



THE ADECCO GROUP
INSTITUTE



CUATRECASAS
Instituto de
Estrategia Legal
en RRHH

XII Observatorio trimestral del mercado de trabajo

Febrero 2025

Capítulo I

Un mercado de trabajo con muchas incertidumbres

Evolución del mercado de trabajo

Capítulo II

5 años desde la crisis de la COVID-19: lecciones aprendidas en materia de Recursos Humanos y Relaciones Laborales

Capítulo III

Novedades legales

Anexo



3

13

62

67

81



Capítulo I

Un mercado de trabajo con muchas incertidumbres

El mercado de trabajo en 2025 se verá influenciado por diversos factores económicos, tecnológicos y demográficos. A nivel macroeconómico, la economía española ha mantenido un crecimiento moderado, con un PIB proyectado del 2,2% en 2025 y un 1,9% en 2026. Sin embargo, esta recuperación está sujeta a incertidumbres globales, como la inestabilidad geopolítica, la ralentización económica de socios comerciales clave como Alemania y la evolución del déficit fiscal en países europeos como Francia.

A pesar de estas incertidumbres, la evolución del empleo ha sido positiva en los últimos meses, aunque con desaceleración en la generación de nuevos puestos de trabajo. La creación de empleo sigue siendo impulsada principalmente por el sector servicios, mientras que el empleo industrial y en la construcción se mantiene estable, pero con un menor ritmo de crecimiento. En contraste, la agricultura ha experimentado un descenso sostenido en la ocupación debido a la automatización y a la reducción del número de explotaciones activas.

Las previsiones de talento para 2025 apuntan a un mercado laboral dinámico, pero con desafíos importantes. La digitalización, la transición ecológica y la evolución demográfica marcarán las tendencias en empleo y demanda de perfiles cualificados. Para garantizar la competitividad de la economía española, será clave una estrategia integrada que combine políticas activas de empleo, incentivos para la formación y atracción de talento, y el impulso de un mercado de trabajo más flexible e inclusivo.

Un factor determinante para el mercado laboral en 2025 será la creciente incorporación de población extranjera a la fuerza de trabajo. Entre 2019 y 2024, la población en edad de trabajar ha crecido un 5,3%, siendo los trabajadores inmigrantes una parte fundamental de este incremento. La incorporación de trabajadores extranjeros sigue siendo un factor clave en el mercado laboral, representando el 40% de los nuevos empleos y elevando el número de afiliados extranjeros a la Seguridad Social hasta los cinco millones. Este flujo migratorio, junto con la digitalización y la transición ecológica, dará forma a la demanda de talento en los próximos años.

En cuanto a la tasa de desempleo, España sigue siendo la única gran economía europea con una cifra de dos dígitos. Aunque la tendencia apunta a una reducción progresiva, este descenso será más lento debido al incremento de la población activa y a un menor ritmo de creación de empleo en comparación con años anteriores.

El análisis de la evolución de los contratos refleja una recuperación en los contratos iniciales durante enero, aunque con menor intensidad que en ejercicios anteriores. Mientras los contratos temporales han disminuido, la contratación indefinida sigue en ascenso, situándose un 356% por encima de los niveles de 2019, aunque con un leve descenso del 1,5% respecto al año anterior. Dentro de esta categoría, los contratos fijos discontinuos han registrado una contracción en 2024 frente a 2023. Paralelamente, se observa una tendencia a la baja en la contratación de menores de 30 años y mayores de 50, mientras que la franja de 30 a 49 años experimenta un crecimiento sostenido. Además, los contratos firmados por hombres continúan superando a los de mujeres, con sectores como la educación, la sanidad y el transporte liderando la demanda de empleo.

Durante el último trimestre de 2024, la contratación en el sector público creció tanto a nivel inter trimestral como

interanual, mientras que en el sector privado el incremento solo fue interanual. En términos de carga laboral, el número de horas efectivas trabajadas en el sector privado cuadruplica al del sector público, lo que evidencia diferencias en la estructura del empleo entre ambas áreas. Por otro lado, la creación de empresas inscritas en la Seguridad Social mantuvo una tendencia positiva, aunque con un ritmo menor que en 2023. Destaca el crecimiento del sector agroalimentario en esta creación de empresas, mientras que la industria y la construcción mostraron un marcado decrecimiento en el último trimestre, afectando especialmente a las empresas de mayor tamaño. En contraste, las compañías con entre 1 y 49 trabajadores fueron las únicas que continuaron aumentando en número.

Como anticipábamos, y a pesar de estas dinámicas, España sigue encabezando los niveles de desempleo en la Unión Europea, con una tasa del 11,2% en el conjunto de la población y del 26,9% en los jóvenes menores de 25 años, duplicando el promedio comunitario. En términos regionales, las comunidades autónomas de Andalucía, Canarias y Extremadura han mostrado el mejor desempeño en la reducción del desempleo interanual. El paro de larga duración ha descendido de manera progresiva a lo largo del año, aunque el problema persiste especialmente en los mayores de 50 años.



Por otro lado, la tasa de vacantes laborales (Job Vacancy Rate) se mantiene estable en un 0,9% en el tercer trimestre de 2024, lo que refleja un equilibrio entre la oferta y la demanda de empleo. Sin embargo, el principal desafío del mercado laboral español sigue siendo su elevada tasa de desempleo, que duplica la media de la Unión Europea, tanto en términos generales como en el segmento juvenil. Esta situación sitúa a España como el país con el mayor nivel de desempleo general en la UE y el segundo en desempleo juvenil, solo por detrás de Grecia.

Preocupación por la productividad

Además de la importancia de factores que determinan la productividad como la formación, los procesos o la tecnología, o las graves carencias de nuestro mercado de trabajo, entre otros, El Banco de España ya ha pedido que se creen canales para la reasignación de recursos eficientemente de los sectores menos productivos a aquellos más productivos. Y para eso es esencial la inversión pública la privada, que hoy se encuentran en nuestro país muy por debajo de los países de nuestro entorno. Asimismo, no podemos olvidar que en nuestra normativa no se han alterado las bases esenciales de la flexibilidad interna, lo que nos deja en franca desventaja. Surge por

ello el debate sobre el asfixiante marco regulador. Ante la incertidumbre económica, las empresas van a tener que valorar la necesidad de adaptar sus plantillas a las nuevas circunstancias, adquiriendo nuevo talento, subcontratando el mismo, o -en el peor de los supuestos y superada la prohibición de despedir- amortizando puestos de trabajo.

Parece que la productividad crece solamente en aquellas empresas que ya eran productivas según el observatorio de productividad y competitividad. Se recomienda la ampliación del número de empresas exportadoras incorporando pymes especializadas, adaptar el sistema educativo a las necesidades del mercado laboral promoviendo la formación en habilidades STEM y competencias digitales verdes y de innovación, impulsar la inversión en activos intangibles y aumentar el grado de digitalización de las actividades, difundiendo de buenas prácticas del tejido productivo, y que las empresas reduzcan barreras administrativas regulatorias o financieras para que las empresas puedan aumentar su tamaño crítico y aportación de valor. Sigue habiendo enormes diferencias de productividad entre comunidades autónomas siendo País Vasco, Madrid, Navarra, Cataluña y La Rioja las que tiene mejores cifras, mientras que Andalucía, Murcia y Extremadura son las más rezagadas. Por sectores, actividades financieras e inmobiliarias figuran con edad más productivas.

Asimismo, sigue preocupando que los salarios crezcan más que la productividad, y que los costes salariales crezcan a mayor ritmo que los del resto de países de la Unión europea, salvo Grecia y Portugal.

Un aspecto que determina las dinámicas de la productividad es el reducido peso de la innovación, siendo un gran determinante de su evolución en el largo plazo, España ocupa un lugar en mitad de la tabla clasificatoria, representando más de diez puntos porcentuales menos que el rendimiento promedio de la Unión Europea, por lo que se identifica un gran margen para impulsar la innovación en nuestro país.

Envejecimiento de la población y sostenibilidad del mercado de trabajo

Según la OCDE, en su informe *Pensión Markets 2023*, España tiene las menores reservas para pensiones de todos los países de esta organización, tanto si lo medimos en dólares (6000 millones) como en porcentaje del PIB (0,4%).

Las prejubilaciones son una realidad muy asentada en la cultura y práctica empresarial, y se suelen concentrar los

procesos de desvinculación en despidos colectivos con salidas de trabajadores de 50 o más años que tienen salarios más elevados y generan mayores ahorros en salarios y cotizaciones. Desde una perspectiva de mercado laboral, España es uno de los países más longevos del mundo con una alta esperanza de vida y una baja tasa de natalidad. En este contexto, una cuestión polémica de gran calado jurídico y práctico es la del edadismo y práctica de mercado de los despidos pactados próximos a la jubilación. El relevo generacional de los trabajadores se debe producir de forma natural por la jubilación gradual de los trabajadores y su relevo por trabajadores jóvenes, no se debe provocar por los despidos de los trabajadores mayores de forma sistemática.

La tasa de dependencia de personas mayores de 64 años es una medida importante para entender cómo el envejecimiento de la población afecta a la fuerza laboral, la economía y los sistemas de seguridad social, siendo útil para tomar decisiones políticas y sociales adecuadas para abordar estos desafíos demográficos. Existe una relación positiva entre el gasto en pensiones (como % de PIB) y la tasa de dependencia. España destinaba al gasto de pensiones el 9,7% del PIB en 2020, un porcentaje inferior al de países como Italia o Francia, con menores tasas de dependencia, pero superior al de



Alemania o Suecia, donde su grado de envejecimiento es mayor.

Sumado al problema del envejecimiento, preocupan otras dos cuestiones a la hora de analizar la potencial evolución del gasto en pensiones a futuro, como son la tasa de sustitución de las pensiones, medida como el cociente entre la pensión y el último salario, en España se sitúa entre las más altas de la OCDE; y la edad efectiva de salida del mercado laboral, que, a pesar de los esfuerzos políticos de los últimos años por retrasarla, sigue siendo muy baja comparada con el resto de países de la OCDE.

Impacto de la IA en las políticas y gestión del empleo

IA y envejecimiento: Son muchas las opiniones de expertos que plantean los efectos negativos del envejecimiento de la población activa, afectando negativamente sobre la tasa de crecimiento del empleo y de la productividad, lo que se traduce en un menor crecimiento económico. Ante esta situación, los efectos positivos de

la introducción de la inteligencia artificial podrían llegar a contrarrestar este efecto.

De cara a esta vinculación entre el estancamiento de la productividad y los grupos más envejecidos, al producirse una pérdida o deterioro de las habilidades, el desarrollo de una tecnología complementaria, que mitigue el deterioro de las habilidades, podría contribuir a reducir la depreciación del capital humano y, con ello, compensar el estancamiento de la productividad en las etapas finales de la vida laboral.

La Ley de Empleo de 2023, nuevamente se diseñó para reforzar las políticas activas en todas sus dimensiones, y se presentó como un paso adelante necesario en la mejora del mercado laboral. Sin embargo, esta normativa, aunque esencial, no es suficiente por sí sola para superar las deficiencias actuales en la capacidad de las administraciones de empleo para implementar estas políticas efectivamente, debido a limitaciones en recursos humanos, técnicos y presupuestarios.

Hace unos días participaba en un debate con motivo de la presentación del informe de la Fundación Ergon y NTTData sobre las claves para la aplicación de la inteligencia artificial en la gestión del empleo. La implementación de la IA

va a generar una transformación significativa en múltiples sentidos: entregando nuevas oportunidades que ayuden a profundizar diagnósticos, personalizar servicios, mejorar la eficiencia de equipos técnicos, mejorar la experiencia de las personas usuarias y beneficiarias, entre otros. Sin embargo, este cambio presenta retos potenciales que afectan tanto a las estructuras organizativas como a los equipos gestores y orientadores, quienes deben adaptarse a nuevos escenarios de trabajo.

La IA puede mejorar la capacidad de personalizar servicios, adaptándolos a las necesidades individuales de las personas destinatarias de las políticas de empleo, ya sea en itinerarios de orientación laboral o en la atención a gran escala. Asimismo, puede mejorar la capacidad de análisis y la unificación de datos para identificar nuevas oportunidades laborales, realizar una prospección efectiva y optimizar la casación oferta-demanda. La IA puede ser utilizada para mejorar los procesos de formación de personas usuarias, desarrollando competencias adaptadas a sus necesidades, y optimizando su adaptación al mercado laboral. Puede también ser una oportunidad para anticiparse a tendencias emergentes del mercado laboral, en constante cambio, y desarrollar servicios innovadores adaptados a las necesidades del futuro. Finalmente, la IA tiene el potencial de automatizar tareas repetitivas y administrativas, optimizando el

uso y aplicación de recursos, y liberando tiempo de los equipos para actividades de mayor valor añadido.

Se precisa la oportunidad de la IA en la entrega de apoyo a los equipos técnicos y para la optimización de recursos; igualmente para actuar proactivamente y adelantarse a posibles cambios; la creación de nuevos nichos y puestos de trabajo para la inserción laboral, y la vinculación de esos nuevos puestos de trabajo con una mayor inclusión y empleabilidad.

Un elemento esencial en las políticas activas es la orientación a personas desempleadas y trabajadores que quieran cambiar de ocupación.

Las transiciones digitales y climáticas han transformado los sistemas productivos, exigiendo una renovación constante de competencias laborales. En este contexto, la normativa sobre Empleo de 2023 ha enfatizado la empleabilidad como una responsabilidad individual, promoviendo una mayor autonomía en la gestión de la trayectoria profesional. No obstante, los servicios de orientación continúan siendo reactivos, centrados en momentos de transición laboral, en lugar de establecer un sistema de apoyo continuo a lo largo de la vida profesional.

Importancia de la formación: reskilling y upskilling

El aprendizaje permanente es un pilar fundamental para enfrentar los desafíos laborales del siglo XXI. Aunque la Ley 3/2023, aborda el aprendizaje continuo, no parece desarrollar plenamente un sistema de orientación a largo plazo. Para aumentar la eficacia de las políticas activas de empleo, es necesario dotarlas de recursos adecuados y una regulación más flexible.

A medida que cambian las industrias, también lo hacen las competencias necesarias. La educación y la formación profesional son claves para garantizar la empleabilidad y permitir la adaptación de los trabajadores a nuevas demandas del mercado. De aquí a 2050, la digitalización y la transición ecológica modificarán drásticamente el panorama laboral, lo que hará imprescindible el *upskilling* y el *reskilling* para mantener la competitividad.

Las políticas de empleo deben asegurar una oferta suficiente de trabajadores con habilidades adecuadas para el aparato productivo, no solo para suplir la demanda de las empresas, sino también como un mecanismo de promoción social. La Unión Europea ha establecido objetivos

para 2030 que incluyen una participación mínima del 60% de los adultos en formación anual y una tasa de empleo del 78%. Estos objetivos se alinean con iniciativas como la “Brújula Digital 2030” y el Pacto por las Capacidades, que buscan fortalecer la competitividad y generar empleo de calidad mediante la transición digital y ecológica.

El envejecimiento demográfico también representa un reto para la recualificación. A medida que disminuye la población joven, las empresas afrontarán una creciente competencia por talento cualificado. Esto impulsará la necesidad de actualizar las competencias de los empleados senior, a través de programas *in-company* o capacitaciones externas. Al mismo tiempo, la demanda de empleos en el sector de cuidados aumentará, exigiendo nuevas habilidades.

En España, la formación continua sigue siendo una asignatura pendiente. La Agenda de Capacidades Europea propone la creación de cuentas de aprendizaje individual, permitiendo a los trabajadores acceder a formación financiada y adaptada a sus necesidades. Se recomienda la inclusión de registros públicos con opciones de formación y orientación profesional para mejorar la empleabilidad de los ciudadanos.

Para garantizar la efectividad de estas medidas, también es fundamental ayudar a las organizaciones en la implementación de los permisos de formación remunerados, que permitan a los trabajadores actualizar sus habilidades sin afectar su estabilidad financiera. Esto debe extenderse a todos los tipos de relación laboral, incluyendo autónomos y empleados de pymes.

El impacto de la IA en el empleo y la educación

Ya es conocido por todos que el desarrollo de la inteligencia artificial está transformando el mercado laboral. No solo afecta a empleos automatizables, sino también a profesiones altamente cualificadas que requieren toma de decisiones y conocimientos técnicos. Se estima que, en las economías desarrolladas, el 60% de los trabajadores están en ocupaciones con alta exposición a la IA.

El reto principal radica en determinar cuáles de estos empleos podrán beneficiarse de la IA como herramienta complementaria y cuáles serán reemplazados. Además, es crucial analizar su impacto en la educación y en la gestión del envejecimiento poblacional. La adaptabilidad de

la educación será clave para preparar a las generaciones futuras y a los trabajadores en activo, asegurando que puedan aprovechar el potencial de la IA en sus tareas diarias.

Estudios en Estados Unidos y Reino Unido indican que el 87% de los empleos con mayor nivel educativo tienen alta exposición a la IA, pero también un alto grado de complementariedad. Es decir, los profesionales más formados no solo están más expuestos a la IA, sino que también son los que más pueden aprovechar su potencial para mejorar su desempeño.

El papel de la educación no solo debe centrarse en formar a las futuras generaciones, sino también en facilitar la recualificación de los trabajadores actuales. Aunque la creación de nuevos empleos podría compensar la pérdida de otros, la transición no será homogénea entre industrias. Por ello, uno de los principales desafíos es cómo reducir la brecha entre las habilidades requeridas y las disponibles en el mercado laboral.

