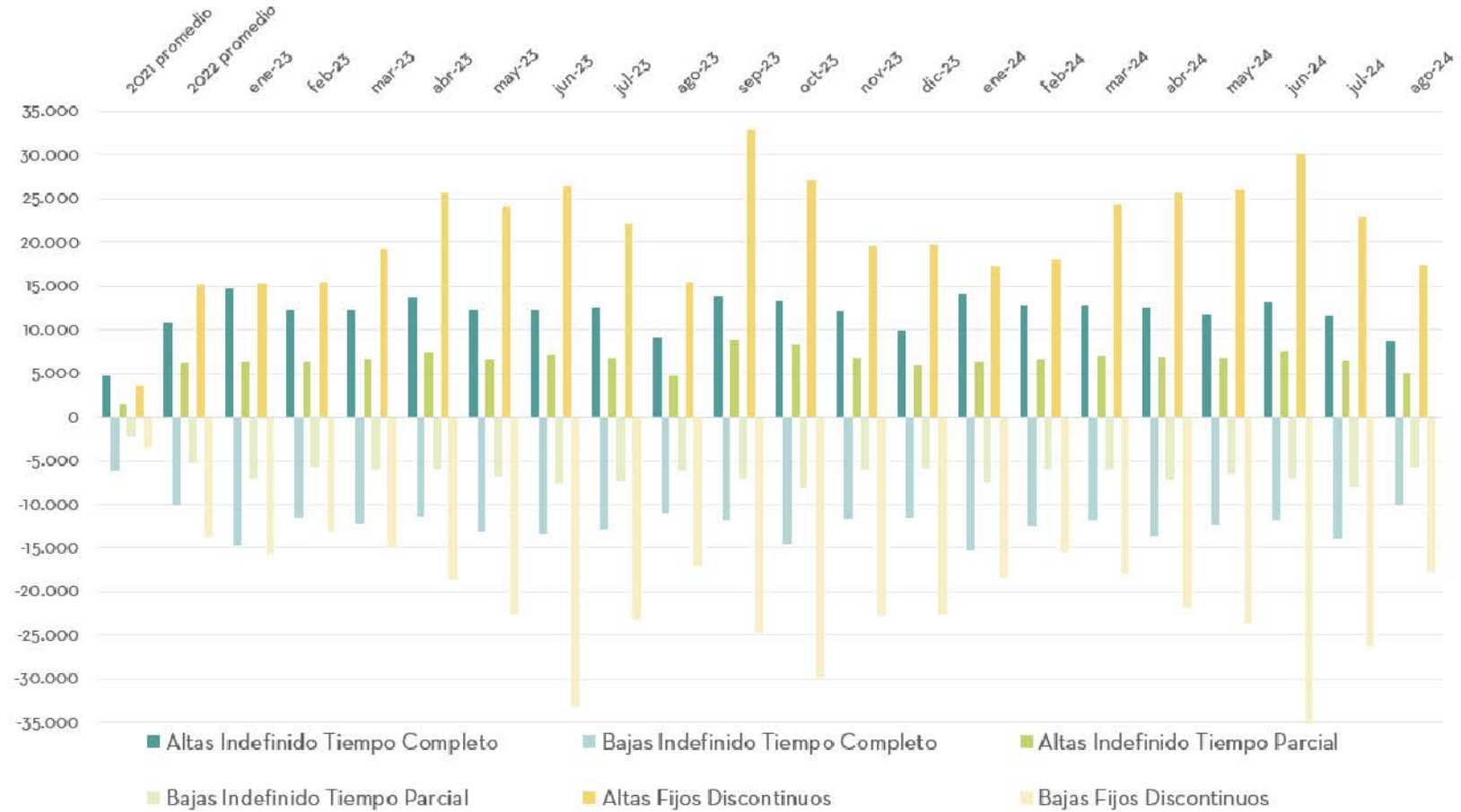
obstante, al sumar el número de altas y bajas acumuladas en 2023, observamos que se ha producido un saldo positivo de 1.587 altas para este grupo.

En agosto de 2024 las altas para este grupo se encuentran en 4.953 (-23,8% intermensual; +6,5% interanual) frente a 5.692 bajas (-29,3% intermensual; -8,2% interanual). En lo que va de año, las altas muestran cuatro meses de aumentos interanuales, mientras que las bajas presentan crecimiento en cinco meses. Al restar el acumulado de bajas y altas, el saldo resulta negativo con 1.530 altas.

Por último, los **ijos 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 agosto de 2024 las altas para los fijos discontinuos se encuentran en 17.301 (-24,5% intermensual; +11,5% interanual), frente a 17.765 bajas (-32,7% intermensual; +4,5% 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 4.546 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.

Afluencia medios en Régimen General:
causa de baja diciembre 2021 - julio 2024

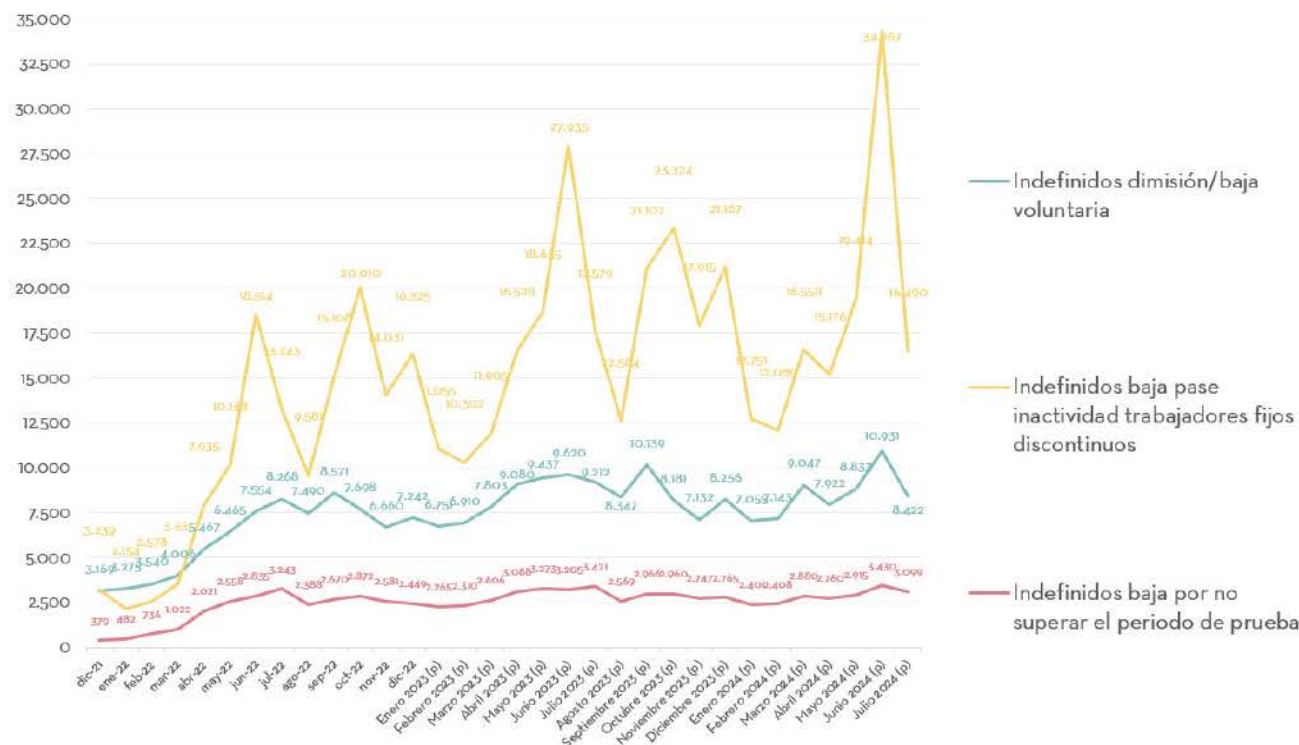
Gráfico 23

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 julio de 2024 hay un total de 16.490 bajas por este motivo (-51,9% intermensual; -6,2% interanual), mostrando un crecimiento interanual para cinco 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 julio de 2024 hubo un total de 3.099 bajas por este motivo (-9,7% intermensual; -9,4% interanual). Así, se acumulan cuatro meses 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 julio alcanzan las 8.422 bajas (-23,0% intermensual; -8,6% interanual), acumulando cuatro 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.

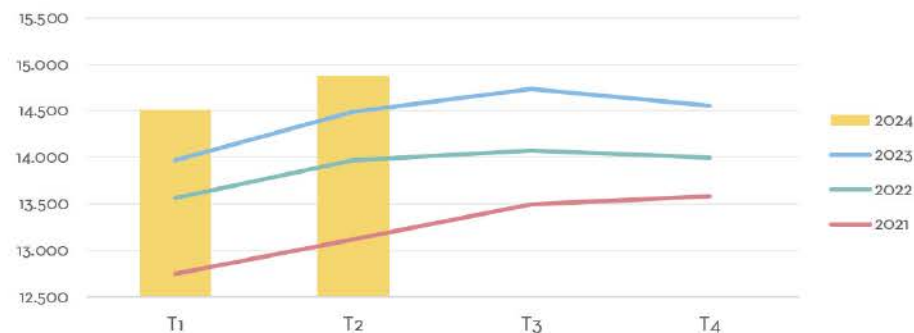
Sector público y privado: contratos totales asalariados

Gráfico 24

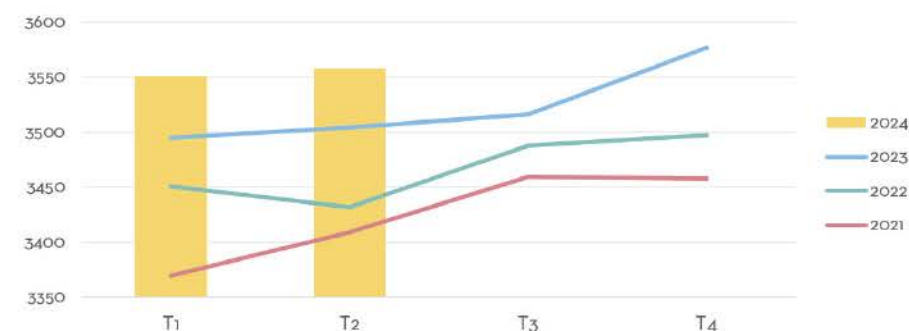
En 2023 hubo un promedio de 3.542 contratos en el sector público (+1,5% interanual) frente a los 14.297 contratos del sector privado (+3,9% interanual). Es decir, que serían los contratos del sector privado los que más habrían aumentado con respecto al año anterior. En cambio, si comparamos con el año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

En el segundo trimestre de 2024, el número de **contratos en el sector público** es de 3.558 (+0,2% intertrimestral; +1,5% interanual). Asimismo, el número de contratos en el **sector privado** es de 14.883 (+2,6% intertrimestral; +2,7% interanual). Por tanto, tanto el sector público como el privado muestran incrementos interanuales para el primer segundo, pero sería el sector privado el que más crecería.

Contratos sector privado



Contratos 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.

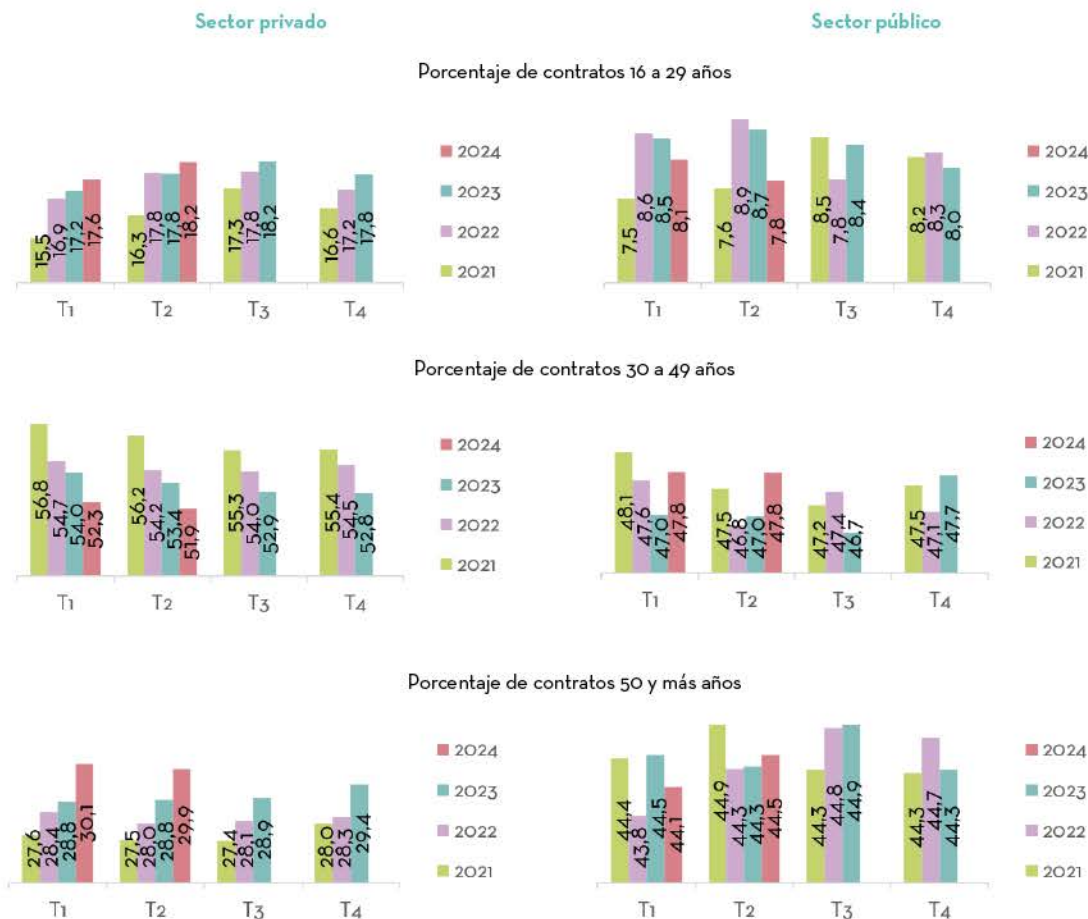
Sector público y privado: contratos totales asalariados según edad

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 segundo trimestre de 2024, el grupo más joven comprende un 18,2% de los contratos del sector privado (+0,4% interanual) frente al 7,8% del público (-0,9% interanual). El grupo de 30 a 49 años comprende el 47,8% de los contratos en el sector público (+0,8% interanual) frente al 51,9% del privado (-1,5% interanual). El grupo de 50 y más años ocupa el 29,9% de los contratos del sector privado (+1,1% interanual), frente al 44,5% del público (+0,1% 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.

