



THE ADECCO GROUP  
INSTITUTE

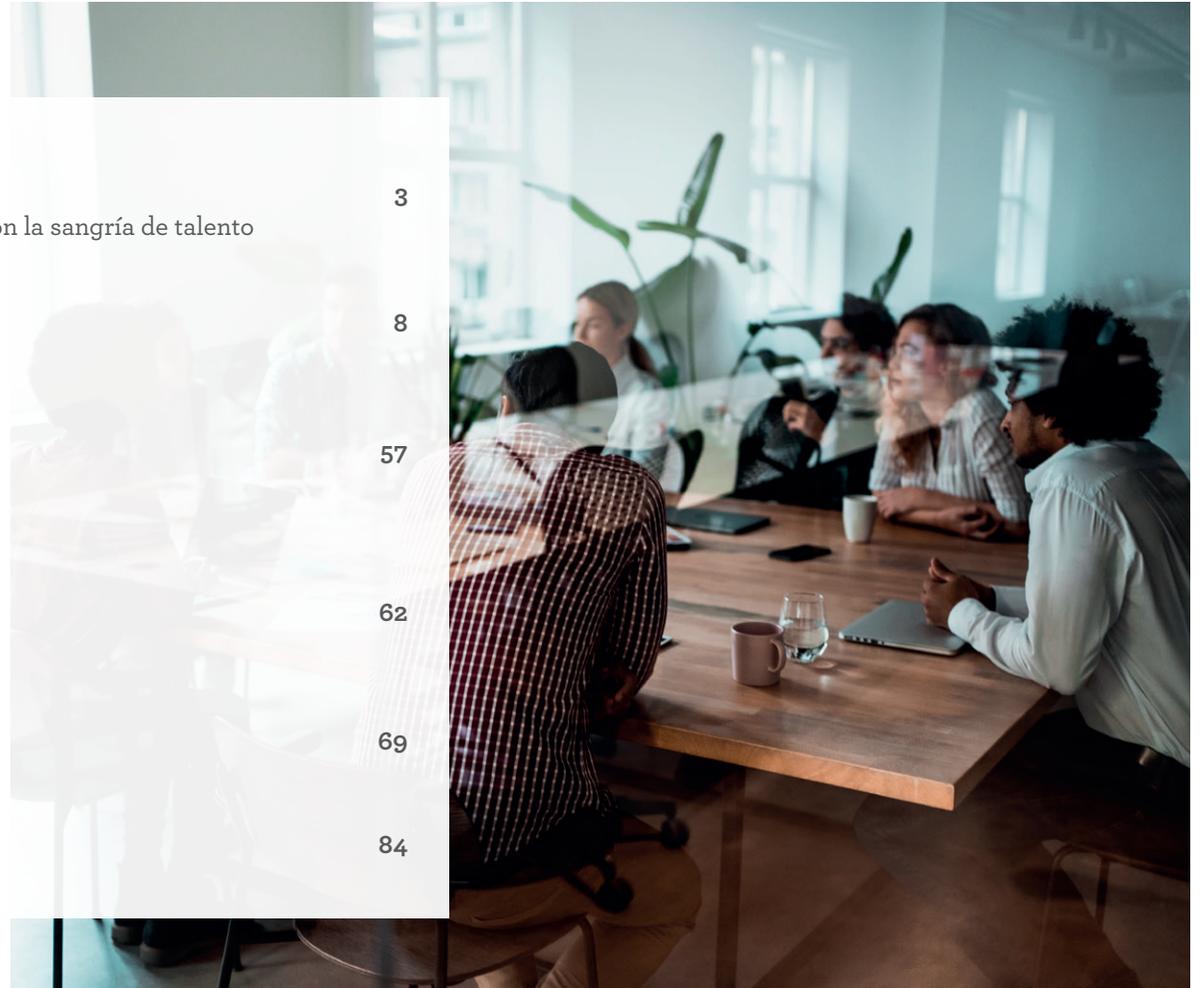


CUATRECASAS  
Instituto de  
Estrategia Legal  
en RRHH

# XI Observatorio trimestral del mercado de trabajo

Noviembre 2024

<b>Capítulo I</b> Sobre la insostenibilidad del crecimiento económico con la sangría de talento	3
<b>Evolución del mercado de trabajo</b>	8
<b>Capítulo II</b> La reforma de la jornada laboral: ¿avance o retroceso?	57
<b>Capítulo III</b> Inteligencia artificial, sesgos e intervención humana en las Relaciones Laborales	62
<b>Capítulo IV</b> Novedades legales	69
<b>Anexo</b>	84



# Capítulo I

## Sobre la insostenibilidad del crecimiento económico con la sangría de talento

**A** sistimos a un final de año con una revisión de las previsiones de crecimiento económico para 2024 del 3%, siendo consumo y gasto público, junto con las exportaciones, sobre todo vinculadas al turismo exterior, el principal basamento de esta evolución, si bien continúan preocupando variables como el declive de la inversión y la productividad, el estancamiento de la industria, la escasez de talento cualificado, la inseguridad jurídica, el incremento de los costes laborales o el *sonrojante* desempleo.

Los trabajadores extranjeros continúan siendo el motor de la creación de empleo en nuestro país, ocupando 211.000 de los 515.000 puestos de trabajo en el último año. El recién aprobado reglamento de extranjería pretende que por la vía de arraigo se incorporen más de 900.000 personas trabajadoras inmigrantes en los próximos 3 años

Y sigue la tensión en el mercado de trabajo: aunque hemos reducido la *job vacancy rate* de 2023, más que

duplicamos aún la de 2014, pero casi con la mitad de paro que entonces, lo que pone en evidencia que tenemos un problema, permanente en el tiempo, y muy distinto -la combinación simultánea de altos niveles de paro y escasez de candidatos- al de la falta de talento en el resto de la Unión Europea. No obstante, los agentes sociales demandan que los datos de empleo reflejen la verdadera situación del mercado laboral como única forma que permita el desarrollo de políticas efectivas que reduzcan el insostenible paro y ayuden a las personas trabajadoras a construir carreras profesionales más resilientes y sostenibles ante el reto digital. Las cifras de desempleo siguen mostrando una especial incidencia en los más jóvenes y los seniors, colectivo donde la salida del mercado de trabajo cada vez más muestra un camino sin retorno de difícil solución si no se abordan medidas legislativas similares a las llevadas a cabo para otros colectivos desfavorecidos o con altos niveles de desempleo de larga duración. Según los datos del sindicato USO, con los datos del mes de octubre, 3.843.718 personas formarían parte del colectivo de parados efectivos.

Por otro lado, y volviendo sobre los efectos de la reforma laboral, aunque parece atenuarse la dualidad entre empleos indefinidos y temporales, el papel de las agencias de empleo no sólo parece seguir incrementando la empleabilidad de temporales y fijos discontinuos, sino que un reciente estudio publicado por el Banco de España plantea que medidas legislativas drásticas en materia de contratación deben tener en cuenta la heterogeneidad de las empresas españolas, advirtiendo que las medidas que se limiten a reducir la temporalidad puede ser contraproducentes, lastrar el PIB y el bienestar, al aumentar los flujos hacia el desempleo.

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

nuestras empresas. Una de estas inseguridades tiene que ver con el tiempo de trabajo y la regulación, siendo aquel un elemento esencial del contrato de trabajo que exige transparencia y previsibilidad, y que, rotas las negociaciones y el pacto social sobre la reducción de jornada, vuelve a ser la amenaza de una nueva modificación de la norma que merme la productividad y la competitividad de nuestras empresas, reduciendo además el atractivo para las inversiones.

### Talento: tenemos un problema

Y a vueltas con el gap en materia de talento, hablemos nuevamente de la edad. La tasa de dependencia (proporción de personas que alcanzan la edad de jubilación sobre la población en edad de trabajar) ha pasado de un 50,9% en 2013 a un 53,4% en 2023. Surge un innecesario debate que algunos denominan la cultura de la prejubilación y que en muchos casos presupone que sacar a lo más sénior del mercado de trabajo permite abrir huecos para la entrada de los jóvenes en desempleo. No nos engañemos, los niveles retributivos actuales de estos jóvenes, con mucho, harán insostenible el sistema de Seguridad Social si sigue esta sangría de talento sénior y la cada vez mayor carga que los expulsados del



mercado de trabajo suponen en materia de prestaciones de desempleo y anticipadas pensiones.

El número de personas trabajadoras cuyos convenios colectivos premian las prejubilaciones ha crecido un 85% desde la pandemia, y parece irresponsable que, con las actuales tasas de paro de larga duración en la generación *silver*, el legislador siga atrasando la edad de jubilación cuando la, cada vez más, salida prematura del mercado de trabajo viene a dinamitar la necesaria cotización en los últimos años de la carrera profesional. No es solo una cuestión de edadismo en las organizaciones, si no es descapitalizar de talento un tejido productivo, como en español, precisamente caracterizado por el bajo nivel de cualificación, la escasez de talento y la falta de competitividad frente a nuestros países vecinos.

El modelo constitucional de Seguridad Social y las técnicas de protección a las que aspiramos deben ser compatibles con un el inminente proceso de transformación productiva, caracterizada por la generalización de competencias digitales a todas las ocupaciones y las dudas sobre si la recualificación tecnológica llegará a tiempo para que el saldo resultante de la transformación digital no sea negativo en cuanto a la creación o destrucción de empleos. Algunos hablan por ello de un necesario

cambio de paradigma en defensa de las personas mayores en el contexto de las políticas socio laborales, ya que desde Bruselas ya nos advierten de que nuestro país soportará el mayor coste ligado al envejecimiento en Europa.

### Los retos del mercado de trabajo

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

El nuevo reglamento europeo sobre inteligencia artificial, ya en vigor desde agosto, aún tiene áreas de mejora

normativa y clarificación, sobre todo en materia de privacidad, propiedad intelectual, responsabilidad y ciberseguridad. La inteligencia artificial ya está cambiando las demandas de talento, los desafíos de las organizaciones y el marco regulador, que sin duda necesita de un mayor ajuste que compatibilice la competitividad y flexibilidad de nuestro modelo productivo y los requisitos y desafíos de la transformación digital. Sin duda que será necesario combinar racionalidad y ética para salir ilesos en este camino.

Otro de los grandes retos tiene que ver con la transición justa hace un modelo de relaciones laborales sostenibles, donde la norma vaya alineada con la economía circular, se garanticen los retos en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la negociación colectiva sirva para dinamizar el empleo verde. Pero el reto medioambiental aún no ha desplegado todo su potencial en materia de relaciones laborales y empleo. Las cláusulas de negociación colectiva verde, la interpretación judicial a la luz de la transición ecológica, las prácticas que promuevan la creación de nuevas titulaciones, la colaboración público-privada para identificar brechas de habilidades verdes y ajustar programas de formación, la exploración de otras fórmulas complementarias de capacitación (microcredenciales, etc.), la potenciación del reto verde

como vía hacia la diversidad e inclusión (género, edad, capacidades), la comunicación y la sensibilización, los incentivos a la movilidad del talento, o el desarrollo de iniciativas en materia de I+D+i ...

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



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

# Evolución del Mercado de Trabajo

### Curva de Beveridge 2008-2024 T2

#### 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.

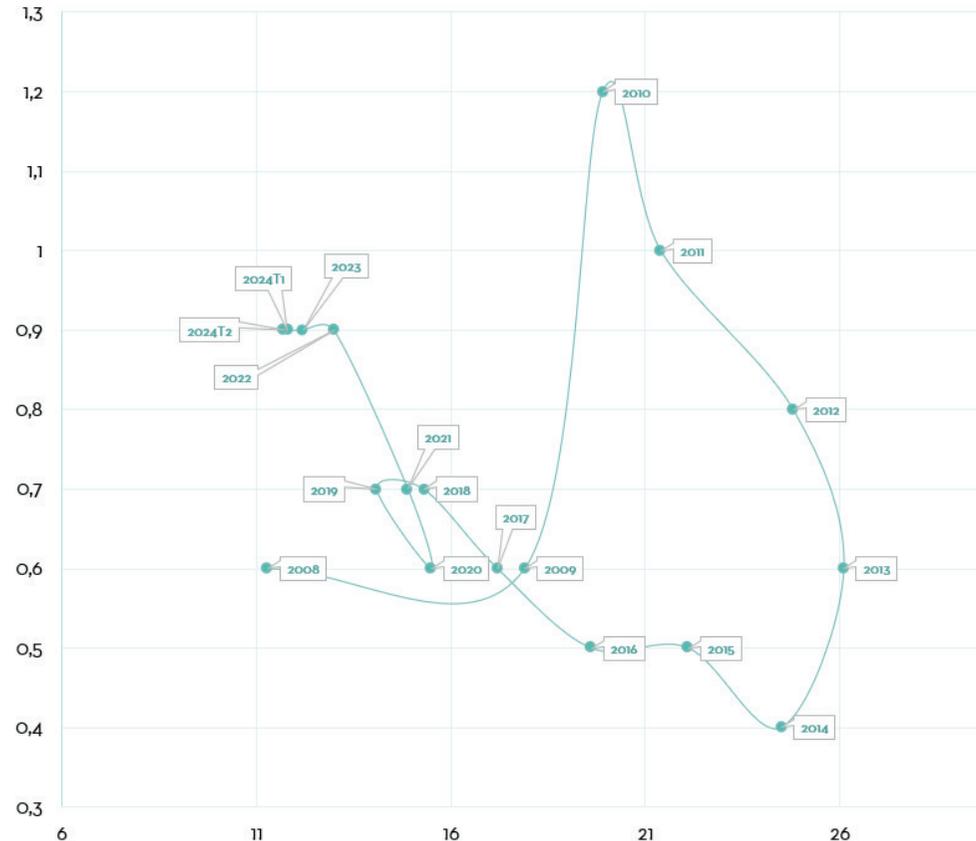
Así, España obtuvo un 0,9% de empleos vacantes en el segundo trimestre de 2024 frente al 2,4% de la UE-27. Por tanto, la tasa de España se encuentra 1,5 puntos porcentuales por debajo del conjunto para la UE-27.

Es una brecha similar a la que hubo en el año 2019, donde la JVR de España se encontró en el 0,7% frente al 2,2% de la UE. Además, esta brecha se ha reducido desde el trimestre anterior, donde fue de 1,7 puntos (2,6% frente al 0,9% de España).

Esta cifra para la tasa de vacantes del 0,9% se obtuvo también en 2022 y 2023. Sin embargo, la tasa de paro para el segundo trimestre de 2024 es del 11,8%, frente al 13% y 12,2% que hubo en dichos años 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.

Curva de Beveridge 2008-2024T2



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**

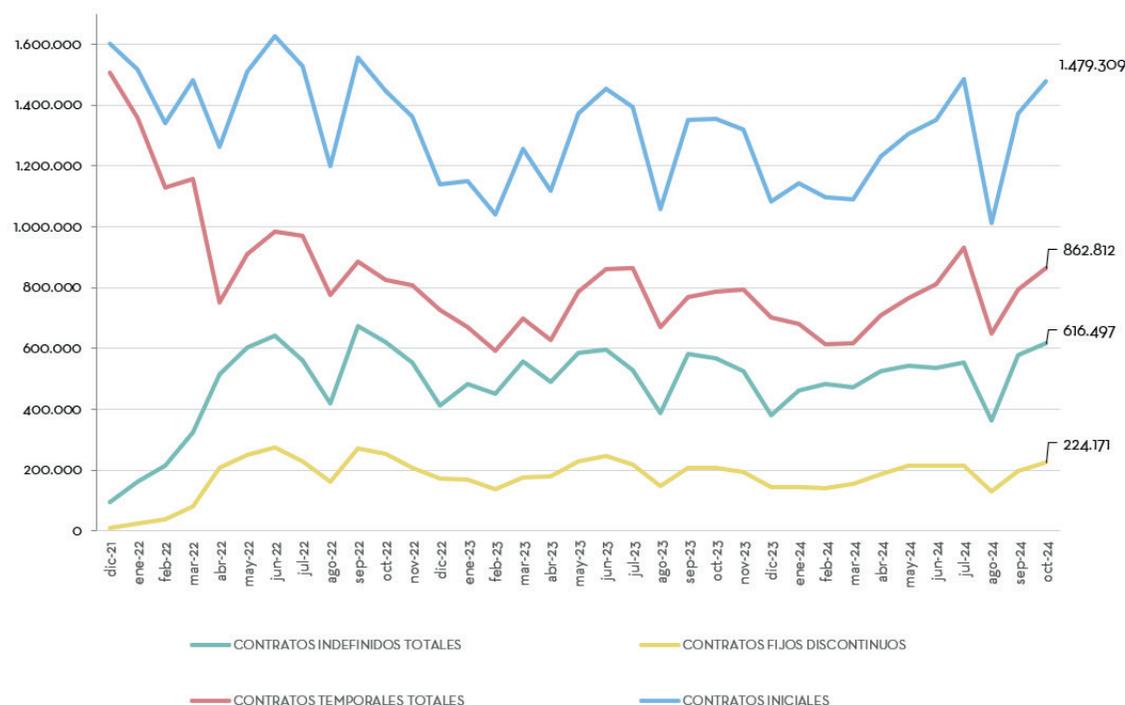
El número de **contratos iniciales** nos permite medir la contratación nueva, ya que se compone por el conjunto de contratos sin tener en cuenta las conversiones de contratos temporales a indefinido.

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.

**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.

En octubre de 2024, 862.812 son **contratos temporales** (+8,6% intermensual; +9,5% interanual) y 616.497 son **indefinidos** (+6,8% intermensual; +8,6% interanual). Así, sólo van cuatro meses de crecimiento interanual en lo que va de año para los indefinidos y seis para los temporales. Si dentro de los indefinidos nos centramos únicamente en los **fijos discontinuos**, éstos suponen 224.171 contratos (+14,8% intermensual; 7,7% interanual). Suman así tres meses de crecimiento interanual en lo que va de año.

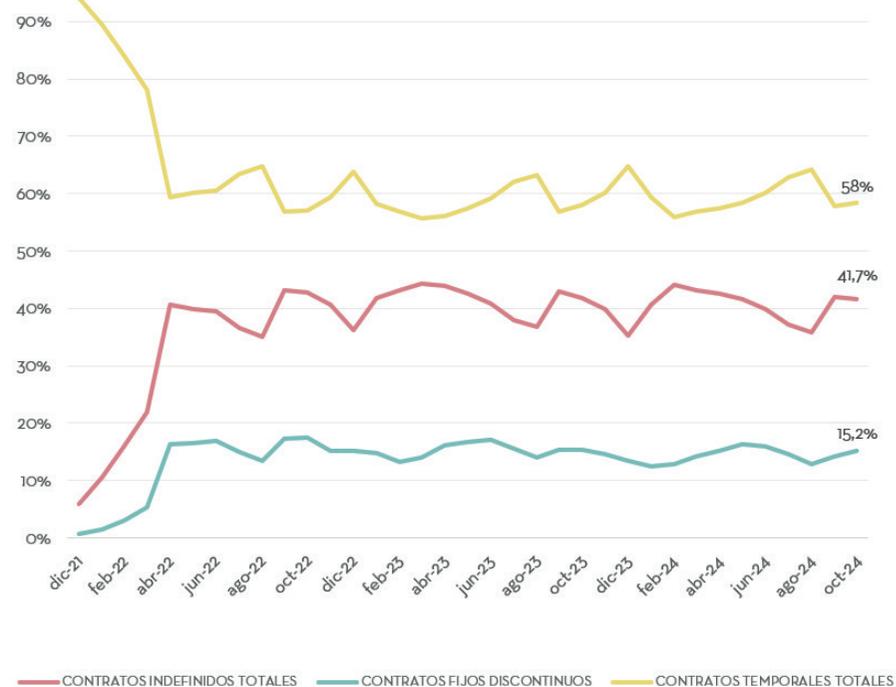
### Gráfico 3

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 octubre de 2024, los contratos indefinidos suponen el 41,7% del total (-0,4 p.p. intermensual; -0,2 p.p. interanual) frente al 58,3% de los temporales. Así, los temporales ganan peso a nivel interanual en nueve de los diez meses del 2024. Los fijos discontinuos en octubre de 2024 suponen un 15,2% del total de indefinidos (+2,5 p.p. intermensual; -0,3 p.p. interanual). De este modo, los fijos discontinuos pierden peso a nivel interanual en ocho meses del año en curso.

Porcentaje de contratos con respecto a los iniciales



(% sobre indefinidos)

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 - octubre 2024**

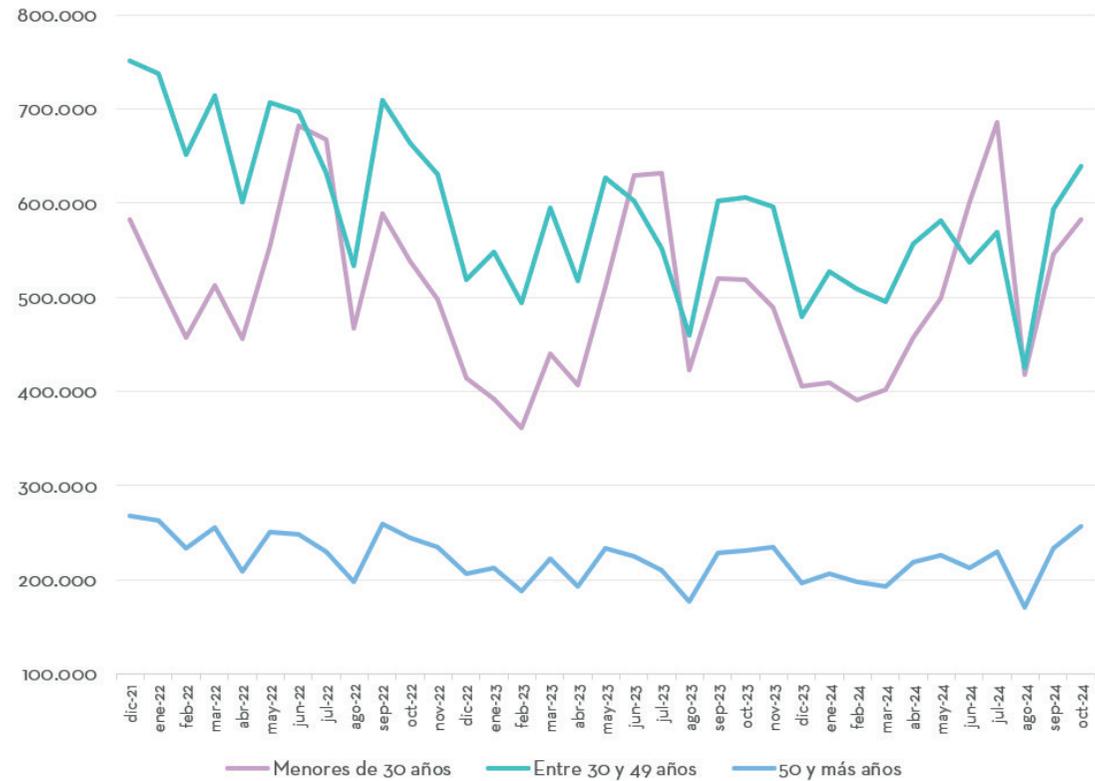
**Gráfico 4**

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 octubre de 2024, aumentan los contratos para todos los grupos de edad a nivel interanual, en especial para los menores de 30 años con 582.674 (+12,3%), seguido del aumento para los de 50 y más años con 257.139 (+11,4%) y de los de 30 a 49 años con 639.496 (+5,6%). Con respecto al mes anterior, son los mayores de 50 años los que más aumentan sus cifras (+10,0%), seguido de 30 a 49 años (+7,8%) y los menores de 30 años (+6,9%).