El impacto de la IA en la desigualdad también debe considerarse. Los trabajos menos complementarios con la tecnología suelen concentrarse en niveles de renta bajos, lo que podría ampliar la brecha salarial. Por otro



lado, los empleos con mayor complementariedad podrían experimentar aumentos salariales. La magnitud de este efecto dependerá en gran medida de la capacidad del sistema educativo para adaptarse al cambio tecnológico.

Otro aspecto crítico es la brecha de género en la educación. Las mujeres están sobrerrepresentadas en carreras con alto índice de automatización y subrepresentadas en titulaciones con alta exposición a la IA, lo que podría incrementar las desigualdades en el mercado laboral.

El futuro del empleo estará marcado por la necesidad de actualización constante. La IA, la transición ecológica y el envejecimiento poblacional transformarán los requerimientos laborales, haciendo imprescindible una estrategia integral de reskilling y upskilling. Las políticas públicas deben centrarse en el aprendizaje permanente, garantizando acceso equitativo a la formación y a herramientas de orientación laboral. Además, se debe fomentar una adaptación proactiva a la IA, asegurando que su impacto genere oportunidades en lugar de profundizar desigualdades. Con un enfoque estratégico y colaborativo, España podría posicionarse mejor para enfrentar los retos del mercado laboral del futuro.



Javier Blasco
Director, The Adecco Group Institute



Evolución del Mercado de Trabajo

Curva de Beveridge 2008-2024T3

Gráfico 1

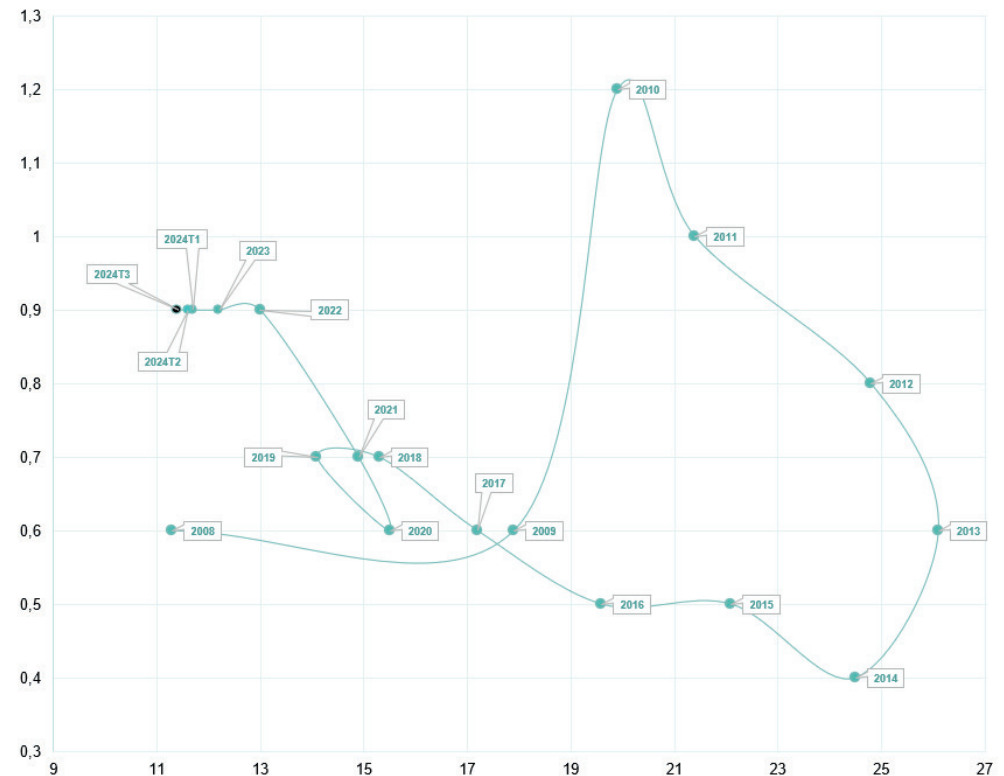
De acuerdo con Eurostat, se define la tasa de puestos vacantes (“*job vacancy rate*”) como el número de puestos vacantes sobre el total de puestos (la suma de puestos ocupados y puestos vacantes), expresado como porcentaje.

Así, España obtuvo un 0,9% de empleos vacantes en el tercer trimestre de 2024 frente al 2,3% de la UE-27. Por tanto, la tasa de España se encuentra 1,4 puntos porcentuales por debajo del conjunto para la UE-27. No obstante, esta brecha se ha reducido un 26,3% con respecto al mismo periodo del año anterior. Acumula además siete trimestres consecutivos en los que se reduce esta distancia, es decir, desde el primer trimestre de 2023. Observamos así que se invierte la tendencia que se mostraba en trimestres previos, donde hubo siete trimestres consecutivos de distanciamiento entre nuestro país y la UE para el periodo 2021Q2 - 2022Q4.

Cabe señalar que la actual cifra para la tasa de vacantes (0,9%) se obtuvo también en los cuatro trimestres de 2023 y en los últimos tres de 2022. En cambio, la tasa de paro ha mostrado una tendencia descendente en este periodo. Así, en el tercer trimestre de 2024, la tasa de paro española se situó en el 11,4% (-0,7 p.p. anuales). Se encuentra a una distancia de 5,4 p.p. con respecto al 6,0% de la UE, pero logra acumular catorce trimestres consecutivos en los que dicha distancia se reduce, desde el segundo trimestre de 2021 hasta la actualidad.

Al representar la tasa de paro y la JVR de cada periodo, obtenemos la Curva de Beveridge. Un desplazamiento hacia el origen (por debajo y a la izquierda) dentro de la curva, podría indicar una mejora en el proceso de búsqueda y emparejamiento vacante-desempleado. En este caso, parece que el mercado laboral está absorbiendo desempleados sin un crecimiento en la demanda de trabajo, lo que podría indicar una mejora en la eficiencia de este emparejamiento, pero también podría ser indicativo de que se estuviera produciendo una rotación rápida de los trabajadores, ya que al reemplazarlos rápidamente no sería necesario mantener muchas vacantes abiertas al mismo tiempo.

Curva de Beveridge 2008-2024T3



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 - enero 2025

Gráfico 2

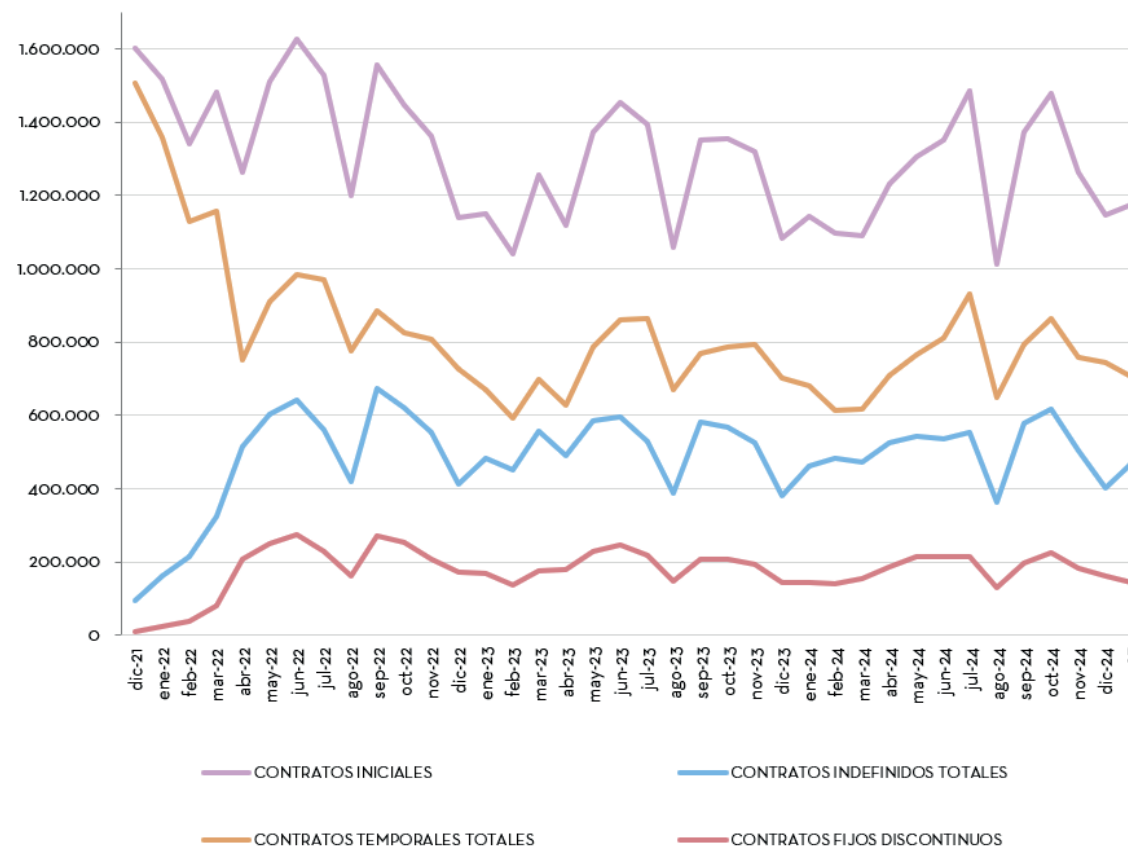
El número de **contratos iniciales** nos permite medir la contratación nueva, ya que se compone por el conjunto de contratos sin tener en cuenta las conversiones de contratos temporales a indefinido.

En el año 2024 la contratación inicial fue de 14.975.450 contratos. Esta cifra aumentó un 0,1% con respecto a 2023, pero se redujo un 11,8% con respecto a 2022 y un 30,9% 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 segunda más baja desde el año 2013, por lo que vemos una tendencia a la baja en la nueva contratación.

En enero de 2025, la contratación inicial fue de 1.176.108 (+2,4% intermensual; +3,0% interanual).

Del total de la nueva contratación en 2024, 6.037.338 contratos fueron indefinidos y 8.938.112 fueron temporales. La cifra de contratación temporal aumenta un 1,3% con respecto a 2023, pero se reduce un 20,8% con respecto a 2022 y es un 56,1% más bajo que en 2019. Supone el segundo dato más bajo de la serie 2006-2023. En cambio, la contratación indefinida se encuentra un 356,0% por encima de los datos de 2019 y un 6,0% de la de 2022. No obstante, se reduce un 1,5% con respecto a 2023.

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.

Dentro de los indefinidos, los fijos discontinuos han bajado un 4,4% con respecto a 2023 y han aumentado un 899,4% con respecto a 2019.

En enero de 2025, 705.690 son **contratos temporales** (-10,9% intermensual; +3,9% interanual) y 470.418 son **indefinidos** (+2,4% intermensual; +3,0% interanual). Si dentro de los indefinidos nos centramos únicamente en los **fijos discontinuos**, éstos suponen 144.100 contratos (+10,5% intermensual; -0,9% interanual).

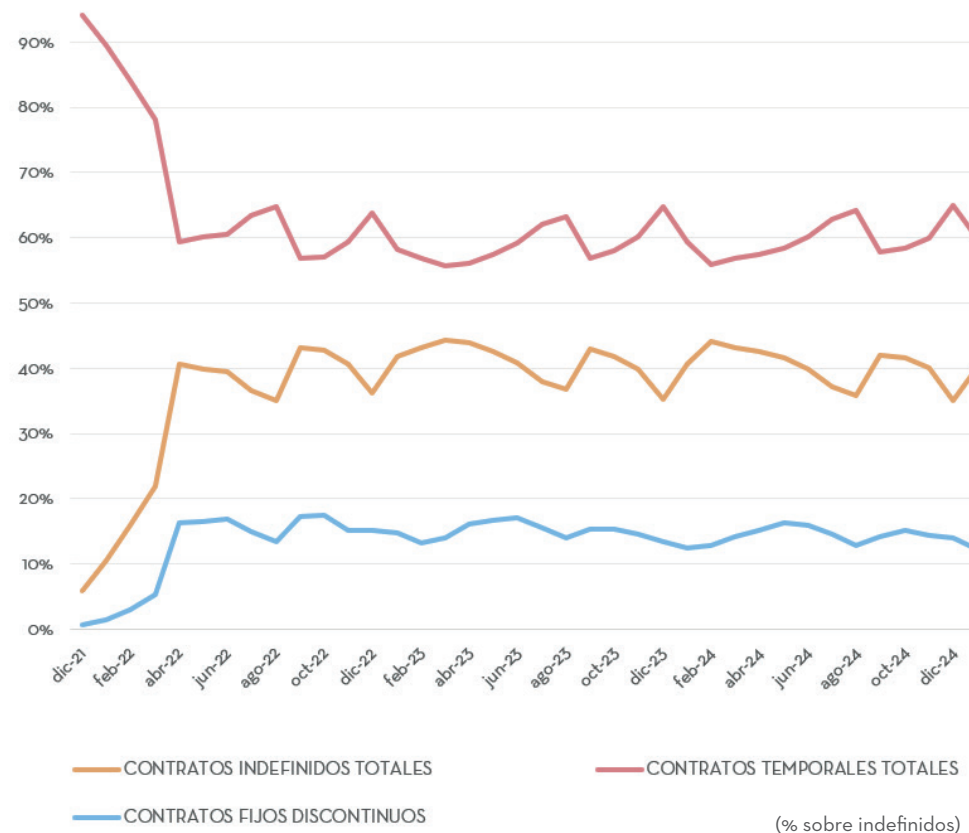
Gráfico 3

Al analizar la contratación inicial en términos de proporciones, el 40,3% de la contratación inicial en 2024 fue indefinida frente a 59,7% de contratación temporal. En 2023 estas proporciones fueron de 41,0% para los indefinidos y 59,0% 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 ligera atenuación de la contratación indefinida en 2024, a pesar de que las cifra siguen estando muy por encima de las que hubo años anteriores.

Si nos centramos únicamente en los contratos fijos discontinuos, éstos suponen el 14,4% de los contratos iniciales en 2024, mientras que en 2023 fueron el 15,1% y en 2019 apenas llegaban al 1%. Por tanto, el 35,8% de los contratos indefinidos en 2024 fueron fijos discontinuos, mientras que en 2023 fueron el 36,9% y en 2019 el 16,3%. De este modo, observamos que el contrato fijo discontinuo pierde peso en 2024 con respecto al total de nueva contratación.

En enero de 2025, los contratos indefinidos suponen el 40,0% del total (+4,9 p.p. intermensual; -0,6 p.p. interanual) frente al 60,0% de los temporales. Los fijos discontinuos en enero de 2025 suponen un 12,3% del total de indefinidos (-1,8 p.p. intermensual; -0,3 p.p. interanual).

Porcentaje de contratos con respecto a los iniciales



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

Contratos según grupos de edad diciembre 2021 - enero 2025

Gráfico 4

Al segmentar los contratos iniciales según **tramos de edad**, en 2024 el 39,5% de los contratos iniciales fueron para los menores de 30 años, el 43,3% para los trabajadores comprendidos entre 30 y 49 años, y el 17,2% restante para los de 50 años y más. En comparación con el año 2023, 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 1,4 p.p. con respecto a 2023. Si comparamos con el año 2019 las diferencias son aún mayores, habiendo aumentado 3,4 p.p. los contratos a menores de 30 y 2,0 p.p. para los de 50 y más años, mientras que los de 30 a 49 se reducen 5,4 p.p. con respecto a 2019. Así, los contratos para menores de 30 años ven aumentar su peso por cuarto año consecutivo en detrimento de los contratos para adultos de entre 30 y 49 años.

En enero de 2025, aumentan los contratos para los más jóvenes y para los mayores de 50 a nivel interanual. Así, los menores de 30 años con 433.306 (+5,9%), seguido del aumento para los de 50 y más años con 215.698 (+4,8%), mientras que los de 30 a 49 años permanecen estables con 527.104 (0,0%). Con respecto al mes anterior, son en cambio los de 30 a 49 años los que más aumentan sus cifras (+7,5%), seguido de los mayores de 50 (+3,8%), mientras que los menores de 30 años las reducen (-3,7%).

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
- enero 2025

Gráfico 5

Al comparar según **sexos**, en 2024 hubo 7.950.809 contratos iniciales para hombres y 7.024.641 para las mujeres. Esto supone una proporción del 53,2% para los hombres frente al 47,0% de las mujeres, es decir, una brecha de 6,2 p.p. a favor de los hombres. No obstante, dicha brecha se reduce por cuarto año consecutivo. Cabe destacar que, en 2023 y 2024, dicha reducción parece desacelerar, ya que la proporción de contratos iniciales para mujeres aumenta 0,4 y 0,3 p.p. respectivamente, mientras que en 2022 y 2021 aumentó 1,6 p.p. a nivel interanual.

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

En enero de 2025, tanto hombres como mujeres aumentan sus cifras con respecto al mismo periodo del año anterior, pero son ellos los que lo hacen en mayor medida con un +4,2% interanual frente al +1,5% de las mujeres. A nivel intermensual, los hombres aumentan sus cifras de contratación inicial con un +5,5%, mientras que las mujeres las reducen con un -1,0%.

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.