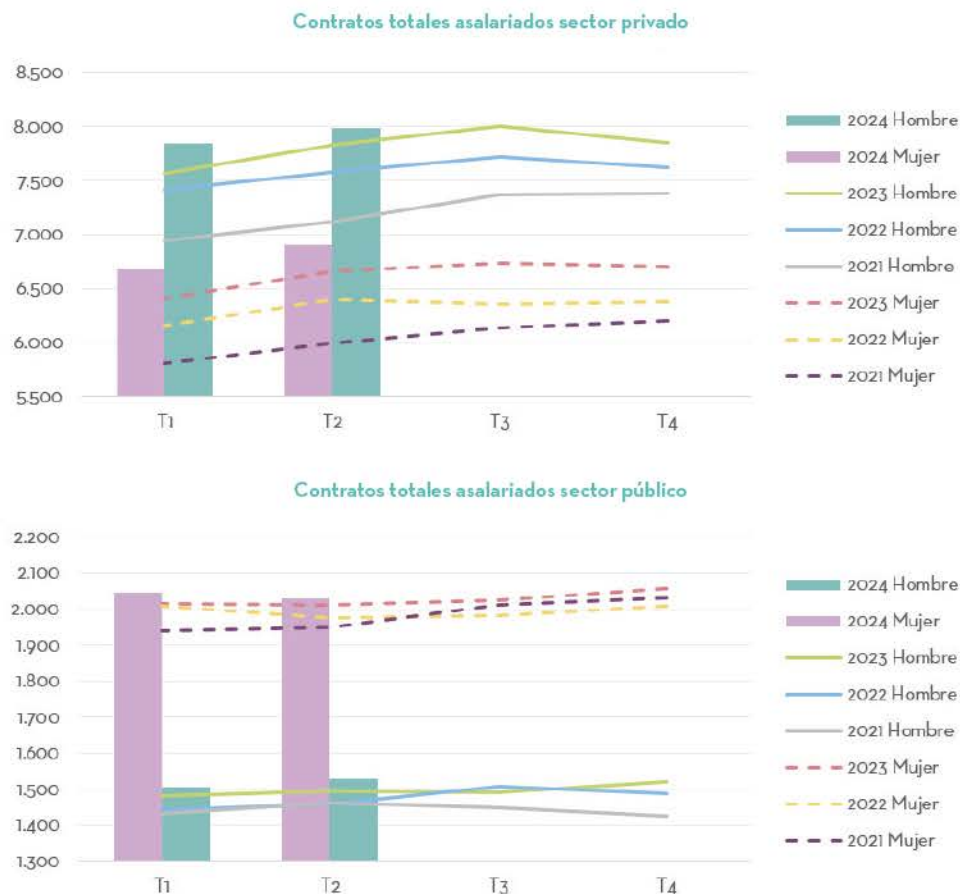
Sector público y privado: contratos totales asalariados según sexo

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 segundo trimestre de 2024, hay 1.529 **hombres asalariados en el sector público** (+1,5% intertrimestral; +2,3% interanual) y 7.982 en el **privado** (+1,8% intertrimestral; +1,9% interanual). A su vez, hay 2.029 **mujeres en el sector público** (-0,8% intertrimestral; +1,0% interanual) y 6.901 **en el privado** (+3,4% intertrimestral; +3,6% 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.

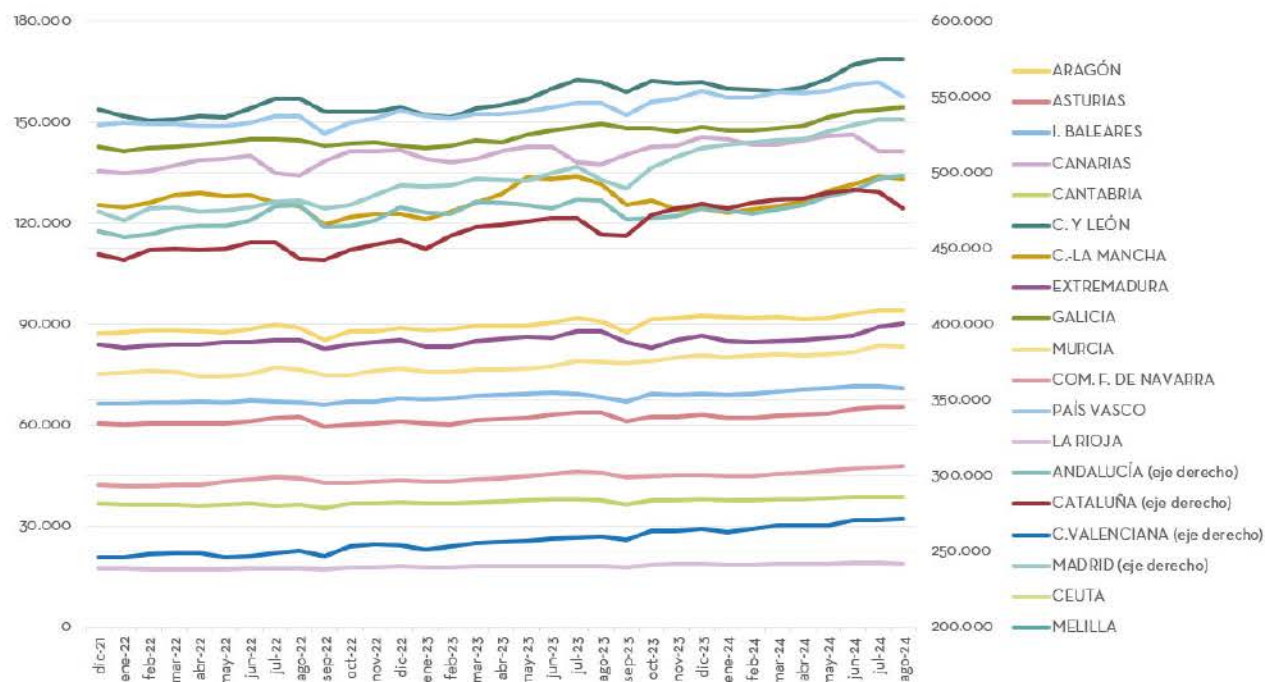
Afilación empleo público diciembre 2021 - agosto 2024

Gráfico 27

En cuanto a la **afiliación del empleo público**, disminuye un 0,4% con respecto al mes anterior y aumenta un 4,2% con respecto al mismo periodo del año anterior hasta alcanzar 3.055.545 afiliados. Si comparamos esta cifra con respecto al mismo periodo del 2019, ésta ha aumentado un 18,4%.

A nivel de **CC.AA.**, son Andalucía (+0,5%), Asturias (+0,1%), Cantabria (+0,4%), Valencia (+0,4%), Extremadura (+1,0%), Galicia (+0,5%), Navarra (+0,2%), y Ceuta (+0,3%) las únicas que crecen a **nivel intermensual**. A **nivel interanual** todas las CC.AA. presentan crecimiento, excepto Melilla (-8,1%).

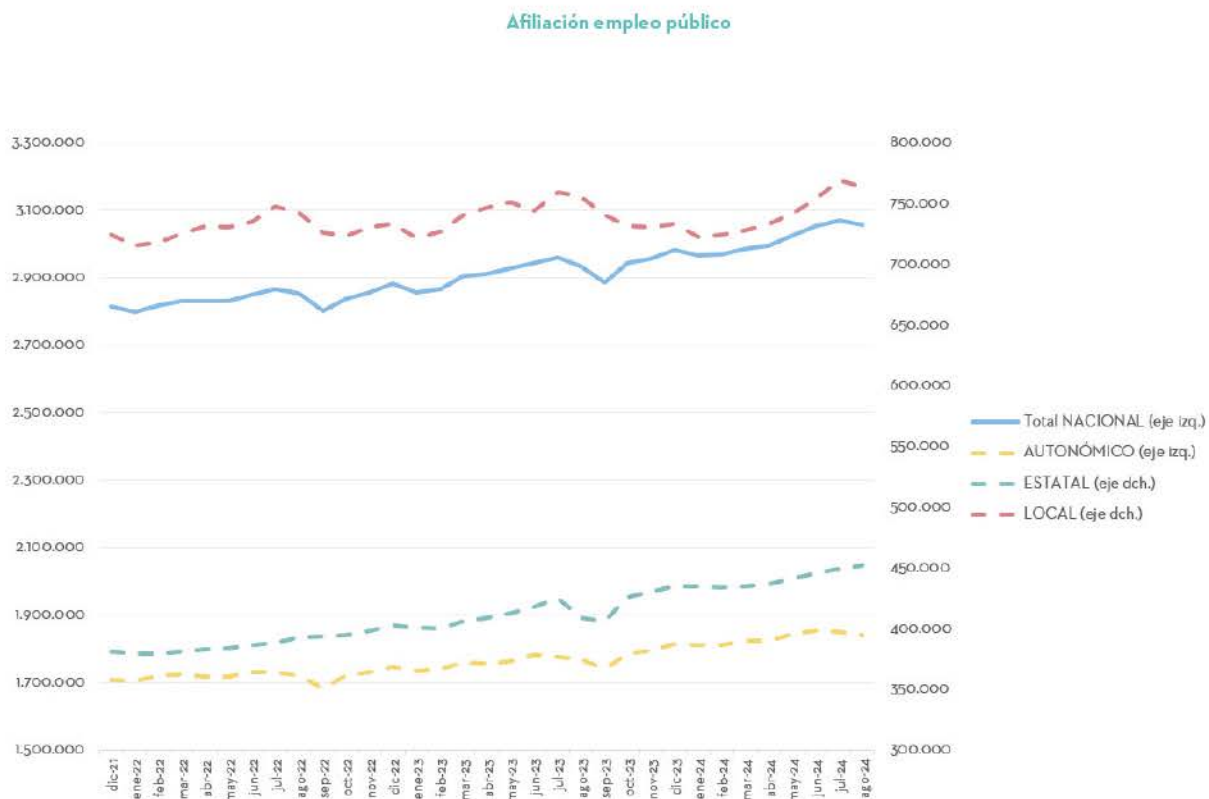
Afilación al empleo público



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.

Gráfico 28

Al desglosar la afiliación al empleo público por ámbito territorial, se observa un decremento generalizado con respecto al mes anterior, excepto a nivel estatal (+0,5%). El mayor descenso se da a **nivel local** (-0,7% intermensual). A nivel interanual crecen todos los ámbitos territoriales, que acumulan ya ocho meses de crecimientos interanuales. La única excepción se da a **nivel local**, que acumula cuatro meses consecutivos de disminuciones interanuales. El mayor crecimiento interanual para el mes de agosto se da en el ámbito estatal con un +10,6% 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.

Horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados

Gráfico 29

En el segundo trimestre de 2024, el número de **horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados** es de 701.895 horas (+5,6% intertrimestral; +3,6% interanual). Asimismo, el **número de ocupados** es de 21.685 (+2,0% intertrimestral; +2,0 interanual), que suponen 426 mil ocupados más que en el segundo 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

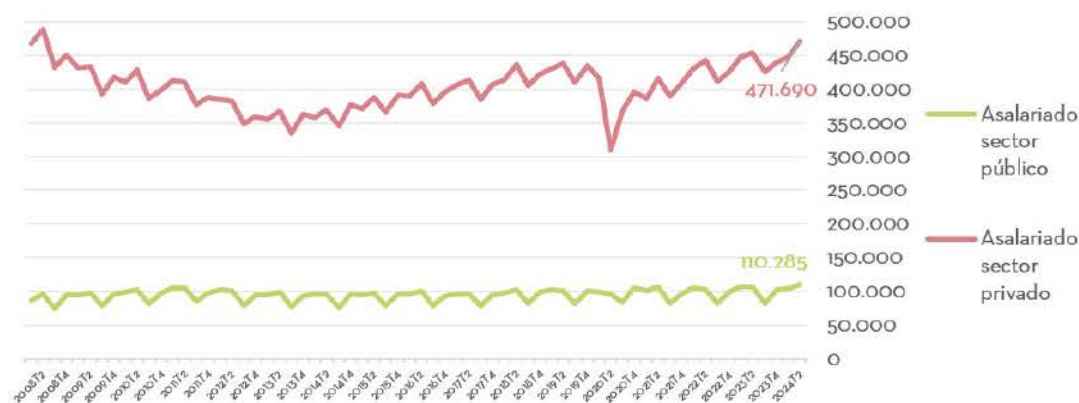
Al centrarnos en los **asalariados**, las **horas efectivas semanales trabajadas en el sector público** son 110.285 (+6,6% intertrimestral; +3,6% interanual), y en el **sector privado** 471.690 (+5,3% intertrimestral; +4,0% interanual).

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

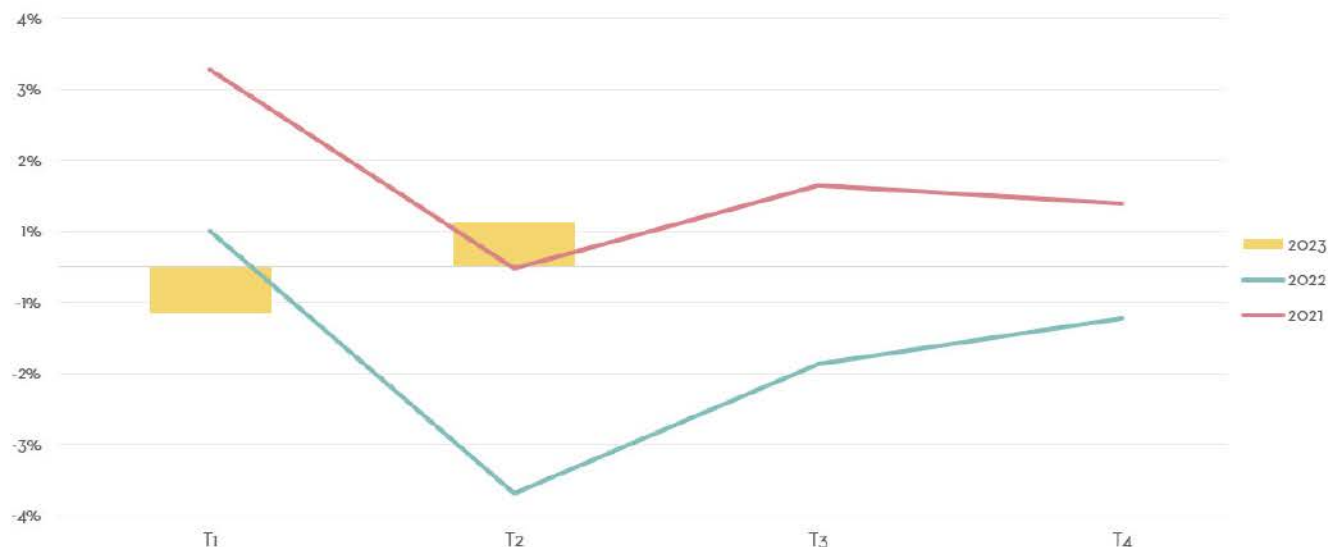
A continuación, medimos la productividad del mercado laboral a partir de los datos de la CNTR sobre el número de ocupados y horas trabajadas. Así, la evolución interanual del número de horas trabajadas por ocupado decrece durante todo 2023, mientras que en el año 2022 presentó crecimientos interanuales 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%.