**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 - octubre 2024**

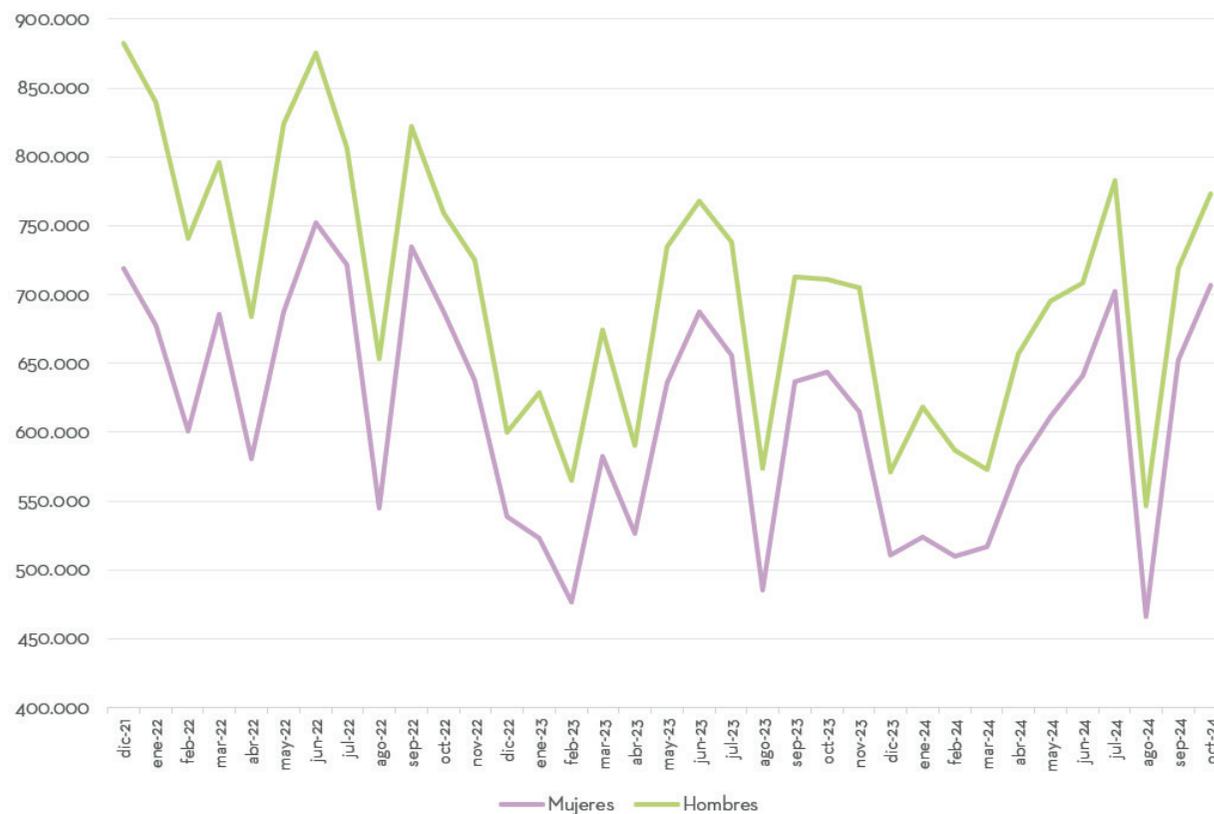
**Gráfico 5**

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 octubre de 2024, tanto hombres como mujeres aumentan sus cifras con respecto al mismo periodo del año anterior, pero son ellas las que lo hacen en mayor medida con un +9,7% interanual frente al +8,6% de los hombres. A nivel intermensual, también ambos grupos aumentan sus cifras de contratación inicial con un +7,5% para los hombres y un +8,6% para las mujeres.

En lo que va de año, los hombres aumentan sus cifras a nivel interanual en cinco de los diez primeros meses, mientras que las mujeres lo hacen en seis. Por tanto, parece que la tendencia al alza para la proporción de mujeres continúa incrementándose en 2024.

**Contratos iniciales por sexo**



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

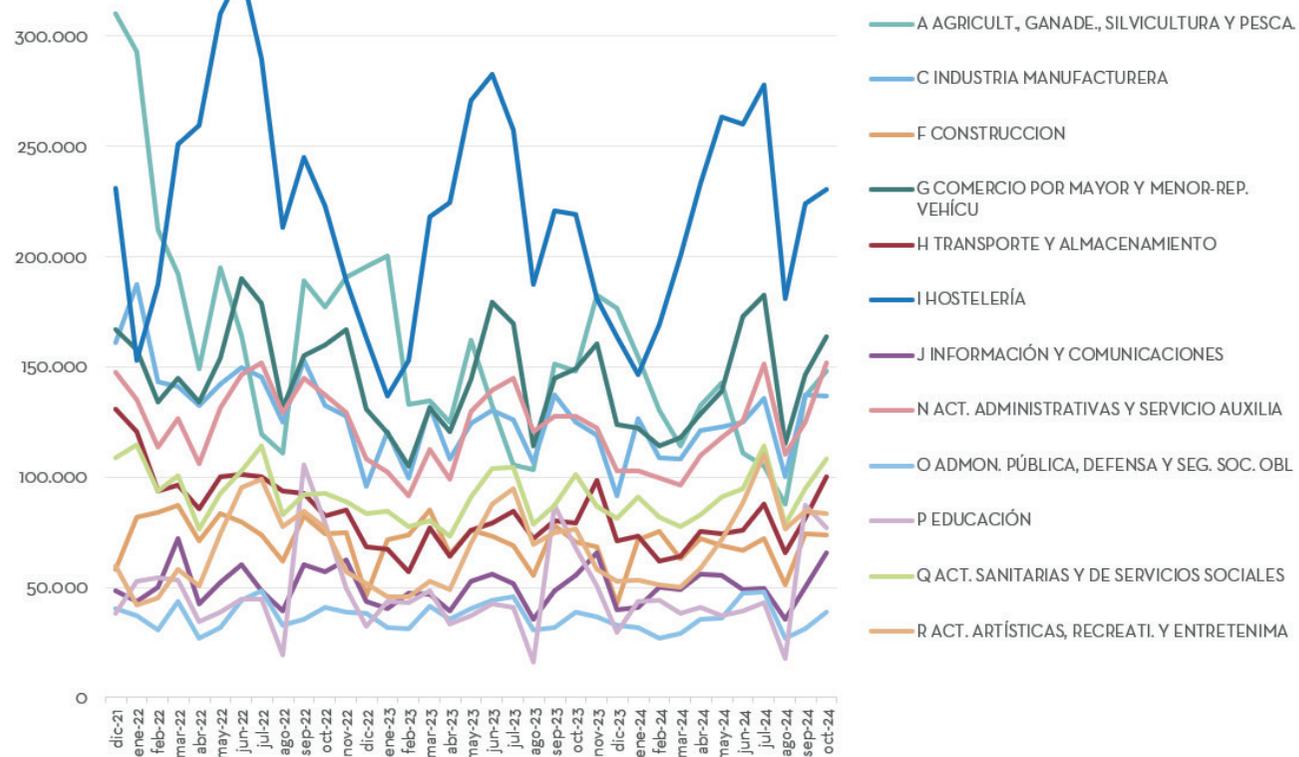
### Contratos por secciones de actividad económica diciembre 2021 - octubre 2024

Gráfico 6

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

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

Contratos iniciales por sección



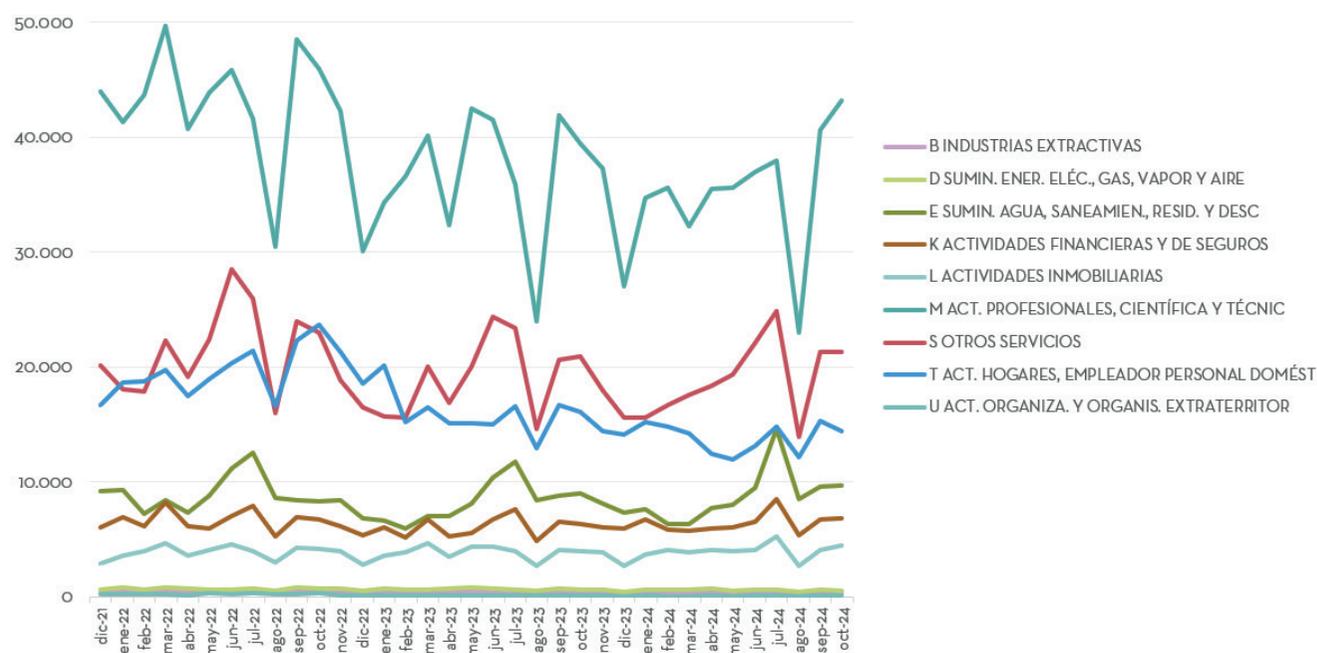
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

**Gráfico 7**

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

En el mes de octubre 2024, siete secciones de actividad económica disminuyen con respecto al mes anterior. El mayor descenso es en Suministro de agua y saneamiento, que se reduce un 17,3%. En el extremo contrario, Información y comunicaciones crece un 31,5%. A nivel interanual, tres secciones disminuyen. Son Agricultura y ganadería (-0,1%), Energía eléctrica y gas (-18,5%), y Actividades de hogares (-10,5%). En cambio, Transporte y almacenamiento muestra un aumento del 26,5%.

**Contratos iniciales por sección**



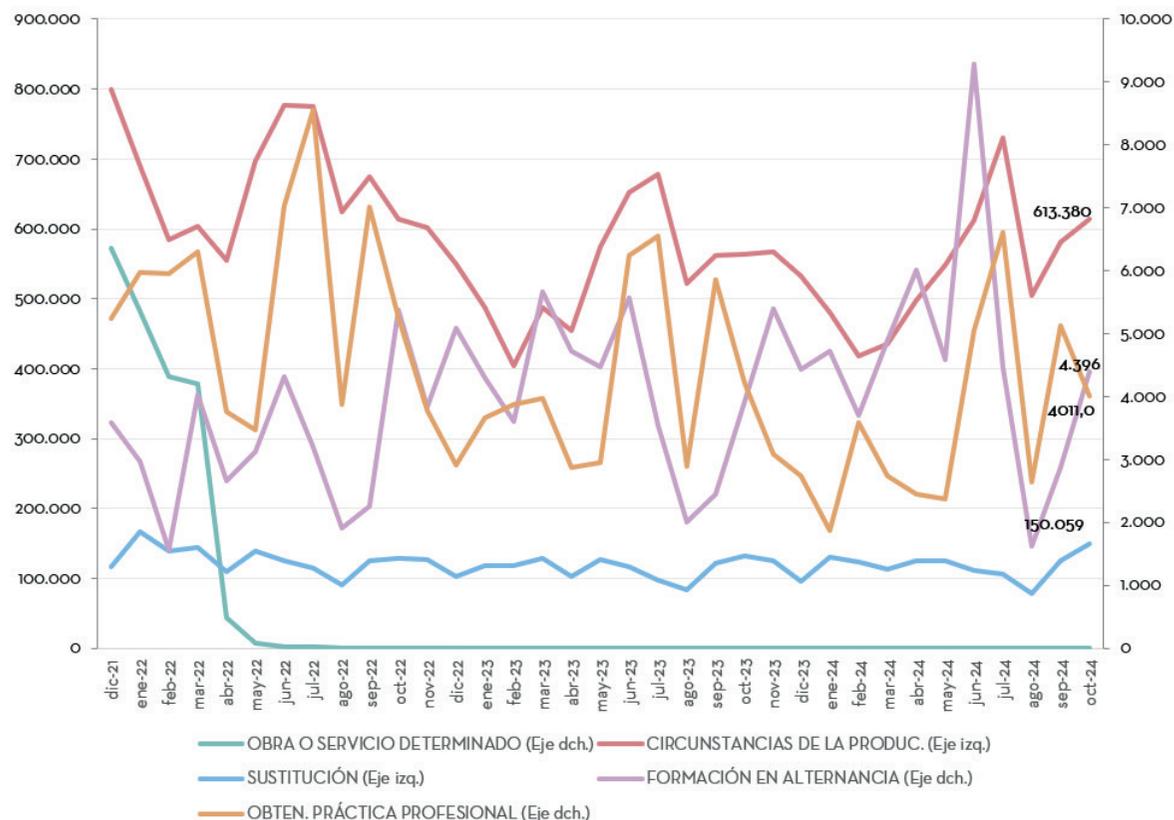
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

**Evolución de los contratos temporales según modalidad diciembre 2021 - octubre 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

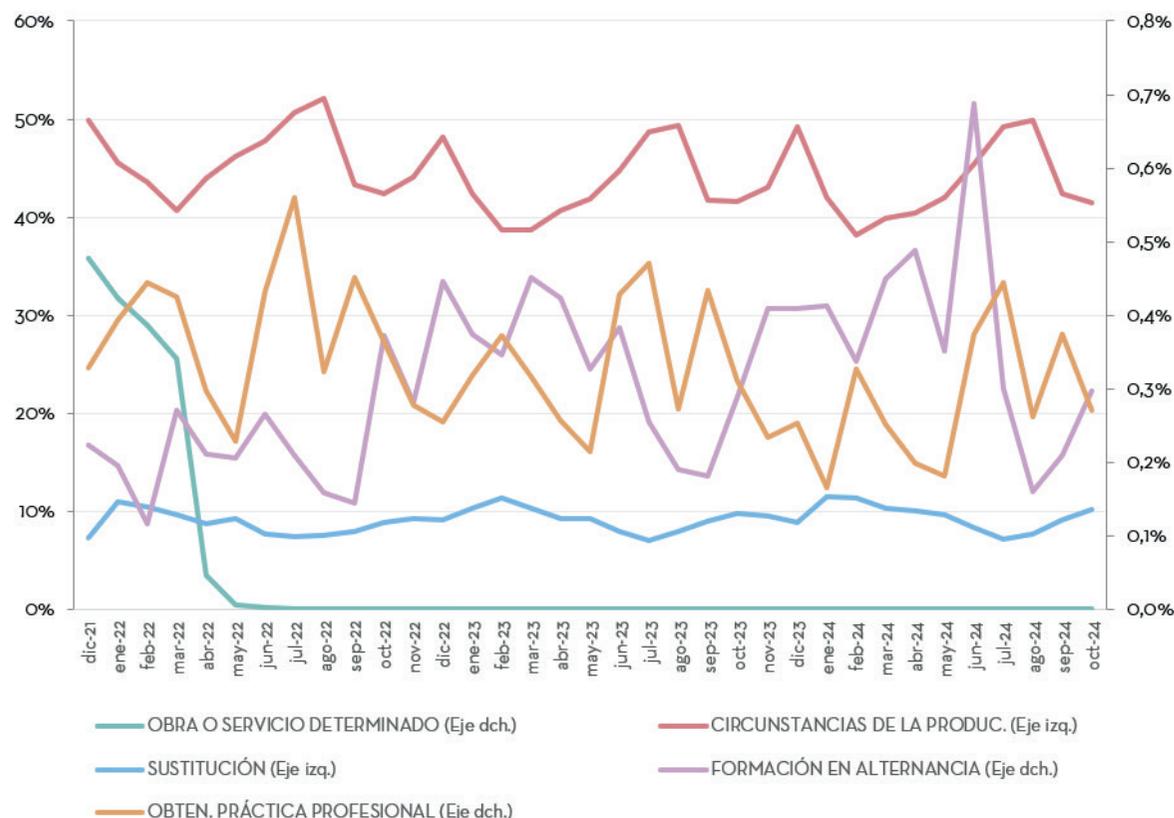
En octubre de 2024, hubo 613.380 contratos **por circunstancias de la producción** (+5,6% intermensual; +8,8% interanual). En lo que va de año, van seis meses de incremento interanual para este tipo de contratos. Representan el 41,5% del total (-0,9 p.p. intermensual; -0,1 p.p. interanual). Es el cuarto mes en lo que va de año en el que pierden peso a nivel interanual.

Los de **sustitución**, con 150.059 contratos (+20,2% intermensual; +14,0% interanual), representan el 10,1% de la contratación inicial (+1,0 p.p. intermensual; +0,4 p.p. interanual). Ya van siete meses en los que este tipo de contratos aumentan a nivel interanual, y ocho en los que aumentan su peso con respecto al total.

Los contratos de **formación en alternancia** con 4.396 contratos (+53,5% intermensual; +12,6% interanual) suponen el 0,3% del total (+0,1 p.p. intermensual; +0,01 p.p. interanual). Su peso sobre el total apenas varía a lo largo del año.

Los de **Obtención de práctica profesional** con 4.011 contratos (-21,8% intermensual; -5,0% interanual) acumulan ya nueve meses de descensos interanuales y suponen el 0,3% con respecto al total de contratos (-0,1 p.p. intermensual; -0,04 p.p. interanual). Su peso tampoco varía apenas a lo largo del año.

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 - octubre 2024**

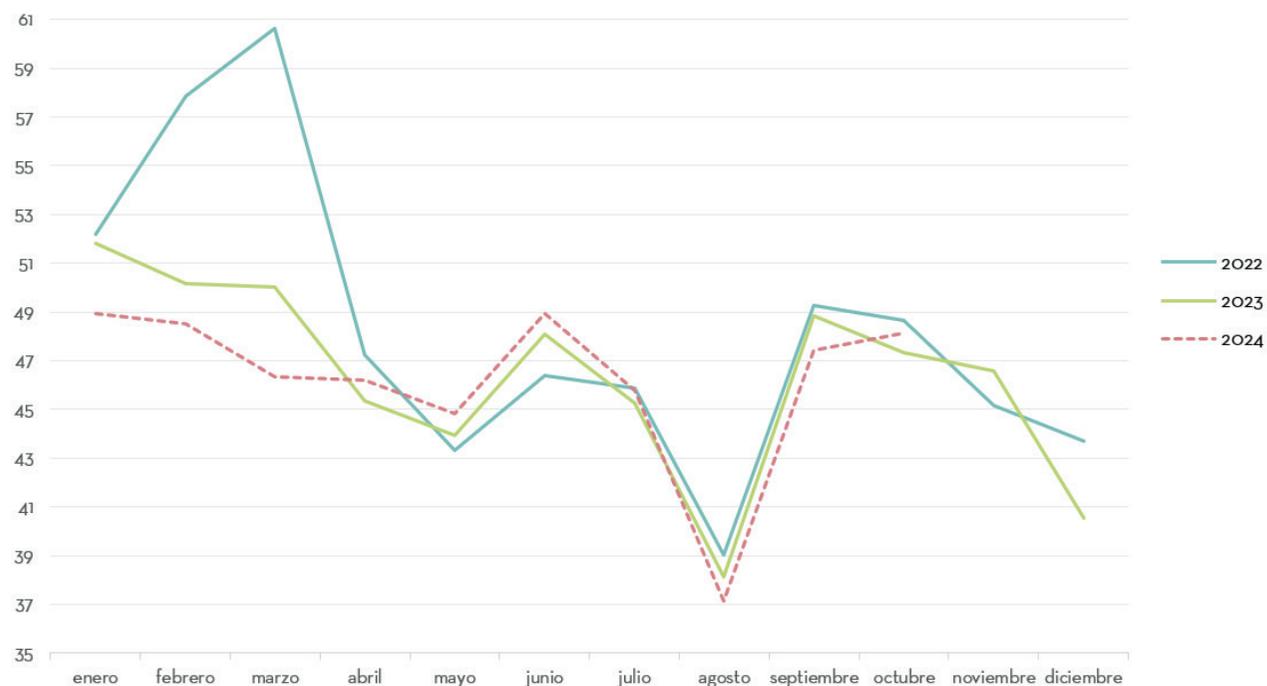
**Gráfico 10**

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 cinco meses de descensos interanuales en la duración media de los contratos, por lo que parece la tendencia a la baja no se revierte. En octubre de 2024, la duración media de los contratos es de 48 días (+1,4% intermensual; +1,7% 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**

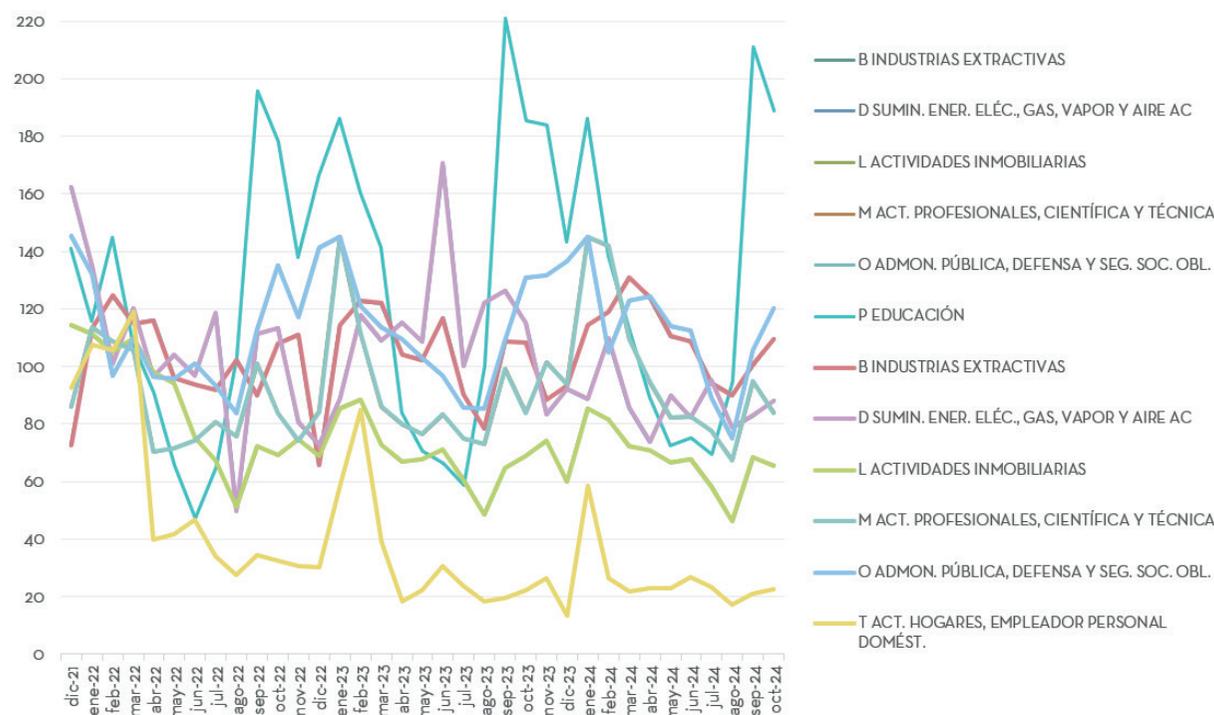
Al analizar la duración media de los contratos en función del sector en 2023, habría un total de 13 sectores en los que se ha reducido, mientras que en los restantes 8 habría aumentado.