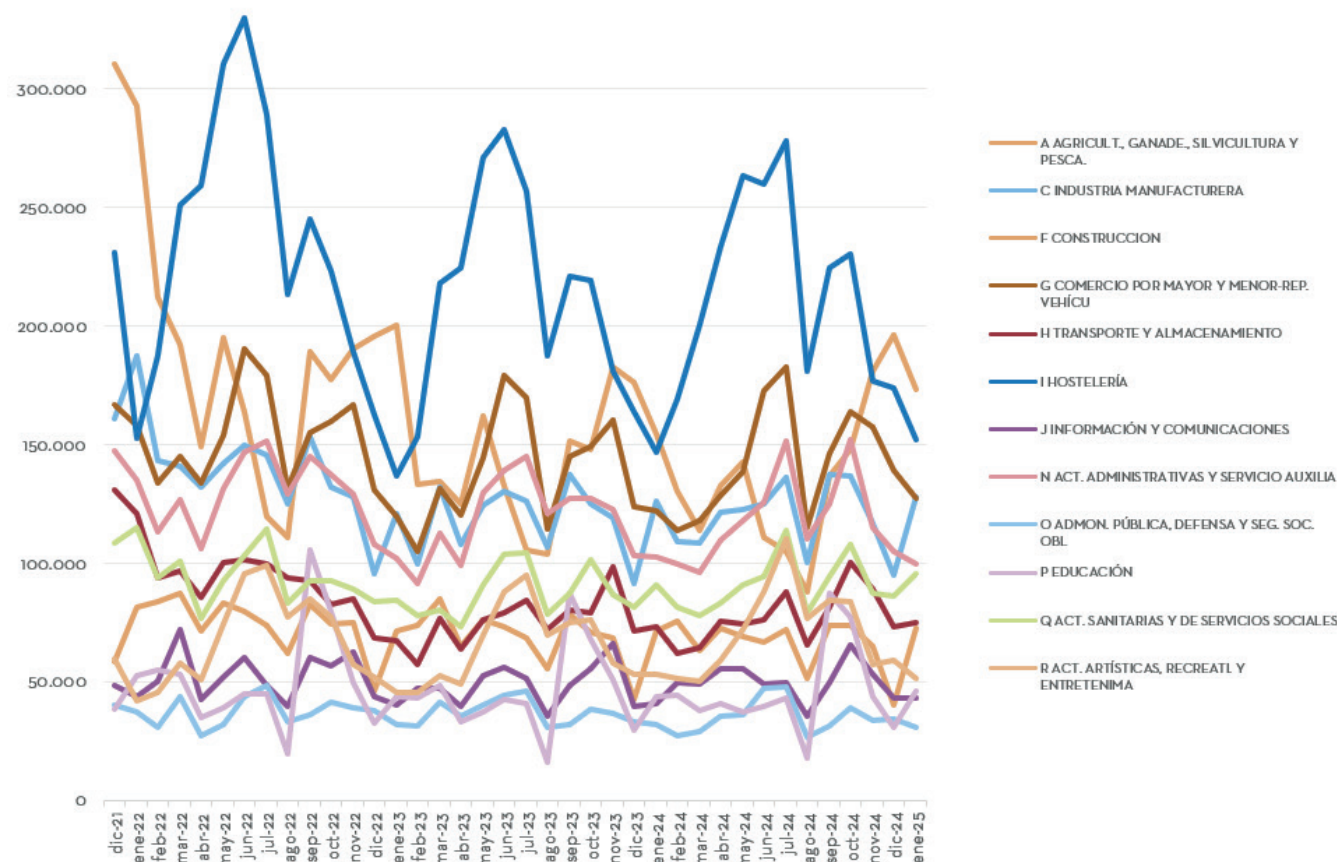
Contratos por secciones de actividad económica diciembre 2021 - enero 2025

Gráfico 6

Al analizar los contratos iniciales según **secciones de actividad económica**, en 2024 diez de 21 secciones pierden contratación inicial con respecto a 2023. En cambio, en 2023 todas las secciones perdieron contratación inicial con respecto al año anterior. La sección más afectada en 2024 es Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales (-22,1%), seguida de Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (-13,6%) y Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire (-11,5%). En cambio, Actividades artísticas y recreativas crecieron un 8,8%, seguida de Suministro de agua y saneamiento que aumentó un 5,8%.

Algunas secciones, como Construcción y Organizaciones extraterritoriales, se han visto más afectadas que otras, ya que muestran descensos interanuales desde al menos los últimos seis años (2019-2024). En cambio, hay seis secciones que muestran tres años consecutivos de descensos. Son Agricultura, Industria extractiva, Actividades profesionales y científicas, Actividades administrativas y auxiliares, y Administración pública y defensa.

Contratos iniciales por sección



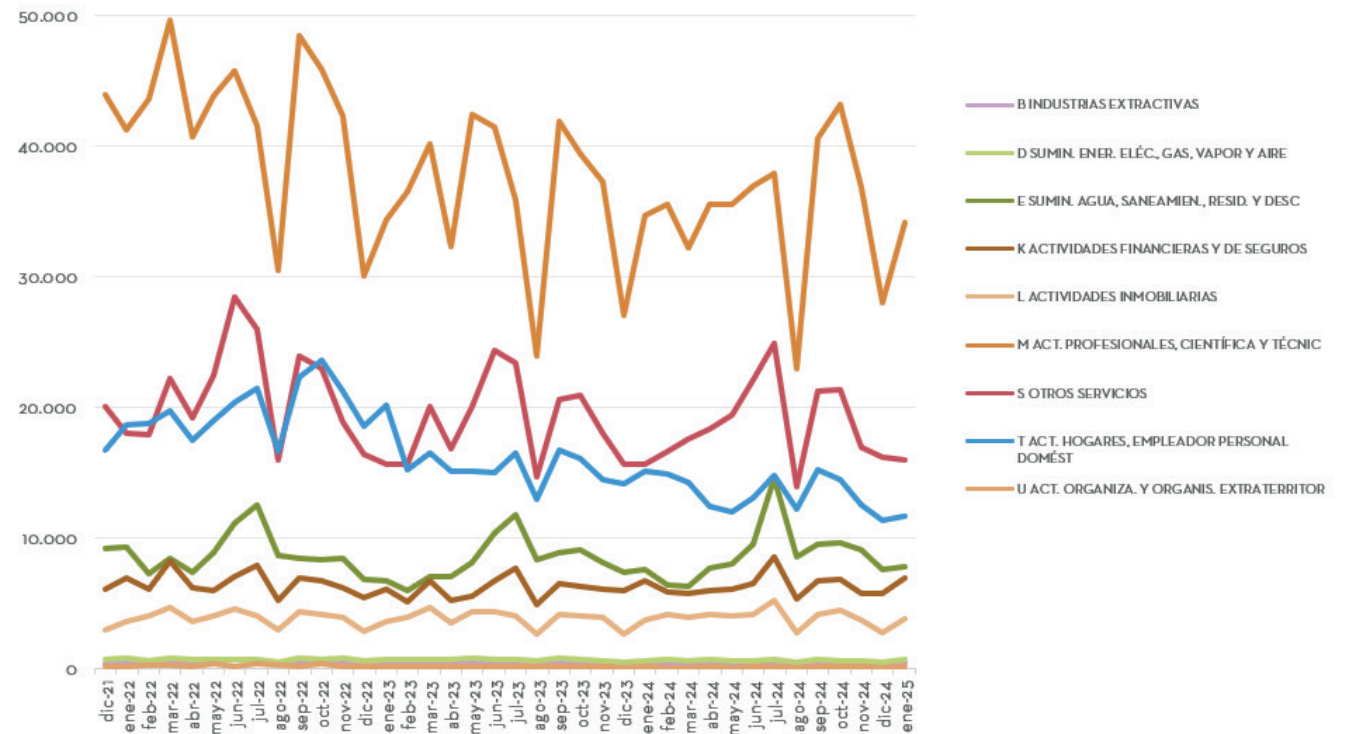
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Gráfico 7

Las once secciones que muestran un aumento para el año 2024, y que en cambio mostraban decrecimiento el año anterior, serían: Industria Manufacturera, Suministros de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, Comercio por mayor y menor, Transporte y almacenamiento, Hostelería, Información y comunicaciones, Actividades financieras y de seguros, Actividades inmobiliarias, Educación, Sanidad y Actividades artísticas y recreativas.

En el mes de enero 2025, quince secciones de actividad económica aumentan con respecto al mismo periodo del año anterior. Son Agricultura (+12,3%), Industria extractiva (+16,4%), Industria manufacturera (+1,3%), Suministro de energía eléctrica, gas, vapor (+8,2%), Suministro de agua y saneamiento (+2,9%), Construcción (+1,5%), Comercio (+4,4%), Transporte y almacenamiento (+1,8%), Hostelería (+3,8%), Información y comunicaciones (+4,8%), Finanzas y seguros (+4,8%), Inmobiliarias (+0,8%), Educación (+4,4%), Sanidad (+4,8%), y Otros servicios (+2,3%). El mayor crecimiento es por tanto en Industria extractiva con un +16,4%. En el extremo contrario, Actividades del hogar baja un 22,8%. A nivel intermensual, siete secciones disminuyen, siendo Hostelería la más afectada (-12,5%), mientras que Industria extractiva crece un 96,1%.

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.

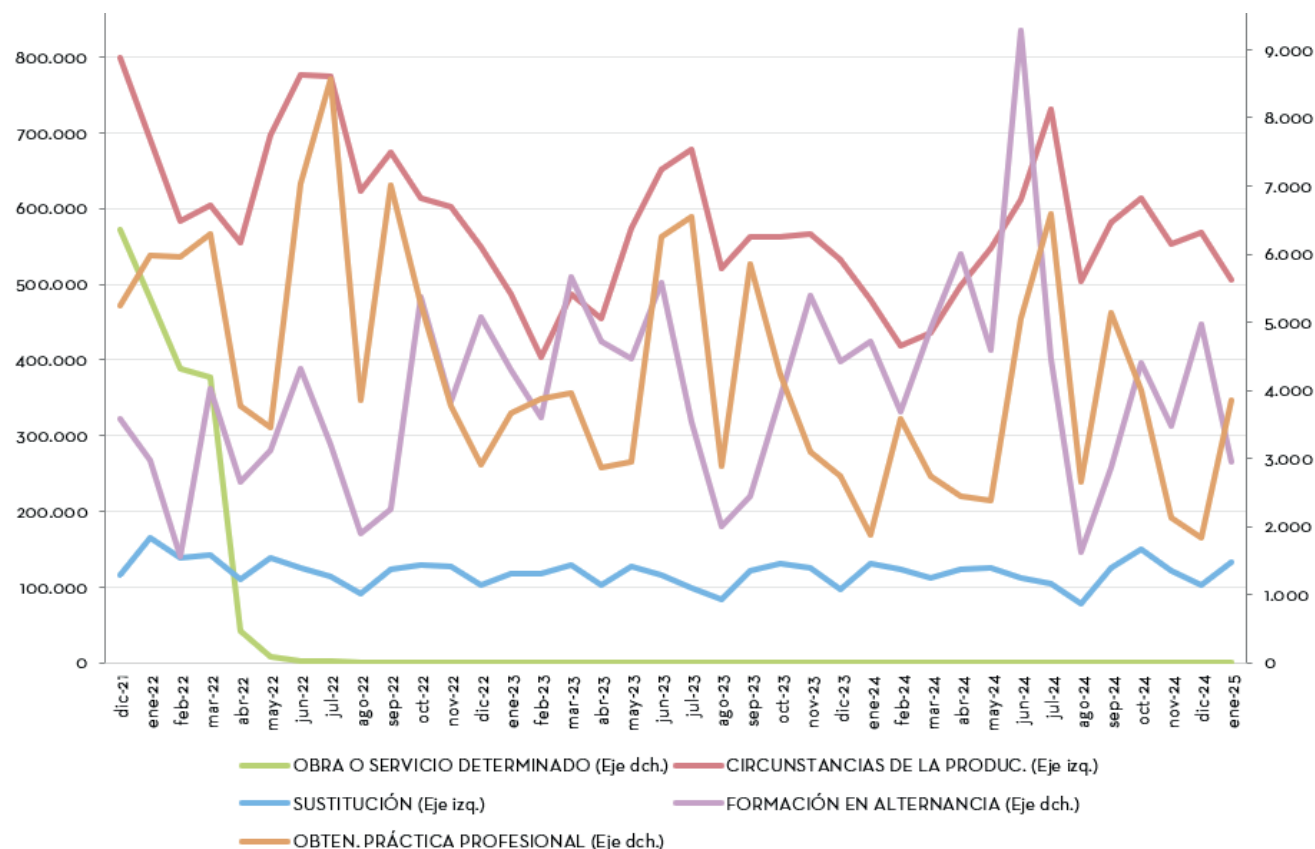
Evolución de los contratos temporales según modalidad diciembre 2021 - enero 2025

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 6.544.824 contratos **por circunstancias de la producción** que hubo en 2024 suponen el 43,7% de la contratación inicial. Así, aumentaron un 0,9% con respecto a 2023. Si comparamos con los datos de 2019, se reducen en cambio en un 36,7%. Los contratos de **sustitución**, con 1.412.283 en 2024, representan el 9,4% de la contratación inicial, la cifra más alta desde el 2013. Aumentan por su parte un 3,4% con respecto a 2023 y se reducen un 9,2% con respecto a 2019. Los 54.987 contratos de **formación** en alternancia crecen un 9,9% con respecto al año pasado y un 39,4% si comparamos con 2019. No sucede lo mismo con los contratos de **prácticas**, que disminuyen un 34,3% con respecto a 2023 y un 51,0% con respecto a 2019 hasta situarse en 40.441 contratos de este tipo. Tanto en el caso de los contratos formativos como en el de prácticas, apenas representan el 0,4% y 0,3% de la contratación inicial en 2024.

En enero de 2025, hubo 505.331 contratos **por circunstancias de la producción** (-11,1% intermensual; +5,3% interanual). Representan el 43,0% del total (-6,5 p.p. intermensual; +1,0 p.p. interanual).

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.

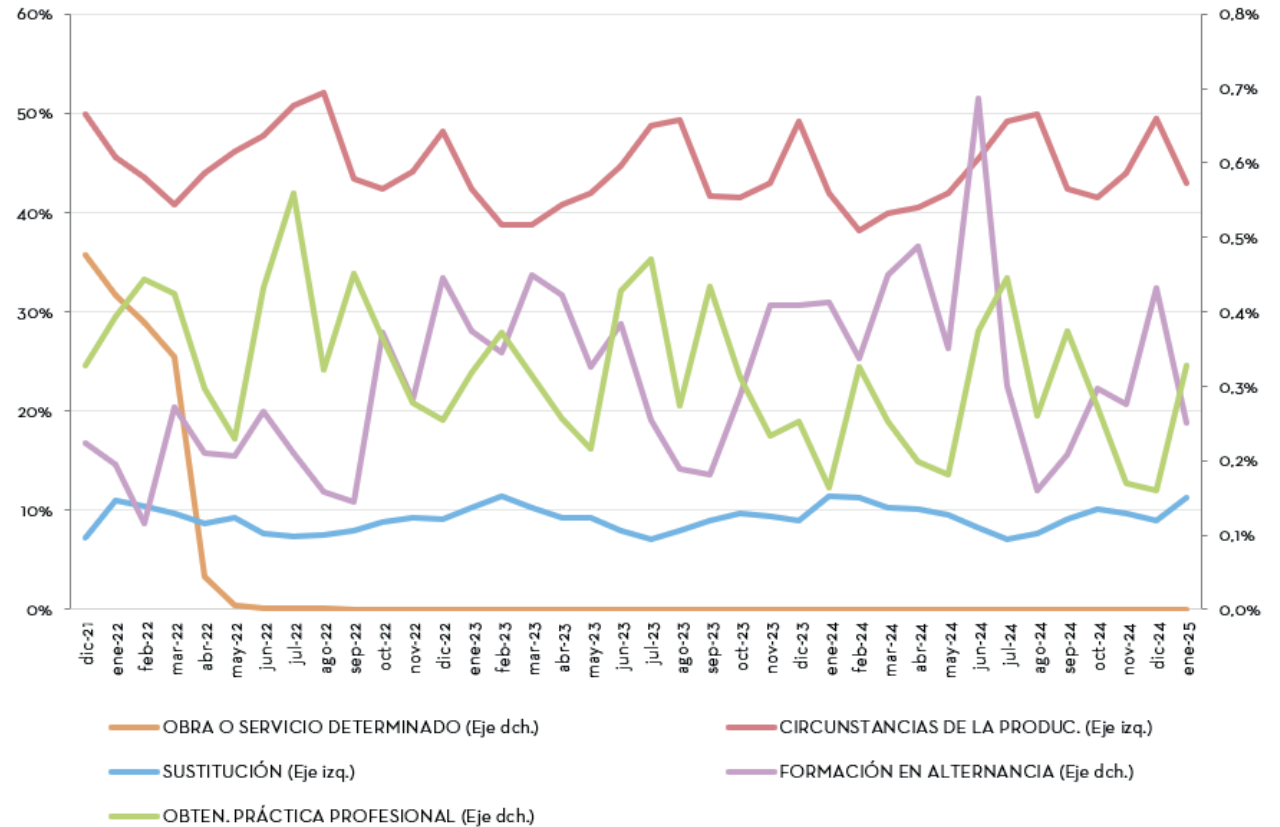
Gráfico 9

Los de **sustitución**, con 132.590 contratos (+28,1% intermensual; +1,3% interanual), representan el 11,3% de la contratación inicial (+2,3 p.p. intermensual; -0,2 p.p. interanual).

Los contratos de **formación en alternancia** con 2.958 contratos (-40,4% intermensual; -37,3% interanual) suponen el 0,3% del total (-0,2 p.p. intermensual; -0,2 p.p. interanual).