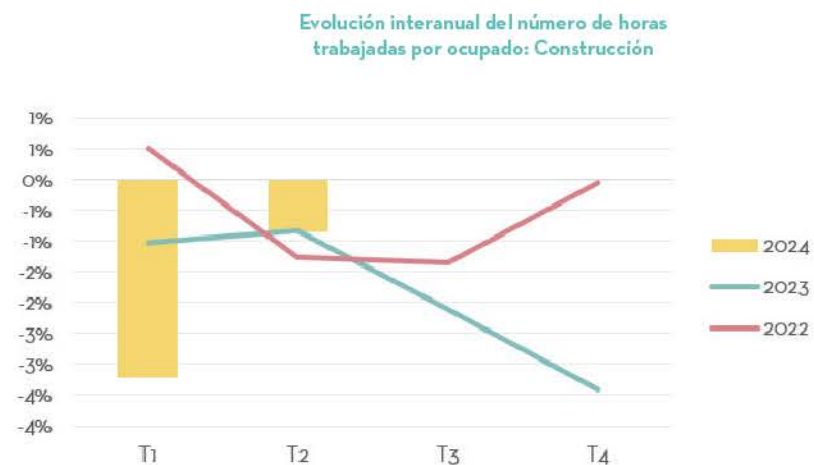
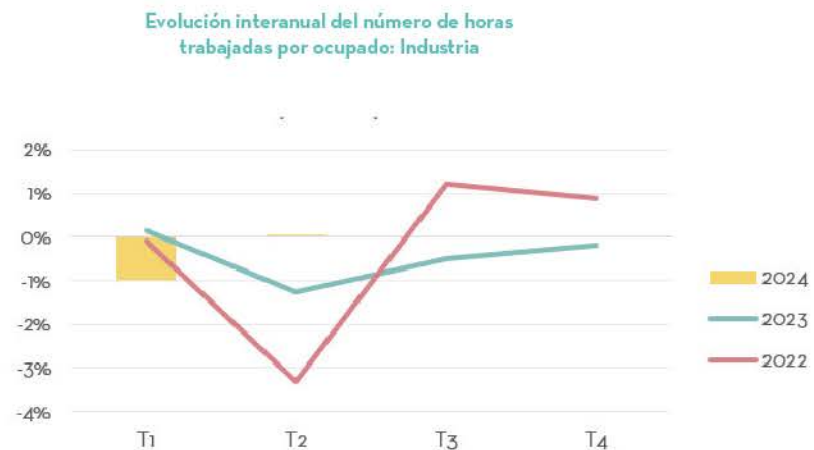
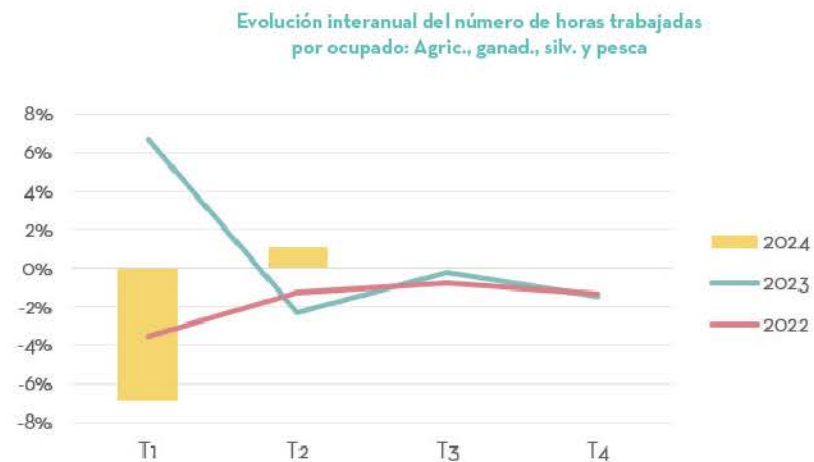
En el segundo trimestre de 2024, la productividad por ocupado cae un 0,1% interanual. Al segmentar por sectores, Agricultura crece un 1,1%, seguida de Industria (+0,1%), mientras que Construcción (-0,8%), y Servicios (-0,1%) caen.

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



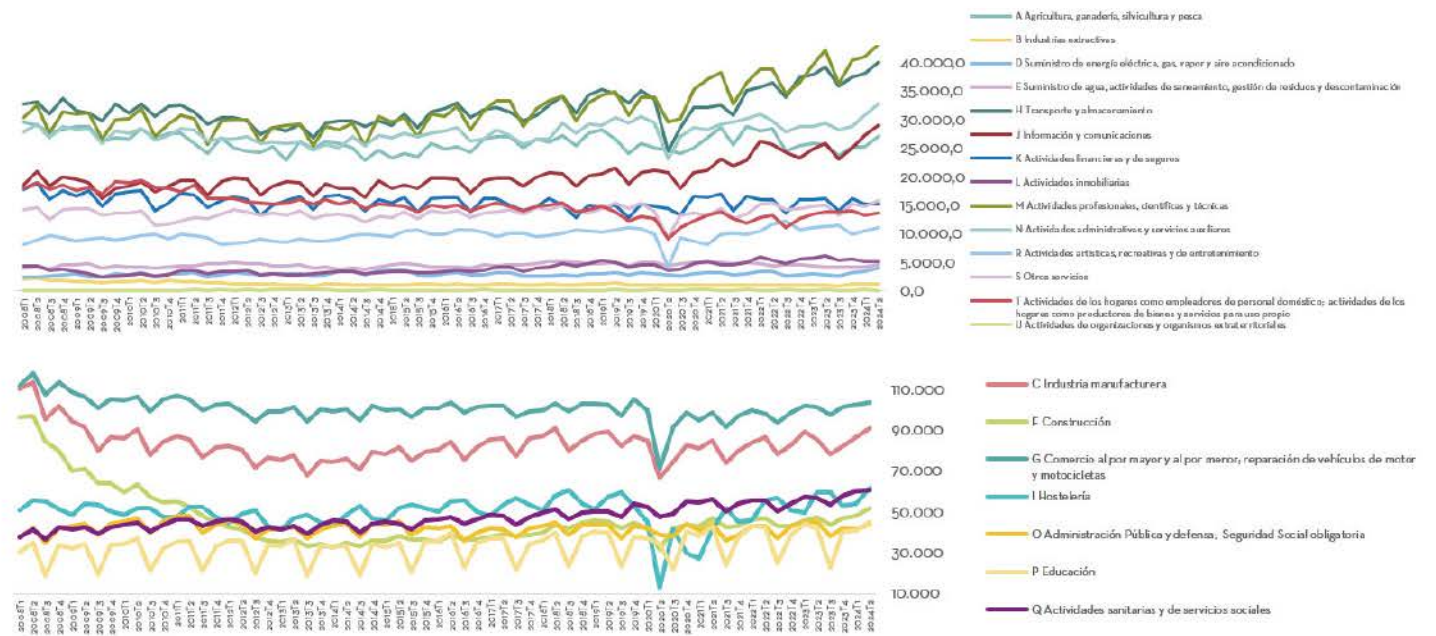
Nota: secciones G-T (comercio, transporte, hostelería, finanzas, sanidad, etc.)

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 segundo trimestre de 2024 han aumentado en mayor medida con respecto al anterior en **Suministros de energía y gas** con 3,914 (+17,6%). A nivel interanual, es de nuevo **Suministros de energía y gas** la que más aumenta (+41,9%).



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 - julio 2024

Gráfico 34

El número de **empresas inscritas en la Seguridad Social** es de 1,328.221 en julio de 2024 (-1,2% intermensual; +0,2% interanual).

Al centrarnos en los sectores, observamos que caen el sector **Agrario** (-6,3%), **Industria** (-0,6%), **Construcción** (-1,1%) y **Servicios** (-0,8%) aumentan sus cifras.

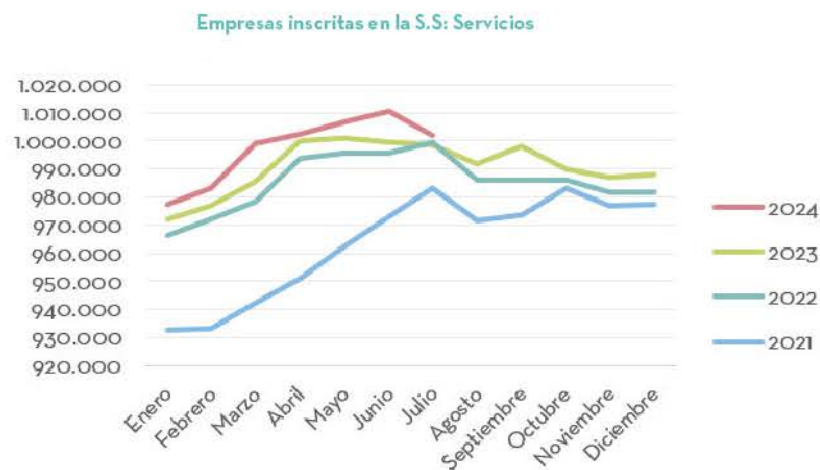
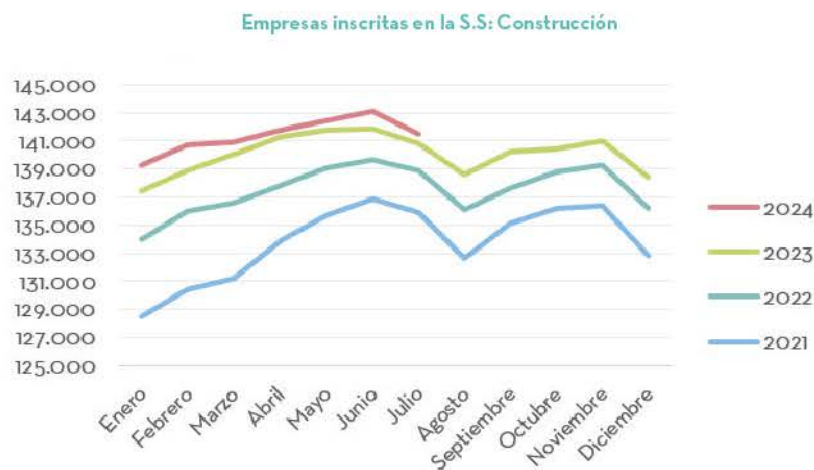
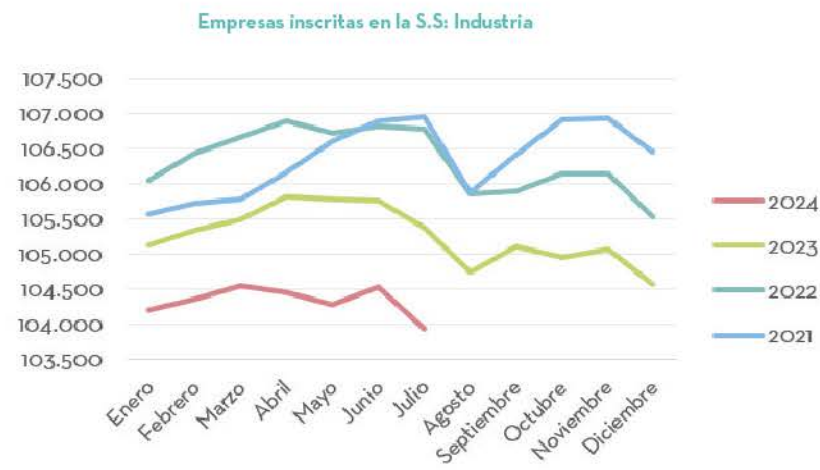
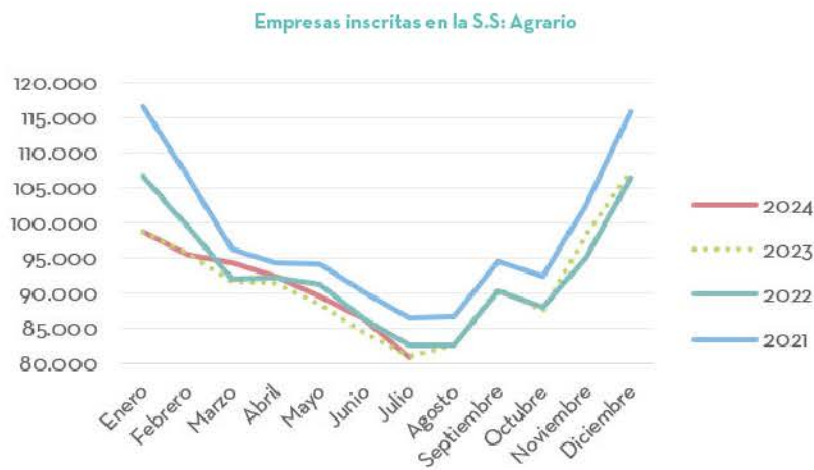
Al comparar con los datos del mismo periodo del año anterior, disminuyen el sector **Agrario** (-0,3%) e **Industria** (-1,4%), mientras que **Servicios** (+0,3%), y **Construcción** (+0,5%) aumentan. Como vemos en los gráficos que se muestran a continuación, Agrario e Industria se encuentran en niveles 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 julio de 2024, son las empresas de más de 250 trabajadores las que más han crecido con respecto al mismo periodo del año anterior (+4,6%). Las empresas de 50 a 249 trabajadores aumentan un 2,1%, mientras que las empresas pequeñas, es decir, de 1 a 49 trabajadores, son las que menos crecen con un +0,1%.



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.

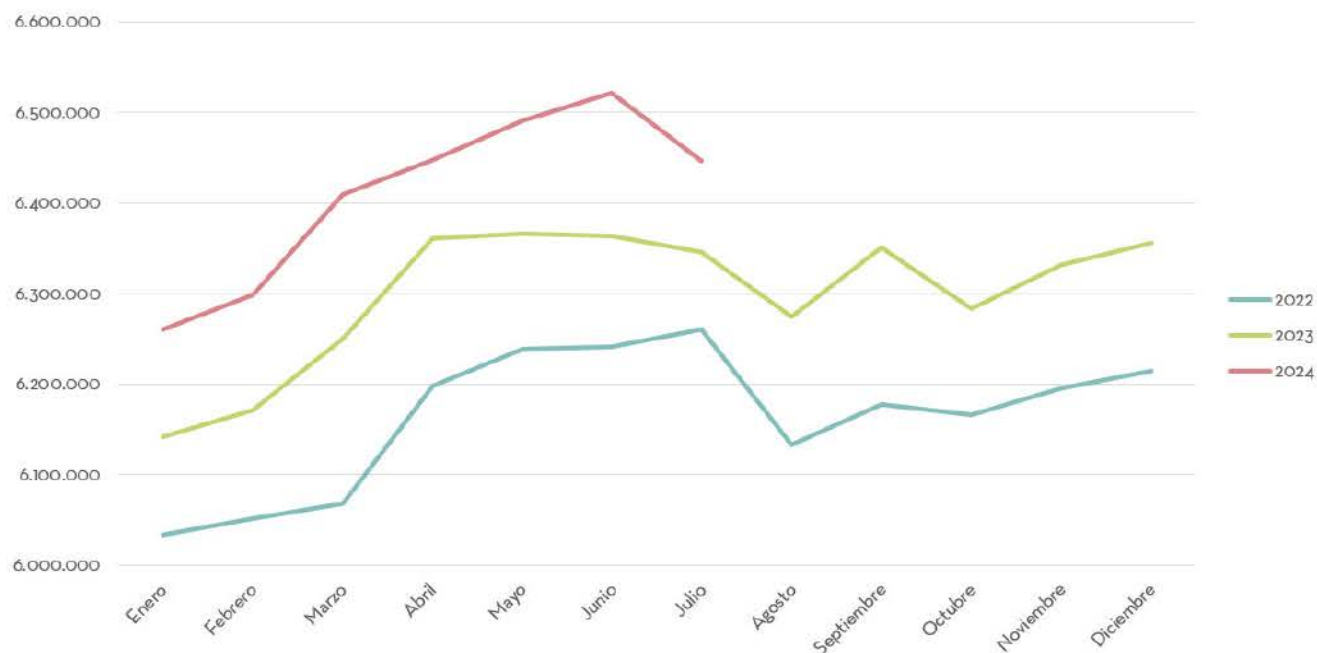
Trabajadores en empresas inscritas en la Seguridad Social diciembre 2021 - julio 2024

Gráfico 37

Al centrarnos en las **empresas de menos de 50 trabajadores**, éstas tienen 6.445.633 trabajadores en el mes de julio (-1,2% intermensual; +1,6% interanual).