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**



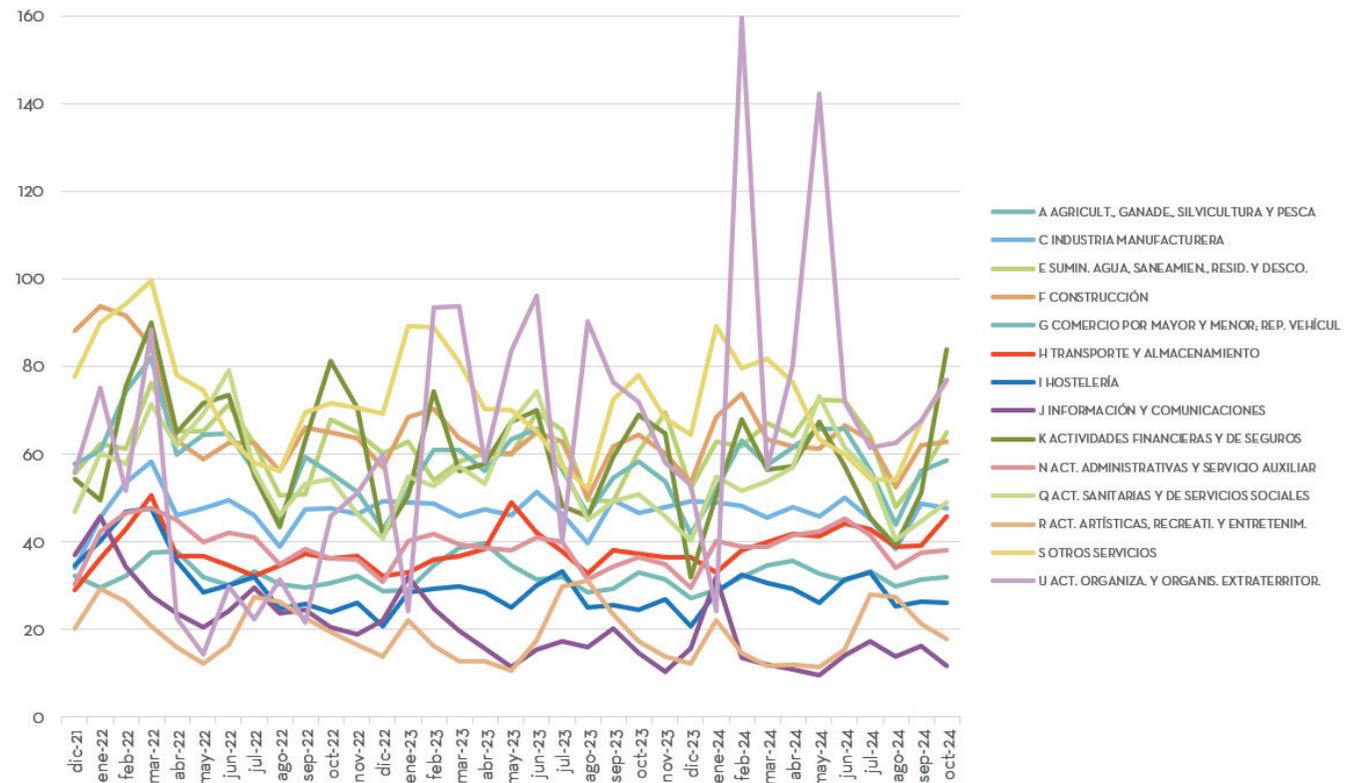
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

**Gráfico 12**

En octubre de 2024, son 8 los sectores que decrecen a nivel interanual: Agricultura y ganadería (-2,8%), Suministro de energía y gas (-23,5%), Construcción (-2,5%), Información y comunicaciones (-18,9%), Actividades inmobiliarias (-4,9%), Administración pública (-8,1%), Sanidad y servicios sociales (-3,9%), y otros servicios (-1,6%).

Por el contrario, aumentan a nivel interanual en el mes de octubre la Industria extractiva (+1,1%), Industria manufacturera (+2,5%), Suministro de agua y saneamiento (+6,9%), Comercio (+0,3%), Transporte y almacenamiento (+22,9%), Hostelería (+6,2%) Actividades financieras (+21,9%), Actividades científicas (0,01%), Actividades administrativas (+4,3%), Educación (+1,8%), Actividades artísticas (+3,6%), Actividades de empleadores del hogar (+1,9%), y Organismos extraterritoriales (+7,0%).

**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**

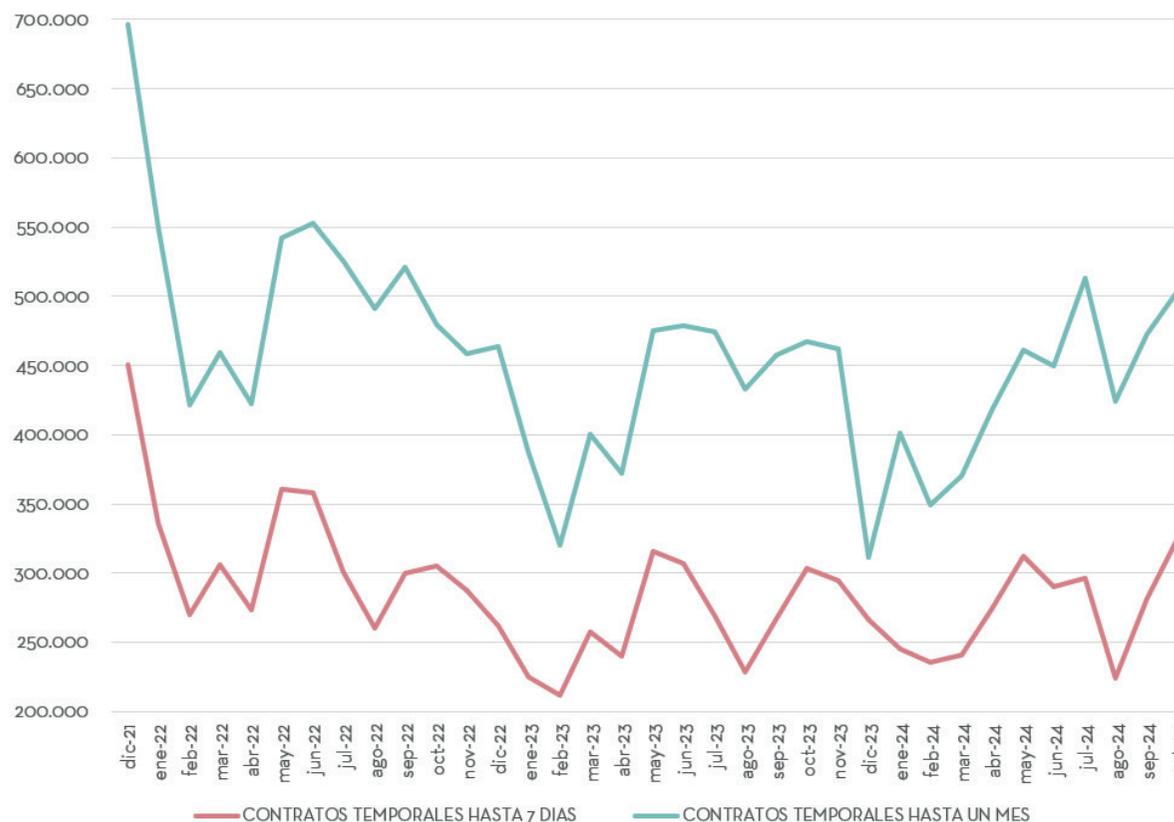
En 2023, hubo 5.038.915 contratos de máximo un mes de duración. Así, el 57,1% de los contratos temporales de 2023 tuvieron una duración de un mes o menos. Esta cifra supone el 33,7% de la nueva contratación. Así, casi 6 de cada 10 contratos temporales terminan a lo largo del primer mes en 2023.

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 octubre de 2024, esta cifra es del 58,4% (-1,0 p.p. interanual) con 503.522 contratos de un mes o menos (+7,7% interanual). De este modo, los contratos de corta duración aumentan a la par que su peso con respecto al total de contratos temporales se reduce.

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

**Contratos según duración**

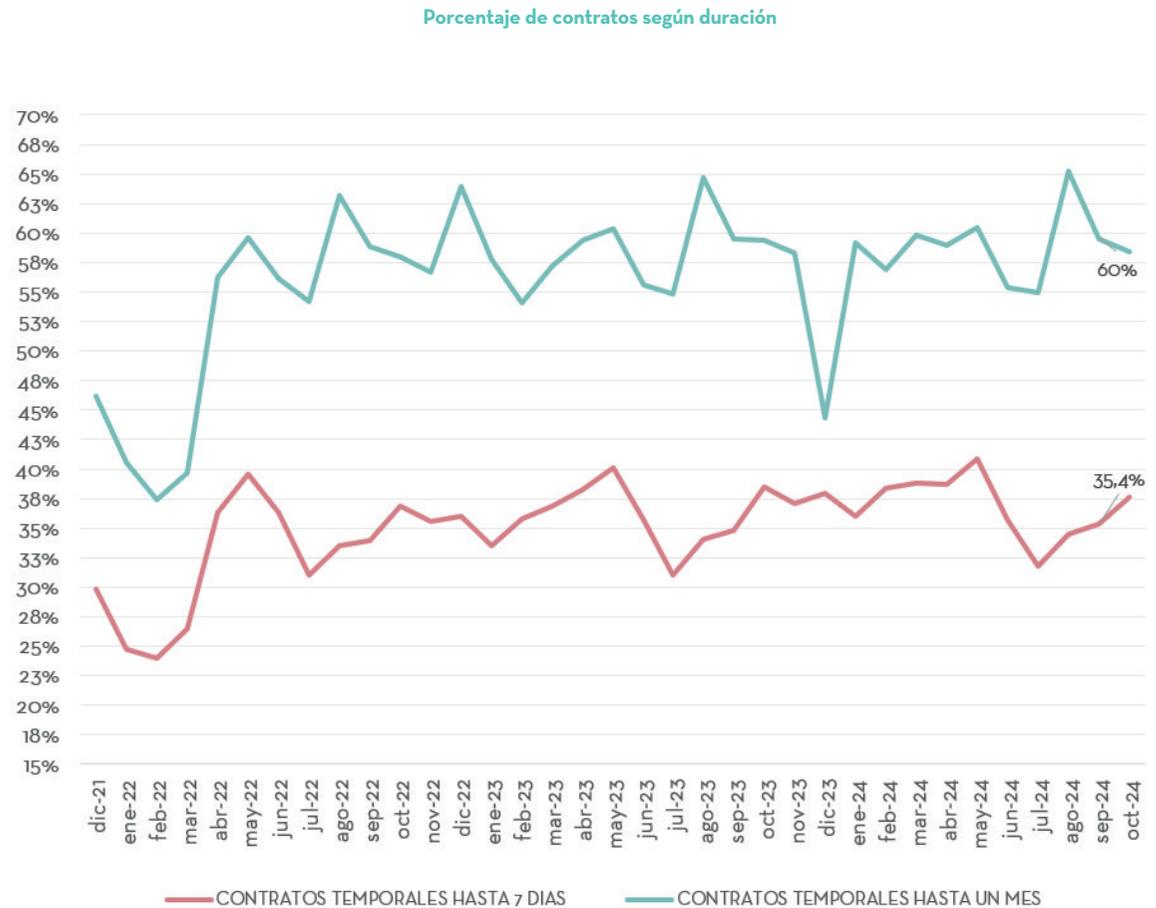


Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

**Gráfico 14**

Este análisis resulta más evidente si comparamos los datos de 2023 con las cifras de 2019. Así, aunque los contratos de hasta un mes de duración se han reducido casi a la mitad desde 2019 (-42,4%), su peso se ha incrementado en más de diez puntos desde entonces (+14,2 p.p.). Por su parte, los de una semana o menos, también se han reducido en gran medida (-48,1%) a la par que su peso ha aumentado (+5,9 p.p.).

En octubre son 324.630 contratos (+7,2% interanual), que suponen el 37,6% de los contratos temporales (-0,8 p.p. interanual). En lo que va de año, ya van nueve meses consecutivos de incrementos interanuales para el peso de estos contratos, y seis de los diez 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 - octubre 2024

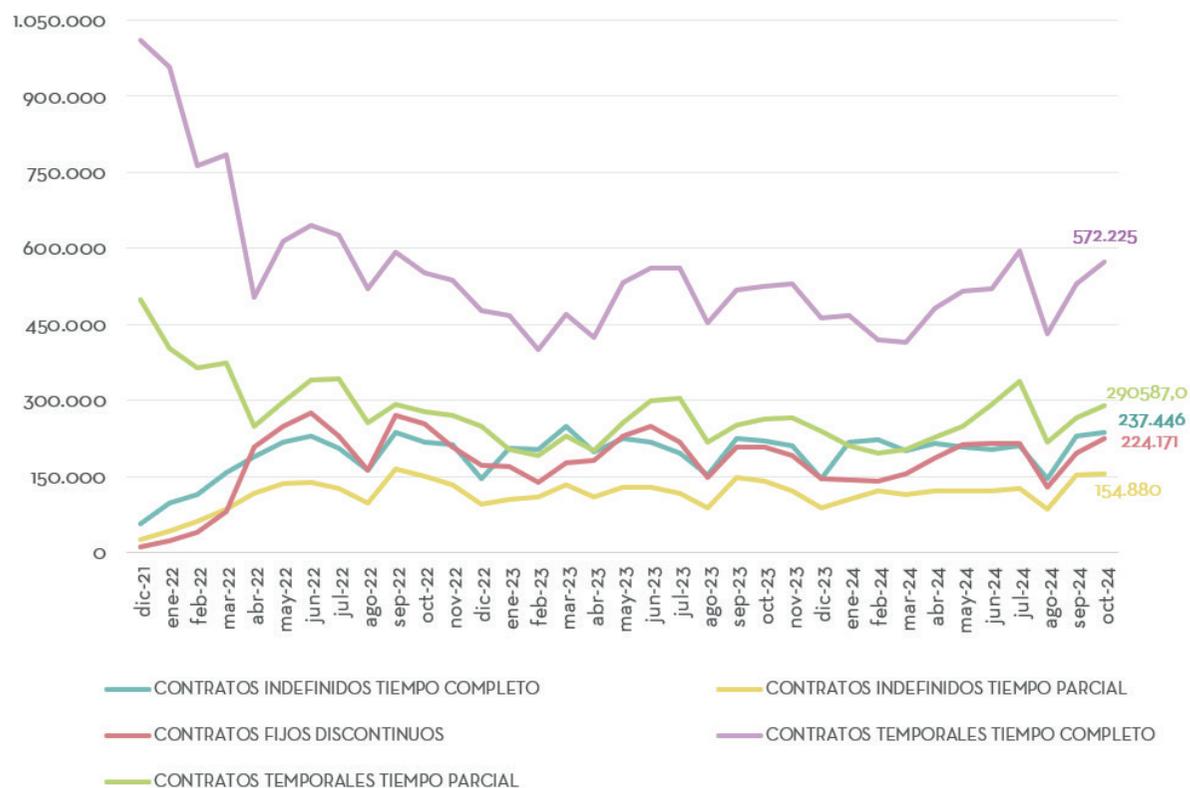
Gráfico 15

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 octubre de 2024, hubo 237.446 contratos indefinidos a jornada completa (+3,3% intermensual; +8,0% interanual), que suponen el 38,5% de los contratos indefinidos (-0,2 p.p. interanual). En lo que va de año, seis 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.

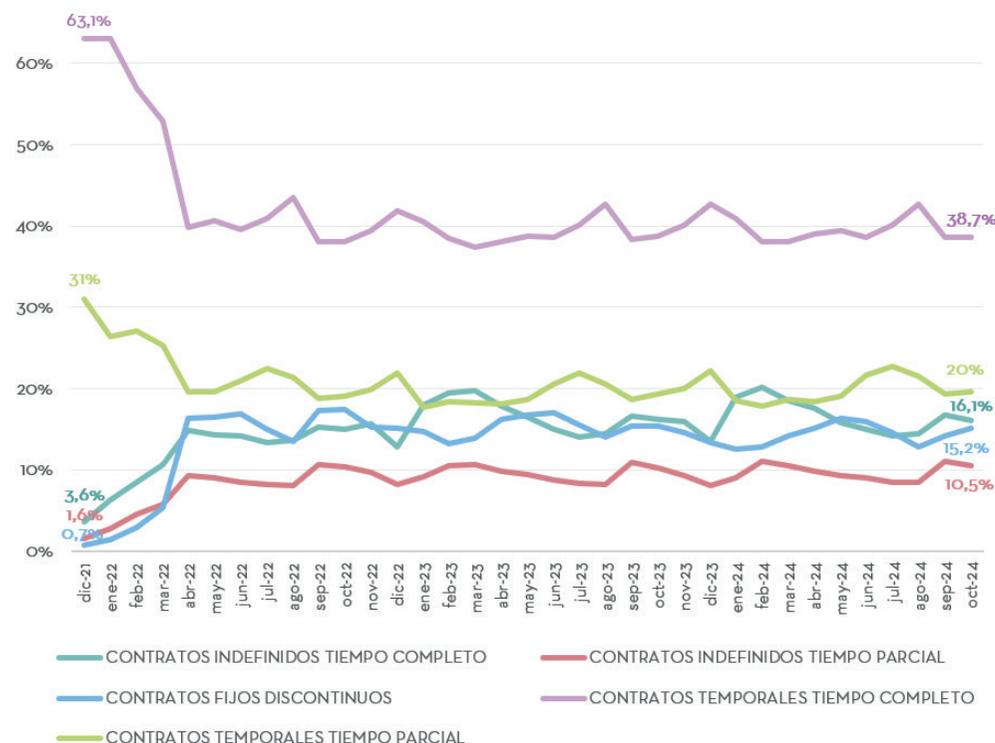
Gráfico 16

En octubre de 2024, hubo 154.880 contratos indefinidos a tiempo parcial (+1,7% intermensual; +10,8% interanual), que suponen el 25,1% de los contratos indefinidos (+0,5 p.p. interanual). En lo que va de año, estos contratos aumentan en cinco de diez meses a nivel interanual, mientras que su representación con respecto a los indefinidos aumenta por décimo 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 octubre de 2024, hubo 224.171 contratos fijos discontinuos (+14,8% intermensual; +7,7% interanual), que suponen un 36,4% de la contratación indefinida (-0,3 p.p. interanual). Únicamente hay tres 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 aumenta en dos meses.

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 octubre, y lo comparamos con el mismo periodo del año anterior, vemos que se ha producido una reducción del 1,8%. No obstante, al segmentar por tipo de indefinido, los fijos discontinuos se reducen un 5,5%, mientras que a tiempo completo lo hacen sólo en un 0,2%. Por su parte, los indefinidos a tiempo parcial aumentan un 1,4%.

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 octubre de 2024 hubo 572.225 contratos temporales a tiempo completo (+8,1% intermensual; +8,9% interanual), que suponen el 38,7% de contratos temporales (+0,1 p.p. intermensual; -0,1 p.p. interanual). En lo que va de año, son seis meses de incrementos interanuales para esta modalidad de contrato.

Los **contratos temporales a tiempo parcial** fueron 2.921.410 en 2023 (-21,4% interanual), que suponen el 33,4% de la contratación temporal (+0,2 p.p. interanual).

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

En octubre de 2024, hubo 290.587 contratos de este tipo (+9,7% intermensual; +10,8% interanual), que suponen un 33,7% de la contratación temporal de octubre (+0,4 p.p. interanual). Ya son siete meses de aumentos interanuales para esta modalidad de contratación.

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

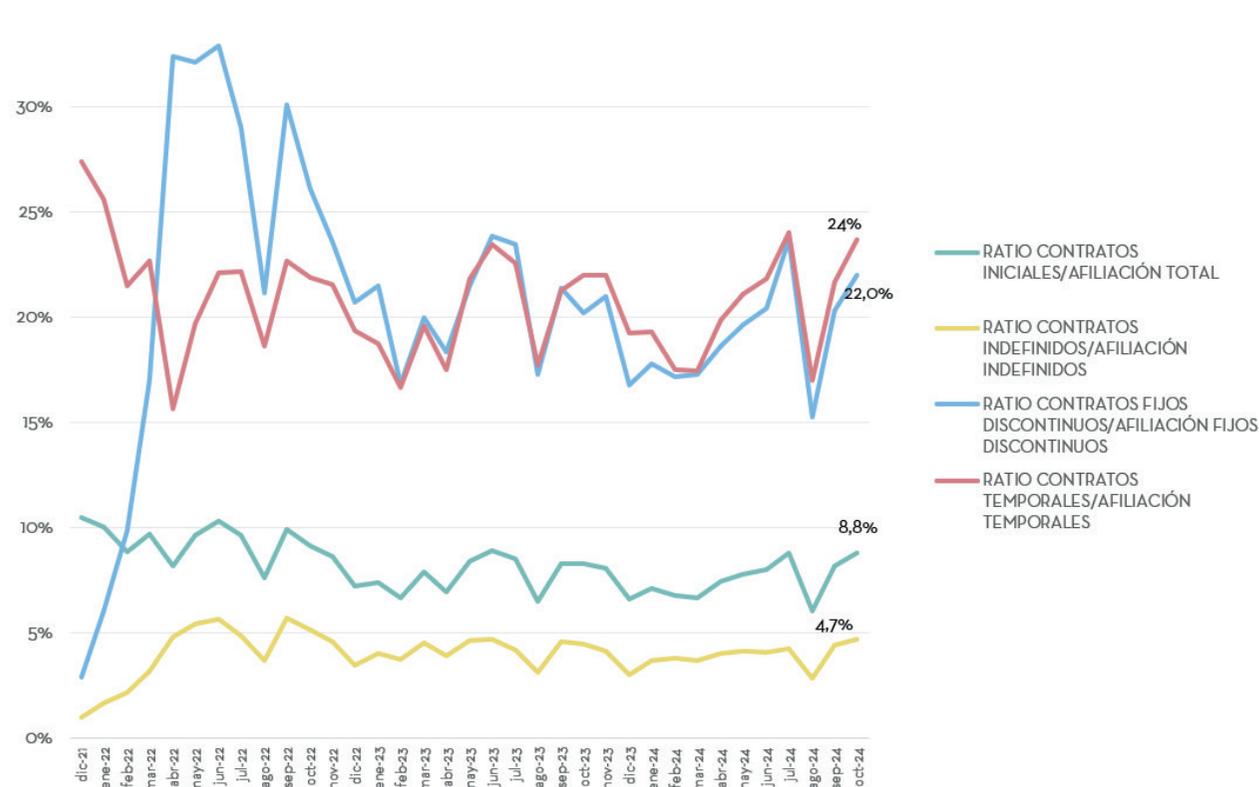
En 2023, la ratio para los contratos iniciales fue del 7,7% (-1,4 p.p. interanual). En comparación con 2019, esta ratio es 4,5 p.p. inferior, debido a que se ha producido tanto una disminución en el número de contratos como un aumento en el número de afiliados. Esto podría indicar que nos encontramos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

En octubre de 2024 esta ratio se sitúa en el 8,8% (+0,6 p.p. intermensual; +0,5 p.p. interanual), ya que los contratos aumentan 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 octubre de 2024, la ratio para los indefinidos se encuentra en el 4,7% (+0,2 p.p. intermensual; +0,2 p.p. interanual) debido a un aumento de las contrataciones, por encima del que hubo para la afiliación. Así, esta ratio crece a nivel interanual en cuatro de los diez 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 octubre de 2024, la ratio de los temporales se encuentra en el 23,7% (+4,7 p.p. intermensual; +1,7 p.p. interanual). Este aumento a nivel interanual se debe a un aumento de afiliados y 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 seis 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 octubre de 2024, la ratio de los fijos discontinuos fue del 22,0% (+5,0 p.p. intermensual; +1,8 p.p. interanual) debido a una disminución en el número de afiliados a la par que aumenta el número de contratos. Así, aumenta a nivel interanual en cuatro de los diez primeros meses del año.