Los de **Obtención de práctica profesional** con 3.846 contratos (+108,9% intermensual; +104,7% interanual) suponen el 0,3% con respecto al total de contratos (+0,2 p.p. intermensual; +0,2 p.p. interanual).

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 - enero 2025

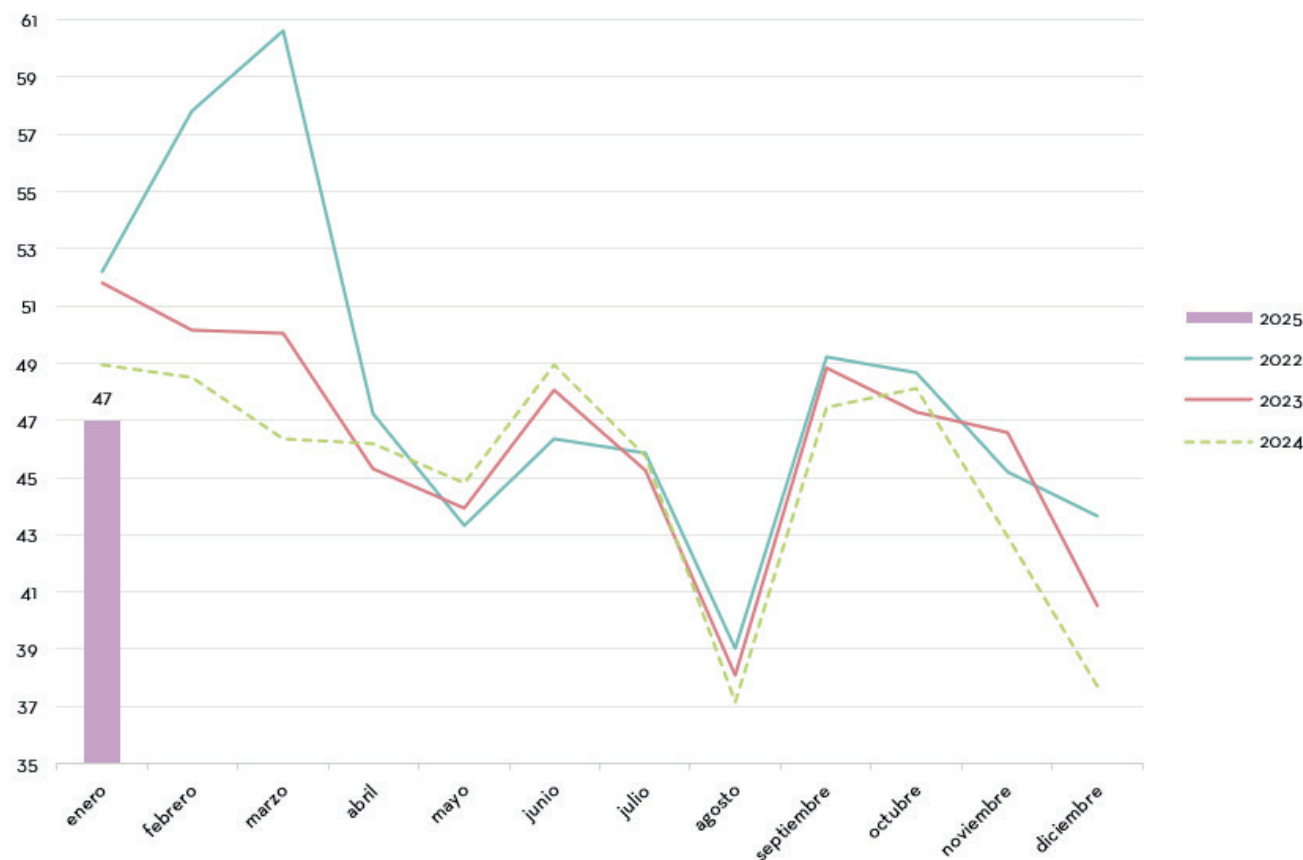
Gráfico 10

Al analizar los contratos según la duración en días en 2024, ésta es de 45 días. Es un 2,4% inferior a la que hubo en 2023 y un 7,9% 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 enero de 2025, la duración media de los contratos es de 47 días (+24,6% intermensual; -4,0% 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

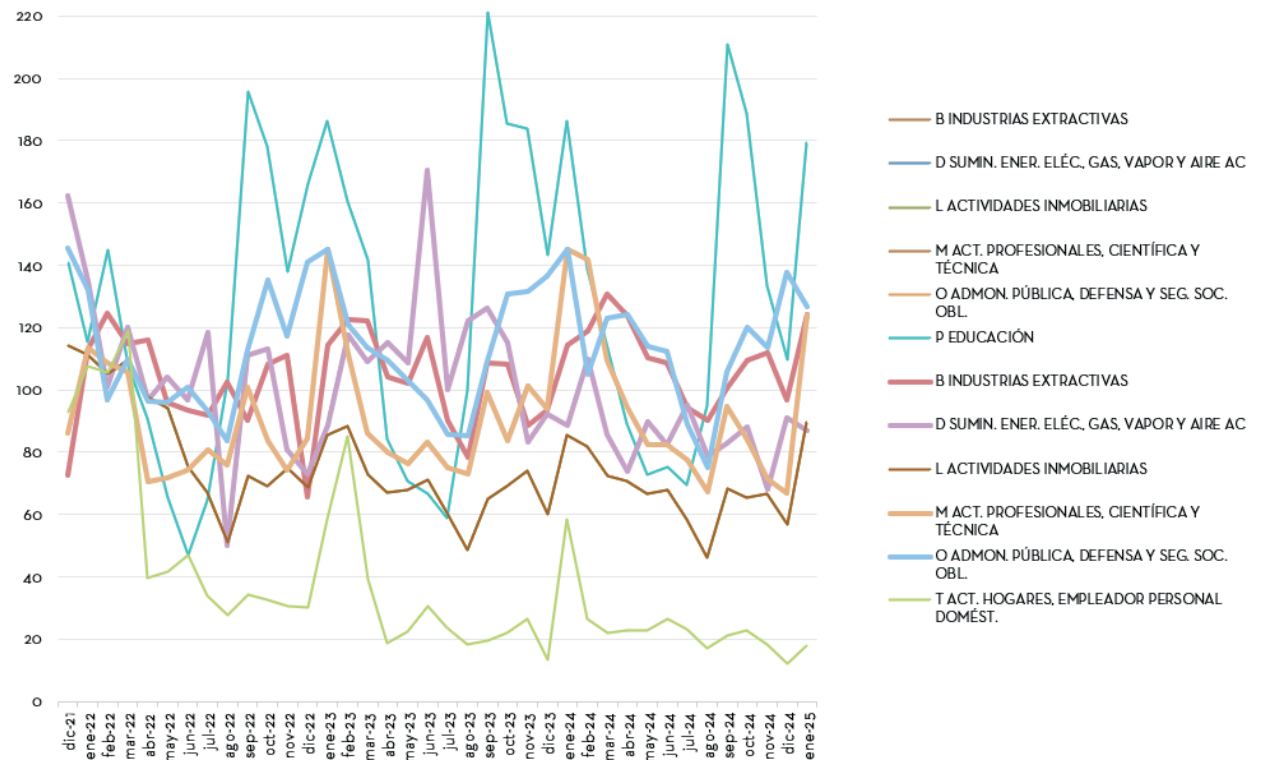
Al analizar la duración media de los contratos en función del sector en 2024, habría un total de doce sectores en los que se ha reducido, mientras que en los restantes nueve habría aumentado.

La mayor reducción se encuentra en Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, que cae un 23,4% con respecto a 2023, es decir, de 112 días en 2023 a 86 días en 2024. El siguiente sector que más se reduce con respecto al año anterior es Actividades de hogares, que pasa de 31 a 25 días en 2024 (-22,1% interanual). Le siguen Información y comunicaciones (-18,4%), Educación (-7,4%), Actividades artísticas y de entretenimiento (-11,3%), Actividades artísticas (-4,2%), Sanidad (-3,7%), Otros servicios (-3,6%), Financieras y seguros (-3,1%), Actividades inmobiliarias (-2,7%), Agricultura (-1,8%), Industria manufacturera (-1,7%), y Administración pública, defensa y seguridad social (-0,2%).

En cambio, los sectores que habrían aumentado la duración media de sus contratos son Comercio (+0,2%), Actividades profesionales y científicas (+0,8%), Construcción (+1,0%), Hostelería (+2,4%), Industria extractiva (+4,9%), Actividades administrativas (+4,9%), Transporte y almacenamiento (+5,0%), Suministro de agua y saneamiento (+5,9%), y Organismos extraterritoriales (+13,0%).

Los únicos sectores que sobrepasan los 100 días de duración media en 2024 son Industria extractiva (109 días), Administración pública (114 días), y Educación (124 días).

Duración media de los contratos por sectores



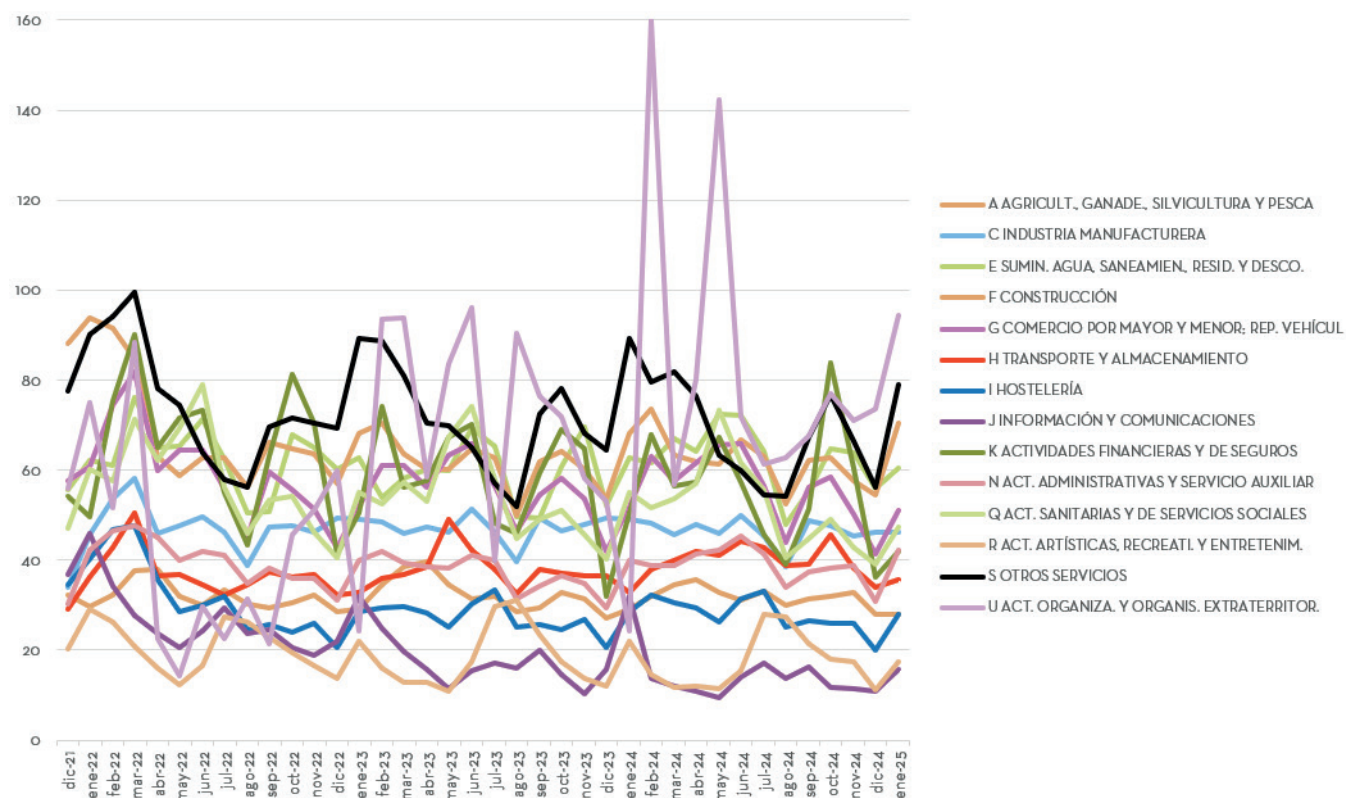
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Gráfico 12

En enero de 2025, son quince los sectores que decrecen a nivel interanual: Agricultura y ganadería (-3,3%), Industria manufacturera (-5,6%), Suministro de energía y gas (-2,1%), Suministro de agua y saneamiento (-3,8%), Comercio (-1,5%), Hostelería (-1,4%), Información y comunicaciones (-18,4%), Financieras y seguros (-17,0%), Actividades profesionales y científicas (-14,2%), Administración pública (-12,7%), Educación (-3,8%), Sanidad y servicios sociales (-13,8%), Actividades artísticas (-20,4%), Otros servicios (-11,5%), y Actividades de hogar (-69,6%).

Por el contrario, aumentan a nivel interanual en el mes de enero la Industria extractiva (+8,7%), Construcción (+3,2%), Transporte y almacenamiento (+8,5%), Actividades inmobiliarias (+4,7%), Actividades administrativas (+5,6%), y Organismos extraterritoriales (+288,7%).

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.

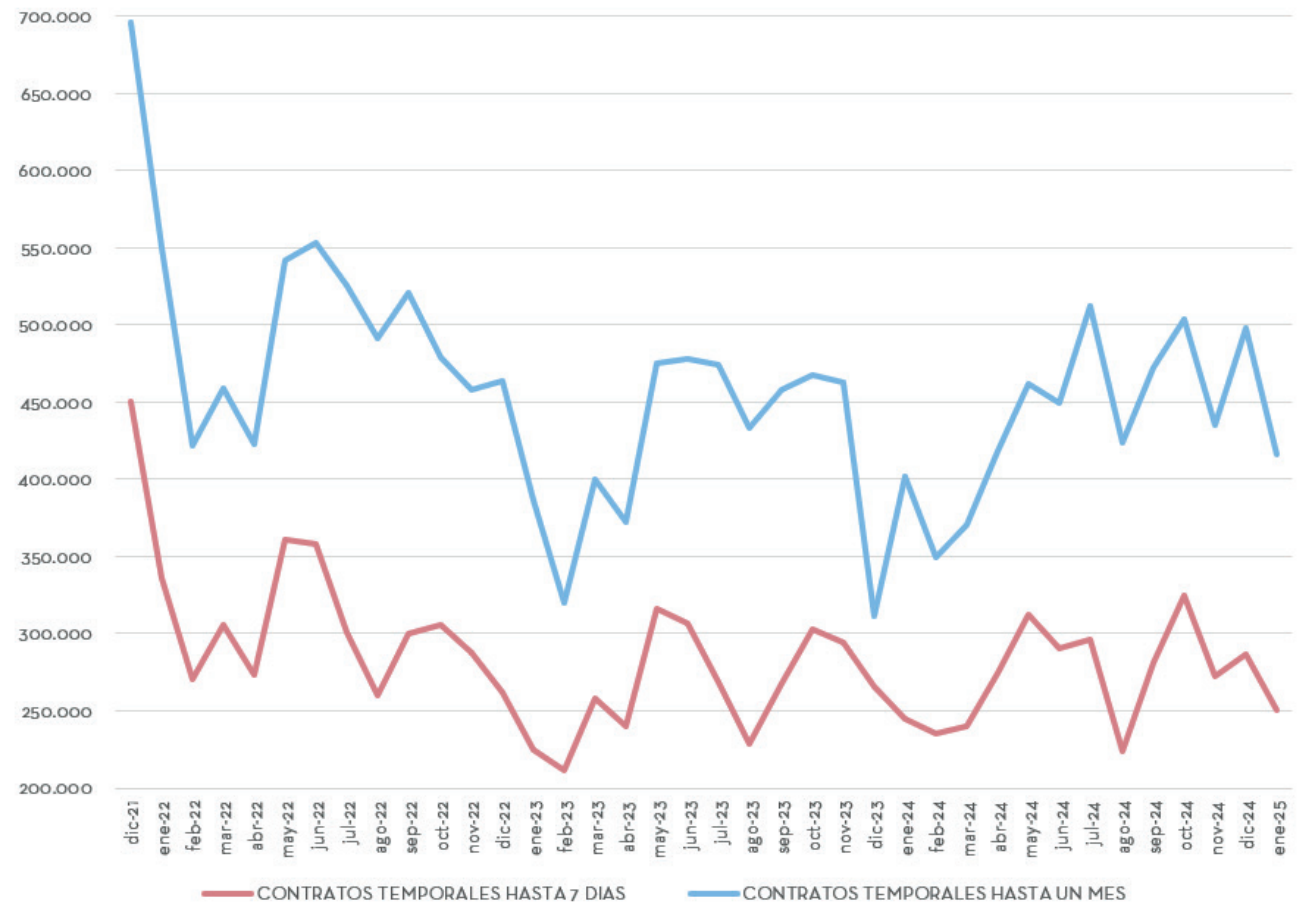
Gráfico 13

En 2024, hubo 5.296.104 contratos de máximo un mes de duración (+5,1% interanual). Así, el 59,3% de los contratos temporales de 2024 tuvieron una duración de un mes o menos. Esta cifra supone el 35,4% de la nueva contratación. Así, casi 6 de cada 10 contratos temporales terminan a lo largo del primer mes en 2024.

Si comparamos con el año anterior, éstos suponían el 57,1% de los contratos temporales en 2023. 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 cuarto año consecutivo. En enero de 2025, esta cifra es del 59,0% (-0,2 p.p. interanual) con 416.176 contratos de un mes o menos (+3,6% interanual). De este modo, los contratos de corta duración aumentan a la par que ganan peso con respecto al total de contratos temporales.