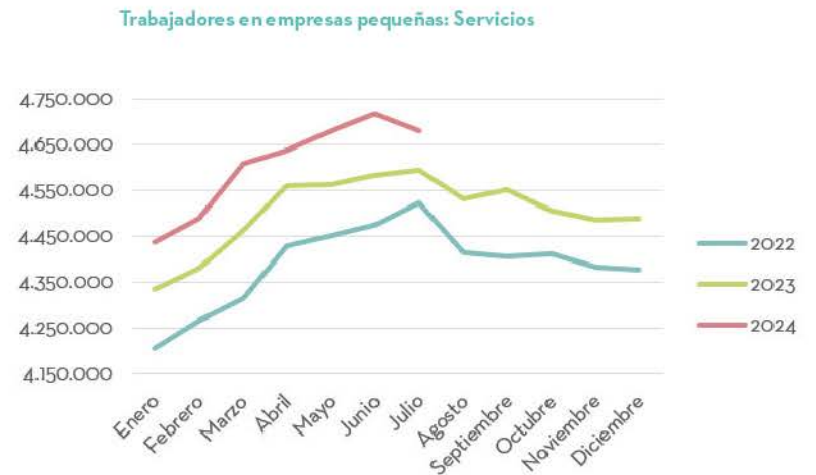
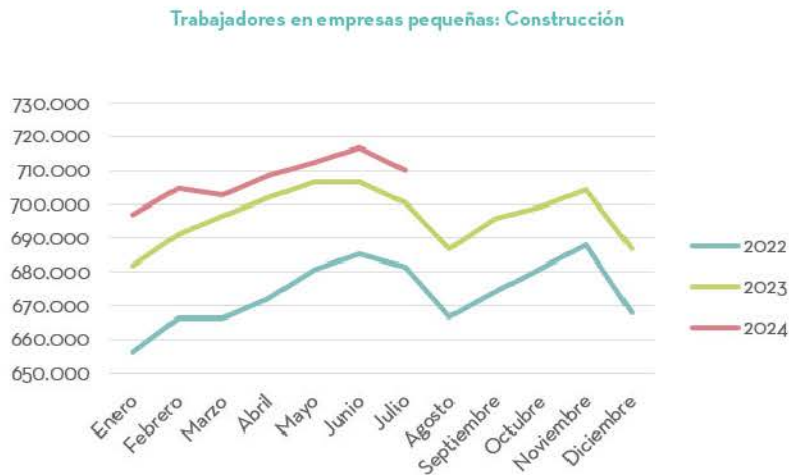
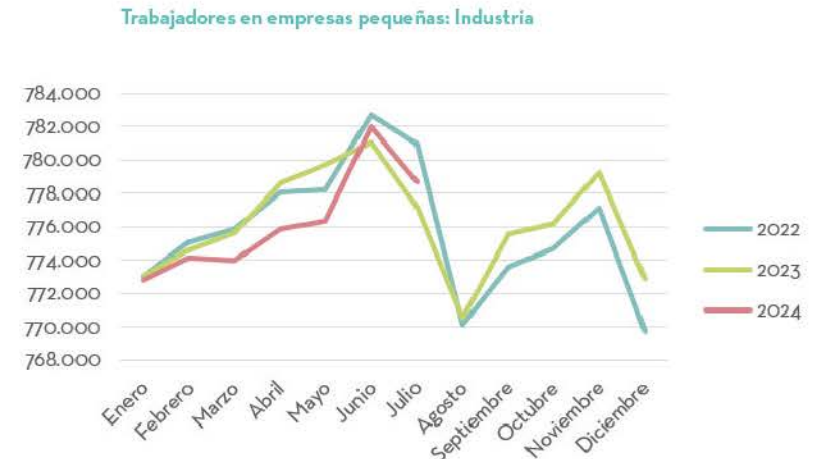
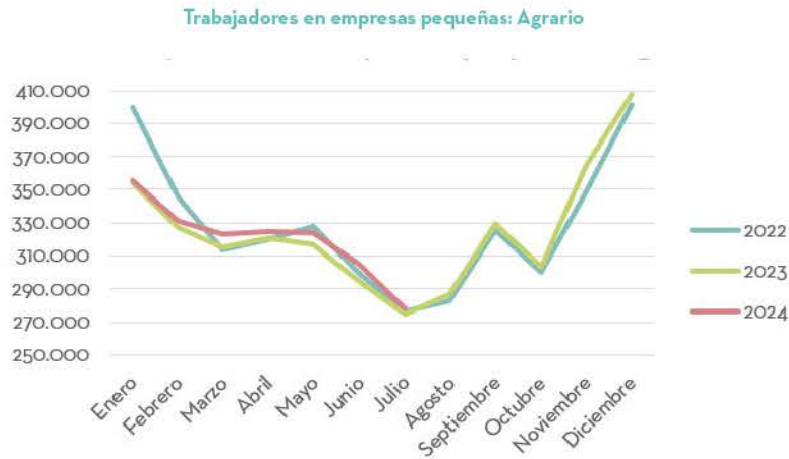
Sin embargo, si segmentamos por sectores, **Industria** muestra un aumento del 0,2% interanual, mientras que **Construcción** crece un 1,3%, **Agrario** aumenta un 1,1% y **Servicios** un 1,9%.

Trabajadores en empresas pequeñas



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

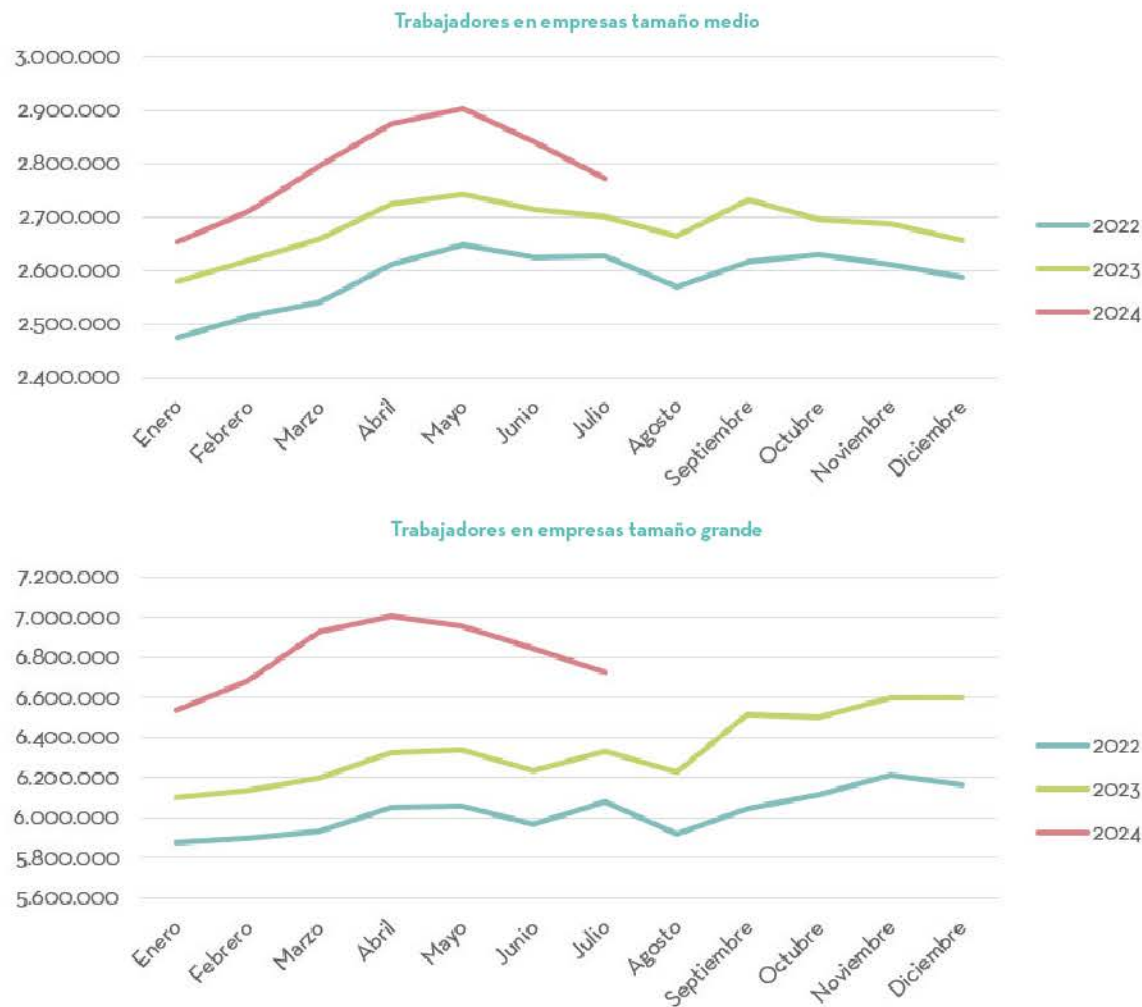


Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Gráfico 39

En las **empresas medianas**, de 50 a 249 trabajadores, se encuentran 2.772.571 trabajadores en julio de 2024 (-2,4% intermensual; +2,7% interanual).

En las **empresas grandes**, de más de 250 trabajadores hay 6.722.531 trabajadores en el mes de julio 2024 (-1,7% intermensual; +6,1% interanual).



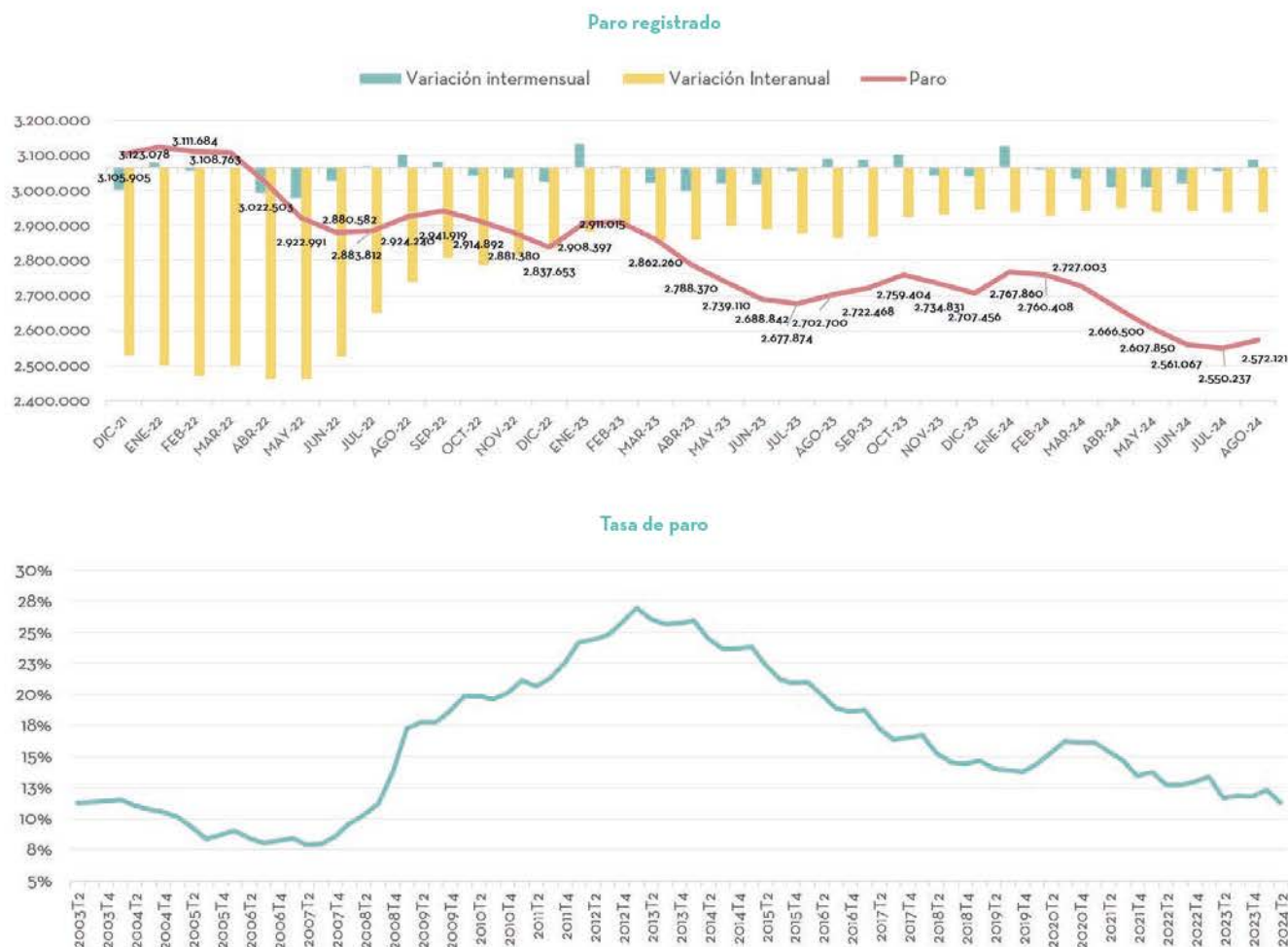
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Paro registrado y tasa de paro diciembre 2021 - agosto 2024

Gráfico 40

El **paro registrado** para el mes de agosto 2024 es de 2.571.121 personas desempleadas (+0,9% intermensual; -4,8% interanual). En lo que va de año, todos los meses presentan descensos a nivel interanual.

La **tasa de paro** para el segundo trimestre de 2024 se sitúa en 11,3% (-1,0 p.p. intertrimestral; -0,4 p.p. interanual). Encadena 12 trimestres consecutivos de descensos interanuales, es decir, desde el tercer trimestre de 2021 en adelante.

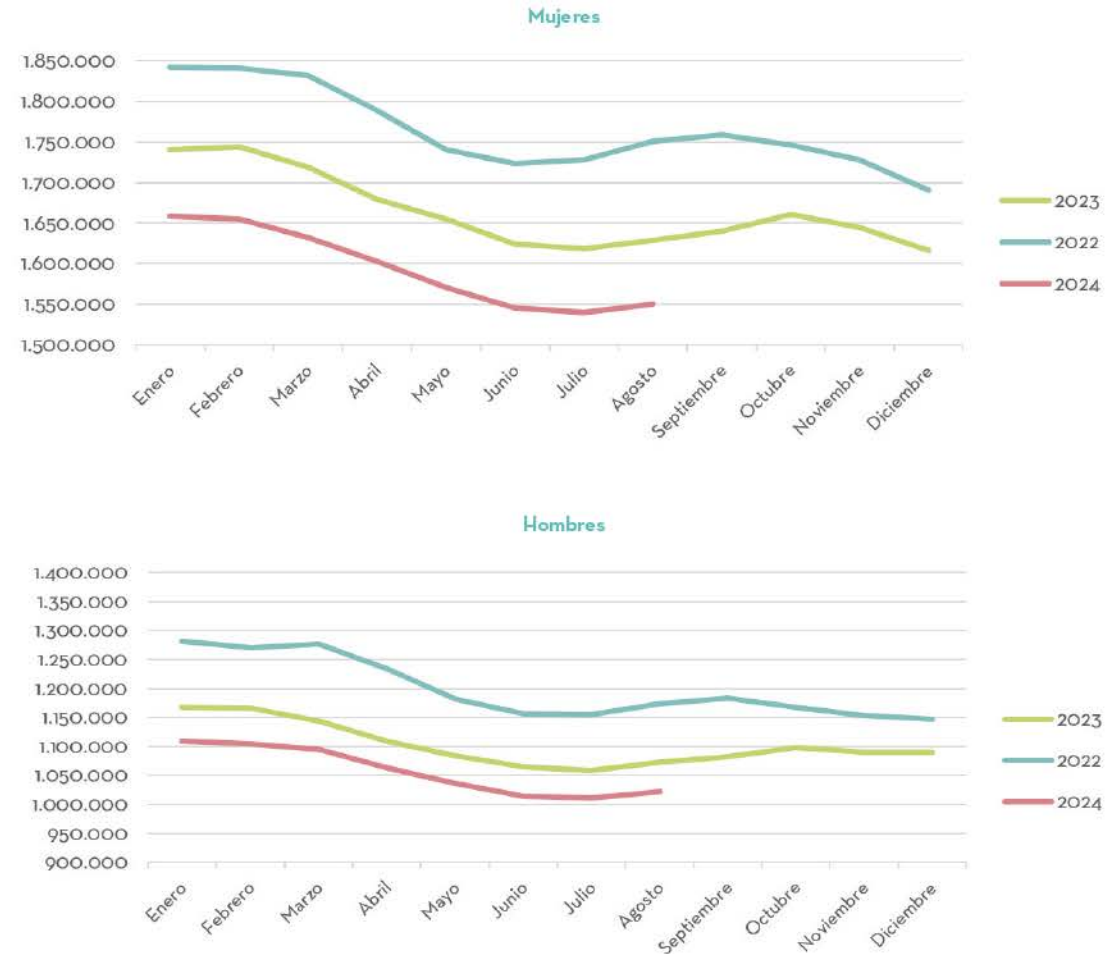


Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Paro registrado según sexo diciembre 2021 - agosto 2024

Gráfico 41

Al comparar por sexos, los **hombres** parados en el mes de agosto se encuentran en 1.021.463 parados (+1,1% intermensual; -4,8% interanual), frente a 1.550.658 **mujeres** paradas (+0,7% intermensual; -4,8% 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 - agosto 2024

Gráfico 42

En cuanto a los tramos de edad, **los menores de 25 años** en paro se encuentran en 177.112 parados (+1,2% intermensual; -5,8% interanual). Al segmentar según sexos, las mujeres se sitúan en 85.781 paradas (+1,7% intermensual; -6,0% interanual) frente a 91.331 hombres menores de 25 años parados (+0,8% intermensual; -5,6% interanual).