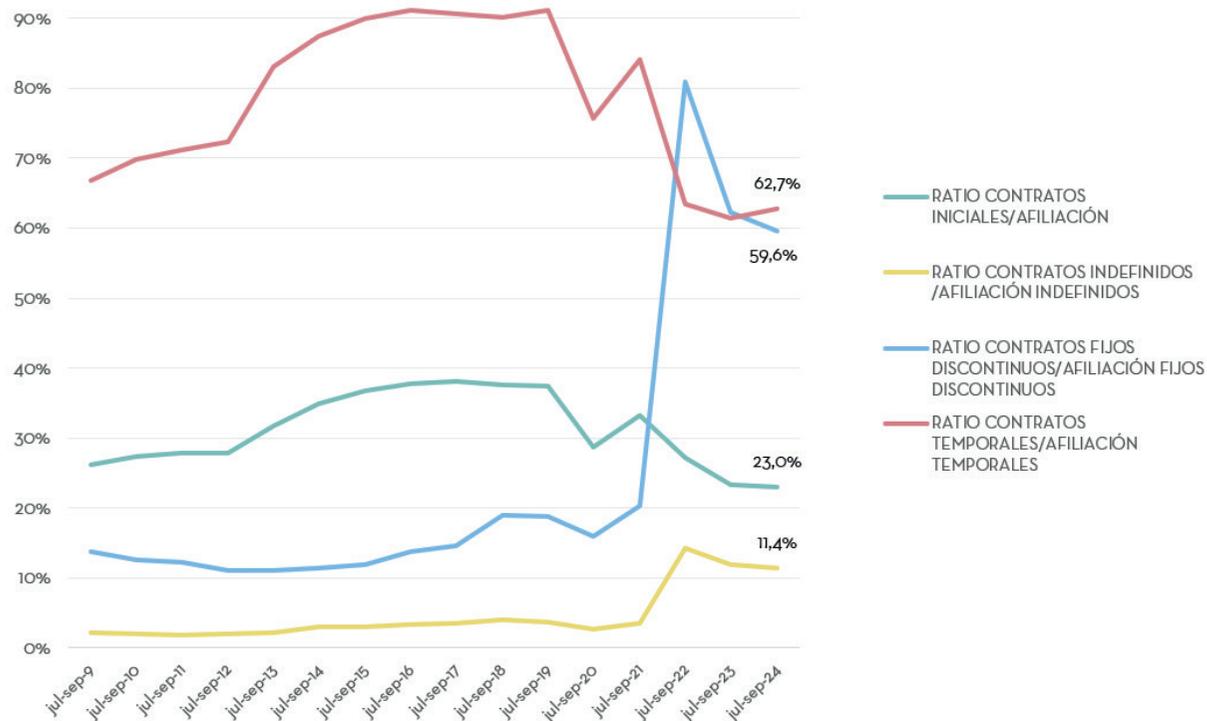
**Gráfico 18**

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 59,6% en el tercer trimestre de 2024 (-2,8 p.p. interanuales) debido a la disminución de contratos de este tipo en el segundo trimestre junto con un menor descenso de la afiliación. Esto podría reflejar un mercado laboral más competitivo. Aunque hay un descenso en el número de afiliados, la cantidad de nuevos contratos disminuye todavía más, lo que resulta en una disminución en la ratio de nuevos contratos por cada trabajador. Encontramos una situación similar para la ratio del conjunto de indefinidos, que se sitúan en el 11,4% (-0,4 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 62,7% (+1,2 p.p. interanual). En este caso, tanto el número de contratos como de afiliados aumentan, aunque en mayor medida en el caso de la contratación. De este modo, parece que se produce un mayor reemplazo de trabajadores.

Ratio según tipo: T3 2009-T3 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 - octubre 2024

Gráfico 19

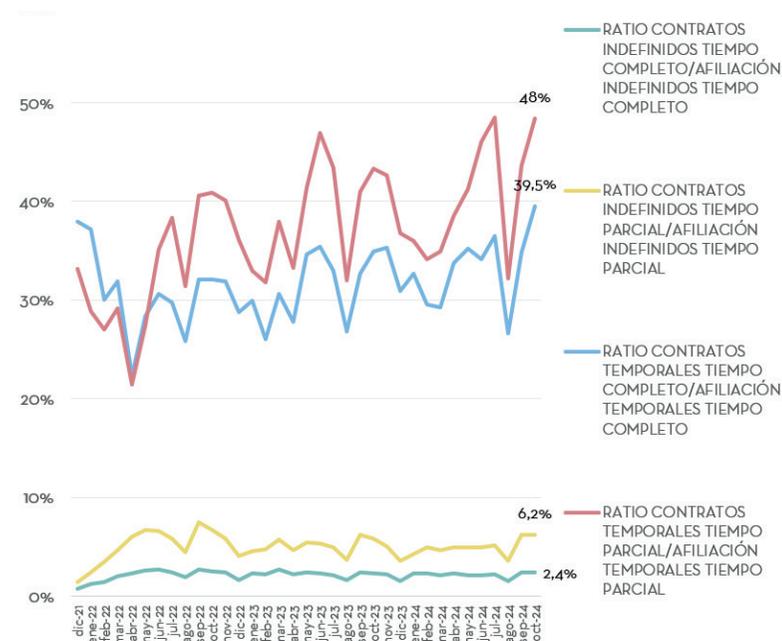
Al analizar los contratos según tipo de jornada en 2023, la ratio para los **indefinidos a jornada completa** fue del 2,2%, manteniéndose estable con respecto al año anterior (+0,1 p.p. interanual). En cambio, si comparamos con el 2019, la ratio ha crecido 1,4 p.p., ya que tanto afiliados y, especialmente 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 octubre de 2024, la ratio para los **indefinidos a tiempo completo** se sitúa en el 2,4% (+0,1 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 cuatro meses de ligeros crecimientos interanuales en lo que va de año. La ratio para los **indefinidos a tiempo parcial** es del 6,2% (0,0 p.p. intermensual; +0,4 p.p. interanual). Presenta así cuatro 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 octubre de 2024, la ratio temporal a tiempo completo aumenta a nivel interanual (+8,2% intermensual; +4,7% interanual), y a tiempo parcial (+11,4% intermensual; +5,1% interanual). En lo que va de año, la ratio a tiempo completo presenta siete meses de aumentos interanuales, al igual que a tiempo parcial. Esto podría indicar que continúa la contracción en estos segmentos del mercado laboral y un aumento del grado de reemplazo de trabajadores.

Ratio según tipo de jornada



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

**Afiliación total diciembre 2021 - octubre 2024**

**Gráfico 20**

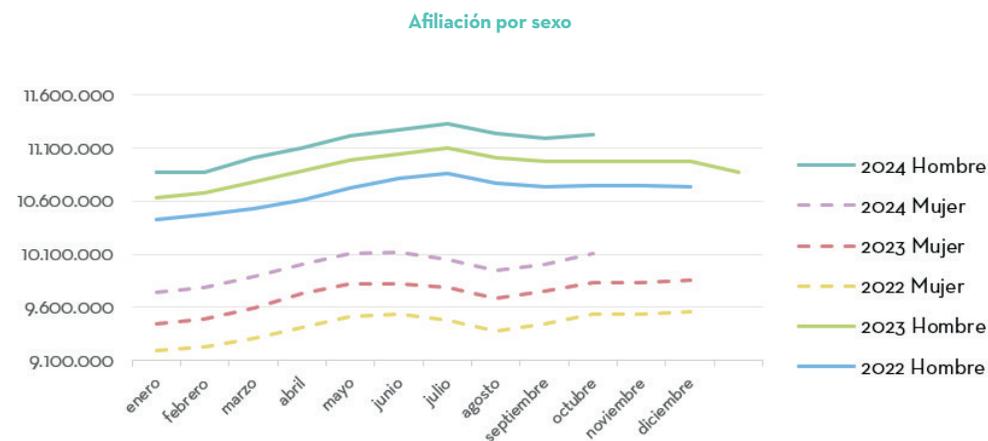
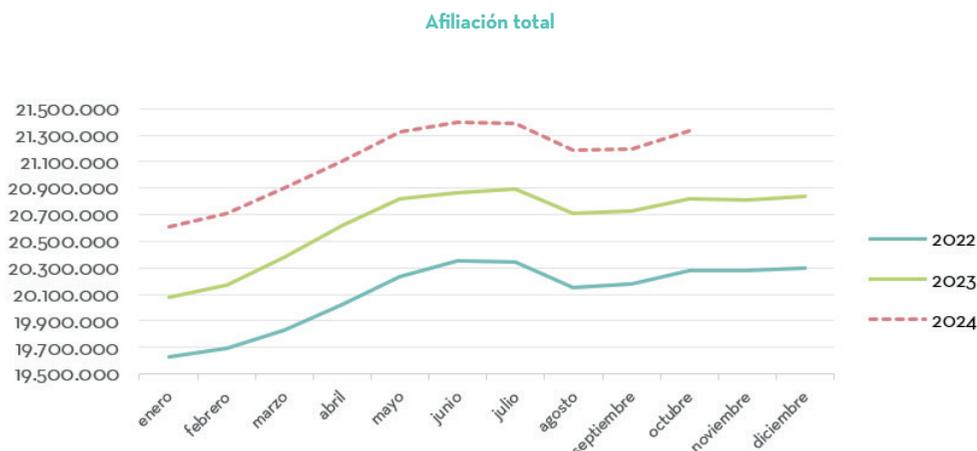
El promedio de afiliados aumenta un 2,7% en 2023 con respecto al año anterior. En octubre de 2024 alcanza los 21.332.513 afiliados (+0,6% intermensual; +2,5% interanual). Acumula así diez meses consecutivos de incrementos interanuales en lo que va de año.

**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 octubre de 2024, las afiliadas se sitúan en 10.108.764 (+1,1% intermensual; +2,8% interanual), mientras que ellos se encuentran en 11.223.710 afiliados (+0,2% intermensual; +2,2 interanual). En lo que va de año, ambos sexos acumulan diez 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 11% por encima en agosto de 2024 (-0,6 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 - octubre 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 octubre de 2024 las altas de indefinidos a T.C. se sitúan en 12.505 (-14,3% intermensual; -6,1% interanual), mientras que las bajas se encuentran en 13.265 (-13,0% intermensual; -8,8% interanual). En lo que llevamos de año, las altas han aumentado a nivel interanual en cuatro meses, mientras que las bajas lo hacen en cinco, resultando en un saldo negativo de 6.041 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 octubre de 2024 las altas para este grupo se encuentran en 7.559 (-19,4% intermensual; -9,2% interanual) frente a 7.021 bajas (-22,6% intermensual; -13,5% interanual). En lo que va de año, las altas muestran siete meses de aumentos interanuales, mientras que las bajas presentan crecimiento en seis meses. Al restar el acumulado de bajas y altas, el saldo resulta negativo con 686 bajas.

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 octubre de 2024 las altas para los fijos discontinuos se encuentran en 26.010 (-29,9% intermensual; -3,7% interanual), frente a 28.254 bajas (-8,2% intermensual; -5,1% interanual). En lo que va de año, tanto las bajas como las altas crecen interanualmente todos los meses excepto este último, lo que resulta en un saldo positivo de 8.640 altas.

Gráfico 22



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

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

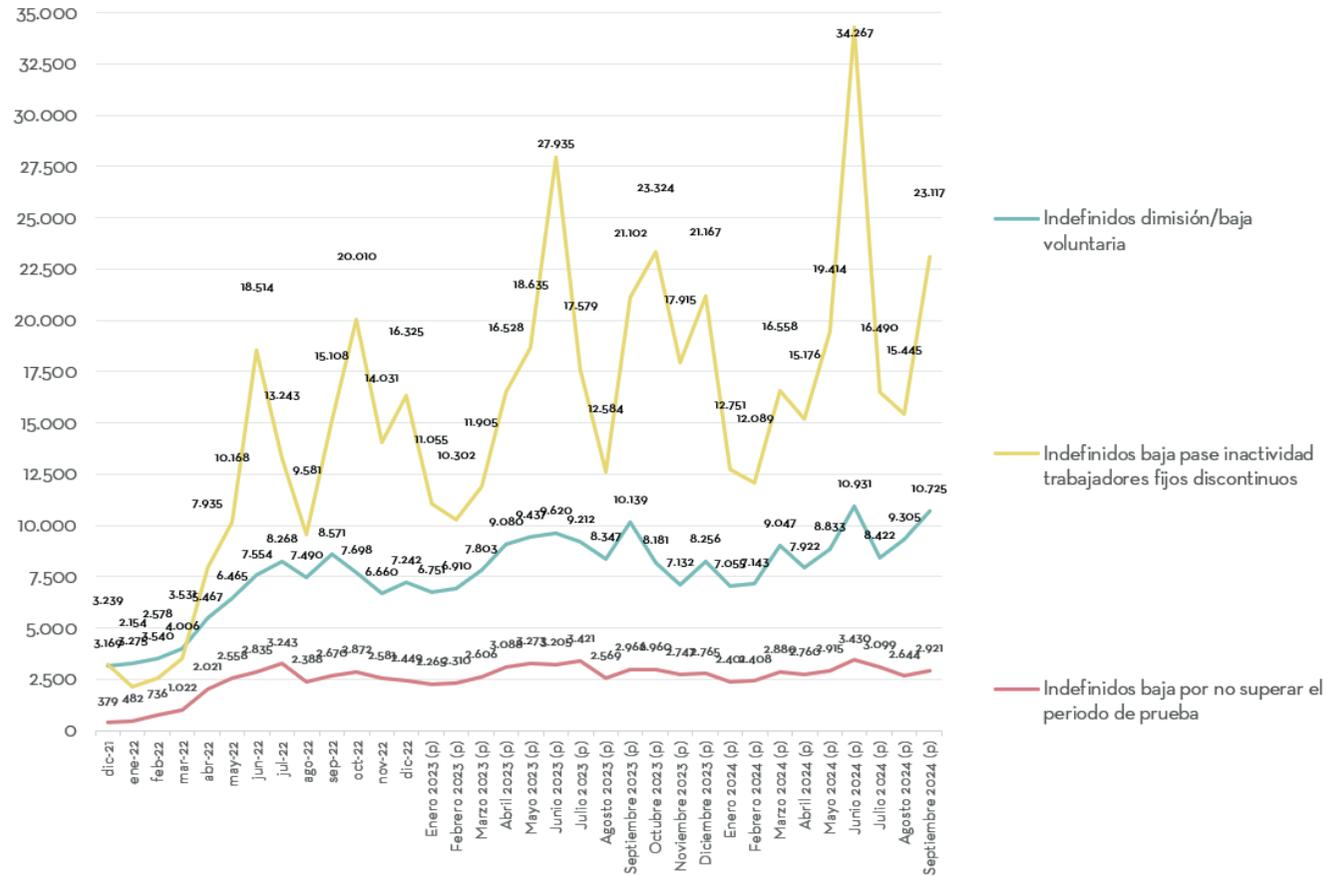
Gráfico 23

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.



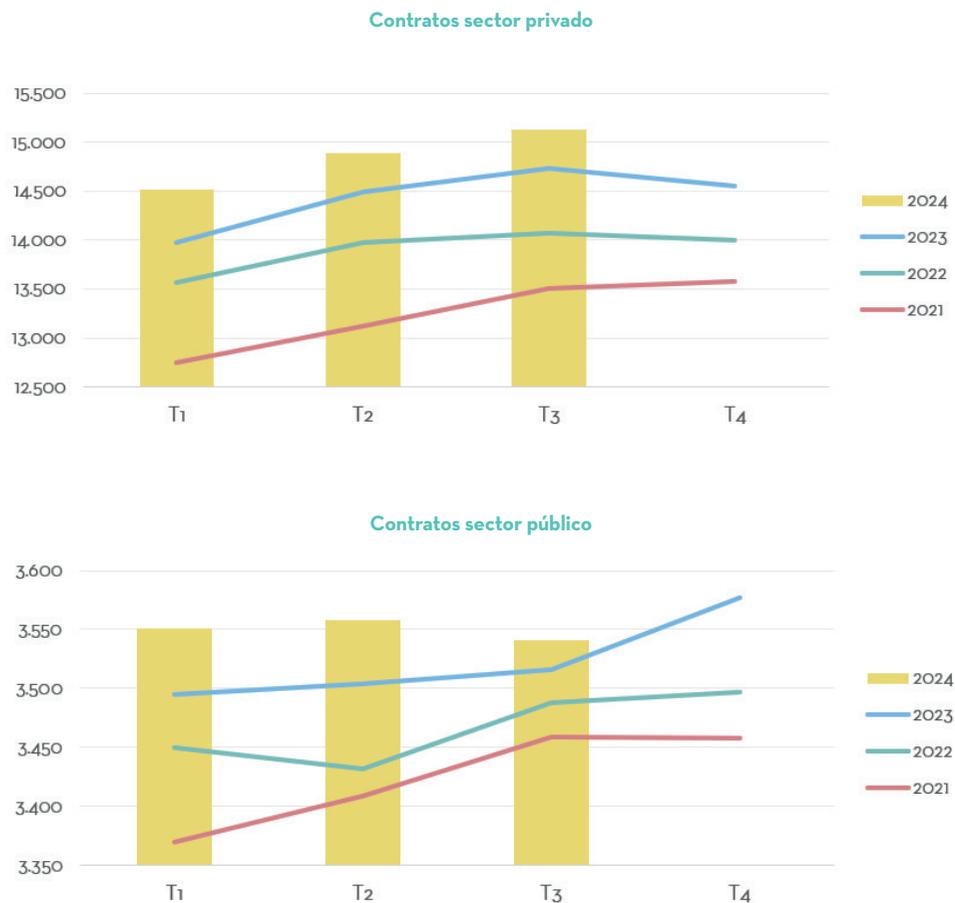
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

## 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 tercer trimestre de 2024, el número de **contratos en el sector público** es de 3.541 (-0,5% intertrimestral; +0,7% interanual). Asimismo, el número de contratos en el **sector privado** es de 15.124 (+1,6% intertrimestral; +2,7% interanual). Por tanto, tanto el sector público como el privado muestran incrementos interanuales para el tercer trimestre, pero sería el sector privado el que más crecería.



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

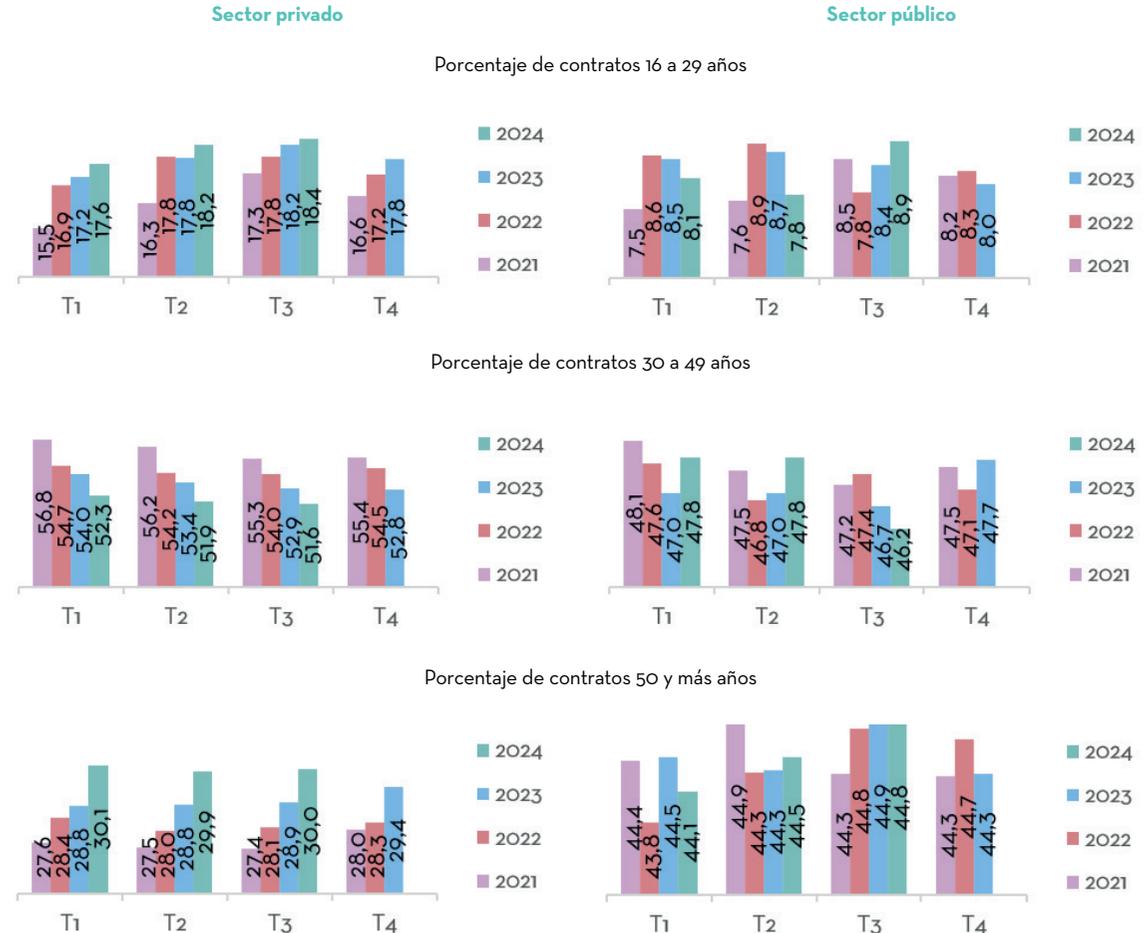
Sector público y privado: contratos totales asalariados según edad

Gráfico 25

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

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

En el tercer trimestre de 2024, el grupo más joven comprende un 18,4% de los contratos del sector privado (+0,2 p.p. interanual) frente al 8,9% del público (+0,5 p.p. interanual). El grupo de 30 a 49 años comprende el 46,2% de los contratos en el sector público (-0,5 p.p. interanual) frente al 51,6% del privado (-1,3 p.p. interanual). El grupo de 50 y más años ocupa el 30,0% de los contratos del sector privado (+1,0 p.p. interanual), frente al 44,8% del público (0,0 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.

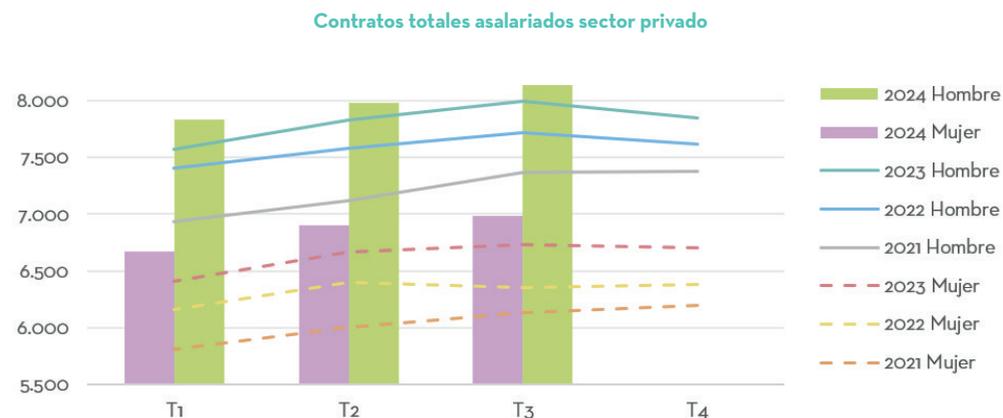
### Sector público y privado: contratos totales asalariados según sexo

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 tercer trimestre de 2024, hay 1.514 **hombres asalariados en el sector público** (-1,0% intertrimestral; +1,5% interanual) y 8.142 en el **privado** (+2,0% intertrimestral; +1,8% interanual). A su vez, hay 2.027 **mujeres en el sector público** (-0,1% intertrimestral; +0,1% interanual) y 6.983 **en el privado** (+1,2% intertrimestral; +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.