Al poner el foco en los contratos que duran una semana o menos, éstos suponen 3.282.490 en 2024 (+3,1% interanual), es decir, un 21,9% de la contratación inicial, y un 36,7% de la contratación temporal. Así, el número de contratos de muy corta duración aumenta con respecto a 2023, y también lo hace su peso con respecto al total de temporales. De este modo, casi 4 de cada 10 contratos temporales tuvieron una duración de una semana o menos en 2024.

Contratos según duración



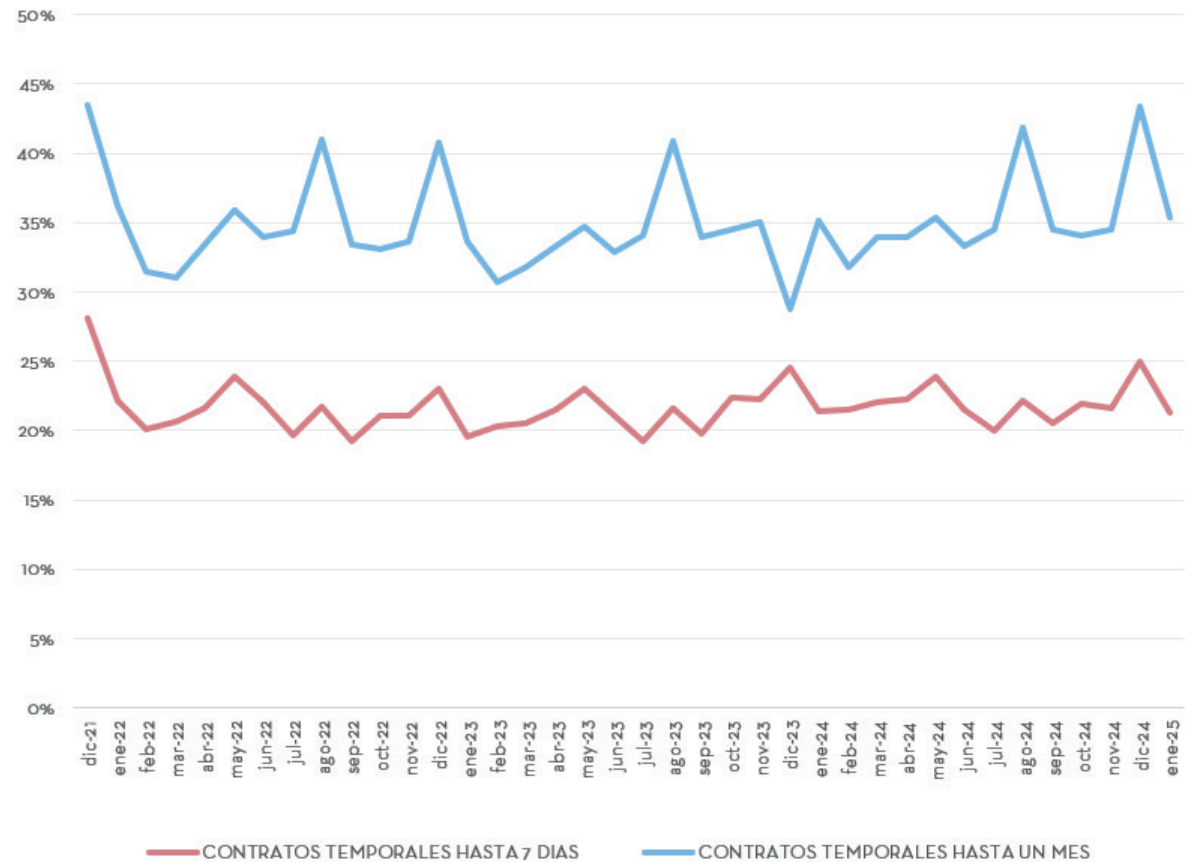
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Gráfico 14

Este análisis resulta más evidente si comparamos los datos de 2024 con las cifras de 2019. Así, aunque los contratos de hasta un mes de duración se han reducido un 39,4% desde 2019, su peso se ha incrementado en 16,3 p.p. desde entonces. Por su parte, los de una semana o menos, también se han reducido en gran medida (-46,5%) a la par que su peso ha aumentado (+6,6 p.p.).

En enero son 250.315 contratos (+2,3% interanual), que suponen el 35,5% de los contratos temporales (-0,6 p.p. interanual), por lo que parece que los contratos de muy corta duración continuarán incrementando sus cifras totales en el año actual.

Porcentaje de 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.

Contratos según jornada
diciembre 2021 - enero 2025

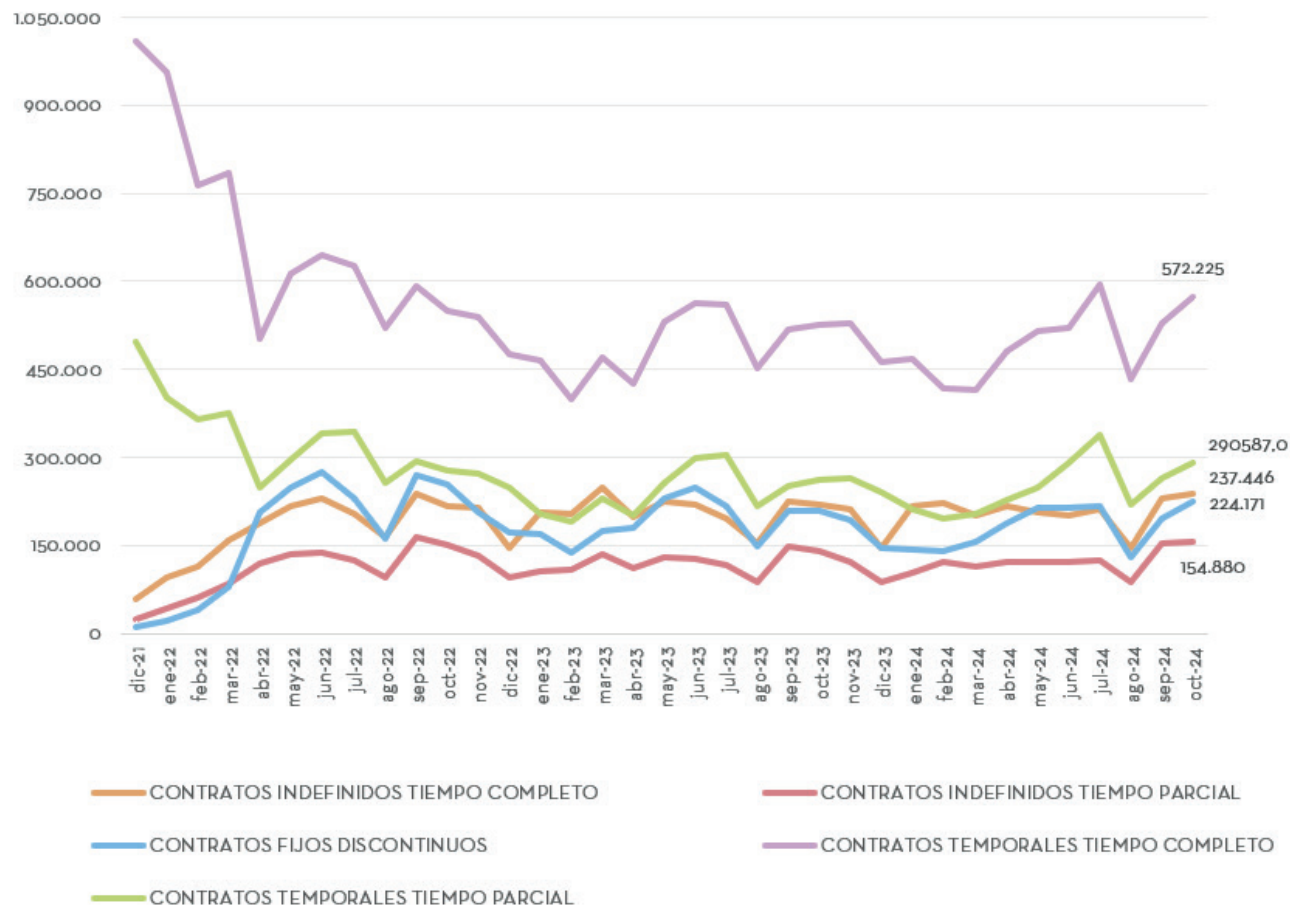
Gráfico 15

Al analizar los contratos de 2024 según el tipo de jornada, hubo 2.439.960 contratos iniciales **indefinidos a tiempo completo** (-0,5% interanual), que suponen el 16,3% de la contratación inicial y el 40,4% de la contratación indefinida (+0,4 p.p. interanual). Es decir, que 4 de cada 10 contratos indefinidos en 2024 fueron a jornada completa. Al remontarnos a 2019, observamos que, aunque el número de contratos de este tipo se ha incrementado significativamente (+356,0%), el peso de dichos contratos con respecto al total de indefinidos se ha reducido en 15,1 puntos interanuales. Así, en 2019, casi 6 de cada 10 contratos indefinidos lo eran a jornada completa, frente a los 4 de 2024.

En enero de 2025, hubo 223.426 contratos indefinidos a jornada completa (+51,4% intermensual; +3,1% interanual), que suponen el 47,5% de los contratos indefinidos (+0,7 p.p. interanual).

En cuanto a los contratos **indefinidos a tiempo parcial**, éstos fueron 1.435.419 (+1,4% interanual) en 2024, que suponen el 23,8% 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 4,3 p.p., pero su número crece incluso por encima de lo que lo hace a tiempo completo con un 285,8%.

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

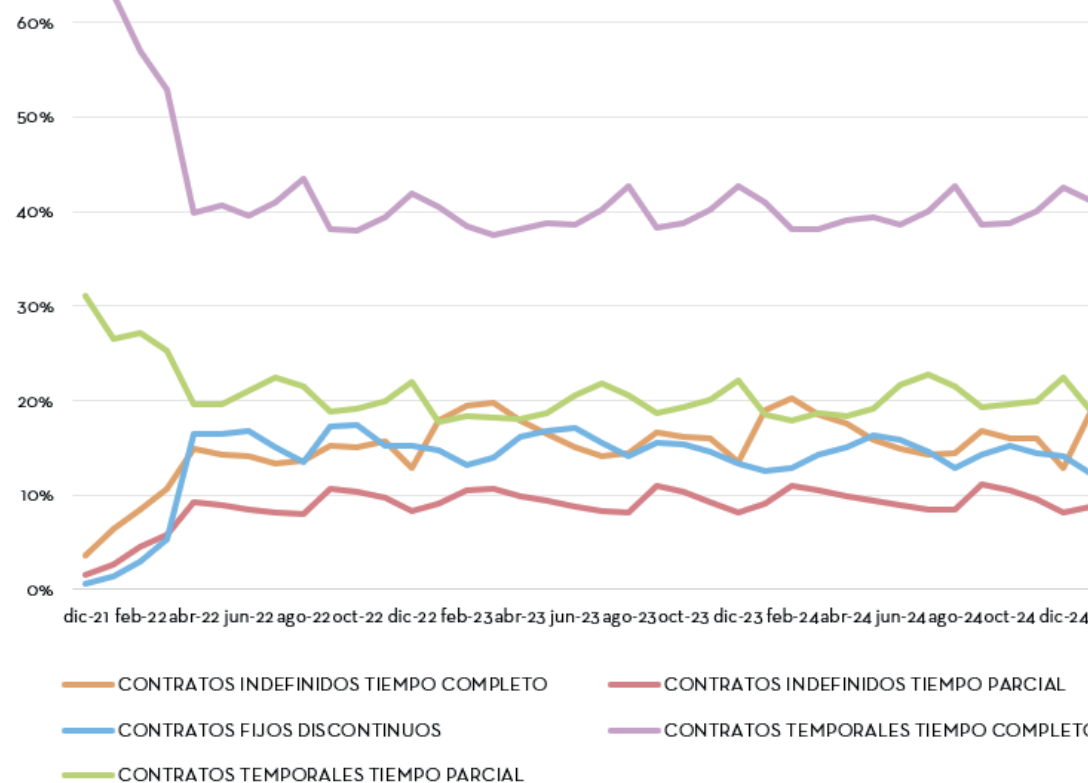
En enero de 2025, hubo 102.892 contratos indefinidos a tiempo parcial (+10,5% intermensual; -0,9% interanual), que suponen el 21,9% de los contratos indefinidos (-0,5 p.p. interanual).

Los **contratos fijos discontinuos** alcanzaron los 2.161.959 contratos en 2024 (-4,4% interanual), que suponen el 35,8% 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 899,4%. Son los que más han crecido dentro de los contratos indefinidos. Además, su representación ha subido en 19,5 p.p.

En enero de 2025, hubo 144.100 contratos fijos discontinuos (-10,9% intermensual; +0,9% interanual), que suponen un 30,6% de la contratación indefinida (-0,2 p.p. interanual).

En cuanto a la contratación temporal, en 2024 hubo 5.939.280 **contratos temporales a tiempo completo** (+0,6% interanual), que suponen el 39,7% de la contratación inicial y el 66,4% de la contratación temporal (-0,4 p.p. interanual). Así, casi 7 de cada 10 contratos temporales fueron de jornada completa en 2024. Si comparamos con 2019, estos contratos se han reducido un 55,0%, pero su representación ha aumentado 1,7 p.p. desde entonces.

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.

En enero de 2025 hubo 483.376 contratos temporales a tiempo completo (-0,9% intermensual; +3,3% interanual), que suponen el 68,5% de contratos temporales (+3,1 p.p. intermensual; -0,4 p.p. interanual).

Los **contratos temporales a tiempo parcial** fueron 2.998.832 en 2024 (+2,7% interanual), que suponen el 33,6% de la contratación temporal (+0,4 p.p. interanual). Con respecto a 2019, estos contratos se han reducido un 58,1%, y su representación ha disminuido 1,7 p.p.

En enero de 2025, hubo 222.314 contratos de este tipo (-13,7% intermensual; +5,3% interanual), que suponen un 31,5% de la contratación temporal de enero (+0,4 p.p. interanual).

Ratio contratación/afiliación según tipo de contrato diciembre 2021 - enero 2025

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.

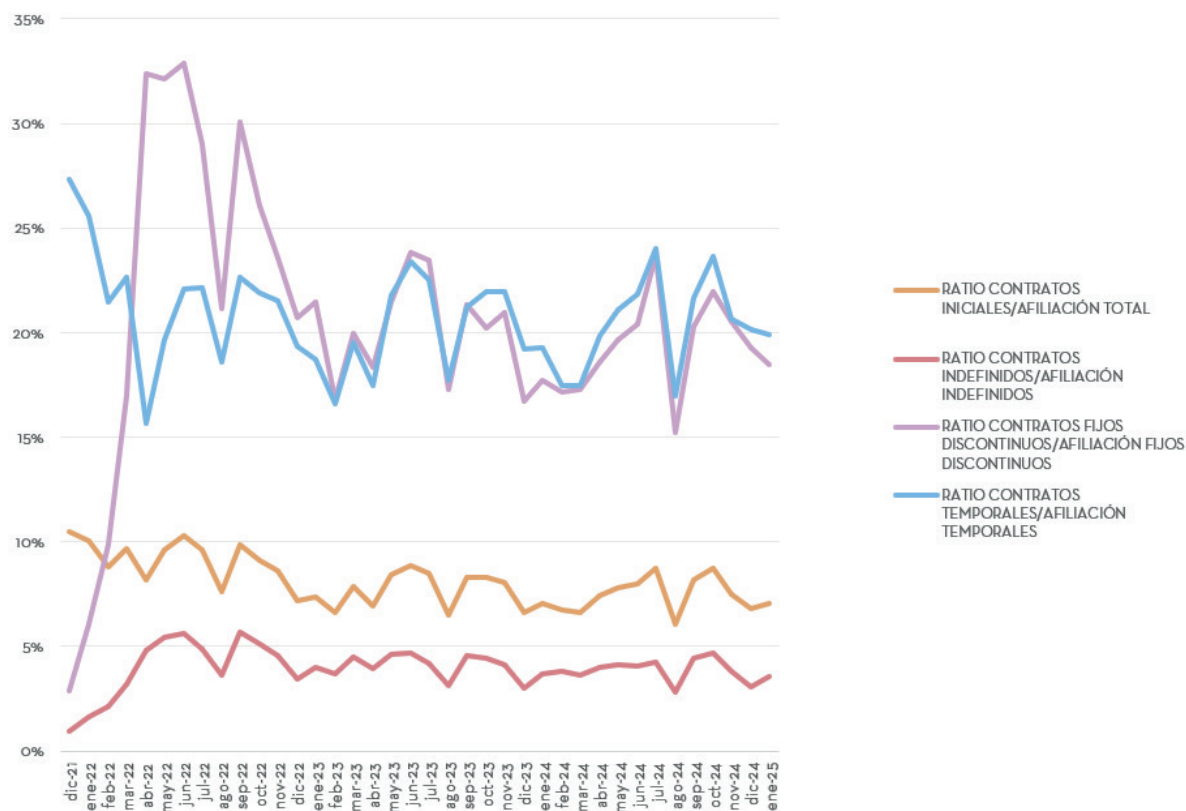
Gráfico 17

En 2023, la ratio para los contratos iniciales fue del 7,5% (-0,2 p.p. interanual). En comparación con 2019, esta ratio es 4,7 p.p. inferior, debido a que se ha producido 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 enero de 2025 esta ratio se sitúa en el 7,1% (+0,3 p.p. intermensual; 0,0 p.p. interanual), habiéndose producido un aumento interanual tanto para el número de contratos iniciales como de ocupados mensuales.