En cuanto a los **mayores de 25 años**, éstos se sitúan en 2.395.009 parados para el mes de agosto (+0,8% intermensual; -4,8% interanual). Al segmentar este grupo según sexos, las mujeres mayores de 25 años se encuentran en 1.464.877 paradas (+0,6% intermensual; -4,8% interanual) frente a 930.132 hombres parados (+1,1% intermensual; -4,8% interanual).



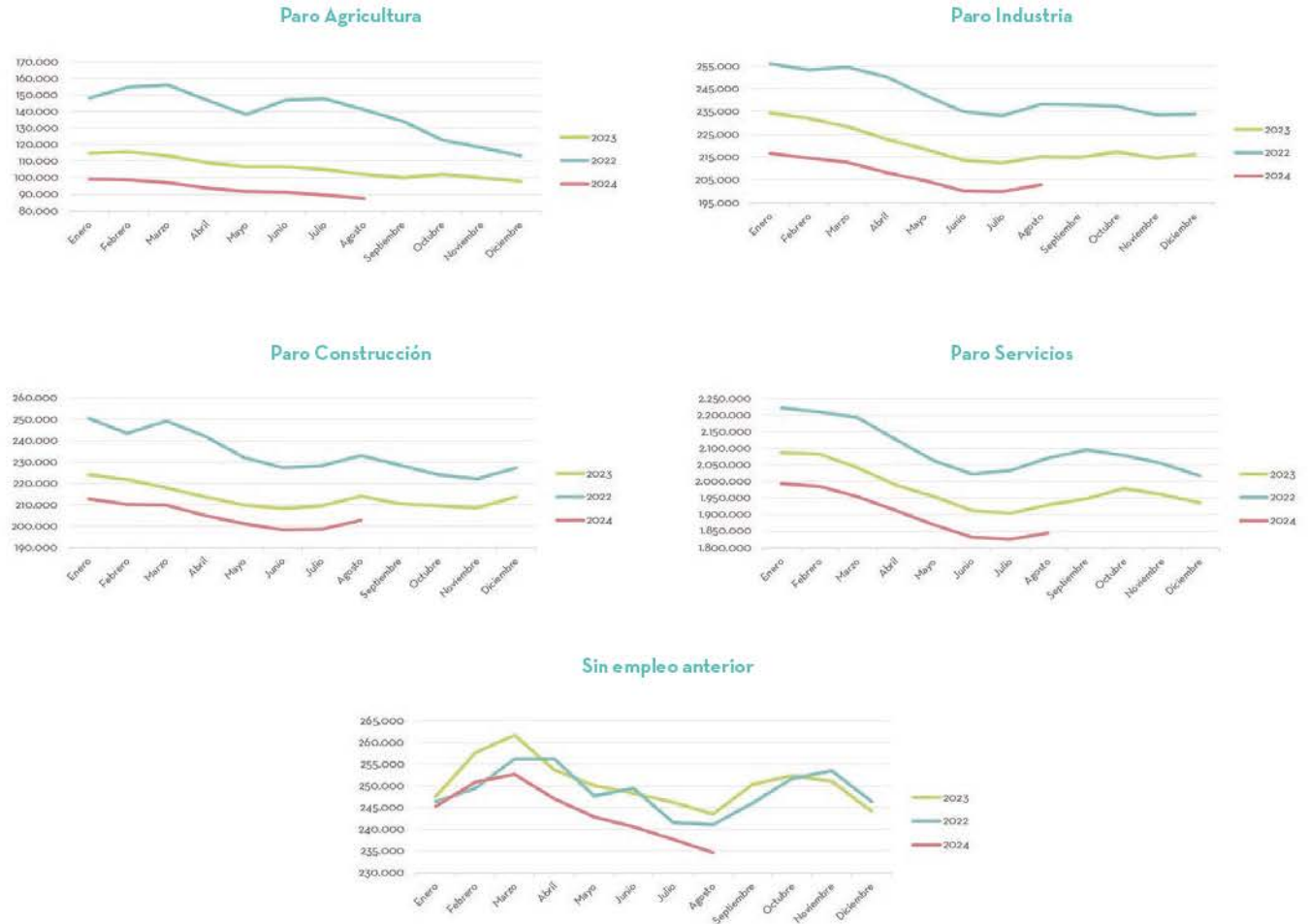
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Paro registrado según sectores
diciembre 2021 - abril 2024

Gráfico 43

En cuanto a los sectores, el paro registrado en el mes de agosto 2024 es de 87.426 parados para **Agricultura** (-2,6% intermensual; -14,2% interanual). En **Industria** se registran 202.802 parados (+1,5% intermensual; -5,7% interanual). El paro registrado del sector **Construcción** se encuentra en 202.750 parados (+2,1% intermensual; -5,3% interanual). Por último, el sector **Servicios** se sitúa en 1.844.654 (+1,1% intermensual; -4,3% interanual).

En cuanto al grupo “sin empleo anterior”, éstos son 234.489 (-1,3% intermensual; -3,7% interanual).



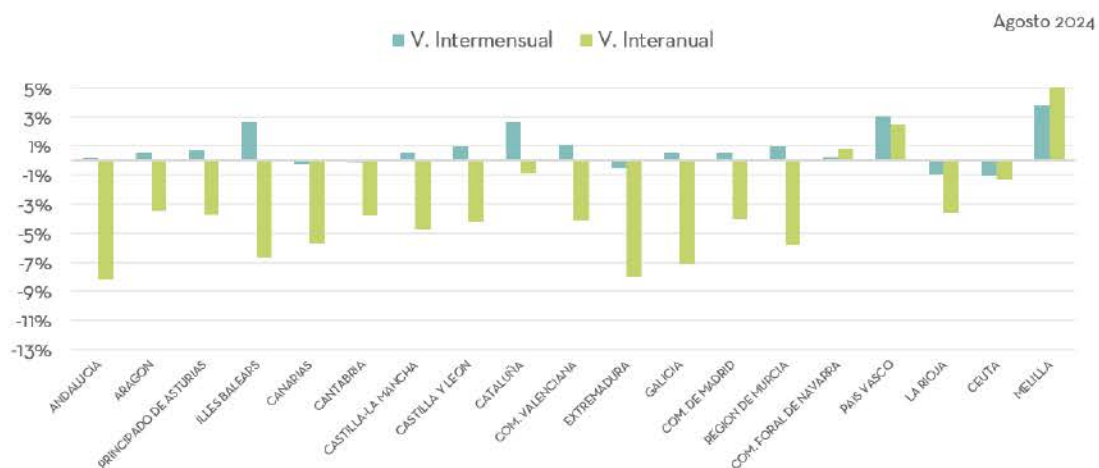
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Paro registrado según CC.AA diciembre 2021 - agosto 2024

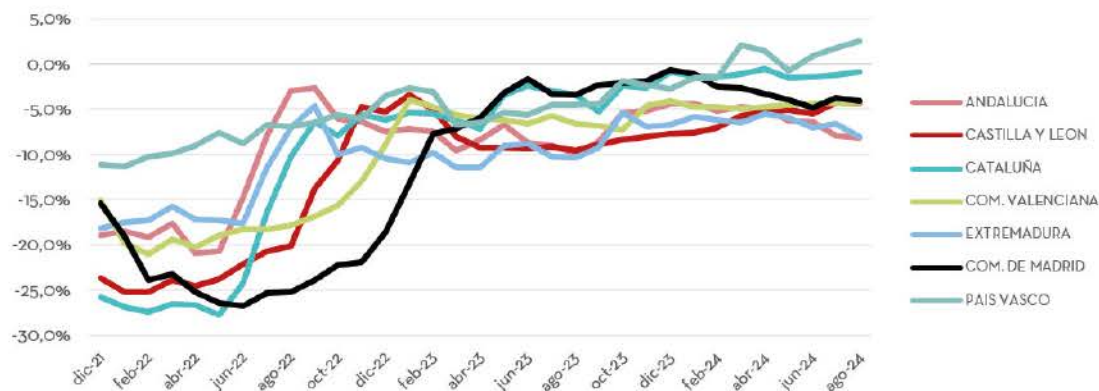
Gráfico 44

A nivel de **CC.AA.**, País Vasco (+3,1%) y Melilla (+3,8%) son las que más aumentan el paro registrado en agosto 2024 con respecto al mes anterior, 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 Andalucía (-8,2%), y Extremadura (-8,0%). Las únicas CC.AA. que lo incrementan son Navarra (+0,8%), País Vasco (+2,5%), y Melilla (+6,9%).

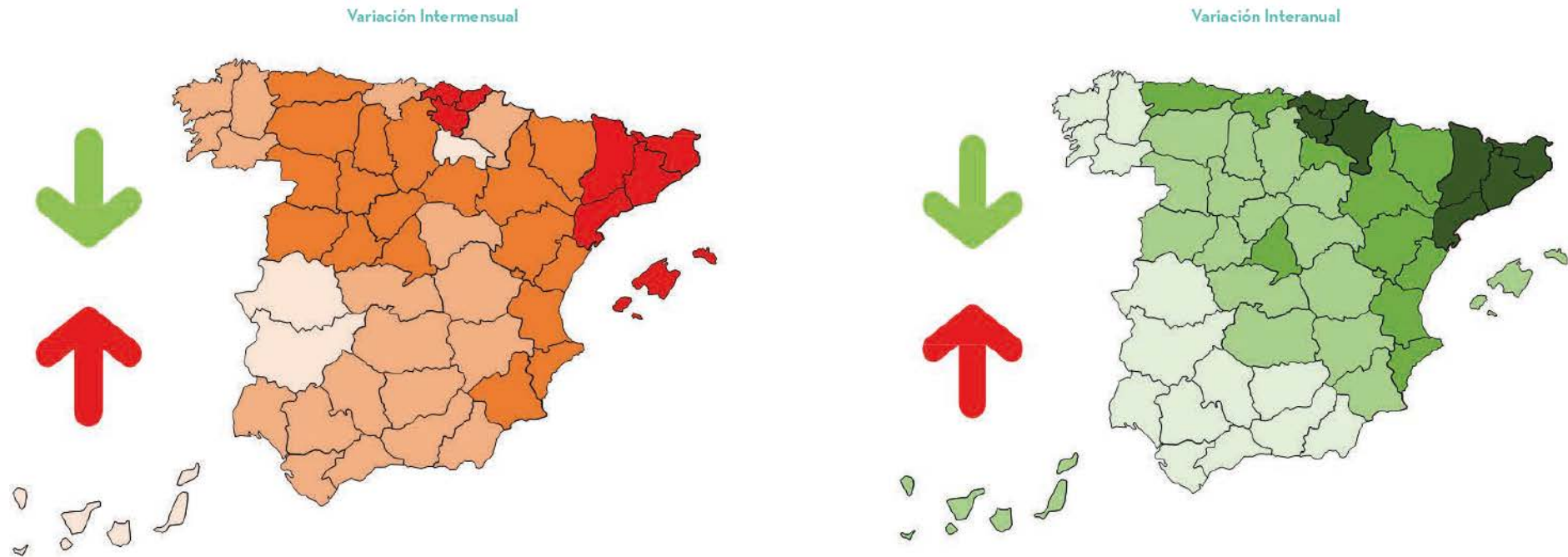


Evolución interanual CC.AA seleccionadas



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

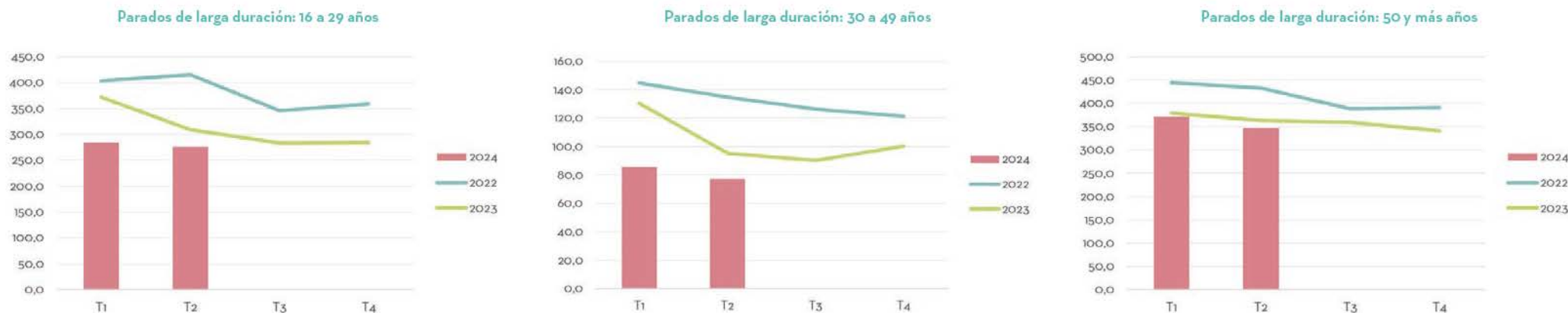
Gráfico 46

España cuenta en el segundo trimestre de 2024 con 702,2 mil parados de larga duración, 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 77,3 parados, frente a los 276,6 de entre 30 a 49 años y los 348,1 de 50 y más años.