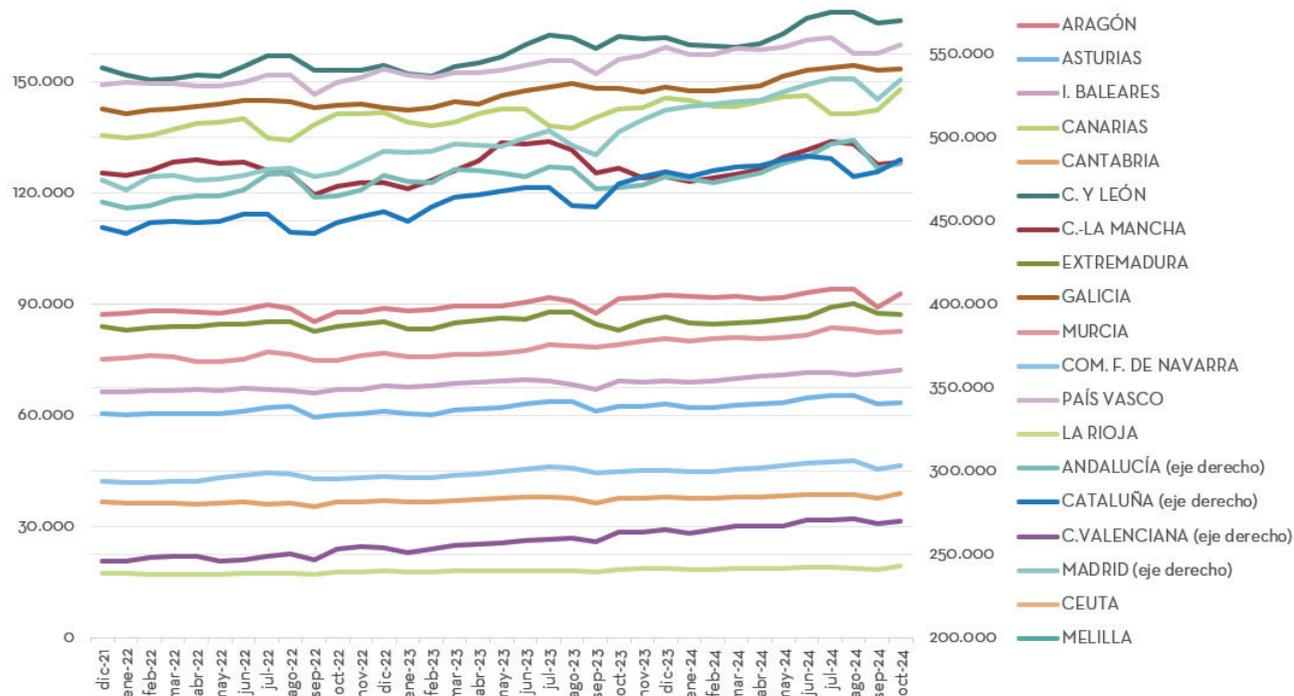
Afilación empleo público  
diciembre 2021 - octubre 2024

Gráfico 27

En cuanto a la **afiliación del empleo público**, aumenta un 1,3% con respecto al mes anterior y un 3,5% con respecto al mismo periodo del año anterior hasta alcanzar 3.044.430 afiliados. Si comparamos esta cifra con respecto al mismo periodo del 2019, ésta ha aumentado un 19,0%.

A nivel de **CC.AA.**, es Extremadura la única que decrece (-0,5%) a nivel **intermensual**. En el extremo contrario, es La Rioja la que más aumenta sus cifras (+4,5%). A nivel **interanual** todas las CC.AA. presentan crecimiento, excepto Melilla (-2,9%). Y es Madrid la que más aumenta sus cifras (+6,1%).

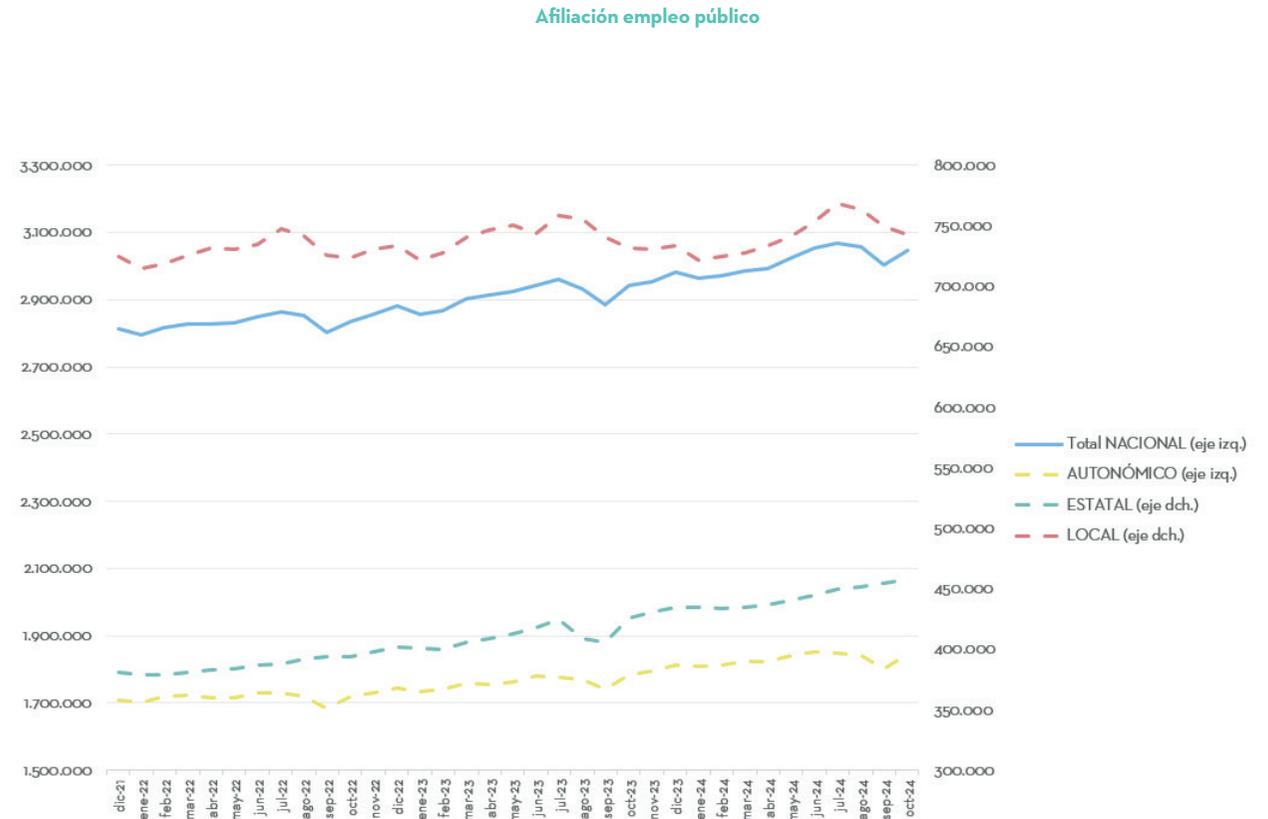
Afilación al empleo público



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 incremento con respecto al mes anterior, excepto a nivel local (-0,9%). A nivel interanual crecen todos los ámbitos territoriales, que acumulan ya diez 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 octubre se da en el ámbito estatal con un +7,6% 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 tercer trimestre de 2024, el número de **horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados** es de 617.278 horas (-12,1% intertrimestral; +0,5% interanual). Asimismo, el **número de ocupados** es de 21.823,0 miles (+0,6% intertrimestral; +1,8 interanual), que suponen 376,5 mil ocupados más que en el tercer 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

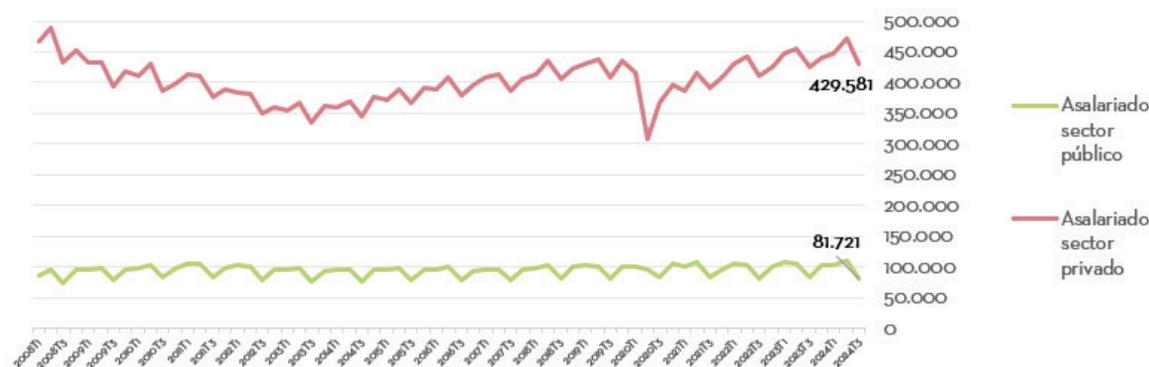
Al centrarnos en los **asalariados**, las **horas efectivas semanales trabajadas en el sector público** son 81.721 (-25,9% intertrimestral; -0,7% interanual), y en el **sector privado** 429.581 (-8,9% intertrimestral; +0,7% interanual).

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%.

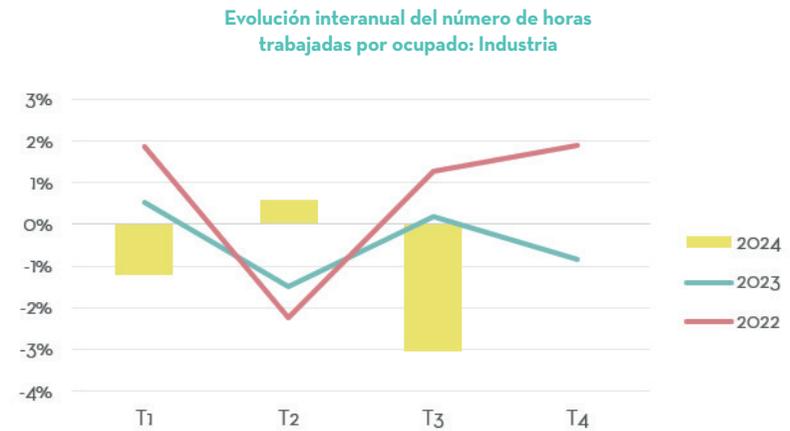
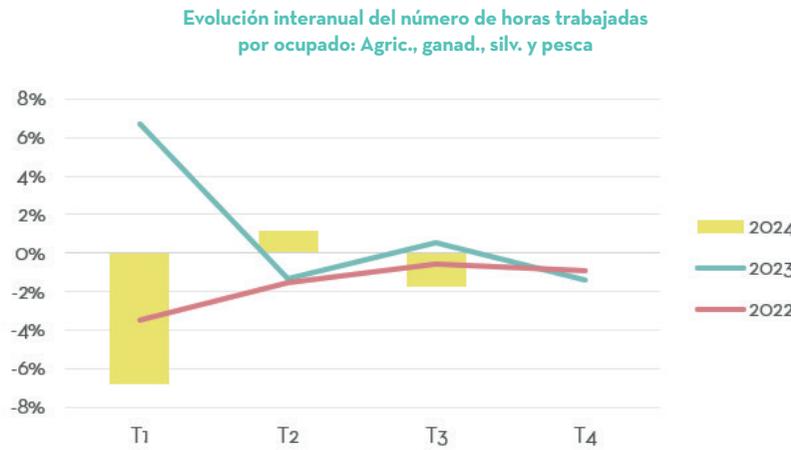
En el tercer trimestre de 2024, la productividad por ocupado cae un 0,9% interanual. Al segmentar por sectores, Agricultura cae un 1,7%, Industria un 3,0%, y Servicios un 0,8%, mientras que Construcción aumenta un 1,2%.

Evolución interanual del número de horas trabajadas por ocupado

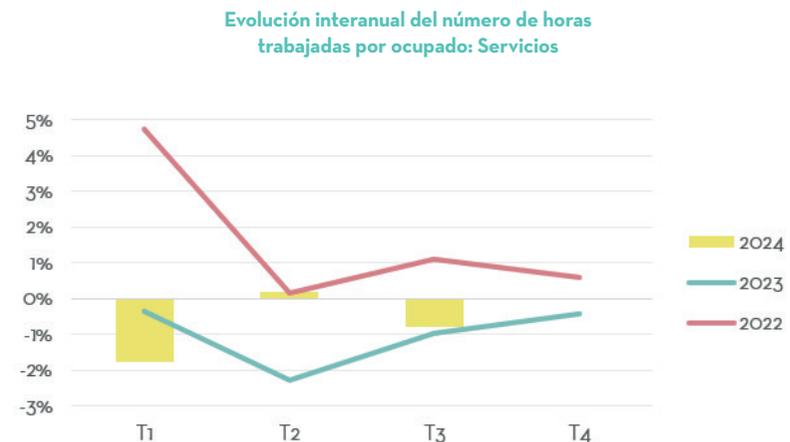
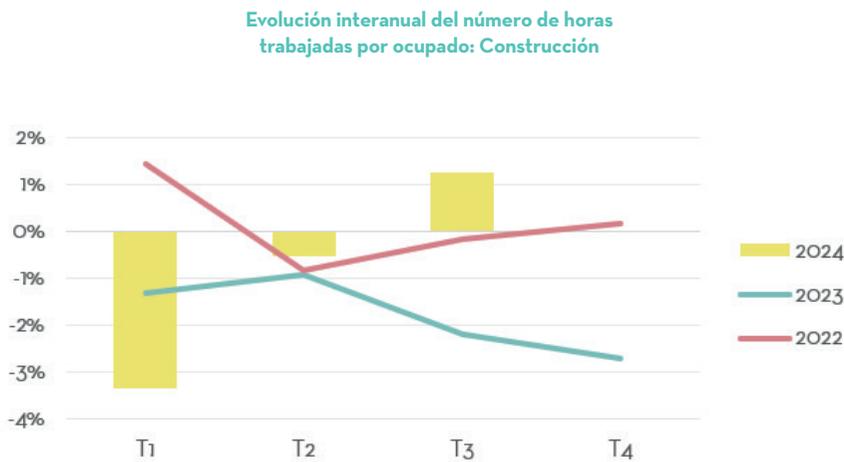


Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

**Gráfico 32**



Nota: Industria extractiva, manufacturera, suministro de energía, gas y agua



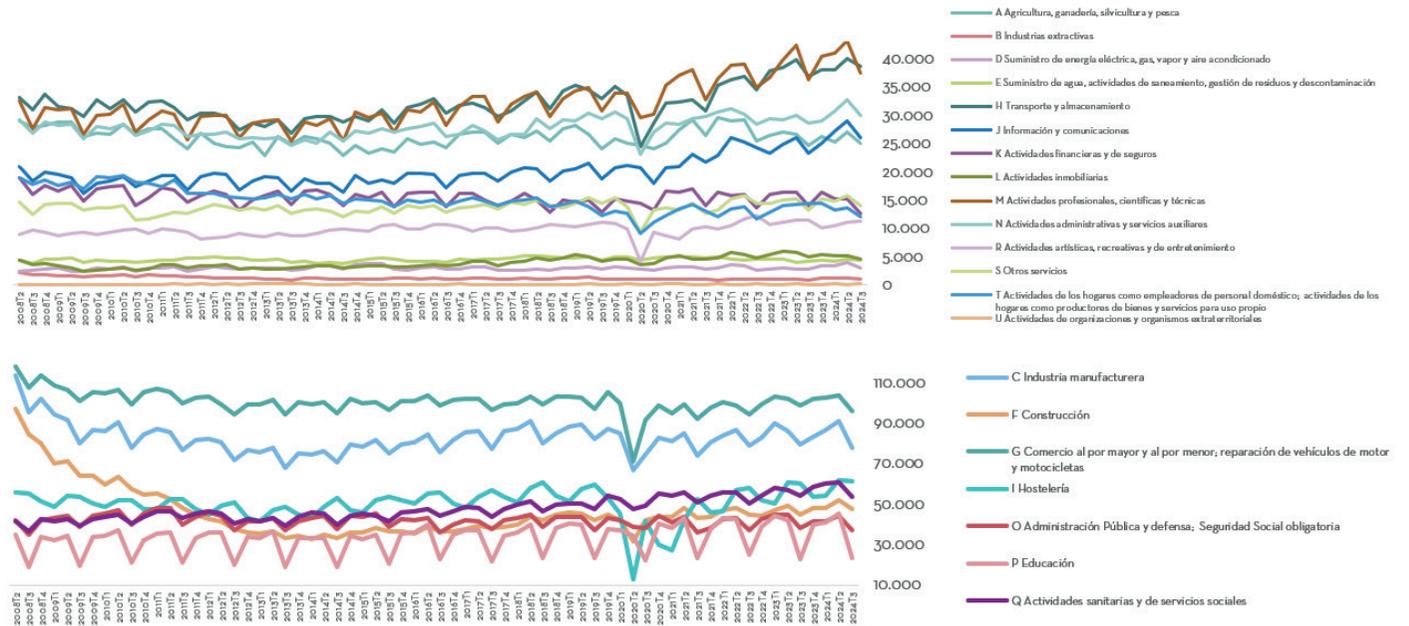
Nota: secciones G-T (comercio, transporte, hostelería, finanzas, sanidad, etc.)

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 tercer trimestre de 2024 han aumentado en mayor medida con respecto al anterior en **Actividades extraterritoriales** con 219 (+56,1%). A nivel interanual, es de nuevo **Actividades extraterritoriales** la que más aumenta (+94,2%).



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 - octubre 2024

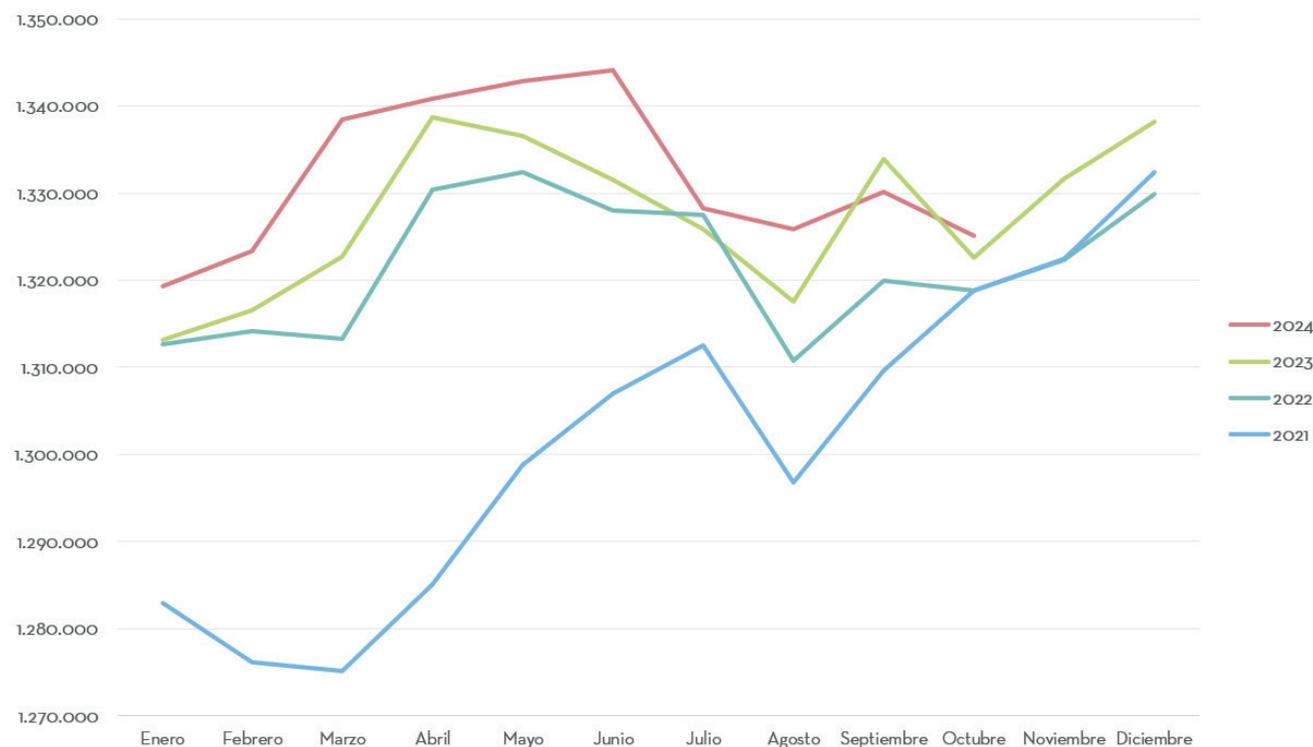
#### Gráfico 34

El número de **empresas inscritas en la Seguridad Social** es de 1.325.048 en octubre de 2024 (-0,4% intermensual; +0,2% interanual).

Al centrarnos en los sectores, observamos que caen el sector **Agrario** (-2,6%), **Industria** (-0,1%), y **Servicios** (-0,3%), mientras que **Construcción** (+0,4%) aumenta sus cifras.