Al analizar las ratios según tipos de contratos, **la ratio de los indefinidos** fue del 3,9% en 2024 (-0,2 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 2,7 p.p. desde entonces, ya que el crecimiento de los contratos ha sido mayor que el de los afiliados en esta modalidad.

En enero de 2025, la ratio para los indefinidos se encuentra en el 3,6% (+0,5 p.p. intermensual; -0,1 p.p. interanual) debido a un aumento de la afiliación, por encima del que hubo para la contratación.

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 20,3% en 2024 (+0,1 p.p. interanual), mientras que en el año 2019 era del 30,5% (-10,2 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 enero de 2025, la ratio de los temporales se encuentra en el 19,9% (-0,3 p.p. intermensual; +0,6 p.p. interanual). Este aumento a nivel interanual se debe a un aumento del número de contratos, por encima del aumento de la afiliación. Esto se traduce en un mayor reemplazo de trabajadores.

Por último, la **ratio para los fijos discontinuos** fue del 19,3% en 2024 (-0,8 p.p. interanual). La ratio se reduce con respecto al año anterior ya que los afiliados se reducen, pero los contratos caen en mayor medida. Si nos remontamos al 2019, esta ratio era del 4,8%. La ratio crece notablemente desde entonces (+14,5 p.p.) debido al aumento de afiliados y principalmente al del número de contratos, lo que podría indicar que se produce un reemplazo de trabajadores. Cabe destacar que la ratio de los fijos discontinuos igualó a la de los contratos temporales en 2023.

En enero de 2025, la ratio de los fijos discontinuos fue del 18,5% (-0,8 p.p. intermensual; +0,7 p.p. interanual) debido a una disminución en el número de afiliados, que fue mayor que la caída en el número de contratos. En este caso, parece que se ha producido una pérdida de empleo.

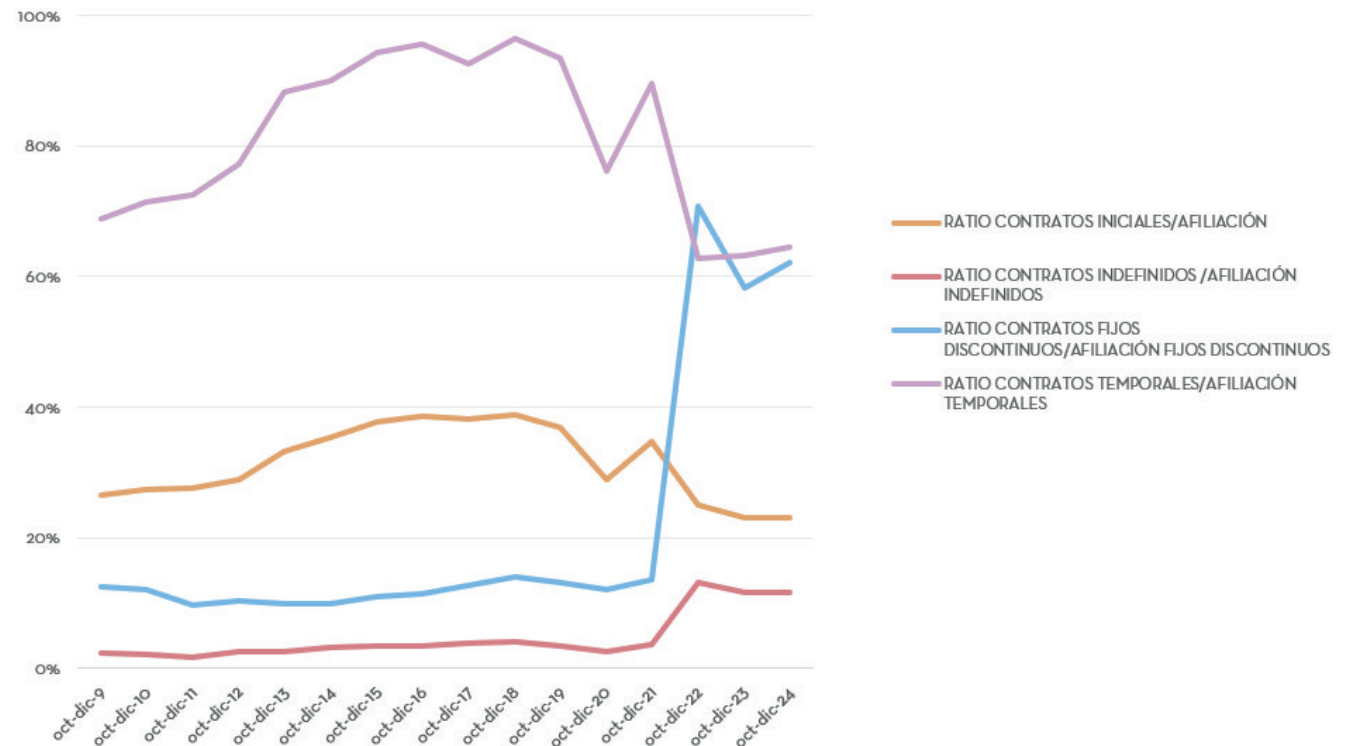
Gráfico 18

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

La ratio de **los fijos discontinuos** aumenta hasta el 62,0% en el cuarto trimestre de 2024 (+3,9 p.p. interanuales) debido a la disminución de afiliados de este tipo en el cuarto trimestre junto con un aumento de la contratación. Esto podría reflejar que se ha producido un reemplazo de trabajadores y que se requiere un menor número de éstos, ya que disminuyen a la par que la contratación sube. En cuanto a la ratio del conjunto de **indefinidos**, que se sitúan en el 11,6% (0,0 p.p. interanual), se produce un aumento similar en la contratación y en la afiliación.

La ratio para los **temporales** alcanza una cifra similar a la de los fijos discontinuos con un 64,4% (+1,3 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: T4 2009-T4 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 - enero 2025

Gráfico 19

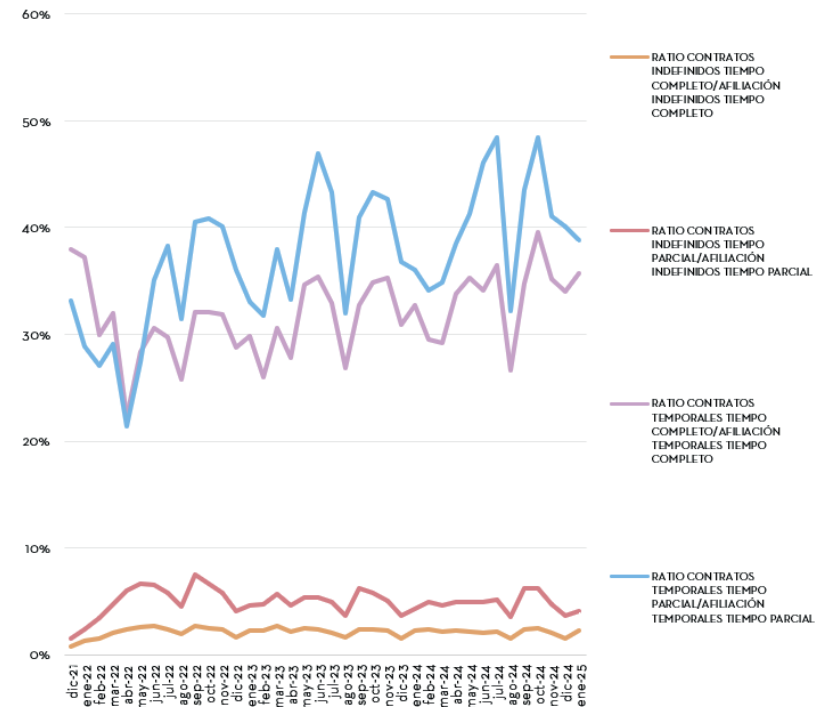
Al analizar los contratos según tipo de jornada en 2024, la ratio para los **indefinidos a jornada completa** fue del 2,1%, manteniéndose estable con respecto al año anterior (-0,1 p.p. interanual). En cambio, si comparamos con el 2019, la ratio ha crecido 1,3 p.p., ya que tanto la contratación y, especialmente los afiliados 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 4,8% (-0,1 p.p. interanual), 3,0 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 enero de 2025, la ratio para los **indefinidos a tiempo completo** se sitúa en el 2,3% (+0,8 p.p. intermensual; 0,0 p.p. interanual). Por tanto, parece que el grado de reemplazo y retención de empleados se mantiene estable con respecto al año anterior. La ratio para los **indefinidos a tiempo parcial** es del 4,1% (+0,4 p.p. intermensual; -0,2 p.p. interanual).

En cambio, la ratio para los **temporales a tiempo completo** fue más elevada en 2024, con un 33,4% (+1,9 p.p. interanual). A pesar de ser una ratio elevada, disminuye 6,4 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 40,4% (+0,3 p.p. interanual) en 2024 por un aumento de contratación inicial unida a una disminución de afiliados. En este caso se ha incrementado 2,1 p.p. desde 2019. Esto parece indicar que estos contratos, que tenían un grado de rotación alto en 2019, lo aumentan en 2024.

En enero de 2025, la ratio temporal a tiempo completo aumenta a nivel interanual (+1,7% intermensual; +3,0% interanual), y a tiempo parcial (-1,3% intermensual; +2,8% interanual). Esto podría indicar 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.

Afilación total diciembre 2021 - enero 2025

Gráfico 20

El promedio de afiliados aumenta un 2,4% en 2024 con respecto al año anterior. En enero de 2025 alcanza los 21.095.814 afiliados (-1,1% intermensual; +2,4% interanual).

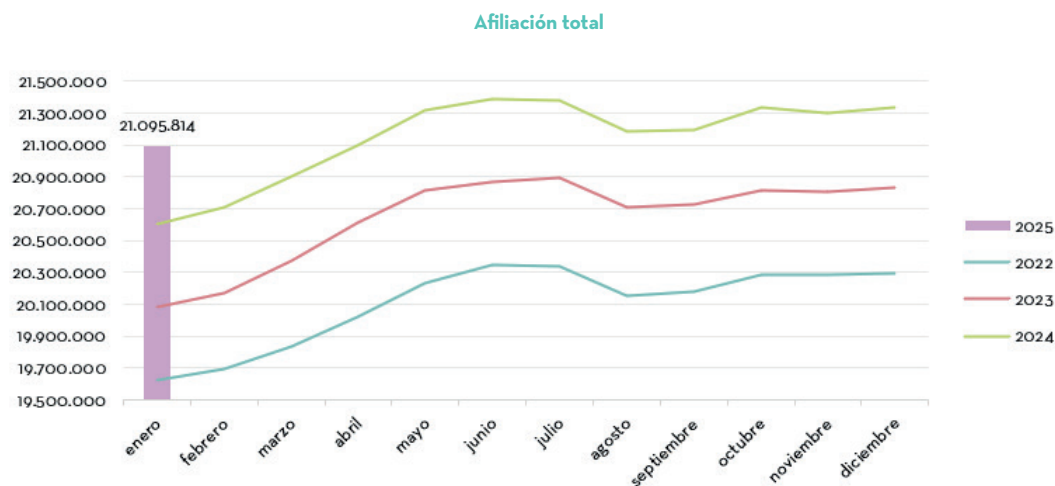
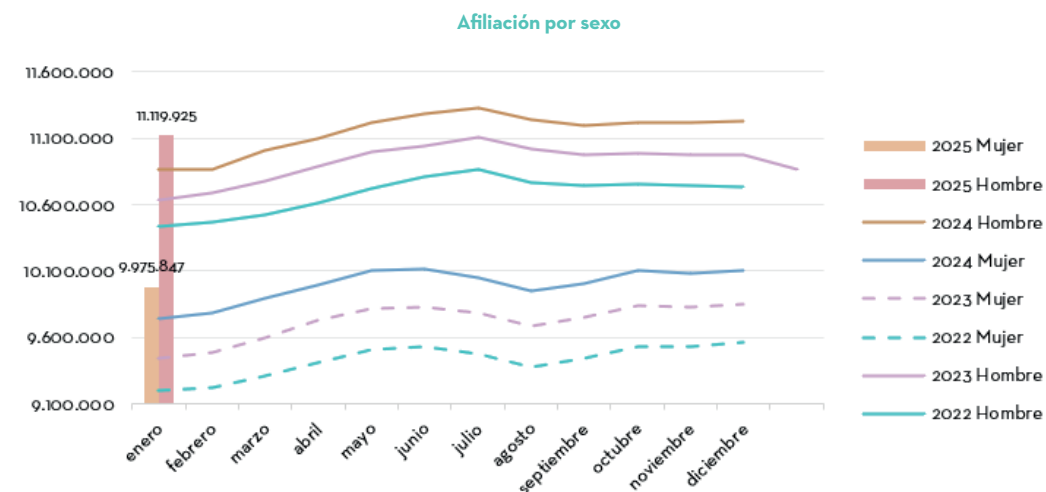


Gráfico 21

Al segmentar según sexos, las mujeres alcanzaron las 9.995.687 afiliadas en 2024 (+2,8% interanual), mientras que los hombres se situaron en 11.147.779 afiliados (+2,1% 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 enero de 2025, las afiliadas se sitúan en 9.975.847 (-1,3% intermensual; +2,5% interanual), mientras que ellos se encuentran en 11.119.925 afiliados (-1,0% intermensual; +2,3 interanual).

De este modo, la brecha entre ambos sexos continúa descendiendo, encontrándose ellos un 11,5% por encima en enero de 2025 (-0,2 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 - diciembre 2024

Gráfico 22

En 2024 hubo un promedio de 12.280 **altas** para **indefinidos a tiempo completo** (-0,6% interanual). Esta cifra ha crecido un 171,8% con respecto a 2019, donde hubo 4.518 altas. En cuanto a las **bajas** para este grupo, en 2024 fueron 12.891 (+3,4% interanual), frente a las 6.133 del 2019 (+110,2%). De este modo, observamos que en 2024 las bajas aumentan más que las altas con respecto al año anterior. Si sumamos el número de altas y bajas acumuladas en 2024, observamos que se ha producido un saldo negativo de 7.332 bajas.

En diciembre de 2024 las altas de indefinidos a T.C. se sitúan en 10.595 (-15,3% intermensual; +7,4% interanual), mientras que las bajas se encuentran en 13.829 (+30,9% intermensual; +20,4% interanual).

En cuanto a los **indefinidos a tiempo parcial**, hubo un promedio de 6.983 **altas** (+2,8% interanual), que supone un aumento del 278,3% con respecto al promedio de 2019, que fue de 1.846 altas. Las **bajas** para este grupo se situaron en 6.895 en 2023 (+3,5% interanual), es decir, un 155,0% 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 2024 con respecto a 2023. No obstante, al sumar el número de altas y bajas acumuladas en 2024, observamos que se ha producido un saldo positivo de 1.047 altas para este grupo.

En diciembre de 2024 las altas para este grupo se encuentran en 7.226 (+2,6% intermensual; +22,8% interanual) frente a 6.798 bajas (+18,4% intermensual; +15,6% interanual).

Por último, los **fijos discontinuos** alcanzaron el promedio más alto con 24.114 altas en 2024 (+10,0% interanual), creciendo un 500,6% desde 2019, donde hubo 4.015 altas de este tipo. Las **bajas** también fueron las más elevadas con 23.892 en 2024 (+11,1% interanual), creciendo un 479,5% 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 2024. Al sumar el acumulado de altas y bajas de 2024, resulta en un saldo positivo de 2.665 altas.

En diciembre de 2024 las altas para los fijos discontinuos se encuentran en 23.315 (+8,4% intermensual; +17,4% interanual), frente a 27.373 bajas (+16,8% intermensual; +21,5% interanual).