Gráfico 47



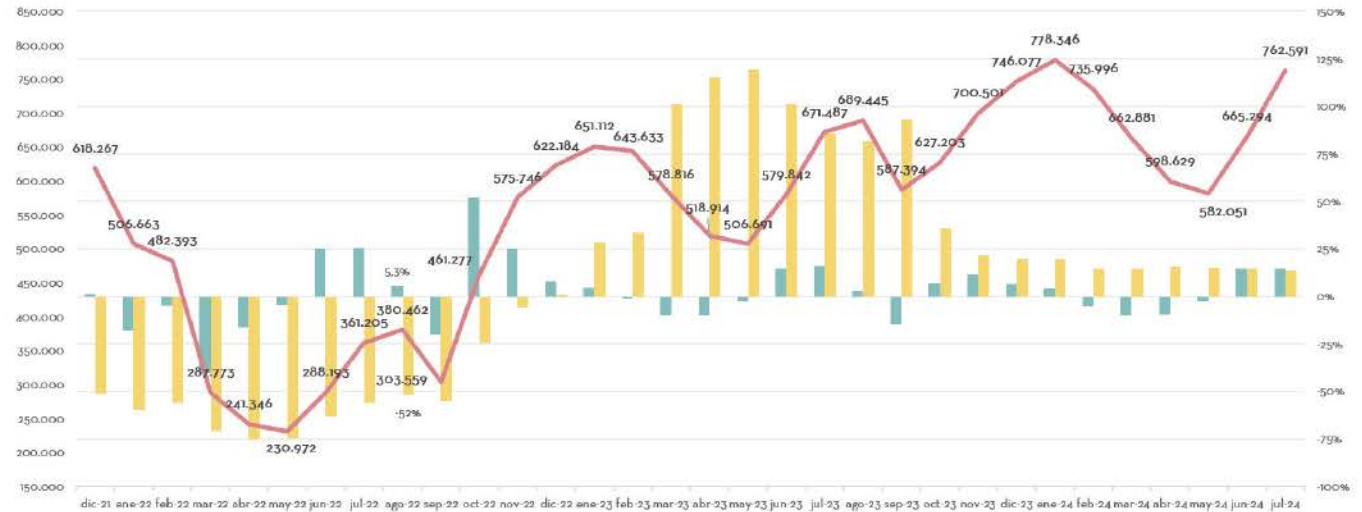
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Demandantes de empleo con relación laboral
diciembre 2021 - julio 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 julio 2024 con 762.591 demandantes de empleo con relación laboral (+14,6% intermensual; +13,6% 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.

Capítulo II

Regulación laboral y diálogo social

La regulación normativa, en particular la que atañe a las relaciones laborales, tiene mayores garantías de estabilidad si se fragua bajo la premisa del diálogo, la concertación o el pacto -frente al monólogo, la unilateralidad, o el enrocamiento dogmático-.

Para ello es preciso asumir una cultura del acuerdo que a su vez exige responsabilidad, moderación, buena fe y grandes dosis de pragmatismo.

En efecto, la búsqueda del acuerdo no es una tarea fácil pero no debe por ello desistirse de su consecución pese a posiciones de partida distantes. Según los expertos, el análisis coste-beneficio entre el tiempo y los esfuerzos para llegar al acuerdo y reducir el conflicto social es por lo general favorable. Aspecto este destacable cuando, según revela el Monitor Adecco de oportunidades y satisfacción en el empleo elaborado por Adecco Institute, en 2023 se aumentó de manera significativa en número de huelgas y los trabajadores afectados por estas¹.

El papel del diálogo social no consiste en oponerse a los retos a los que se enfrenta la empresa en un mundo en permanente cambio sino en anticipar y gobernar estos cambios de manera que se favorezca una transición jus-

ta, inclusiva y sostenible, que respete los derechos de los trabajadores, que promueva la creación de empleo, la colaboración y el compromiso de los trabajadores, la mejora del clima laboral, la innovación y la competitividad y productividad de las empresas.

Así lo destaca el Consejo Económico y Social en su Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España cuya lectura recomendamos².

Efectivamente, el acuerdo es, a la vez que recomendable, más factible en situaciones de incertidumbre como la actual, pues, como bien destacaba John Rawls en su “Teoría de la Justicia” existe un “velo de ignorancia” que nos impide ver cómo estaremos en el futuro: por ejemplo, si la inteligencia artificial generativa tendrá un impacto mayor que el previsto o cómo la transición energética afectará a la competitividad de nuestras empresas. Este velo de ignorancia nos hace, en opinión de Rawls, más racionales para considerar el bien común y apoyar procesos de toma de decisión que permitan afrontar la incertidumbre de forma colectiva y dialogada.

Esta apuesta decidida por la concertación social ante la magnitud de los desafíos actuales se refleja con gran claridad a nivel europeo en el denominado Pilar Euro-

¹ <https://www.adeccoinstitute.es/empleo-y-relaciones-laborales/monitor-adecco-de-oportunidades-y-satisfaccion-en-el-empleo-3/>

² https://www.ces.es/documentos/10180/5311931/Memoria_CES_2023-Web.pdf/32a72521-03b6-abe7-9f51-f7f3710af68b

peo de Derechos Sociales, proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, el 17 de noviembre de 2017, en la Cumbre Social para un Empleo y Crecimiento Justo de Gotemburgo, en el que se solicita a los Estados miembros que garanticen la participación oportuna y significativa de los interlocutores sociales en el diseño y la aplicación de las reformas y políticas de empleo, sociales, medioambientales y económicas, fortaleciendo esa participación, con la finalidad de mejorar el diseño y garantizar la pertinencia de las reformas necesarias³.

A nivel nacional el diálogo social se ha mantenido con sus altibajos desde los Pactos de la Moncloa de 1977 y el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) de 1979, pero el mundo actual se enfrenta a retos propios de una nueva era, muy distintos a los de aquellos tiempos, que demandan mantener y profundizar en el diálogo y la concertación social en los distintos niveles, sectoriales, territoriales o en la empresa. El pacto es más que nunca una herramienta estratégica para la gestión de los recursos humanos ante desafíos globales que se interrelacionan como la digitalización y la irrupción imparable de la inteligencia artificial en los procesos productivos, los profundos cambios demográficos y su impacto en la captación y retención de talento o el cambio de paradigma energético y el cambio climático.

Solamente pactando en los distintos niveles de negociación será posible afrontar estos desafíos globales y para ello la tarea que tenemos por delante, cada uno de los actores en su ámbito de responsabilidad, es restaurar la posibilidad de alcanzar acuerdos. Estos retos no están precisamente exentos de complejidad: pensemos en debates tan sofisticados como el transitar hacia el hidrógeno verde o regular y aplicar la neurociencia y los vertiginosos avances de la inteligencia artificial, cuyo Reglamento en el ámbito de la Unión Europea se ha publicado a mediados del mes de julio pasado en el Diario Oficial de la Unión Europea⁴.

Por otro lado, el diálogo social es un valor estratégico para nuestro sistema de relaciones laborales y un termómetro de la salud de las relaciones laborales en sociedades democráticas desarrolladas como la nuestra. Partiendo de los intereses en conflicto en el mundo del trabajo y de la economía, encauza y desarrolla su confrontación y puesta en común para la obtención de compromisos útiles y eficaces para todos.

Los acuerdos sociolaborales bipartitos o tripartitos, institucionalizados o más informales, vinculantes jurídicamente o no, han reforzado en mayor o menor medida a quienes los han suscrito y son una garantía para la

³ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/es/pdf>

⁴ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2024-81079>



convivencia y un gran antídoto contra la polarización de cualquier tipo, tan presente lamentablemente en nuestra sociedad en los últimos tiempos.

En los próximos meses tendremos ocasión de comprobar si el diálogo social se muestra en realidad, especialmente sobre la regulación de la reducción de la jornada laboral. Como es sabido, el Gobierno está negociando con los agentes sociales una propuesta legislativa para reformar el Estatuto de los Trabajadores en relación con la jornada laboral máxima, en virtud de la cual el límite máximo, que actualmente se sitúa en 40 horas semanales en promedio anual, pasaría a 38,5 horas en promedio anual desde la entrada en vigor de la norma hasta 31 de diciembre de 2024 y a 37,5 horas a la semana a partir del 1 de enero de 2025. Todo ello sin reducción proporcional del salario. En aplicación de esta reforma las empresas que estén sujetas a un convenio colectivo con jornada laboral superior tendrán que definir un plan de actuación para poder afrontar las posibles implicaciones de esta relevante modificación normativa. Asimismo, está previsto que la misma norma modifique la regulación del registro de jornada, en concreto, está previsto que se imponga la obligación de que el registro de jornada se haga por medios digitales y que el registro sea accesible en todo momento para las personas tra-

bajadoras, la representación legal de los trabajadores y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo. Esta propuesta supone modificar el régimen sancionador, de forma que, en caso de ausencia de registro, omisión de datos o inclusión de datos falso o inexactos, se considerará la comisión de una infracción por cada persona trabajadora afectada, con multas de hasta 10.000 euros.

Y también podremos verificar si otras reformas anunciadas prosperan sobre la base del diálogo social.

Estamos hablando, entre otras reformas, de la posible modificación de la indemnización por despido improcedente una vez conocido el pronunciamiento del Comité Europeo de Derechos Sociales publicado a finales del mes de julio pasado⁵; de la eliminación de la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo por incapacidad permanente total sin hacer previamente ajustes para el mantenimiento del empleo; de la modificación del régimen de la jubilación parcial con contrato de relevo; de la reforma de la normativa en materia de salud y seguridad en el trabajo; o la aprobación del denominado Estatuto del Becario.

⁵ <https://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22sort%22:%5B%22espublicationdate%20descending%22%5D%22esctype%22:%5B%22DEC%22%5D%22escdidentifier%22:%5B%22cc-207-2022-dmerts-en%22%5D%7D>

Confiemos en que para abordar estas y otras reformas normativas no se caiga en posicionamientos maximalistas de intervencionismo público, pues afectarán decididamente a la gestión de personas y a la ordenación misma del factor trabajo. Y en estos tiempos de turbulencias vamos a necesitar, más que nunca, de nuestro patrimonio de diálogo social.



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

Capítulo III

Los permisos de conciliación a la vista
de la directiva 2019/1158.
Nueva regulación, nuevas dudas.

Introducción. Un camino tortuoso en la transposición de la directiva 2019/1158

En un poco más de un año los permisos laborales relacionados con la conciliación se han modificado en varias ocasiones. Fundamentalmente a través del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

Pero, ese mismo año, solo seis meses después, se incluyó otro cambio en el Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/

UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo; aunque, posteriormente, esta norma se dejó sin efecto mediante Resolución de 10 de enero de 2024, que publica el Acuerdo del Congreso de los Diputados por el que se deroga el Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre.

Más tarde, ya en 2024, se publicó el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo y, algo más tarde, la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que incluye también una pequeña modificación.

Como se puede observar, en tan breve tiempo, muchos

han sido los cambios y más las normas empleadas para regularlos. Las últimas modificaciones, en la mayoría de su contenido, tienen su origen en la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. En este contexto, España debía adaptar su normativa antes del 2 de agosto de 2022, aunque dicho plazo se extendía 2 años más (hasta el 2 de agosto de 2024) en relación a la remuneración o prestación económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental.

Es por esto que era preciso incluir cambios en la legislación en los plazos mencionados a los efectos de transponer la normativa europea a la española, pero hubiese sido adecuado que se hubiesen recogido todas las adaptaciones en la misma ley, no en varias. Con independencia de esta cuestión, no está claro ni siquiera si la transposición se ha desarrollado correctamente. Sobre esta cuestión y algunas otras modificaciones impulsadas por la Directiva versa en el análisis que aquí se presenta.

II. El permiso de paternidad y el permiso parental en la directiva 2019/1158, ¿se corresponde con las denominaciones de los permisos del estatuto de los trabajadores?

Se entiende por permiso de paternidad, de acuerdo con la definición de la Directiva analizada, *“la ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres o, cuando y en la medida en que esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente con ocasión del nacimiento de un hijo a fin de facilitarle cuidados”*.

Mientras que se define “permiso parental” como *la ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores que sean progenitores por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo, para cuidar de este*.

Desde mi punto de vista, el equívoco entre estos permisos se produce cuando el artículo 4 de la Directiva regula el “permiso de paternidad” y determina que se tendrá derecho a la ausencia en ocasión del nacimiento de un hijo o una hija. Así, tanto el “permiso parental” como el “permiso de paternidad” son causados por el nacimiento de un hijo o de una hija. Por otra parte, en España el permiso de nacimiento



y cuidado por nacimiento aún el derecho que con anterioridad se denominaba permiso de maternidad y de paternidad, y que aún se mantiene dicha denominación en el lenguaje coloquial. Esto provoca más confusión y dificulta la determinación de las reglas que hay que transponer, puesto que no queda claro con qué permiso de los reglamentados en la ley española se relaciona cada uno de los recogidos en la norma europea.

Es importante determinar esta cuestión, dado que según la conclusión a la que se llegue, deberán aplicarse las reglas mínimas de la Directiva, así como el plazo de transposición de la norma, que hay que recordar que para ciertas condiciones era hasta el 2 de agosto de 2024.

1. El “permiso de paternidad” en la Directiva 2019/1158

Respecto al denominado como “permiso de paternidad” por la Directiva 2019/1158 se recoge en su artículo 4 un estándar mínimo de diez días laborables de ausencia, que deberán disfrutarse con ocasión del nacimiento del hijo o de la hija.

Así, estarían reconociendo el permiso a las personas trabajadoras, con independencia de su sexo, cuando

nazca su hijo/hija. Igualmente, el permiso debe concederse con independencia del estado civil o familiar, y no podrá supeditarse a ningún período de trabajo o condición de antigüedad y debe tener una compensación de, al menos, el mismo nivel económico que se reconoce en el caso de interrupción de sus actividades por motivos relacionados con su estado de salud.

2. El “permiso parental” en la Directiva 2019/1158

La Directiva de 2019 regula en su artículo 5 el “permiso parental”, que consiste en el reconocimiento del disfrute de un período mínimo de cuatro meses de permiso, que debe disfrutarse antes de que el hijo o la hija alcance una determinada edad, como máximo ocho años, cuestión que se especificará por cada Estado miembro o por sus convenios colectivos.

De este período de cuatro meses, dos no serán transfrutables y tendrán asociada una remuneración o prestación económica. Tanto la edad límite del hijo o de la hija como la remuneración o prestación económica deberán ser definidas por el Estado miembro o los interlocutores sociales de forma que se facilite que ambos progenitores puedan disfrutar del permiso parental de manera equitativa.

Además, los Estados miembros deberán concretar: el plazo de preaviso (buscando el equilibrio entre las necesidades de la empresa y de las personas trabajadoras); si se supedita la concesión del permiso a un período de antigüedad, que no podrá exceder de un año; si se autoriza a la empresa a aplazar la concesión del permiso parental en determinadas circunstancias, con justificación por escrito; y la valoración de si las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental deben adaptarse a las necesidades específicas de los progenitores en situaciones particularmente adversas.

Igualmente, se señala en la Directiva 2019/1158 que debe permitirse que las personas trabajadoras tengan derecho a disfrutar este permiso a través de formas flexible, y se pueda por tanto disfrutar a tiempo completo, a tiempo parcial, en períodos alternos o con arreglo a otras fórmulas similares.

Con el fin de facilitar el regreso al trabajo tras el período de disfrute de un permiso parental se anima a las personas trabajadoras y a las empresas a mantenerse voluntariamente en contacto durante el período de permiso, y a disponer de medidas adecuadas para facilitar dicha reintegración.

III. ¿A qué permisos de la normativa española se asimila el denominado “permiso parental” en la Directiva 2019/1158?

No está demasiado clara esta cuestión. A continuación, se van a exponer las posibles opciones: el permiso por nacimiento y cuidado, el permiso denominado también parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores y, por último, el permiso de lactancia. Con independencia de la teoría que se elija, en ninguno de los casos se entiende que haya quedado traspuesta convenientemente la Directiva, como a continuación se analiza.

3.1. La posible asimilación con el permiso por nacimiento y cuidado

La primera opción es que el denominado “permiso parental” por la normativa europea podría ser el llamado “permiso por nacimiento y cuidado” por la española.