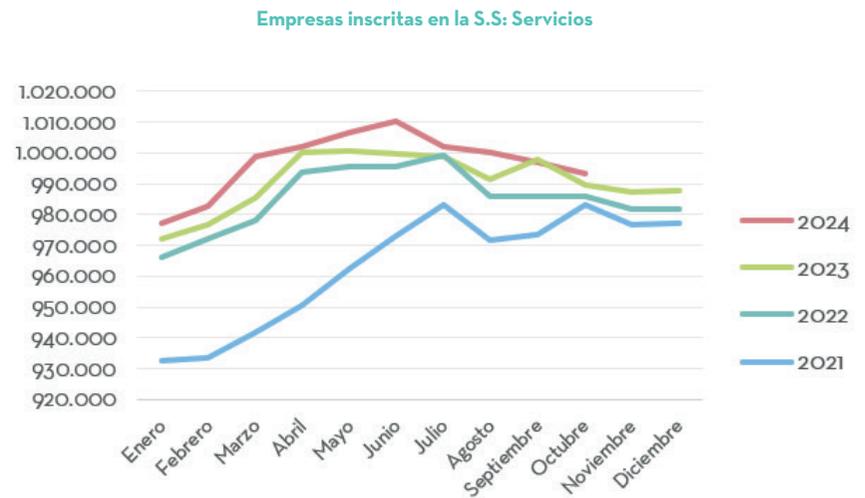
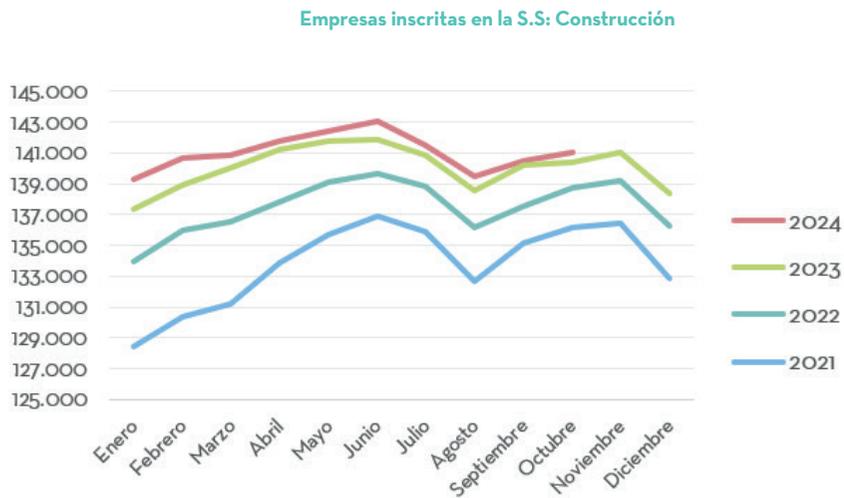
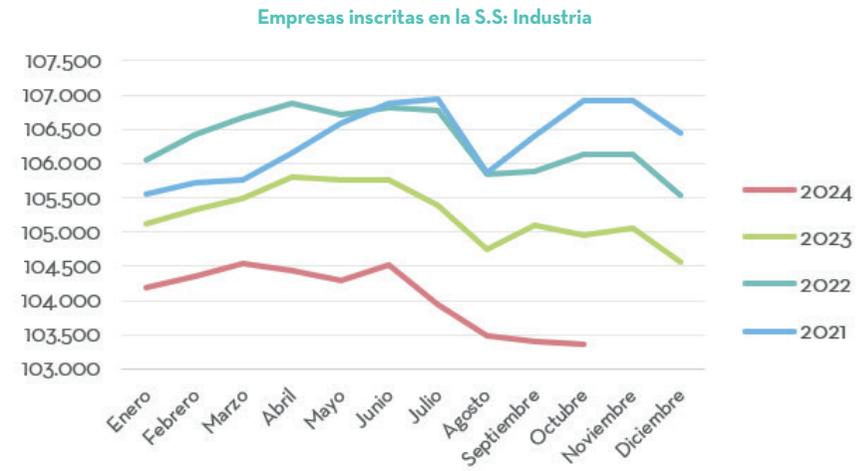
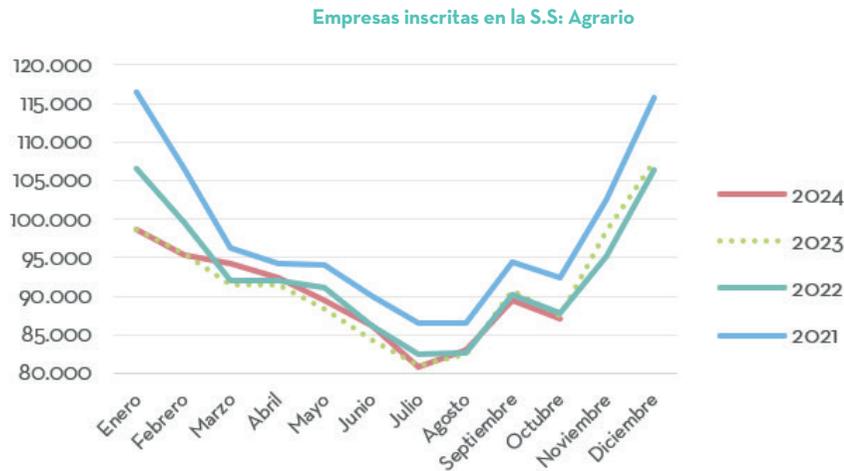
Al comparar con los datos del mismo periodo del año anterior, disminuyen el sector **Agrario** (-0,4%) e **Industria** (-1,5%), mientras que **Servicios** (+0,4%), y **Construcción** (+0,5%) aumentan. Como vemos en los gráficos que se muestran a continuación, Agrario e Industria se encuentran en niveles 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**

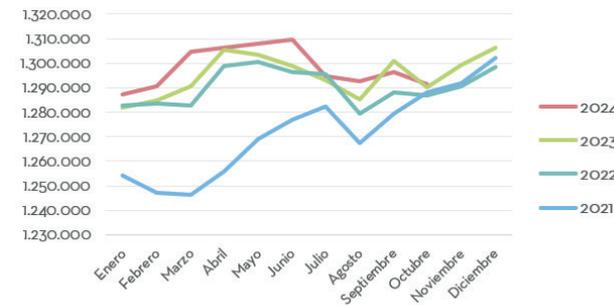


Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

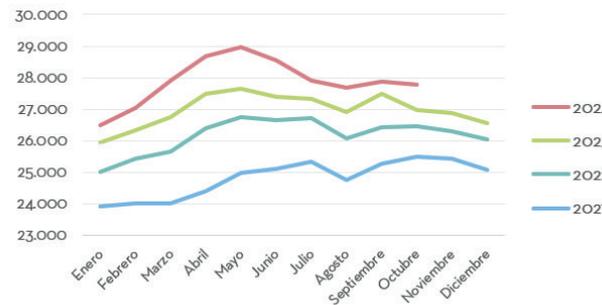
**Gráfico 36**

En octubre de 2024, son las empresas de más de 250 trabajadores las que más han crecido con respecto al mismo periodo del año anterior (+5,3%). Las empresas de 50 a 249 trabajadores aumentan un 2,9%, mientras que las empresas pequeñas, es decir, de 1 a 49 trabajadores, son las que menos crecen con un +0,1%.

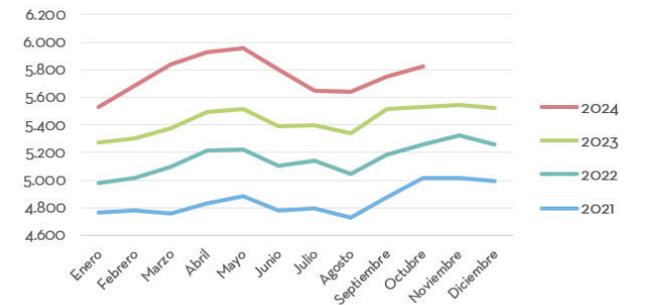
**EMP 1 a 49 trabajadores**



**EMP 50 a 249 trabajadores**



**EMP 250 y más 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.

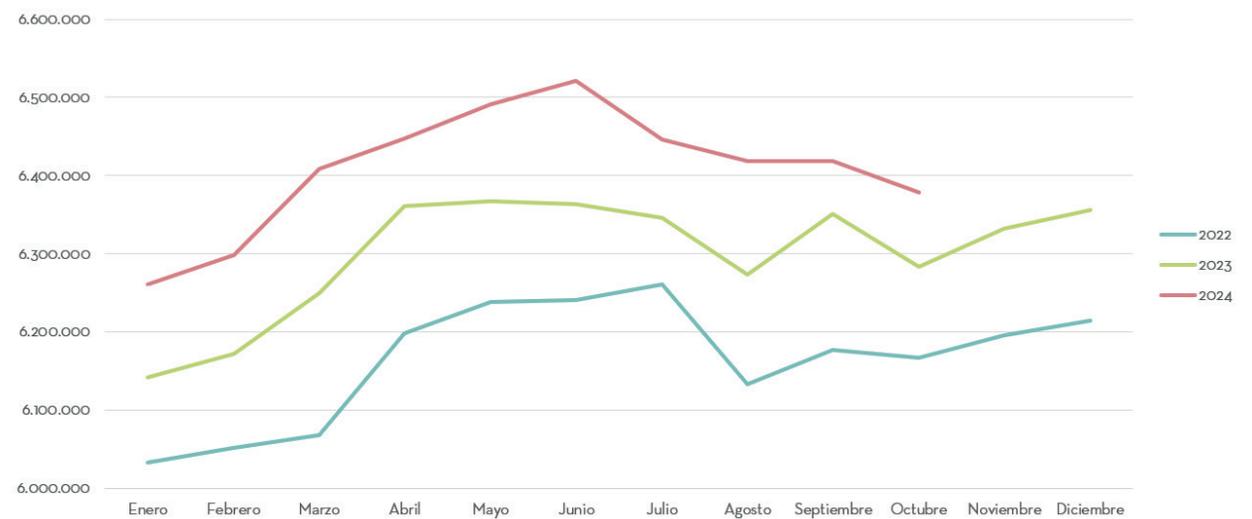
### Trabajadores en empresas inscritas en la Seguridad Social diciembre 2021 - octubre 2024

#### Gráfico 37

Al centrarnos en las **empresas de menos de 50 trabajadores**, éstas tienen 6.378.343 trabajadores en el mes de octubre (-0,6% intermensual; +1,5% interanual).

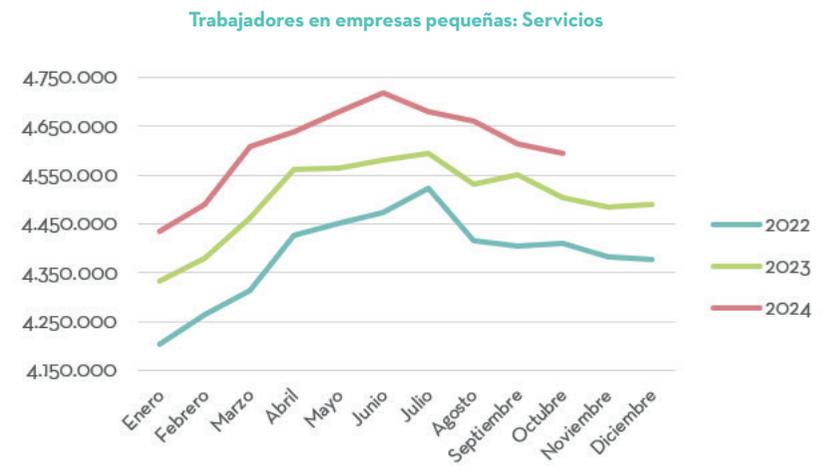
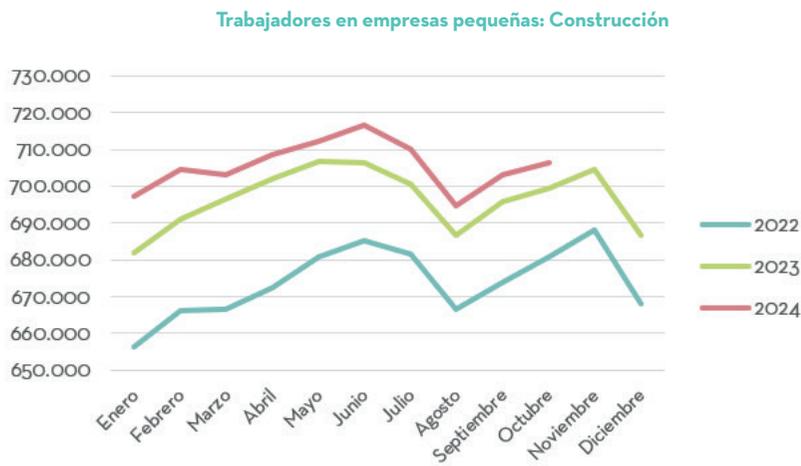
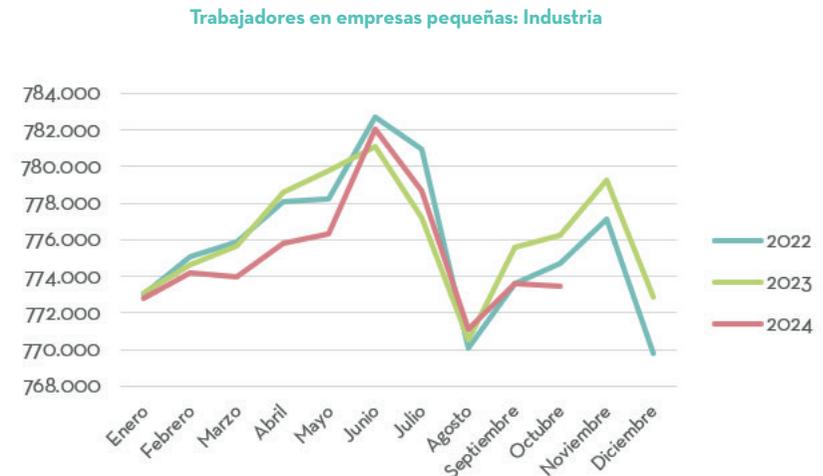
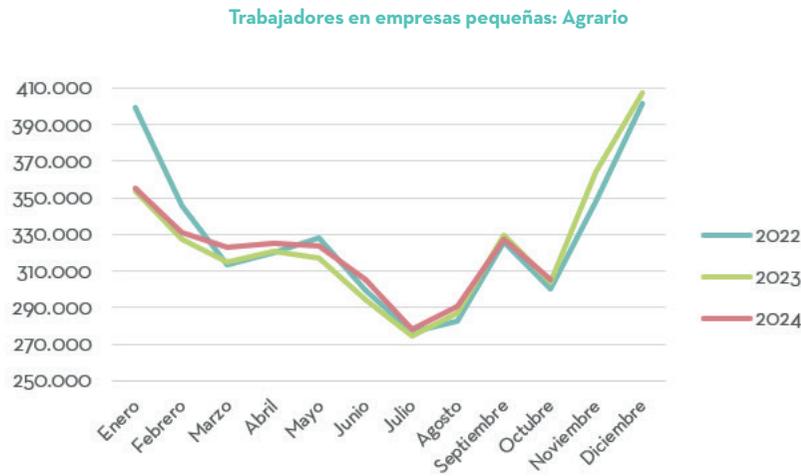
Sin embargo, si segmentamos por sectores, **Agrario** muestra un aumento del 0,6% interanual, **Construcción** crece un 1,0%, y **Servicios** un 2,0%, mientras que **Industria** cae un 0,4%

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 2.777.884 trabajadores en octubre de 2024 (-0,2% intermensual; +3,1% interanual).

En las **empresas grandes**, de más de 250 trabajadores hay 6.904.312 trabajadores en el mes de octubre 2024 (+1,2% intermensual; +6,2% interanual).



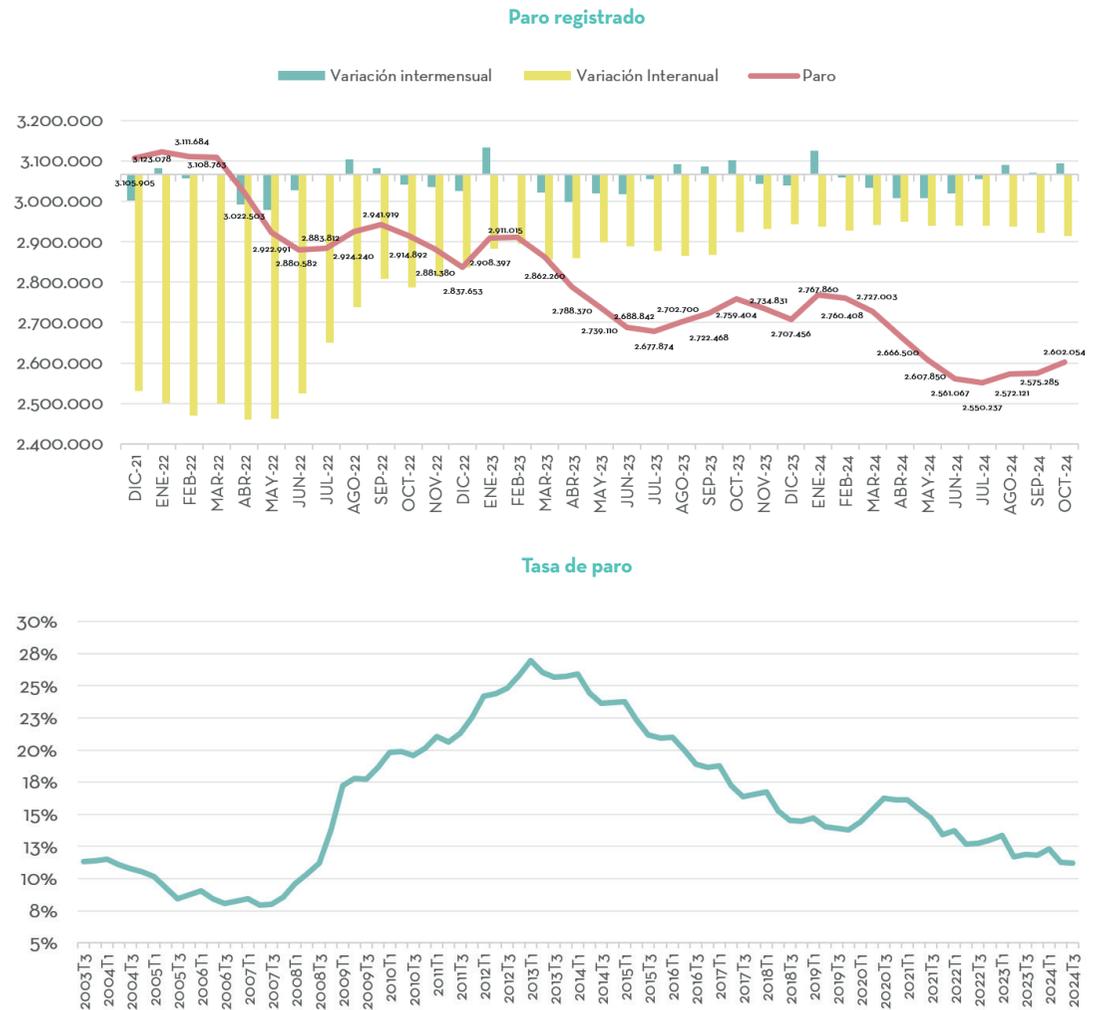
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Paro registrado y tasa de paro  
diciembre 2021 - octubre 2024

Gráfico 40

El **paro registrado** para el mes de octubre 2024 es de 2.602.054 personas desempleadas (+1,0% intermensual; -5,7% interanual). En lo que va de año, todos los meses presentan descensos a nivel interanual.

La **tasa de paro** para el tercer trimestre de 2024 se sitúa en 11,2% (-0,1 p.p. intertrimestral; -0,7 p.p. interanual). Encadena 13 trimestres consecutivos de descensos interanuales, es decir, desde el tercer trimestre de 2021 en adelante.

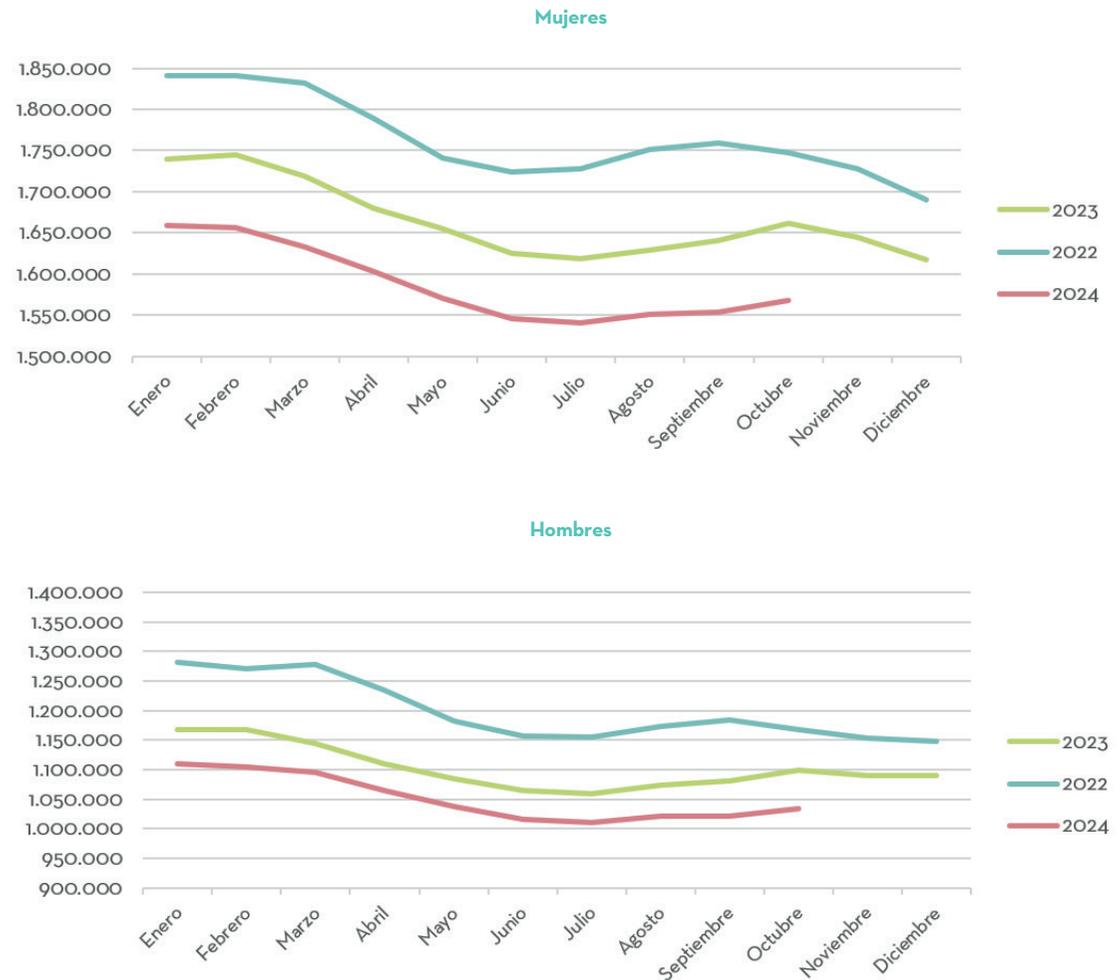


Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Paro registrado según sexo  
diciembre 2021 - octubre 2024

Gráfico 41

Al comparar por sexos, los **hombres** parados en el mes de octubre se encuentran en 1.034.443 parados (+1,3% intermensual; -5,8% interanual), frente a 1.567.611 **mujeres** paradas (+0,9% intermensual; -5,6% interanual).



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

Paro registrado según sexo y edad  
diciembre 2021 - octubre 2024

Gráfico 42

En cuanto a los tramos de edad, **los menores de 25 años** en paro se encuentran en 200.500 parados (+1,2% intermensual; -5,8% interanual). Al segmentar según sexos, las mujeres se sitúan en 96.556 paradas (+4,0% intermensual; -5,7% interanual) frente a 103.944 hombres menores de 25 años parados (+4,7% intermensual; -4,8% interanual).

En cuanto a los **mayores de 25 años**, éstos se sitúan en 2.401.554 parados para el mes de octubre (+0,8% intermensual; -5,7% interanual). Al segmentar este grupo según sexos, las mujeres mayores de 25 años se encuentran en 1.471.055 paradas (+0,7% intermensual; -5,6% interanual) frente a 930.499 hombres parados (+0,9% intermensual; -5,9% 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 - octubre 2024

Gráfico 43

En cuanto a los sectores, el paro registrado en el mes de octubre 2024 es de 87.514 parados para **Agricultura** (+1,9% intermensual; -14,2% interanual). En **Industria** se registran 202.984 parados (+0,8% intermensual; -6,6% interanual). El paro registrado del sector **Construcción** se encuentra en 196.218 parados (-0,8% intermensual; -6,4% interanual). Por último, el sector **Servicios** se sitúa en 1.871.337 (+1,2% intermensual; -5,4% interanual).

En cuanto al grupo “sin empleo anterior”, éstos son 244.001 (+1,2% intermensual; -3,3% interanual).