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 - diciembre 2024

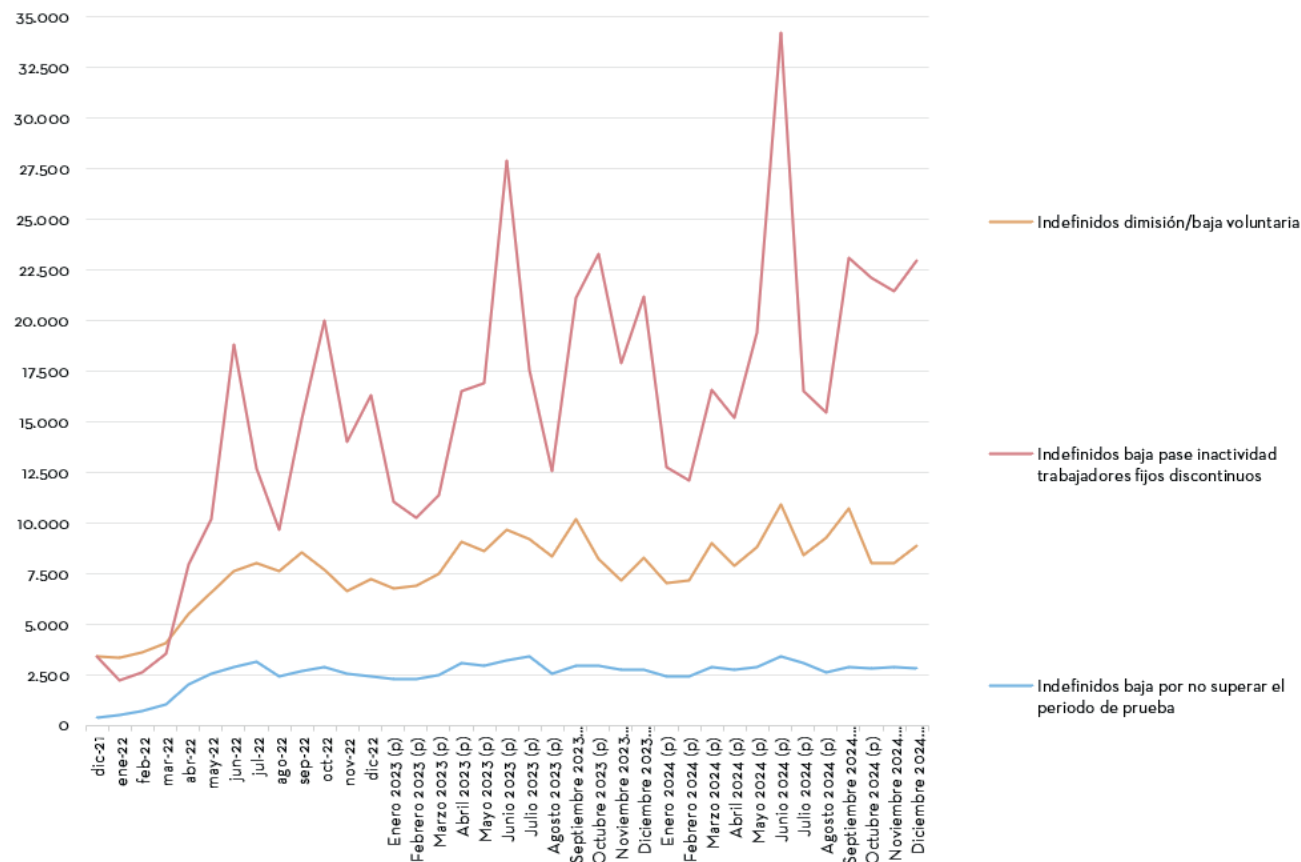
Gráfico 23

Las causas de baja para los indefinidos por **“pase inactividad trabajadores fijos discontinuos”** se situó en un promedio de 19.323 causas de baja en 2024 (+11,6% interanual), que supone un aumento del 455,0% con respecto al promedio de 2019. En el mes de diciembre de 2024 hay un total de 22.973 bajas por este motivo (+7,1% intermensual; +8,5% interanual).

Las bajas para los indefinidos por **“no superar el periodo de prueba”** alcanzaron un promedio de 2.834 bajas por este motivo en 2024 (+0,7% interanual), frente a las 528 que hubo en 2019 (+437,0%). En el mes de diciembre de 2024 hubo un total de 2.845 bajas por este motivo (-2,1% intermensual; +2,8% interanual).

Las bajas para indefinidos por **“dimisiones/bajas voluntarias”** se situaron en un promedio de 8.696 bajas por este motivo en 2024 (+4,4% interanual), que supone un incremento del 199,7% con respecto a 2019, donde hubo 2.902 bajas. En el mes de diciembre alcanzan las 8.898 bajas (+10,5% intermensual; +7,4% interanual).

Los datos del año 2024 se encuentran todavía en revisión.



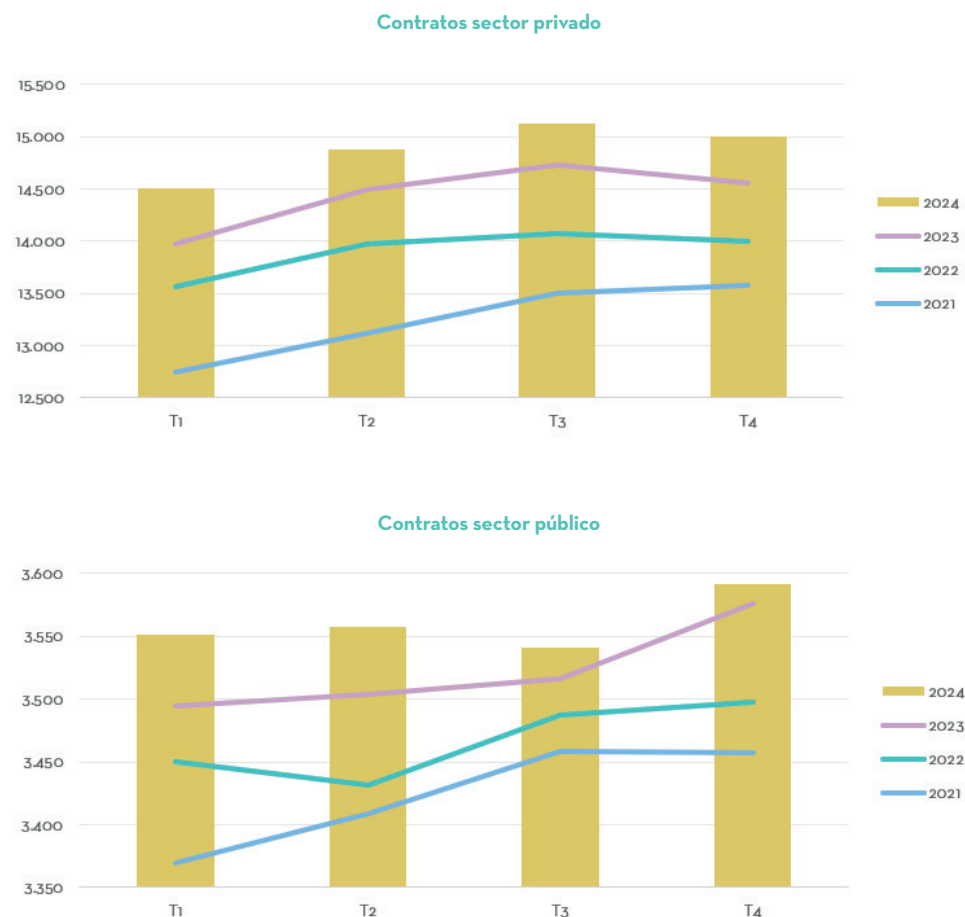
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Sector público y privado: contratos totales asalariados

Gráfico 24

En 2024 hubo un promedio de 3.560 contratos en el sector público (+1,1% interanual) frente a los 14.880 contratos del sector privado (+3,0% 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 10,6%, mientras que los del sector privado lo hacen un 10,5%.

En el cuarto trimestre de 2024, el número de **contratos en el sector público** es de 3.591 (+1,4% intertrimestral; +0,4% interanual). Asimismo, el número de contratos en el **sector privado** es de 14.998 (-0,8% intertrimestral; +3,0% interanual). Por tanto, tanto el sector público como el privado muestran incrementos interanuales para el cuarto trimestre, pero sería el sector privado el que crecería en mayor medida.



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.

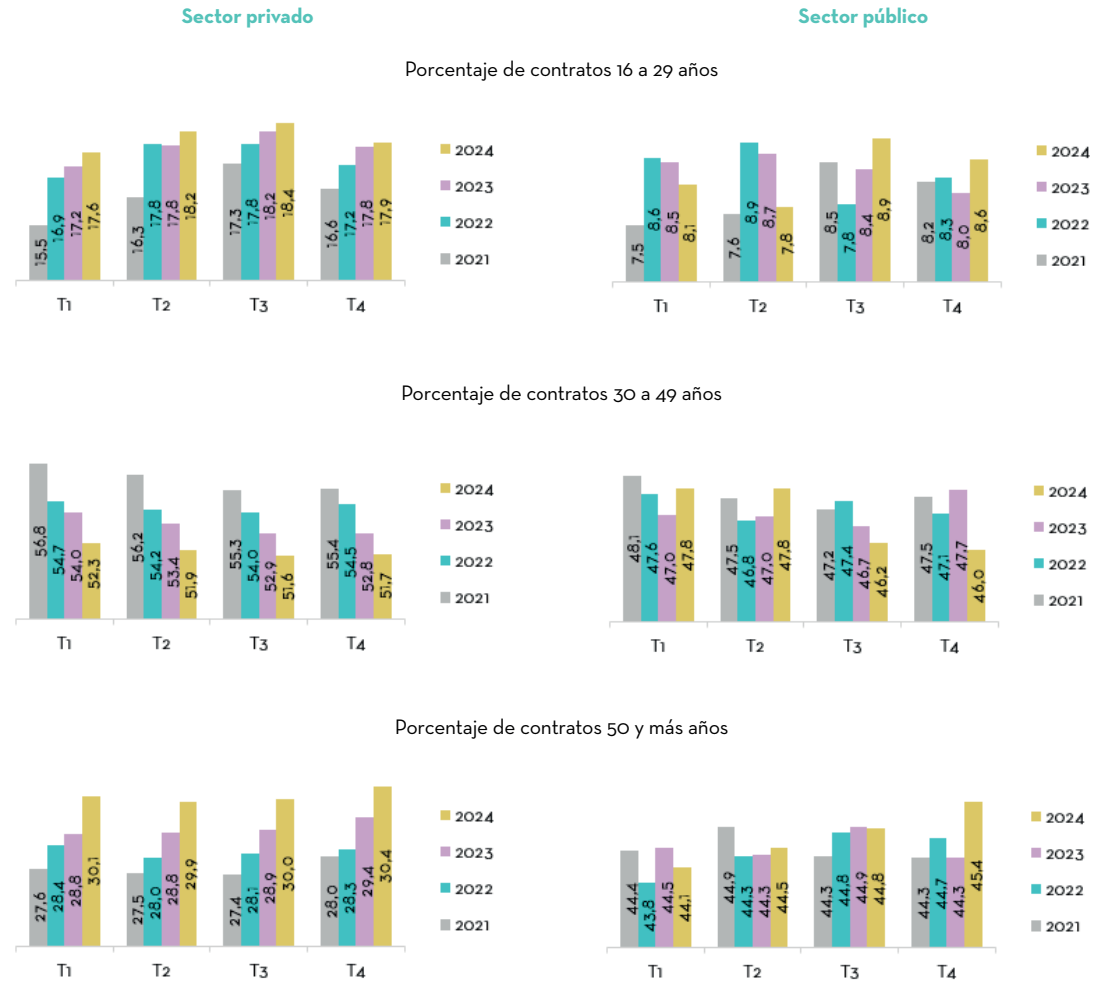
Sector público y privado: contratos totales asalariados según edad

Gráfico 25

Al segmentar según **tramos de edad** en 2024, el 18,0% 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 (0,0 p.p. interanual). El 51,9% fue para trabajadores de entre 30 y 49 años (-1,4 p.p. interanual), frente al 46,9% del sector público (-0,2 p.p. interanual). Y, el 30,1% restante para los de 50 y más años (+1,1 p.p. interanual) frente a los 44,7% del sector público (+0,2 p.p. interanual).

Si comparamos con el año 2019, el grupo más joven crece tanto para el sector privado (+0,8 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 (-5,4 p.p.) y, en menor medida, en el público (-1,9 p.p.), mientras que el de más edad crece más en el privado (+4,6 p.p.) que en el público (+0,8 p.p.).

En el cuarto trimestre de 2024, el grupo más joven comprende un 17,9% de los contratos del sector privado (+0,1 p.p. interanual) frente al 8,6% del público (+0,6 p.p. interanual). El grupo de 30 a 49 años comprende el 46,0% de los contratos en el sector público (-1,7 p.p. interanual) frente al 51,7% del privado (-1,1 p.p. interanual). El grupo de 50 y más años ocupa el 30,4% de los contratos del sector privado (+1,0 p.p. interanual), frente al 45,4% del público (1,1 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

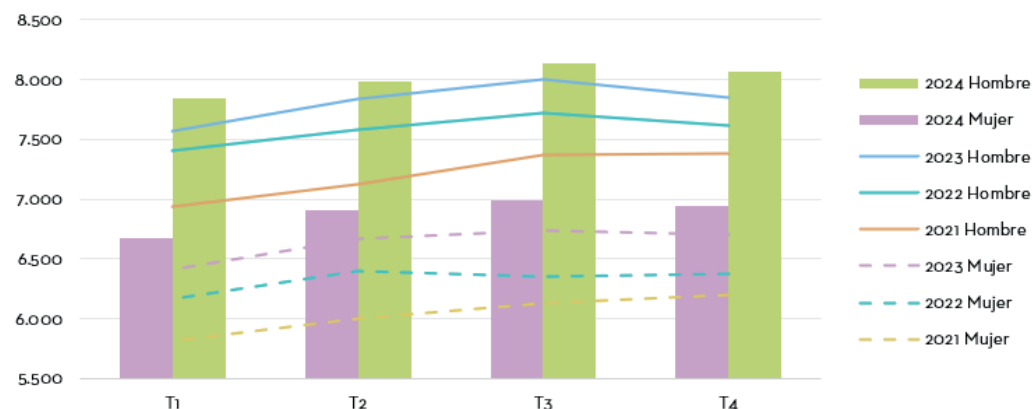
Gráfico 26

Los **hombres asalariados** del sector privado alcanzaron un promedio de 8.006 en 2024 (+2,5% interanual) frente a los 1.521 del sector público (+1,6% interanual). En cuanto a las mujeres asalariadas, se situaron en un promedio de 6.873 en el sector privado (+3,7% interanual) frente a 2.039 del sector público (+0,6% 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.

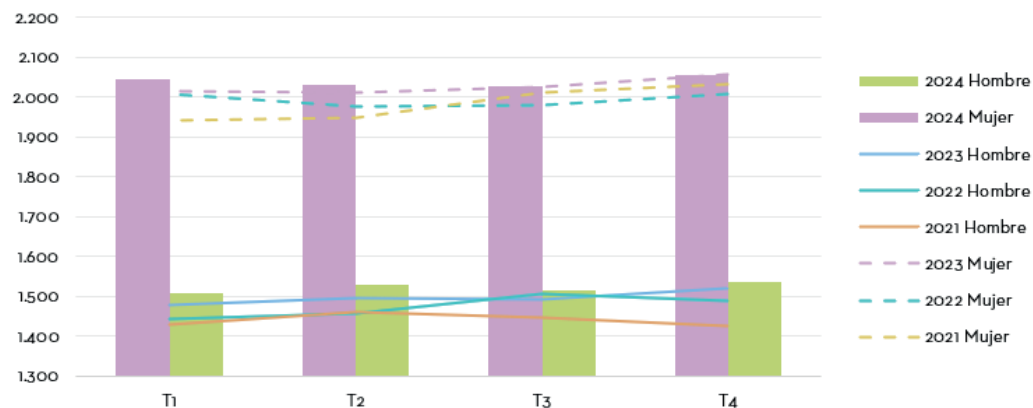
Sin embargo, si comparamos con 2019, los hombres del sector público crecen un 7,5% frente al 9,9% del sector privado, y las mujeres crecen un 12,8% frente al 11,5% del sector privado. Es decir, que se darían mayores crecimientos para las mujeres del sector público y los hombres del sector privado.

En el cuarto trimestre de 2024, hay 1.535 **hombres asalariados en el sector público** (+1,4% intertrimestral; +0,9% interanual) y 8.062 en el privado (-1,0% intertrimestral; +2,7% interanual). A su vez, hay 2.057 **mujeres en el sector público** (+1,5% intertrimestral; 0,0% interanual) y 6.936 **en el privado** (-0,7% intertrimestral; +3,5% interanual).

Contratos totales asalariados sector privado



Contratos totales asalariados sector público



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

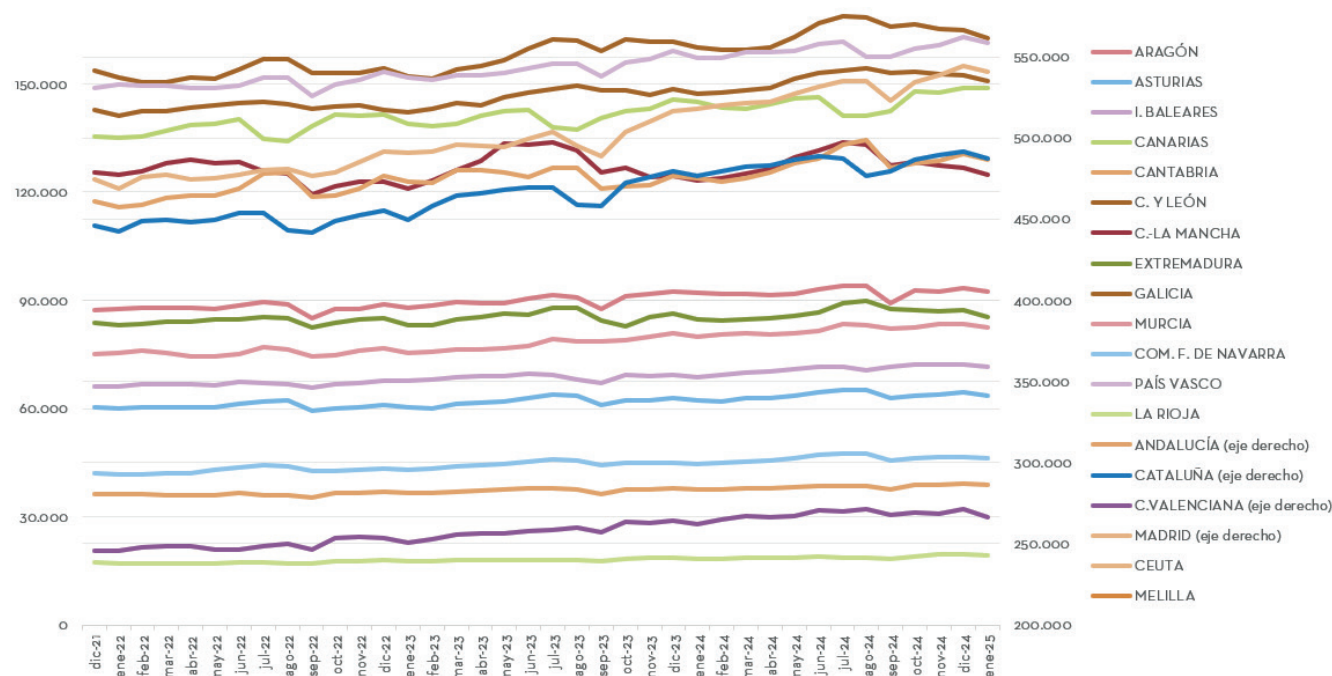
Afilación empleo público diciembre 2021 - enero 2025

Gráfico 27

En cuanto a la **afiliación del empleo público**, baja un 1,0% con respecto al mes anterior y crece un 2,6% con respecto al mismo periodo del año anterior hasta alcanzar 3.043.084 afiliados. Si comparamos esta cifra con respecto al mismo periodo del 2019, ésta ha aumentado un 22,1%.