En primer lugar, de acuerdo con la duración de ambos: cuatro meses, en un caso, y dieciséis semanas, en otro. Aunque hay que advertir que dieciséis semanas



es algo menos de cuatro meses, por lo que quizás en este punto no se cumpliría con la Directiva 2019/1158. Por lo demás, en la normativa española el disfrute del derecho se debe realizar durante el primer año de nacimiento, con lo cual sí se cumple la legislación europea, en cuanto a que se indica que se hará en los primeros ocho años a contar desde dicho momento.

La norma europea señala que, si se supedita la concesión del permiso a un período de antigüedad, este no podrá exceder de un año. En la normativa española no se exige ninguna actividad anterior para acceder a la suspensión de la relación laboral. Lo que sí queda supeditado a un período mínimo de cotización es la prestación sustitutoria del salario reconocida por la Seguridad Social, de forma que en la práctica las personas trabajadoras solamente decidirán disfrutar del permiso, cuando sea remunerada, y cuando es obligatoria tal suspensión, esto es, las primeras seis semanas del hecho causante.

En el artículo 5 de la Directiva se recoge que los Estados miembros garantizarán que las personas trabajadoras que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los dos permisos analizados, reciban una remuneración o una prestación económica. Añadiendo que, en

el caso del “permiso parental”, el Estado miembro o los interlocutores sociales definirán dicha remuneración o prestación económica, y lo harán de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar de este.

Para cerrar el análisis de las exigencias mencionadas en los dos párrafos anteriores, hay que evidenciar que en la actualidad para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado se demanda a quienes tienen más de 26 años un período de cotización de 180 días en los últimos 7 años o 360 días en toda la vida profesional. Lo que se reduce a 90 y 180 días respectivamente en los mismos tramos para menores de 26, pero mayores de 21 años. Reconociéndose directamente a los menores de 21 años, sin precisar de ninguna contribución previa. En ningún caso, se pide una antigüedad de más de un año, pero tampoco parece que la Directiva se refiera a la prestación o remuneración, cuando exige esta condición, sino a la propia suspensión, con lo cual se cumpliría la primera condición.

Más dudoso es la garantía de la propia remuneración o prestación económica, que exige la Directiva, dado que quien no cumpla los requisitos señalados por la norma de la seguridad social, no podrá acceder al

subsidio. En el caso de las madres, sí que se regula una prestación menor, el subsidio asistencial por maternidad, para las semanas obligatorias de la baja (seis semanas), que tampoco cumpliría las condiciones mencionadas. Pero, cuando los padres no cumplan las condiciones para acceder a la prestación, no tendrán derecho a ninguna remuneración sustitutoria.

No obstante, lo que la Directiva 2019/1158 indica es que tendrá que reconocerse una prestación o remuneración en algunas de los permisos (parental o de paternidad), con lo cual se cumpliría la norma si se puede acceder a uno de ellos. Así que en esta opción, lo único que habría que modificar es la duración del permiso.

3.2. La posible asimilación con el permiso denominado parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores

Sin embargo, después de llegar a la conclusión anterior, no parece que se trate de la interpretación que se ha escogido en la normativa española.

El Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la

transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, determina en su Exposición de Motivos que el nuevo permiso parental se concibe como un permiso de atención a los hijos y las hijas distinto de los permisos vinculados al nacimiento, permiso que se quiere de titularidad exclusiva e intransferible de cada progenitor y con el mantenimiento de una prestación compensatoria del salario dejado de percibir durante su disfrute para cambiar las pautas de comportamiento del progenitor varón.

En atención a lo anterior, sigue señalando la Exposición de Motivos del RD-Ley 7/2023, se introdujo la regulación del nuevo permiso parental en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, que incorpora todas estas exigencias estableciendo un derecho de ausencia de la persona trabajadora -progenitor- por motivos familiares del que puede hacerse uso hasta los ocho años del menor.

El Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el

que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, ha regulado el derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años, incluyendo un nuevo precepto en el Estatuto de los Trabajadores, el artículo 48 bis.

Se trata de un derecho individual de cada persona trabajadora, con independencia de su sexo, sin que pueda transferirse su ejercicio. La duración de este permiso será de un máximo de 8 semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Además, de acuerdo con la normativa, corresponde a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de la duración de los períodos, debiendo comunicarlo a la empresa con

una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Si elegimos esta opción de entender que el permiso parental de la norma europea se relaciona con el mismo de la normativa española, entonces no se estaría cumpliendo con las cuestiones que había que transponer de acuerdo con la Directiva, ni en cuanto a la duración, ni en cuanto a la remuneración.

En primer lugar, el permiso del artículo 48 bis ET tiene una duración prevista máxima de ocho semanas, mientras que el de la Directiva es de cuatro meses, de los cuales, al menos, dos son intransferibles.

Por otra parte, la Directiva señala que estos permisos deben ser remunerados, pero, parece que por el momento el permiso del artículo 48 bis no lo es. Hay un derecho de ausencia, pero llevaría aparejado una pérdida proporcional del salario. De hecho, en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores se recoge como causa de suspensión de contrato, de modo que se exonera de las obligaciones de trabajar y de remunerar, respectivamente.

Teniendo en cuenta que el artículo 20 de la Directiva señala, aunque no se había reconocido el derecho de forma concreta en otra parte del articulado, para la remuneración o la prestación económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental, los Estados miembros pondrán en vigor disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el 2 de agosto de 2024. Con lo que se impone su remuneración, por lo menos durante dos semanas. Pasada ya esa fecha, aún no se ha regulado.

3.3 La posible asimilación con el permiso de lactancia

En la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, después de mencionar las mejoras introducidas por el denominado permiso parental del Estatuto de los Trabajadores, se señala que los cambios introducidos en esta nueva regulación, buscan *“una modificación del permiso de lactancia con la finalidad de mejorar los términos del ejercicio del derecho y a la vez se refuerza y complementa el recientemente reconocido permiso parental (...) Con ello, se avanza en la mejora y se incrementa el nivel de reconocimiento y protección de los permisos de*



conciliación, cumpliéndose por tanto la exigencia de un permiso parental retribuido, tal y como aparece en el artículo 8.3 en relación con el artículo 20.2 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019”.

No se entiende que se pueda asimilar el permiso de lactancia con el permiso denominado parental en la Directiva de 2019/1158. De hecho, lo denomina la propia norma como complementario y si se sigue esta idea, no se cumpliría con la remuneración obligatoria que se recoge en la norma europea para el permiso parental, al menos, durante las dos últimas semanas. Esta declaración del RD-ley 2/2024 sobre la complementariedad del permiso de lactancia, podría llevar a examinar todos los permisos, ya mencionados, para concluir que entre todos sí se cumple las exigencias mínimas del “permiso parental” de la Directiva 2019/1158. No entendiendo que esto sea posible, habrá que estar a las otras dos opciones ya mencionadas en este epígrafe.

IV. Los permisos remunerados de conciliación del párrafo tercero del artículo 37 del estatuto de los trabajadores

El mencionado Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, ha modificado varios de los párrafos del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en lo que interesa aquí, se van a analizar los introducidos en el párrafo tercero que se vinculan a la conciliación.

Solamente se va a tratar en este epígrafe los permisos que han sido modificados recientemente, dejando a un lado otros que, teniendo como objeto la conciliación, sin embargo, han permanecido sin variación en los últimos tiempos. Así, no se van a examinar el permiso de reconocimiento por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de prepa-

ración al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, y el derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

En este contexto, una de las cuestiones más importantes es la inclusión de nuevos causantes de los beneficios asociados a la conciliación, en concreto, a la pareja de hecho de las personas trabajadoras, así como la ampliación de los días de permiso. Además, a continuación, también se recogen algunas de las cuestiones que surgen al amparo de su puesta en práctica, que justamente son las cuestiones que deben aclararse a través de los convenios colectivos.

1. La protección a las parejas de hecho a través del permiso por su registro en las mismas condiciones que en caso de matrimonio

Se reconoce el disfrute de permisos familiares causados por las parejas de hecho. Así, por un lado, se les

concede un permiso de quince días en caso de registro como unión de hecho y, por otra, se extienden los derechos a los permisos causado por los familiares por consanguinidad de las parejas de hecho. Además, se reconoce un permiso de 2 días por fallecimiento de pareja de hecho como ya existía por muerte del cónyuge.

En primer lugar, se reconoce un permiso remunerado de quince días naturales tanto en caso de matrimonio como ahora de registro de pareja de hecho. Esta ventaja ya era reconocida por la negociación colectiva, donde ya se planteaba el siguiente interrogante, que sigue sin resolverse: ¿Qué ocurre si una persona trabajadora primero se registra como pareja de hecho y luego contrae matrimonio con la misma persona? Parece que como son dos hechos diferentes, ambos darán lugar a dos permisos distintos. De hecho, ni siquiera parece adecuado, de acuerdo con la protección de datos personales, que la empresa solicite información sobre con quién se contrae matrimonio o se registra como unión de hecho, de modo que ni siquiera la empresa debería conocer si es la misma persona u otra¹.

Hay que recordar que la duración del permiso es de quince días naturales, incluyendo, por tanto, los descansos

¹ En contra de esta opinión, se puede consultar la STSJ de Castilla y León de 11 de junio de 2015, donde se señala que en supuestos de diferentes formas de uniones de hecho o de matrimonio, y siempre que coincidan los mismos integrantes de la pareja, no se generaran diversos derechos a licencias por matrimonio.

semanales y festivos, sin que exista derecho a que sean compensados en un momento posterior ². Desde la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2018 se ha entendido que el día inicial del disfrute será a partir del día laborable primero que le siga. No obstante, continuó la controversia ante los tribunales, lo que dio lugar al planteamiento de cuestión prejudicial ante el Tribunal Judicial de la Unión Europea, que se resolvió por sentencia de 4 de junio de 2020 que remite la solución al nivel interno, añadiendo que el derecho al permiso retribuido precisa que la concurrencia de los hechos tipificados acaezca durante el período de trabajo, por lo que no podría disfrutarse si la causa sucede en un período de baja. Posteriormente, las sentencias del Tribunal Supremo de 11 y 17 marzo 2020 vuelven a recoger la solución de la anterior de 13 de febrero de 2018. Por otro lado, es interesante poner de manifiesto que será posible acumular el permiso con las vacaciones, cuando así lo recoja un convenio colectivo, o lo acepte la empresa, siendo una opción adecuada, cuando ambas partes se beneficien a los efectos de la organización de trabajo.

² Es interesante referir que la sentencia del Tribunal Supremo de 9 de febrero de 2022 declaró nulo un despido por discriminación de estado civil y por ser mujer, en un supuesto en el que se había solicitado el permiso por matrimonio unos días antes de la extinción contractual.

2. La extensión de los causantes de los permisos reconocidos por infortunio familiar

2.1. A la pareja de hecho

Se han extendido los permisos hasta ahora causados por el cónyuge y los familiares afines de la persona trabajadora, ahora también a la pareja de hecho y a sus parientes. Obviamente, estos derechos se perderán en caso de divorcio o nulidad del matrimonio, o de disolución de la pareja de hecho.

No se ha definido qué se entiende por pareja de hecho en estos supuestos. Parece que habrá que entender que se protegerá a la pareja de hecho que esté inscrita en un registro de uniones de hecho. No obstante, surge la duda de si se podría reconocer los derechos mencionados también a quien acredite un período largo de convivencia. Por ejemplo, quien pruebe más de cinco años de convivencia, que es lo que se exige para beneficiarse de la pensión de viudedad, aunque en este caso también se exige el registro previo.

2.2. A convivientes

El artículo 6 de la Directiva 2019/1158 señala que habrá de regularse un “permiso para cuidadores”, que consista en la garantía de las personas trabajadoras de disfrutar de una ausencia al trabajo de cinco días laborables al año a la persona trabajadora. Aunque se dejaba la opción de reconocer una remuneración o una prestación económica, la normativa europea anima a que introduzcan dicha remuneración o prestación, con el fin de garantizar que los cuidadores ejerzan realmente este derecho.

Dicho permiso se ha definido como la ausencia del trabajo a la que pueden acogerse las personas trabajadoras a fin de prestar cuidados o ayuda personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro. En la norma española, se ha cumplido este mandato mediante la extensión del permiso por infortunio familia a cinco días y extendiendo el derecho también a las personas cuidadoras.

Así, los permisos familiares dejan de tener el exclusivo

objetivo de atender a la familia, para extender dicha protección a cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. El requisito de convivencia en el mismo domicilio no requiere ninguna duración previa, sino que parece que bastará con la demostración de esta condición en ese momento concreto para que pueda ser efectivo el permiso, siempre y cuando la persona demuestre la necesidad de cuidado.

Tampoco recoge la norma cómo demostrar el requerimiento de necesidad de cuidado. Parece que se aplicarán las mismas reglas que para los familiares: quedará acreditada cuando sufra un accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o cuando por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, necesiten reposo domiciliario.

No señala la norma que haya que demostrar que no hay otra persona que esté en condiciones de dispensar este cuidado o que haya que probar que no tiene familiares que puedan atenderles. De esta forma, una misma persona puede causar permisos



remunerados por los mismos hechos a sus familiares, que no conviven con ella, a la vez que, a otras personas no unidas por lazos familiares, que sí viven en el mismo domicilio.

3. La ampliación del tiempo de disfrute de los permisos reconocidos por infortunio familiar

Recientemente se ha ampliado la duración del permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad hasta cinco días, que deben ser considerados hábiles de acuerdo con la sentencia de la Audiencia Nacional de 25 de enero de 2024. De acuerdo con el propio motivo del permiso, el inicio del día de disfrute será el del primer día laborable que le siga al del hecho causante a tenor de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, por ejemplo, las sentencias de 11 de marzo y de 17 de marzo de 2020 y la de 30 de marzo de 2022.

Respecto a la hospitalización no se entiende que sea preciso que sea de gravedad (sentencia del Tribunal

Supremo de 21 de septiembre de 2010), incluyendo la motivada por parto con independencia de que haya sido o no por cesárea de acuerdo con la sentencia del Tribunal Constitucional número 71/2020, de 29 de junio, que ha declarado que existe discriminación directa por razón de sexo la denegación del permiso de trabajo solicitado para atender a una familiar hospitalizada por parto. Se entiende “hospitalización” a los supuestos en que se da una permanencia superior a 24 horas, como a los internamientos clínicos para intervención quirúrgica, el reposo y atención del paciente en servicios de urgencia hospitalaria. En este sentido, recientemente la STSJ de Navarra de 22 de diciembre de 2023 ha señalado que el ingreso en urgencias aplicando protocolos de diagnóstico, tratamientos y con pernocta, se califica de internamiento a efectos del permiso retribuido por hospitalización.

Se entiende por “intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario”, aquella donde el familiar repose en casa “de cualquier tarea incompatible con su recuperación, siendo esa la razón por la que se le prescribe, lo cual significa que las tareas, que desempeñaría normalmente en su domicilio, si no tuviera que reposar, deberán realizarse necesariamente por el trabajador que lo asista, puesto que,

si no fuera así, el reposo, ligado obligatoriamente a la recuperación de la intervención quirúrgica, sería irreconocible y no tendría sentido” de acuerdo con la sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de mayo de 2017.

Una duda, que se plantea al haber extendido el derecho hasta cinco días, es qué ocurre si el familiar o asimilado no precisa de cuidados tan largos o incluso ha vuelto a su actividad laboral después de una intervención quirúrgica. Hay que entender que es difícil, por no decir imposible, que se pueda controlar esta cuestión, dado que los datos de salud son datos personales de categoría especial, que impide que la empresa conozca sobre estas cuestiones. De esta forma se puede dar la paradoja que el causante del permiso se haya incorporado a su puesto de trabajo y el familiar siga disfrutándolo.