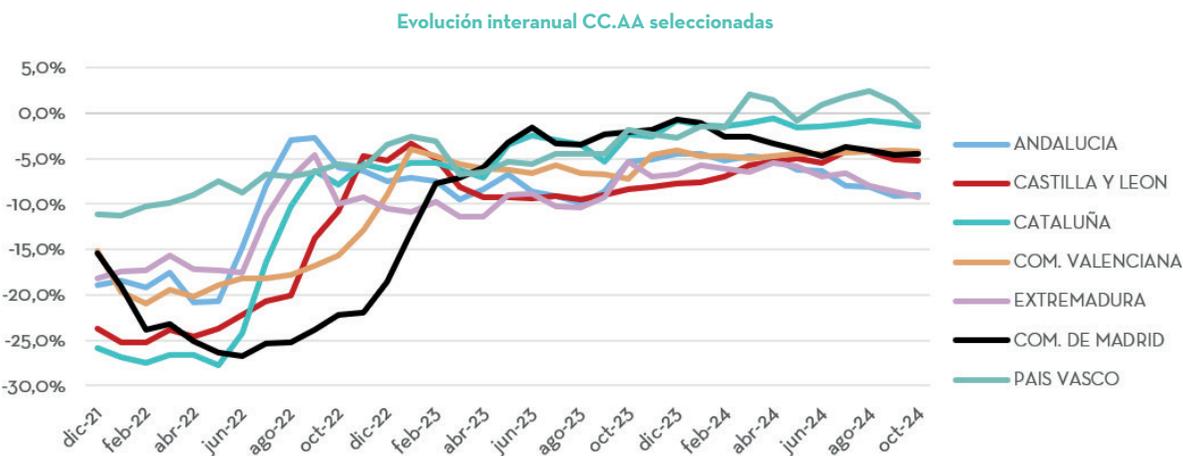
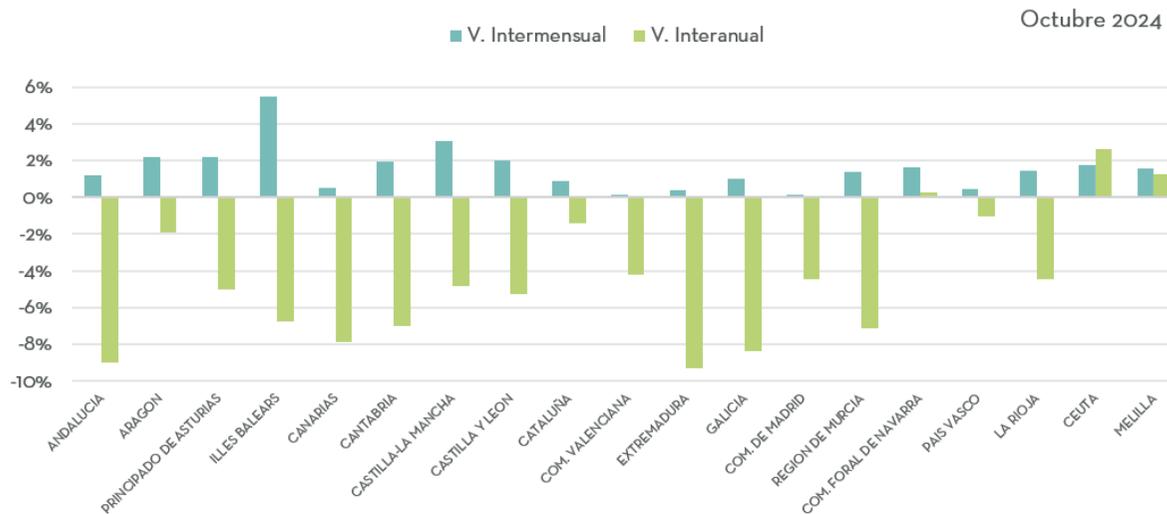
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Paro registrado según CC.AA  
diciembre 2021 - octubre 2024

Gráfico 44

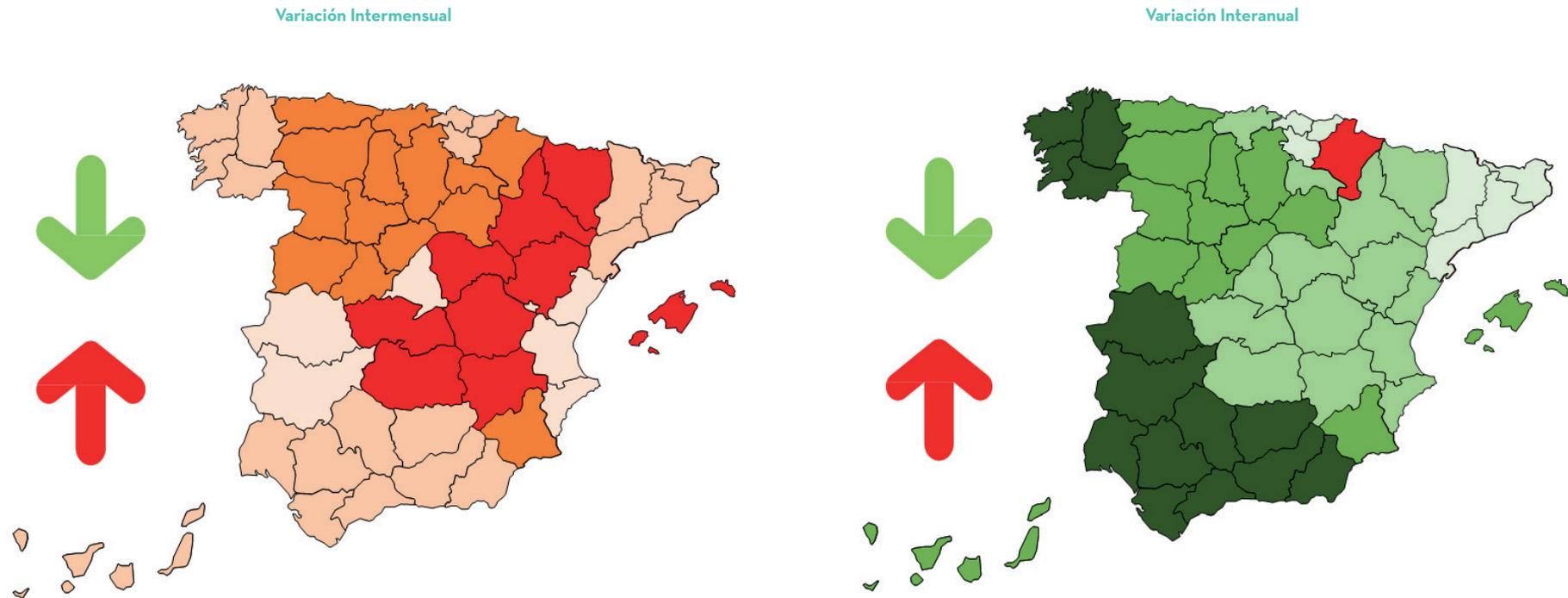
A nivel de **CC.AA.**, Baleares (+5,5%) y Castilla La Mancha (+3,1%) son las que más aumentan el paro registrado en octubre 2024 con respecto al mes anterior, mientras que Madrid (+0,1%) y Valencia (+0,2%) son las que menos lo aumentan.

A nivel interanual se observa un decremento especialmente marcado en Andalucía (-9,0%), y Extremadura (-9,3%). Las únicas CC.AA. que lo incrementan son Navarra (+0,3%), Ceuta (+2,6%), y Melilla (+1,2%).



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 tercer trimestre de 2024 con 641,4 mil parados de larga duración, es decir, parados que llevan 2 o más años en esa situación.

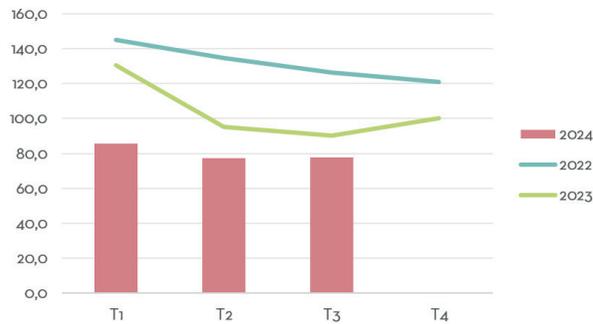
Al segmentar por tramos de edad, los parados de entre 16 y 29 años suponen 77,9 parados, frente a los 244,4 de entre 30 a 49 años y los 319,2 de 50 y más años.

Parados de larga duración

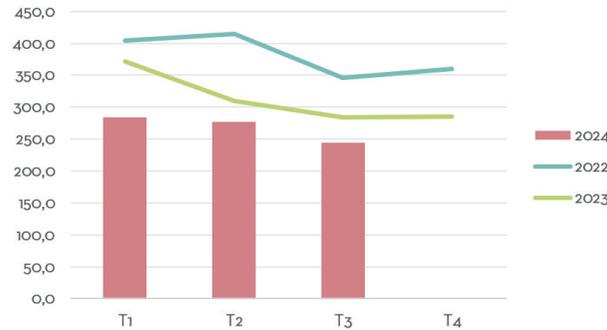


Gráfico 47

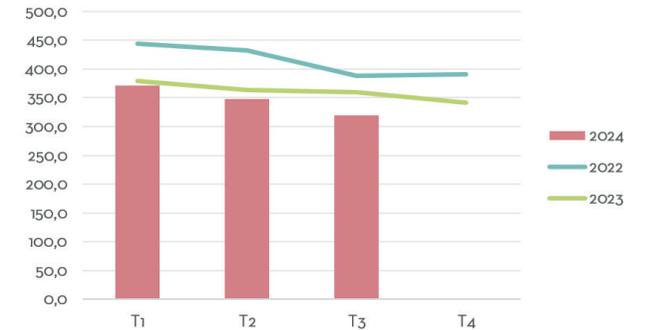
Parados de larga duración: 16 a 29 años



Parados de larga duración: 30 a 49 años



Parados de larga duración: 50 y más años



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 - octubre 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 octubre 2024 con 709.978 demandantes de empleo con relación laboral (+6,2% intermensual; +13,2% interanual).



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

# Capítulo II

La reforma de la jornada laboral:  
¿avance o retroceso?

**E**l proceso de reducción de la jornada laboral máxima establecida por la ley en España ha sido un tema central en las negociaciones recientes entre el Gobierno, los sindicatos y las organizaciones empresariales. Este proceso se inició formalmente en enero de 2024, como parte del acuerdo de coalición entre el Partido Socialista Obrero Español y Sumar, que estableció una hoja de ruta para diversas reformas laborales, destacando la reducción de la jornada laboral máxima legal sin reducción salarial, fijándola en 37,5 horas semanales para 2025, es decir, pasaríamos de 1.826 horas a 1.719 horas aproximadamente en cómputo anual.

Aunque el compromiso del Gobierno es aplicar esta reducción de manera progresiva, primero a 38,5 horas en 2024 y culminar en 2025 con las 37,5 horas semanales, está claro que a estas alturas del 2024 resultaría muy difícil la reducción escalonada y transitoria pretendida.

Después de un dilatado - y no exento de tensión - proceso de diálogo social entre los agentes sociales, el Ministerio de Trabajo y Economía Social recientemente lanzó su “última oferta” a la patronal para que se sume al acuerdo de reducción de la jornada laboral a 37,5 horas semanales en 2025, incluyendo ayudas de para cada

microempresa (empresas con menos de cinco trabajadores) que reduzca la jornada.

La reforma no se detiene en la reducción de la jornada máxima legal, sino que también, y no menos importante, incluye una modificación de la regulación del registro diario de la jornada laboral, que pasaría a ser obligatorio por medios digitales y accesible en todo momento para los trabajadores, sus representantes y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Así, se pretende garantizar el cumplimiento de los límites horarios y evitar el fraude en las horas extraordinarias y complementarias. Además, se endurecería el régimen sancionador, considerando la comisión de una infracción por cada trabajador afectado por la ausencia de registro, la omisión de datos o la inclusión de datos falsos o inexactos, con multas de hasta 10.000 euros, a semejanza de lo ya aprobado para los contratos temporales fraudulentos a partir de la reforma laboral de 2021.

Por último, se pretende una modificación de la regulación del derecho a la desconexión digital, incluyendo al teletrabajo, configurándolo como un derecho irrenunciable de los trabajadores, a excepción de situaciones urgentes que puedan suponer un grave riesgo para las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el

negocio, y confiriendo un papel relevante a la negociación colectiva en la definición y articulación de las excepciones al derecho a la desconexión.

### Posiciones de las partes

El Gobierno defiende que la reducción de la jornada laboral es una medida necesaria y beneficiosa, pues contribuiría a mejorar el bienestar y la salud de los trabajadores, al reducir el estrés, el agotamiento y el absentismo laboral, y a favorecer el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional. Además, sostiene, y esta es una de las cuestiones más polémicas, que la medida estimularía la productividad y la eficiencia de las empresas, al incentivar una mejor organización del trabajo, la innovación y la digitalización, y al fomentar la motivación y el compromiso de los empleados.

Por su parte, los sindicatos han mostrado su apoyo a la medida, al considerar que la reducción de la jornada laboral responde a los cambios sociales, económicos y tecnológicos que se han producido en las últimas décadas y supone un avance en los derechos laborales y sociales de los trabajadores, al reconocer el valor del tiempo y de la vida fuera del trabajo, y al facilitar una

distribución más justa y equitativa del trabajo y de la riqueza.

Sin embargo, esta reforma ha encontrado una fuerte oposición por parte de las organizaciones empresariales, que la consideran una medida arbitraria, inoportuna e inviable.

El 5 de noviembre de 2024, la CEOE, en un Comité Ejecutivo extraordinario, rechazó por unanimidad la propuesta del Ministerio de Trabajo, argumentando que modificar por ley estas cuestiones, que ya se pactan en los convenios, supone una intromisión en la autonomía de la negociación colectiva, consagrada en el artículo 37.1 de la Constitución. Además, la patronal advierte que esta medida podría debilitar el marco de negociación colectiva y forzar una reorganización interna que pondría al límite la capacidad de organización y supervivencia de muchas empresas, especialmente pymes y autónomos.

Según sus críticas, la reducción de la jornada máxima legal sin la correspondiente baja salarial supondría un aumento de los costes laborales para las empresas, que tendrían que asumir una mayor carga retributiva y fiscal por cada hora trabajada, sin que se garantice



una mejora de la productividad o de la competitividad. Además, advierten de que la medida podría provocar una pérdida de actividad económica y de empleo, al dificultar la adaptación de las empresas a las necesidades del mercado, a la demanda de los clientes y a la realidad de cada sector. Asimismo, cuestionan la eficacia y la proporcionalidad del nuevo sistema de registro de la jornada laboral, que consideran, como mencionábamos anteriormente, una injerencia en la autonomía de las empresas y una fuente de conflictos y de inseguridad jurídica.

En esta línea, la reducción de la jornada laboral implicará una disminución de las horas trabajadas, lo que podría afectar negativamente la productividad si no se acompaña de un incremento sustancial en la eficiencia por hora trabajada<sup>1</sup>.

Asimismo, algunos expertos advierten que la reducción de la jornada laboral podría ampliar aún más la brecha de renta per cápita con Europa si no se acompaña de un incremento sustancial en la productividad por hora. No conviene olvidar que la productividad en España ha caído de manera constante en 2023 debido a perturbaciones agregadas que afectaron negativamente el PIB

por hora trabajada. Además, la escasez de mano de obra y la baja inversión en innovación son barreras significativas para mejorar la productividad<sup>2</sup>.

### Impacto de la reforma

De un análisis de los principales convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal se concluye que la reducción de la jornada máxima legal afectará a un gran número de sectores, con mayor impacto del límite de 37,5 horas semanales. En efecto, sectores como la industria alimentaria, construcción y materiales, comercio y distribución o textil, piel y calzado verán un alto porcentaje de sus convenios afectados.

En cambio, sectores como finanzas y seguros, o educación y formación, serán los menos afectados, especialmente mientras el límite de jornada sean 38,5 horas, lo que no parece que sea el caso ya que todo indica como venimos comentando que la jornada máxima legal anual será de 37,5 horas sin transitoriedad alguna.

El promedio aproximado de exceso sobre el nuevo límite legal de la jornada laboral en el que incurrirían las

<sup>1</sup> Véase al respecto el artículo doctrinal de la profesora A. Matorras “La reducción de la jornada máxima legal y su impacto en sede laboral”. Trabajo y Derecho, Nº 117- según el cual la reorganización del tiempo de trabajo no es fácil de pronosticar debido a las múltiples variables involucradas y la reducción de la jornada no siempre se traduce en una disminución proporcional de la carga laboral, lo que podría generar efectos contrarios a los buscados en términos de rendimiento y conciliación.

<sup>2</sup> Vid. al respecto el artículo de Javier Esteban “A vueltas con la productividad” publicado en su blog “Beyond the Hype. Una newsletter sobre el presente y el futuro del empleo”. Consultado el 10 de noviembre de 2024.

jornadas pactadas en los convenios colectivos estatales más afectados sería de unas 46 horas anuales si la jornada semanal máxima pasase a ser de 37,5 horas

En cuanto a otros aspectos de la reforma más allá de la reducción de la jornada máxima legal pero relacionados con ella, como el acceso telemático en tiempo real de la Inspección de Trabajo Seguridad Social a los registros de jornada de todas las empresas, el endurecimiento de las sanciones por los incumplimientos en esta materia o la introducción de mayores garantías a la desconexión digital, desde diversos ámbitos se ha criticado el elevado grado de intervención administrativa que supondrá la reforma en estas materias y su impacto en términos de costes en las empresas.

De aprobarse esta reforma, las empresas afectadas tendrán que revisar su planificación productiva (preparar el próximo calendario laboral; reprogramar turnos y redistribuir horas de trabajo a lo largo del año; mejorar sistema de trabajo; aumentar la fuerza de trabajo; emplear instrumentos jurídicos de flexibilización; neutralizar la inflación salarial ...) y también jurídica (explorar márgenes de redistribución irregular de la jornada; incluir en puestos estratégicos pactos de horas extras o de disponibilidad; revisión de la organización del registro diario de la jornada,...)

Lo cierto es que, en esta ocasión, el diálogo social, de cuya relevancia dábamos cuenta en una colaboración anterior, no ha dado los frutos deseados. Al cierre de este número del Observatorio trimestral del mercado de trabajo no se había aprobado proyecto normativo alguno por el Consejo de Ministros, si bien se espera que lo haga en breve; no obstante, veremos si la aritmética parlamentaria y la actual fragmentación del Parlamento posibilitarán finalmente la publicación en el Boletín Oficial del Estado de esta relevante reforma.



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

# Capítulo III

## Inteligencia artificial, sesgos e intervención humana en las Relaciones Laborales

**M**ucho se habla del uso masivo de la Inteligencia Artificial en el ámbito laboral que irrumpe y modifica las normas que han regido las relaciones laborales hasta este momento.

Pero, ¿cuál es el verdadero alcance de estos cambios? No se puede olvidar que en el mercado laboral español está configurado por PYMES y MICROPYMES, las cuales, seguramente por falta de capacidad, no están aún aplicando procedimientos de Inteligencia Artificial.

No obstante, aunque todavía no sea una realidad muy extendida, lo que sí es verdad es que, debido al ritmo trepidante de la evolución de las nuevas tecnologías, es fácil predecir que su uso se va a ir imponiendo con rapidez, por lo que no se puede ignorar esta línea de trabajo y hay que ir anticipándose a los problemas que plantea antes de que se extienda su utilización de forma masiva.

### La evitación de sesgos en los algoritmos

Es fundamental la eliminación de cualquier tipo de

discriminación en el uso de procesos algorítmicos mediante la inclusión de elementos éticos en sus procesos. Son las propias características de los sesgos las que complican su eliminación. Por una parte, el origen de las discriminaciones, en muchas ocasiones, se encuentra en decisiones involuntarias; además, los sesgos suelen ser invisibles, complicados de detectar, debido al volumen de datos que se manejan y sobre los que se tiene efectos; y, por último, son complejos técnicamente. Además, el jurídico y el computacional son dos lenguajes que difícilmente se entienden. Así, por ejemplo, existe una gran dificultad en detectar discriminaciones indirectas, o construcciones más complejas como la discriminación interseccional o múltiple, o la discriminación por asociación en la aplicación de los procesos algorítmicos.

Recientemente se ha publicado el Reglamento de Inteligencia Artificial (en adelante, RIA) que, en su artículo 1, señala que uno de sus objetivos en la promoción de la adopción de una Inteligencia Artificial centrada en el ser humano y fiable, garantizando al mismo tiempo un elevado nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos consagrados en la Carta de los Derechos Fundamentales. En su Considerando 57 declara que la

utilización de sistemas de Inteligencia Artificial en las relaciones laborales tiene un alto riesgo, porque pueden perpetuar patrones históricos de discriminación, por ejemplo contra las mujeres, ciertos grupos de edad, las personas con discapacidad o las personas de orígenes raciales o étnicos concretos o con una orientación sexual determinada, durante todo el proceso de contratación y en la evaluación, promoción o retención de personas en las relaciones contractuales de índole laboral.

### Las cautelas aplicables para evitar los sesgos

Los procedimientos automatizados empleados en el ámbito de las relaciones laborales son calificados como de alto riesgo por el RIA. En especial, se reconocen en esta situación los procesos de contratación o selección de las personas físicas, y en la toma de decisiones relativas a las condiciones de las relaciones de índole laboral o a la promoción o rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales o para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas en el marco de dichas relaciones.

La calificación como de alto riesgo lleva a que deban extremarse las cautelas para evitar posibles efectos perniciosos a través de diversas medidas como la aplicación del principio de transparencia, la implantación de un sistema de gestión de riesgo, la evaluación previa de impacto, la supervisión humana, la vigilancia post comercialización, el registro de actividad; la precisión, solidez y ciberseguridad y el desarrollo de un sistema de gestión de calidad. Así como es preciso que se mantenga la calidad de los datos que se manejan, puesto que un uso inapropiado puede generar sesgos, de forma que sean datos validados y suficientemente representativos.

Además, como se ha señalado, es fundamental que en la utilización de la Inteligencia Artificial se evite cualquier limitación de los derechos fundamentales consagrados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, para lo cual es precisa la aplicación del principio de transparencia y la garantía de trazabilidad de los sistemas de Inteligencia Artificial. Efectivamente será preciso que se proteja el derecho de las personas afectadas o de su representación a conocer las consecuencias de los tratamientos automatizados para valorar los posibles efectos vulneradores de sus derechos, con independencia de que puedan aplicarse otras cautelas.



### La intervención humana en las decisiones

El artículo 22 del Reglamento General de Protección de Datos señala que *«todo interesado tendrá derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos en él o le afecte significativamente de modo similar»*. Así, las personas tienen derecho a no ser objeto de una decisión solamente basada en el tratamiento automatizado, imponiendo la actuación humana sobre ella para garantizar la protección de las personas afectadas. En concreto, es precisa la intervención humana *«responsable»*, donde se aporte capacidad para analizar la información y poder para, en su caso, modificarla.

Y esta necesidad de participación humana, como garantía de los derechos de las personas afectadas, obviamente es así, porque en comparación las decisiones netamente automatizadas son más discriminatorias que las humanas debido a la dificultad de evitar los sesgos, tal y como se ha mencionado.

No obstante, el análisis del artículo 22 del RGPD no impone que en toda decisión automatizada deba existir intervención humana, sino solo en los casos en los que

se produzcan efectos jurídicos o se afecten significativamente a las personas de forma similar o parecida a la que puede afectar una decisión jurídica. En el ámbito laboral, por lo tanto, será preciso cuando los derechos fundamentales de una persona trabajadora vayan a quedar afectados, pero también cuando puedan influir en otros derechos tan esenciales en este ámbito como, por ejemplo, la determinación del salario.

Como excepción, el artículo 22 del RGPD determina que se podrá llevar a cabo la decisión automatizada, sin más límite, cuando exista un consentimiento explícito de la persona afectada, o cuando la decisión sea necesaria para la celebración o la ejecución de un contrato entre la persona interesada y la responsable del tratamiento. En un primer vistazo, parece que la excepción es directamente aplicable al ámbito laboral. No obstante, hay que advertir que esta conclusión de forma literal ahondaría en el desequilibrio de las partes en la relación de trabajo.

La excepción, al contrario, solo parece aplicable en este sector en relación a las decisiones más ejecutivas, de mera gestión, y no a las que afecten a los derechos de las personas trabajadoras. Esto es, habrá que hacer una interpretación restrictiva, siendo únicamente aplicable

cuando dicho tratamiento sea necesario con dichas condiciones, sin poder ser sustituido por otro, buscando la decisión menos invasiva de los derechos de las personas trabajadoras.

En idéntica dirección, el artículo 14 del RIA señala la necesidad de intervención humana a los efectos de prevenir o reducir al mínimo los riesgos para la salud, la seguridad o los derechos fundamentales que pueden surgir cuando un sistema de Inteligencia Artificial de alto riesgo se utilice conforme a su finalidad prevista o cuando se le da un uso indebido razonablemente previsible, en particular cuando dichos riesgos persisten a pesar de aplicar otras cautelas.

A estos efectos los sistemas de Inteligencia Artificial de alto riesgo, como los utilizados en las relaciones laborales, se diseñarán y desarrollarán de modo que puedan ser vigilados de manera efectiva por personas físicas durante el período que estén en uso.