La sentencia de la Audiencia Nacional de 24 de julio de 2024 señala que el alta hospitalaria no implica necesariamente que termine el permiso de cinco días por hospitalización de familiar, si subsiste necesidad de reposo domiciliario, dado que el propio precepto abre la posibilidad de disfrutar el permiso cuando, aunque no haya hospitalización, sea preciso el reposo

domiciliario. A *sensu contrario*, se entiende que no continuaría el permiso, cuando la persona causante no precisa de dicho reposo.

Por último, hay que poner de manifiesto que, aunque se ha ampliado el número de días para cuidados, siguen reconociéndose un permiso de dos días en caso de fallecimiento (aumentado a cuatro, en caso de necesidad de traslado). De este modo, a lo que se está dando importancia es a la conciliación de la actividad laboral con los cuidados y no a otros eventos, como el fallecimiento de familiares, que puedan afectar personalmente más a las personas trabajadoras que los anteriores.

En relación a su disfrute, se ha puesto de manifiesto recientemente a través de la sentencia del Tribunal de Justicia de Cataluña de 11 de marzo de 2023 que los permisos retribuidos no pueden ser disfrutados después de las vacaciones, cuando el hecho causante ocurre en este período y de la sentencia del Tribunal Supremo de 30 de marzo de 2022 que determina que, si el permiso no acontece en tiempo de trabajo, *“no tiene sentido la ausencia al trabajo”*.



Respecto a estos dos permisos, se puede plantear si pueden ser de disfrute sucesivo, primero el de hospitalización, y luego el causado por el fallecimiento, cuya respuesta será positiva en cuanto a que la causa de cada uno de ellos es diferente. Otra cuestión es la sucesión de permisos de hospitalización o reposo domiciliario cuando se trata de una enfermedad prolongada en el tiempo de una misma persona causante. En esta situación, debe entenderse que se trata de buscar la atención del familiar, de modo que parece adecuado que se reconozca por cada vez que se produzca la situación protegida, con independencia de que en caso de que sea algo muy frecuente, puedan llegar a algún tipo de acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa. Por último, cuando son dos o más personas trabajadoras de una misma empresa las que tengan derecho al derecho, en principio, parece que tendrían derecho ambos, puesto que se trata de un derecho individual. No obstante, si se produce alguna situación similar a la descrita anteriormente de alta frecuencia en la hospitalización de un familiar, entonces podría optarse, quizás, por el reconocimiento sucesivo.

4. El permiso de lactancia

Se trata de un derecho individual e intransferible de las personas trabajadoras en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento a las personas trabajadoras para el cuidado del lactante hasta los 9 meses (que se extiende a 12 meses, cuando ambas personas progenitoras, ejerzan este derecho con la misma duración y régimen), que puede consistir en lo siguiente:

- a) una hora de ausencia del trabajo.
- b) una hora de ausencia de trabajo, que se puede dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.
- c) una reducción de su jornada en media hora.
- d) acumulación en jornadas completas, que desde el Real Decreto Ley 2/2024 se puede disfrutar con independencia de que así lo reconozca el convenio colectivo aplicable. Aunque sin aclarar su duración. El Tribunal Supremo ha señalado que hay que calcularlo sobre los días laborales, multiplicando cada día laborable en 9 meses (12 en caso de ampliación del derecho) por 1 hora y dividir luego por el número de horas diarias de trabajo³.

³ En ese sentido recientemente se puede consultar la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de noviembre de 2023.

5. El permiso por fuerza mayor

La Directiva 2019/1158, en su artículo 7, señala que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada persona trabajadora tenga derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora. El mencionado Real Decreto-ley 5/2023 ha regulado este permiso en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, reconociendo el derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes relacionados con sus parientes o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

La norma no define qué es urgente, ni tampoco qué se entiende por presencia indispensable. ¿Cómo se demuestra dicha indispensabilidad? ¿Será preciso demostrar que nadie más puede atender esa circunstancia urgente? Parece que no. Solo se exige que la persona trabajadora acredite el motivo de ausencia y no que es la única persona que puede encargarse de dicha situación.

Se retribuyen las horas equivalentes a cuatro días al año. Esto es, pueden utilizar este permiso por horas según la necesidad concreta. Así, será posible que se disfruten los cuatro días seguidos, de forma independiente cada uno de los días o por horas que se sumarán hasta completar cuatro días. No parece ni siquiera necesario aclarar que la utilización del término día se refiere a la jornada ordinaria diaria y no a las horas que tiene un día natural.

Como primero se reconoce el derecho y a continuación, en párrafo separado, se regula que se abonarán las horas de ausencia hasta cuatro días, habrá que concluir que el permiso es un derecho ejercitable siempre que se acrediten las circunstancias del hecho descrito, con independencia de que solamente se pueda recibir retribución por un número concreto de horas. De este modo, el resto del tiempo, cuando se acredite la situación descrita, se podrá disfrutar, pero sin remuneración. En todo caso, la sentencia de la Audiencia Nacional de 13 de febrero de 2024 ha señalado que los permisos de fuerza mayor deben ser retribuidos hasta cuatro días.



En lo demás, la norma se remite al convenio colectivo aplicable o, en su defecto, al acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. El verdadero problema de su indeterminación será cuando no exista dicho convenio que lo desarrolle, lo que ocurrirá en la mayoría de los supuestos en estos momentos y, hasta que pase un tiempo, y se vayan renovando los convenios colectivos. Por el momento, habrá que estar al acuerdo con la empresa en la mayoría de los supuestos.

V. La adaptación de la jornada laboral por cuidados familiares

Asimismo, la adaptación de la jornada laboral por cuidados de familiares también ha sido modificada recientemente. Ahora se presume la necesidad de cuidados tanto por hijos o hijas menores de 12 años, como por los y las mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como a otras personas dependientes cuando convivan en el mismo domicilio.

Es importante recordar que se trata de un derecho individual de las personas trabajadoras. La sentencia del

Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su sentencia de 16 de noviembre de 2022 recoge que cuando se deniega la adaptación de jornada del padre debido a que la *“madre del niño tiene un horario flexible de mañana y tarde”*, existen indicios de discriminación indirecta por razón de sexo, al atribuir a las madres el rol de cuidadoras.

Para determinar la forma de la adaptación de la jornada, la persona trabajadora solicitante y la empresa tendrá que negociar. A falta de convenio colectivo que lo regule, dicha negociación debe ser informada por el principio de celeridad y, en todo caso, no podrá ser superior a quince días. Una vez recibida la petición, si la empresa no manifiesta su oposición en ese plazo, se presume que la adaptación se ha concedido. En supuesto de denegación, ahora la empresa deberá argumentar la negativa y proponer alternativas.

Será posible siempre el regreso a la situación anterior, no solamente cuando concluya el período acordado o previsto, sino también cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud o, aquí está la novedad, cuando concurra un cambio de circunstancias que así lo justifique. La empresa sólo podrá denegar la petición, cuando existan razones objetivas. En resumen, con la nueva

regulación se reconoce el derecho al regreso a la situación anterior de forma casi absoluta.

¿Es esta regulación sobre el reingreso aplicable a las adaptaciones de jornada que hayan sido pactadas antes de la última modificación? Desde mi punto de vista, deberá aplicarse la norma a todas las adaptaciones de la jornada laboral, con independencia de si estas se iniciaron antes o después de la entrada en vigor del cambio señalado. La razón para esta conclusión es que a las relaciones laborales se le aplica la legislación vigente, con independencia de la norma que se aplicara a su inicio, por lo que no pueden utilizarse otras reglas que las vigentes en cada momento.



Eva María Blázquez Agudo

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid.

Directora de la cátedra Adecco Institute-UC3M de relaciones laborales y diversidad



Capítulo IV

Novedades laborales

¿Cómo debe interpretarse el acuerdo de voluntades en materia de teletrabajo?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 26.06.2024

Entiende la Sala que el inciso discutido (la determinación del tiempo de teletrabajo se realizará por parte de su responsable jerárquico en atención a las necesidades del departamento) no garantiza el acuerdo de voluntades entre el trabajador y la empresa en relación con el porcentaje y distribución entre el trabajo presencial y a distancia, que forma parte del contenido mínimo del acuerdo de teletrabajo, y no avala los argumentos de la empresa sino todo lo contrario puesto que, ni en esa cláusula, ni en el anexo en su integridad, se recoge la posibilidad de acuerdo entre las partes interesadas sobre este punto, sino que se atribuye tal facultad en exclusiva al responsable jerárquico en atención a las necesidades del departamento.

¿Cómo deben percibir el incentivo de asistencia los trabajadores con reducción de jornada por guarda legal?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 17.07.2024 (recurso 204/2022)

Entiende el Tribunal que en caso de reducción de jornada por guarda legal ex art. 36.7 ET no procede una reducción proporcional de un complemento de asistencia y puntualidad. El complemento de asistencia y puntualidad no depende en modo alguno del tiempo trabajado, ni de la mayor o menor jornada realizada por la persona trabajadora. En efecto, el complemento se adquiere si no se falta al trabajo y si no se llega tarde ni se sale antes de la hora establecida.





¿Es posible declarar un ERTE por fuerza mayor por un ciberataque?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 11.06.2024 (recurso núm. 144/2022)

Si, la afirmación de que un ataque de ciberseguridad sufrido por una empresa, cuya prestación se desarrolla mediante el uso de sistemas informáticos, software, aplicaciones, etc., no pueda ser calificado de fuerza mayor, sino en todo caso una causa técnica o productiva, no es admisible, pues el hecho de que sea previsible un ataque de este tipo en una empresa cuyos medios materiales son esencialmente digitales, como lo son los ordenadores, no lo convierte en evitable.

¿Puede la empresa elaborar unilateralmente la política interna de desconexión digital?

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala 4ª, 06.05.2024 (sentencia núm. 53/2024).

La audiencia nacional distingue entre 2 ámbitos sobre la desconexión digital, 1 sobre la creación de políticas internas y otro sobre la regulación del ejercicio del derecho a la desconexión digital. Este último exige de negociación colectiva o acuerdo de empresa, pero la elaboración de una política interna de desconexión digital entra dentro de la facultad empresarial, por lo que puede aprobarse unilateralmente.

¿Deben computarse las recolocaciones a otras empresas del grupo a los efectos de un despido colectivo?

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala 4ª, 14.02.2024 (sentencia núm. 412/2024)

Según el Tribunal, Estos despidos deben ser declarados nulos, ya que las recolocaciones a otras empresas del grupo deben considerarse como extinciones de contratos por causas no inherentes a la voluntad de los trabajadores, por lo que son parte del despido colectivo, en base al criterio del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, por el que el concepto de despido colectivo debe interpretarse de forma amplia.

¿Puede el empresario retractarse del despido durante el periodo de preaviso?

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla León, Sala 4ª, 20.5.2024

Ciertamente, El preaviso es simplemente el anuncio previo de que próximamente se rescindirá el contrato, lo que no ocurrirá hasta el día en que se materializa el cese y se liquida la relación laboral, por lo que durante el periodo de preaviso es válida la retractación, ya que la relación laboral se encuentra vigente y el trabajador aún continúa prestando sus servicios.





Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859

DOUE 05/07/2024

Esta Directiva establece el deber de la empresa de prevenir, mitigar, corregir y reparar los efectos adversos en el medioambiente y en los derechos humanos resultantes de sus operaciones, de las de sus filiales, y de las operaciones en su cadena de actividades (es decir, sus socios comerciales en un mercado global).

Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

BOE de 2 de agosto de 2024

Esta norma avanza en materias de igualdad de género, incluyendo las sociedades no cotizadas, e incorpora la obligatoriedad de representación equilibrada en las listas electorales, en órganos constitucionales y de relevancia constitucional, en el consejo de ministros, en el sector público estatal y en los colegios profesionales. Así como también, medidas en el mismo sentido respecto de la elección de los miembros de los Consejos de Informativos de la radio y la televisión de titularidad estatal, de los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos y las asociaciones empresariales, del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado, de los órganos de gobierno y representación de las fundaciones y de las organizaciones reguladas por la Ley del Tercer Sector de Acción Social y por la Ley de Economía Social que superen determinados umbrales de personas empleadas y volumen presupuestario.



Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

BOE de 22 de mayo de 2024

Esta norma conlleva reformas en las prestaciones por desempleo, acumulación del permiso de lactancia y prevalencia de los convenios autonómicos y provinciales sobre los sectoriales. En este último aspecto, el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores establece que los convenios colectivos provinciales podrán tener la misma prioridad aplicativa que los autonómicos, siempre que su regulación sea más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.



Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social.

BOE de 27 de junio de 2024

Entre otras medidas, esta norma incluye el incremento retributivo del personal al servicio del sector público para el año 2024, medidas de impulso a la inversión y de apoyo a la industria y en materia energética, así como se prorroga de forma extraordinaria determinadas medidas de carácter social, como la exención de tributación a los trabajadores que perciben el salario mínimo interprofesional.

Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

BOE de 11 de septiembre de 2024

Esta norma recoge los siguientes derechos para las personas trabajadoras empleadas: derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que implica la obligación de la persona empleadora de realizar una evaluación de riesgos del hogar familiar; derechos de información, formación, participación y paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud; derecho a recibir una formación en materia preventiva en el momento de su contratación; derecho a efectuar propuestas a la persona empleadora dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud; derecho a la vigilancia de su estado de salud, que podrá incluir la realización de un reconocimiento médico que tenga en cuenta todos los riesgos a los que la persona trabajadora pueda quedar expuesta, según se hayan identificado en la evaluación de riesgos; y derecho a la protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia, el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género; derecho a que se le proporcionen equipos de trabajo y equipos de protección individual. También recoge los servicios de ayuda a domicilio (SAD), las especiales características de esta actividad, que se desarrolla en domicilios privados, requieren una especificación para recoger la protección de la seguridad y la salud de este sector.



Orden IGD/954/2024, de 5 de septiembre, por la que se aprueban las bases de la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” y se efectúa la convocatoria correspondiente al año 2024.

BOE de 13 de septiembre de 2024

Mediante esta Orden, el Ministerio de Igualdad invita a todas las entidades, tanto públicas como privadas, operando en España, a presentar sus candidaturas para obtener el distintivo “Igualdad en la Empresa”. La citada normativa permite poner en marcha el procedimiento para reconocer la excelencia y las buenas prácticas acreditadas en materia de igualdad por parte de las empresas y entidades.

Serán merecedoras del distintivo sólo aquellas que destaquen de forma relevante en la implantación, seguimiento, evaluación y resultados de las medidas contenidas en los planes de igualdad o en las políticas de igualdad.

(proyecto) propuesta legislativa en materia de registro de jornada

La nueva norma modificará el marco regulador del registro de jornada debiendo ser desarrollado reglamentariamente. Será obligatorio que el registro se haga por medios digitales, además de ser accesible en el centro de trabajo para trabajadores, representación de las personas trabajadoras e Inspección de Trabajo y Seguridad Social, quienes junto con la representación de los trabajadores podrán asimismo acceder en remoto.

(proyecto) propuesta legislativa para reformar el Estatuto de los Trabajadores en relación con la jornada laboral máxima

Esta reforma modifica el límite máximo actual de 40 horas semanales en promedio anual, pasando a 38,5 horas en promedio anual desde la entrada en vigor de la norma hasta el 31 de diciembre de 2024, y a 37,5 horas a la semana a partir del 1 de enero de 2025, sin reducción proporcional del salario.

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



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.

Adecco

LHH

AKKODIS



FUNDACIÓN ADECCO



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