En el contexto empresarial, se admitirán, por tanto, las decisiones automatizadas en base a la celebración y ejecución del contrato de trabajo, obviamente teniendo en cuenta la necesaria intervención humana, aunque

sea secundaria, de acuerdo con lo indicado en el RIA. Y, en este punto, el derecho de información de las personas afectadas, directamente o mediante su representación, es esencial para garantizar la transparencia de los procedimientos automatizados.

Después de lo indicado, el elemento fundamental en este contexto es que el artículo 22 del RGPD impone una obligación que, a simple vista, no parece muy importante, pero que es crucial: que siempre en las decisiones automatizadas participe una persona. Será justamente esa necesidad de participación la que debe garantizar la aplicación del principio de transparencia, evitando los sesgos. En este contexto, el derecho a la información humana sobre los tratamientos y sus procesos es fundamental, aunque no se considerará válida el que se suministre a cualquier persona, sino que será preciso que se haga a quien sea competente para su valoración en conjunto y tenga autoridad sobre la decisión.

En este sentido, la Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de septiembre de 2021, sobre Condiciones de Trabajo Justas, Derechos y Protección Social para los Trabajadores de plataformas: nuevas formas de empleo vinculadas al desarrollo digital, reconoce que las



decisiones algorítmicas deben ser éticas, responsables, impugnables y, en su caso, reversibles, y que, siempre, de acuerdo con el artículo 22 del RGPD es precisa la supervisión humana; añadiendo que los incentivos, las medidas punitivas, las calificaciones que afectan al tiempo de trabajo y suponen la asignación de menos trabajo o a un precio inferior, no deben dar lugar a comportamientos de riesgo o a riesgos para la salud, incluida la psíquica, o la seguridad; entendiéndose que los algoritmos no discriminatorios son los que evitan los sesgos de género, raciales y otros sesgos sociales en la selección y el tratamiento de los diferentes grupos y no refuerzan las desigualdades ni los estereotipos.

En todo caso, la participación humana es precisa en todas las decisiones automatizadas, cuando no son de mera ejecución o gestión, dado que siempre causarán efectos jurídicos o similares a las personas trabajadoras.

En este contexto, habrá que distinguir entre los sistemas de automatizados de supervisión y los de tomas de decisión, de acuerdo con lo indicado en la nueva Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. Se entiende como sistema automatizado de super-

visión, aquel que se utiliza para supervisar, controlar o evaluar, por medios electrónicos, la ejecución del trabajo de personas que realizan trabajo en plataformas o actividades realizadas en el entorno laboral, en particular mediante la recopilación de datos personales, o que sirven para respaldar tales acciones; y como *sistema automatizado de toma de decisiones*, aquel que se utiliza para adoptar o respaldar, por medios electrónicos, decisiones que afectan significativamente a personas que realizan trabajo en plataformas, también a las condiciones laborales de trabajadores de plataformas, en particular decisiones que afecten a su contratación, su acceso a las tareas asignadas y a la organización de estas, sus ingresos, en particular la fijación del precio de tareas individuales, su seguridad y su salud, su tiempo de trabajo, su acceso a formación, promoción o equivalente, o a su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de sus cuentas. Y obviamente será sobre estas últimas sobre las que habrá que tener especial intervención.

En definitiva, no se puede tratar igual a todo tipo de decisiones en el ámbito laboral, sino que tendrán que valorarse la implicación humana dependiendo de su impacto en las propias relaciones laborales, de modo que los límites de las decisiones automatizadas, antes

o durante su puesta en marcha, deberá intensificarse o atenuarse dependiendo de las materias sobre las que haya que tomar las decisiones, dado que fácilmente se entenderá que no es lo mismo su aplicación, por ejemplo, a la determinación de los criterios de selección en los despidos colectivos que al reparto de tareas entre las personas trabajadoras de un departamento.



**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

## ¿Es discriminatorio que pilotos y tripulantes de cabina de pasajeros perciban dietas distintas?

Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE (TJUE), Sala 4ª, de 04.10.2024 (asunto C-314/23)

La sentencia interpreta que el concepto de “retribución” en el artículo 2.1 e) de la Directiva 2006/54 incluye no solo el salario, sino también gratificaciones abonadas por la relación laboral, como las dietas. Estas dietas, aunque no retribuyan un trabajo específico, son parte de la retribución al indemnizar gastos derivados del contrato de trabajo. No se consideran condiciones de trabajo, sino retribuciones según la Directiva.

Además, para determinar si existe discriminación indirecta por razón de sexo en la retribución, se debe comparar trabajos de igual valor considerando factores como naturaleza, formación y responsabilidades. Los pilotos y tripulantes de cabina realizan trabajos distintos, y las mayores exigencias formativas y responsabilidades de los pilotos justifican la diferencia de retribución. Por tanto, esta diferencia no constituye discriminación indirecta según la Directiva 2006/54.

## ¿Puede la jurisdicción de un país inaplicar las resoluciones de su Tribunal Constitucional?

Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE (TJUE), Sala 4ª, de 26.09.2024, asunto C-792/22)

La sentencia interpreta que la Directiva 89/391/CEE y el artículo 47 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE garantizan el derecho a la tutela judicial efectiva, oponiéndose a normativas nacionales que limiten este derecho. Asimismo, reafirma el principio de primacía del Derecho de la UE, permitiendo que los jueces nacionales inapliquen resoluciones del Tribunal Constitucional si estas contravienen el Derecho de la Unión, sin temor a sanciones disciplinarias. Esto refuerza la independencia judicial y asegura que los derechos conferidos por el Derecho de la UE prevalezcan sobre normas nacionales, promoviendo la uniformidad en su aplicación.

## ¿Es aplicable la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal sólo a las ETT?

Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE (TJUE), Sala 7ª, de 24.10.2024, asunto C-441/23)

La Directiva 2008/104/CE sobre empresas de trabajo temporal (ETT) no limita su aplicación a empresas con autorización administrativa previa según el Derecho nacional. Esta norma garantiza una protección uniforme para los trabajadores en toda la UE y se aplica a cualquier entidad que contrate o establezca relaciones laborales para ceder trabajadores a empresas usuarias bajo su dirección y control, incluso si no están formalmente reconocidas como ETT.

Sin embargo, no basta con ceder puntualmente trabajadores a otra empresa, ya que esto se considera prestación de servicios entre empresas. La Directiva aplica a casos donde la actividad principal es contratar y ceder trabajadores temporalmente, siempre que estos se encuentren bajo la supervisión directa de la empresa usuaria, la cual determina tareas, métodos y normas internas. En esencia, el objetivo es garantizar condiciones laborales justas para los trabajadores cedidos y una regulación uniforme del trabajo temporal en la UE.



## ¿La audiencia previa en los despidos disciplinarios es optativa para la generalidad de las personas trabajadoras?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 18.11.2024

El Tribunal Supremo ha establecido que, antes de un despido disciplinario, es obligatorio ofrecer al trabajador una audiencia previa, reforzando su derecho de defensa. Esta decisión aplica el Convenio 158 de la OIT, ratificado por España en 1985, que exige dar al trabajador la posibilidad de refutar los cargos en su contra. Con esta sentencia, se modifica la doctrina previa, que solo revisaba la legalidad del despido en conciliación posterior, sin opción de revertirlo. El cambio, que no tiene efecto retroactivo, garantiza que los despidos disciplinarios respeten la normativa internacional y refuercen la protección del trabajador.

## ¿Tienen los trabajadores a tiempo parcial más días de permiso de lactancia?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 21.11.2024 (recurso 2978/2022)

La sentencia establece que el permiso de lactancia debe calcularse considerando una hora diaria de ausencia del puesto de trabajo, según el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. Este derecho aplica igual para trabajadores a tiempo completo y parcial, sin reducción proporcional, ya que las necesidades del menor no dependen de la jornada laboral. El permiso retribuido acumula el mismo número total de horas para ambos tipos de jornadas. Para calcular los días acumulados, se divide el total de días laborables restantes hasta que el menor cumpla nueve meses por las horas de la jornada diaria del trabajador. Esto asegura que, al acumular el permiso, los trabajadores disfruten de todas las horas efectivas de lactancia que les corresponden, independientemente de su modalidad de jornada. No busca igualar jornadas acumuladas, sino garantizar el derecho completo en términos de horas trabajadas.

## En la excedencia voluntaria ¿puede solicitarse el reingreso en otra filial del grupo empresarial?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 24.09.2024 (recurso 22/2022)

El artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores establece que el derecho al reingreso tras una excedencia voluntaria se limita a vacantes de igual o similar categoría en la empresa con la que se mantiene la relación laboral suspendida. No se contempla legalmente el reingreso en otra empresa del mismo grupo empresarial. Solo sería posible si un convenio colectivo aplicable al grupo lo regula de manera expresa, como una mejora sobre la norma. Permitir el reingreso en otra empresa implicaría problemas legales, como cambiar unilateralmente el empresario o garantizar homogeneidad entre los puestos disponibles y el original.



## ¿Qué base reguladora debe aplicarse en caso de recaída dentro de los seis meses en un proceso de incapacidad temporal (IT)?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 11.09.2024 (recurso 2314/2021)

En casos de recaída en incapacidad temporal dentro de los seis meses tras una baja anterior, la prestación debe vincularse al periodo de cotización más reciente, ya que la prestación busca suplir la pérdida de ingresos actual. Una recaída no restablece automáticamente las condiciones previas, sino que inicia una nueva situación jurídica que determina la base reguladora y la cuantía de la prestación. Esto asegura proporcionalidad entre cotización y beneficio, evitando situaciones en las que el trabajador reciba prestaciones desproporcionadas en comparación con sus cotizaciones recientes, lo que sería contrario al principio de aseguramiento contributivo.

## ¿Es condición suficiente para evitar la sucesión, y por ello la subrogación de los trabajadores, el que la nueva contratista aporte su propio material?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 25.09.2024 (recurso 938/2023)

En contratas sucesivas de servicios, la sucesión de empresas no se descarta automáticamente porque la nueva contratista aporte su propio material. Según el TJUE, lo relevante para determinar si existe transmisión de empresa es si la entidad económica mantiene su identidad, evaluando factores como la continuidad de la actividad, la transferencia de elementos materiales o inmateriales, la contratación de trabajadores y la clientela. En el caso analizado, aunque la nueva contratista en el servicio de reprografía de una universidad utilizó su propio material, la continuidad de la actividad obliga a subrogar a los trabajadores, conforme a la normativa colectiva aplicable.



## ¿Cuándo debe iniciarse el disfrute de un permiso retribuido?

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala 4ª, de 12.09.2024 (núm. 102/2024)

La sentencia aborda el inicio y cómputo de permisos retribuidos, concluyendo que estos no necesariamente deben comenzar el día del hecho causante, salvo que lo disponga expresamente el convenio colectivo. En ausencia de regulación, los permisos deben disfrutarse en días laborables y ser decididos por el trabajador, siempre que el hecho causante persista, para facilitar la conciliación. La finalidad del permiso es atender responsabilidades familiares, promoviendo la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, como establece la Directiva 2019/1158. La interpretación restrictiva propuesta por la empresa perpetúa la brecha de género y desincentiva la implicación masculina en los cuidados familiares.

## ¿Cuántas semanas tienen de permiso por nacimiento y cuidado de hijo las madres biológicas de familias monoparentales que trabajan por cuenta ajena?

Tribunal Constitucional. Nota informativa Nº 109/2024, de 6 de noviembre

El Tribunal Constitucional ha declarado inconstitucional que las madres biológicas de familias monoparentales trabajadoras no puedan ampliar su permiso de nacimiento y cuidado más allá de 16 semanas. Considera que esto discrimina a los menores de familias monoparentales, quienes reciben menos tiempo de cuidado que los de familias biparentales, a pesar de tener las mismas necesidades. Además, genera discriminación indirecta por razón de sexo, al afectar mayoritariamente a mujeres, principales responsables de estas familias.

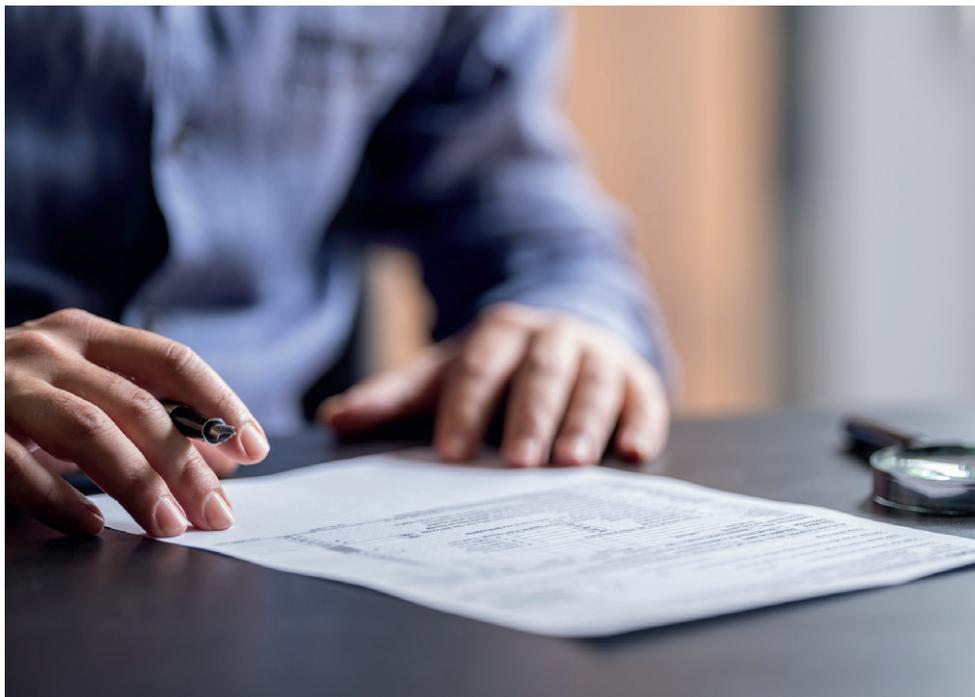
La omisión legislativa viola los artículos 14 y 39 de la Constitución al no contemplar un régimen específico para estos casos. El Tribunal establece que, mientras el legislador no modifique la norma, las familias monoparentales deben sumar las 10 semanas del segundo progenitor al permiso de la madre, totalizando 26 semanas. La decisión busca garantizar igualdad y evitar impactos negativos en los menores de familias monoparentales.

## Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas

DOUE 11/11/2024

La directiva regula los derechos laborales en plataformas digitales dentro de la UE, aplicándose desde el 2 de diciembre de 2026. Introduce una presunción de relación laboral cuando haya control por parte de la plataforma, exigiendo a estas la carga de prueba si refutan esta relación. También protege los datos personales, prohibiendo su uso en decisiones sobre emociones, afiliaciones políticas o sindicales, o características sensibles como origen o estado de salud. Obliga a proporcionar información clara y oportuna sobre sistemas algorítmicos que afecten a trabajadores, evaluarlos cada dos años y garantizar medidas preventivas ante riesgos laborales. Las plataformas deberán declarar datos como horas trabajadas, ingresos medios y condiciones laborales a las autoridades y trabajadores, actualizando estos informes regularmente. Se prohíbe el despido o medidas equivalentes por ejercer derechos establecidos en la directiva. Finalmente, las plataformas deben cubrir los gastos de expertos en consultas sobre sistemas automatizados para trabajadores.





## Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa

BOE de 14 de noviembre de 2024

La norma regula el derecho a la asistencia jurídica, elección de profesionales y protección del derecho de defensa, garantizando información y servicios de calidad por abogados, procuradores y graduados sociales actualizados. Desarrolla el artículo 24 de la Constitución, que consagra este derecho como fundamental e indisponible, vinculado a leyes procesales. En el ámbito procesal, reconoce a los abogados el derecho a solicitar la suspensión de procedimientos por causas como maternidad, paternidad, hospitalización o enfermedad. También refuerza la protección de los trabajadores frente a represalias en el ejercicio de sus derechos de defensa, garantizando su indemnidad en procesos laborales.

## **Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.**

BOE de 12 de noviembre de 2024

La normativa sobre los efectos de la DANA establece derechos y medidas excepcionales para proteger a trabajadores y empresas afectadas:

- Protección de la salud: Se considera un riesgo grave e inminente, permitiendo a los trabajadores interrumpir su actividad, abandonar su lugar de trabajo o no acudir.
- Permisos retribuidos no recuperables: Los trabajadores pueden ausentarse por causas relacionadas con la DANA, como imposibilidad de acceso al trabajo, labores de acondicionamiento del hogar, trámites oficiales, desaparición o fallecimiento de familiares, y cuidados. Estas ausencias se consideran tiempo de trabajo efectivo.
- Plan “MECUIDA” extraordinario: Permite la adaptación o reducción de jornada (hasta el 100%) por deberes de cuidado relacionados con la DANA.
- Trabajo a distancia obligatorio: Será la modalidad preferente cuando sea posible; en caso contrario, se aplica un permiso retribuido.
- ERTE por fuerza mayor: Las suspensiones y reducciones de jornada por daños de la DANA se consideran fuerza mayor, con beneficios en cotizaciones sociales. Los despidos en empresas beneficiarias de ayudas relacionadas con la DANA se consideran nulos.
- Interrupción de contratos temporales: Los contratos afectados por la DANA suspenden su cómputo de duración.
- Flexibilidad en prestaciones por desempleo, planes de pensiones y recaudación de cuotas de Seguridad Social.
- Ampliación de ayudas sin requerir estar al corriente de obligaciones tributarias o sociales.

## **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.**

BOE de 9 de octubre de 2024

El reglamento desarrolla la obligación empresarial de implementar medidas planificadas para garantizar la igualdad real de las personas LGTBI, como establece el artículo 15.1 de la Ley 4/2023. Estas medidas deberán negociarse en función del tipo de convenio colectivo:

1. Convenios colectivos de ámbito empresarial: Se negociarán en los convenios de empresa.
2. Convenios de ámbito superior: Adaptarán las medidas a las empresas.
3. Convenios vigentes: Se abrirá una negociación exclusiva para incluir estas medidas.
4. Sin convenio colectivo:
  - Con representación laboral: Se negociarán acuerdos entre empresa y trabajadores.
  - Sin representación: Se constituirá una comisión con sindicatos representativos.

Las empresas tienen hasta el 10/01/2025 (o 10/04/2025 en ciertos casos) para iniciar la negociación. Si no se alcanza acuerdo en tres meses, se aplicarán las medidas del decreto, que incluyen un protocolo contra acoso y violencia, ampliable a personas LGTBI.

## Real Decreto 1101/2024, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I.

BOE de 30 de octubre de 2024

El Real Decreto desarrolla el Estatuto de la AIPI, en cumplimiento de la Ley 2/2023, que regula la protección de informantes y la lucha contra la corrupción. La AIPI, ente público adscrito al Ministerio de la Presidencia, actúa con autonomía e independencia. Sus órganos principales son la Presidencia, la Comisión Consultiva, el Departamento de Protección del Informante (gestión del canal externo y medidas de apoyo), el Departamento de Seguimiento y Régimen Sancionador (sanciones y recomendaciones) y la Gerencia. Garantiza la protección de informantes, combate el fraude y asesora al Gobierno. Nombramientos deben notificarse en dos meses desde su inicio.





## Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

BOE de 20 de noviembre de 2024

El nuevo Reglamento adapta la normativa española a las directrices de la Unión Europea, simplificando trámites y fortaleciendo los derechos de personas migrantes, además de combatir el fraude y la explotación laboral. Entre las novedades, establece autorizaciones iniciales de un año y renovaciones de hasta cuatro años, aportando estabilidad a trabajadores y empresas. Los visados de búsqueda de empleo se amplían de tres meses a un año.

Introduce cinco tipos de arraigo: social, sociolaboral, familiar, socioformativo y el arraigo de segunda oportunidad. Las autorizaciones derivadas tendrán una duración inicial de un año, salvo el arraigo familiar, con cinco años. En la reagrupación familiar, se amplía la edad de los hijos reagrupados a 26 años y se incluyen parejas no registradas y familiares de víctimas de violencia. Finalmente, las personas con autorizaciones por estudios podrán trabajar 30 horas semanales y facilitar su transición a una autorización laboral al terminar su formación.

## Resolución de 15 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2025.

BOE de 18 de octubre de 2024

Cada trabajador tendrá un total de 14 días festivos, de los cuales ocho son comunes en todo el territorio nacional, cuatro los determinan las comunidades autónomas y dos los fijan los ayuntamientos. Los festivos comunes en toda España serán: 1 de enero (Año Nuevo), 18 de abril (Viernes Santo), 1 de mayo (Día del Trabajador), 15 de agosto (Día de la Asunción), 1 de noviembre (Todos los Santos), 6 de diciembre (Día de la Constitución Española), 8 de diciembre (Inmaculada Concepción) y 25 de diciembre (Navidad). Además, el 6 de enero (Reyes) será festivo en todas las regiones. El 12 de octubre, que en 2025 cae en domingo, será trasladado al lunes 13 en algunas comunidades. Durante Semana Santa, el 18 de abril será festivo nacional, mientras que el 17 y 21 de abril lo serán en distintas regiones.



## **(próxima entrada en vigor) Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, y Real Decreto 322/2024, de 27 de marzo.**

El 1 de enero de 2025 entra en vigor la cotización adicional de solidaridad, que obliga a empresas y trabajadores a cotizar por salarios que excedan la base máxima establecida anualmente. La medida busca aumentar la recaudación de la Seguridad Social para abordar el déficit del sistema. Se aplicará progresivamente hasta 2045, iniciando con tipos de cotización del 0,92%, 1%, y 1,17% según tramos. Las empresas deben reportar electrónicamente los datos de trabajadores afectados y bases de cotización. Esto incrementará el coste de personal con salarios altos y reducirá sus ingresos netos, afectando a trabajadores con sueldos superiores a 4.720,50 euros mensuales.

## **(proyecto) Ley de información empresarial sobre sostenibilidad**

BOCG de 15 de noviembre de 2024

El Proyecto de Ley de Información Empresarial sobre Sostenibilidad, publicado el 15 de noviembre de 2024, adapta la normativa española a la Directiva (UE) 2022/2464 (CSRD). Introduce cambios en el Código de Comercio, la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas para regular la presentación y verificación de la información sobre sostenibilidad.

Se amplían los umbrales para grandes empresas y grupos de gran tamaño: el total del activo pasa de 20 a 25 millones de euros y el volumen neto de negocios de 40 a 50 millones, mientras se mantienen los umbrales de empleados.

Las empresas deberán compartir con los representantes de los trabajadores información sobre sostenibilidad y recabar sus opiniones, que se comunicarán al órgano de administración. Las sociedades cotizadas deberán incluir en sus informes datos sobre la representación del sexo menos representado en sus consejos de administración, medidas adoptadas para cumplir objetivos y su evaluación climática, conforme al principio de doble materialidad. La designación de verificadores sigue el Reglamento (UE) 537/2014.

# Anexo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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



## THE ADECCO GROUP INSTITUTE

El Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

El Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos tiempos y su inmediatez. Todo ello, acompañado de la experiencia y el conocimiento de una empresa líder en el sector de los Recursos Humanos como es Adecco, presente en el mercado laboral español desde hace más de 35 años.

Si quieres más información sobre el Adecco Group Institute visita la página web: [adeccoinstitute.es](https://adeccoinstitute.es)



**THE ADECCO GROUP**

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. Llevamos 40 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a 124.399 personas en nuestro país; de las que 35.144 son menores de 25 años. Hemos contratado a casi 20.000 (19.916) personas mayores de 45 años y hemos formado a casi 70.000 (69.714) alumnos.

Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos. Invertimos 8 millones de euros en la formación de trabajadores y el 28% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de casi 300 (274) delegaciones en nuestro país y a nuestros más de 2.200 empleados.





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

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

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



**THE ADECCO GROUP**  
INSTITUTE



**CUATRECASAS**  
Instituto de  
Estrategia Legal  
en RRHH