A nivel de **CC.AA.**, es Melilla la única que crece (+0,9%) a nivel intermensual. En el extremo contrario, es Extremadura la que más reduce sus cifras (+4,5%). A nivel **interanual** todas las CC.AA. presentan crecimiento, y son Madrid (+4,4%) y Ceuta (+5,7%) las que más aumentan sus cifras.

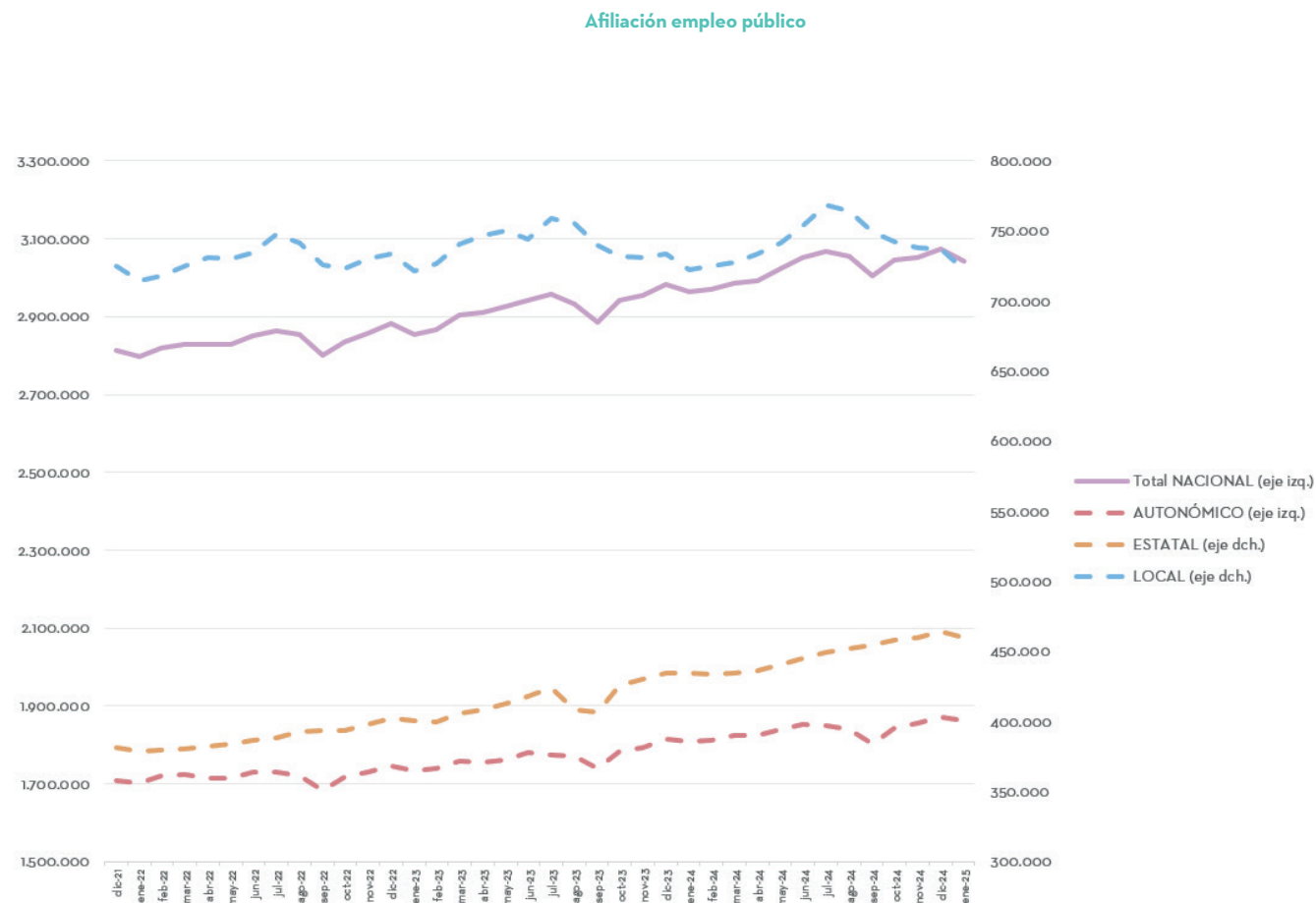
Afilación al empleo público



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 descenso con respecto al mes anterior, mientras que a nivel interanual crecen todos los ámbitos territoriales. El mayor crecimiento interanual para el mes de enero se da en el ámbito estatal con un +5,9%, seguido del crecimiento autonómico (+2,9%), total nacional (+2,5%), y local (+0,1%).



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

Horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados

Gráfico 29

En el cuarto trimestre de 2024, el número de **horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados** es de 683.248 horas (+10,7% intertrimestral; +4,1% interanual). Asimismo, el **número de ocupados** es de 21.857,9 miles (+0,2% intertrimestral; +2,2 interanual), que suponen 468,2 mil ocupados más que en el cuarto trimestre de 2023.

El promedio de horas trabajadas en 2024 sería de 666.790 (+2,0% interanual) y de 21.654 ocupados (+2,2% interanual).

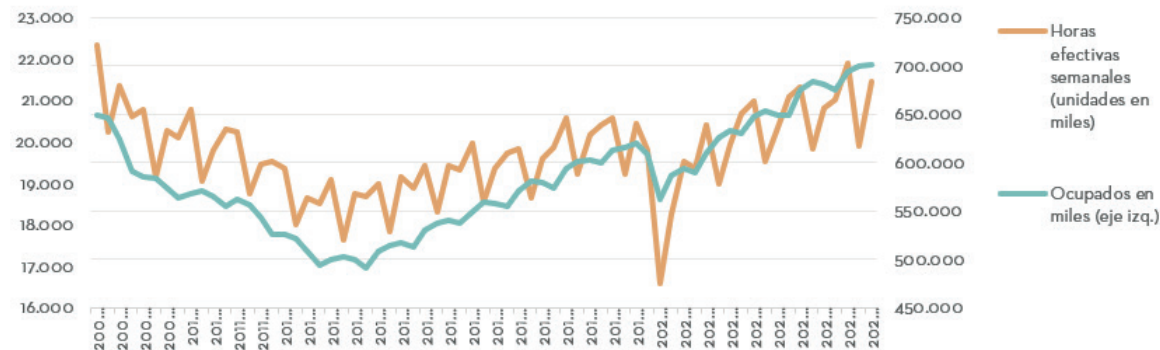
Horas efectivas semanales trabajadas según asalariados

Gráfico 30

Al centrarnos en los **asalariados**, las **horas efectivas semanales trabajadas en el sector público** son 104.930 (+28,4% intertrimestral; +3,0% interanual), y en el **sector privado** 461.354 (+7,4% intertrimestral; +4,7% interanual).

El promedio de 2024 es de 100.096 horas para el sector público (+0,6% interanual) y de 452.691 en el sector privado (+2,4% 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

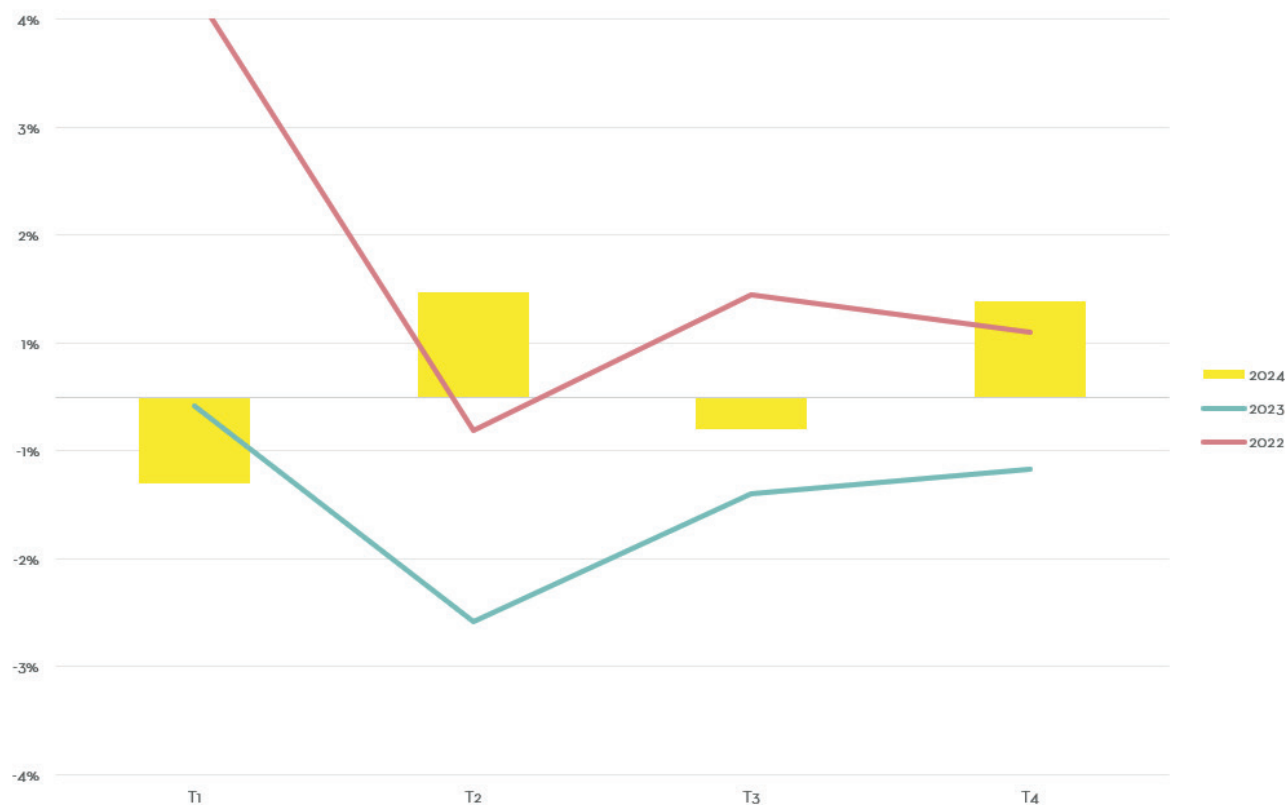
A continuación, medimos la productividad del mercado laboral a partir de los datos de la CNTR sobre el número de ocupados y horas trabajadas. Así, la evolución interanual del número de horas trabajadas por ocupado decrece durante todo 2023, mientras que en el año 2022 presentó crecimientos interanuales para todos los trimestres excepto para el segundo (en el que se mantuvo estable con respecto al año anterior). En 2024 intercala crecimientos con caídas, terminando con una subida para el cuarto trimestre.

De este modo, aunque las horas trabajadas aumentaron un promedio de 1,9% con respecto a 2023, los ocupados lo hicieron en un 2,2%, resultando en una pérdida de productividad por ocupado del -0,3% interanual. Si comparamos con los datos de 2019, los ocupados aumentaron un 6,9%, mientras que las horas trabajadas lo hacen un 4,0%. Así, la productividad cae un 2,7% en comparación con 2019.

Al segmentar por sectores, es el sector de Agricultura (-1,5%) el que muestra la mayor pérdida de productividad con respecto a 2023. Les sigue Industria (-0,3%) y Construcción (-0,3%), mientras que Agricultura muestra un el menor decrecimiento (-0,2%).

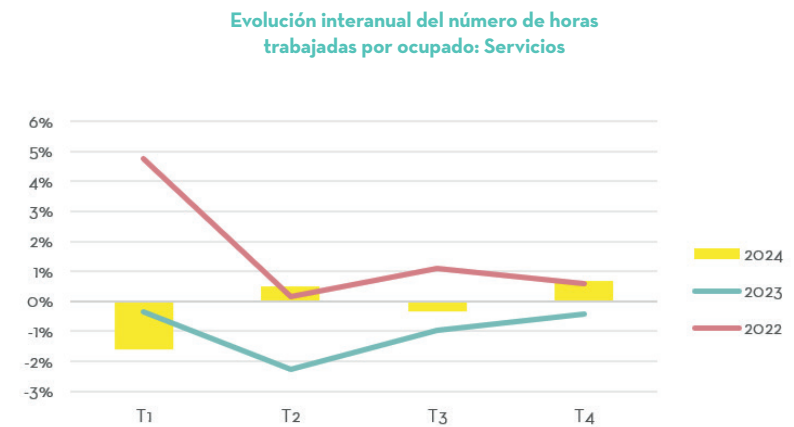
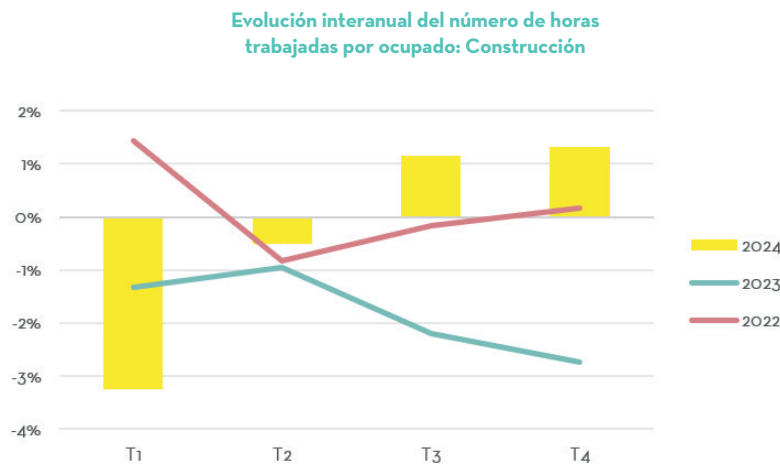
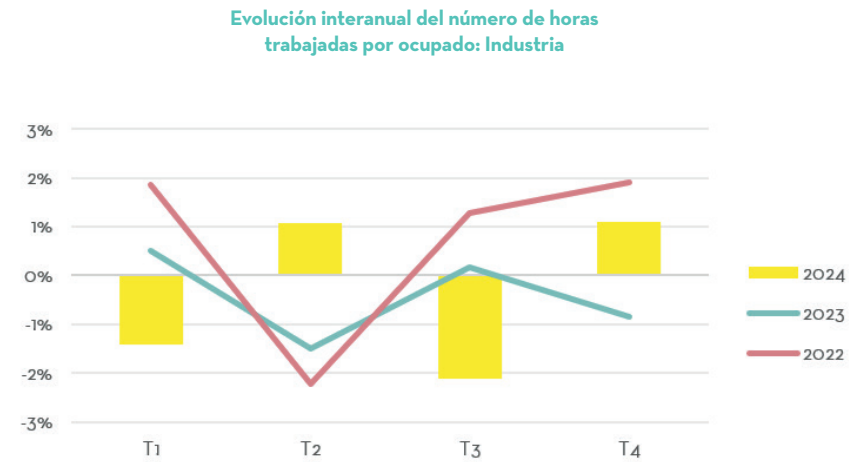
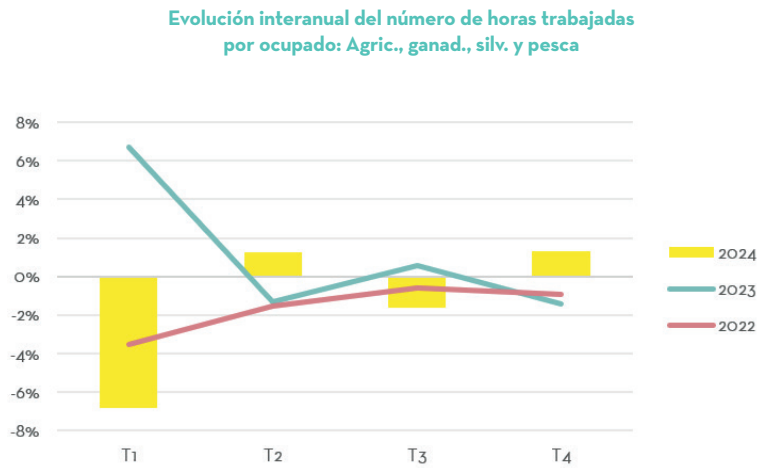
En el cuarto trimestre de 2024, la productividad por ocupado sube un 0,8% interanual. Al segmentar por sectores, Agricultura sube un 1,3%, Industria un 1,1%, y Servicios un 0,7%, mientras que Construcción aumenta un 1,3%.

Evolución interanual del número de horas trabajadas por ocupado



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

Gráfico 32



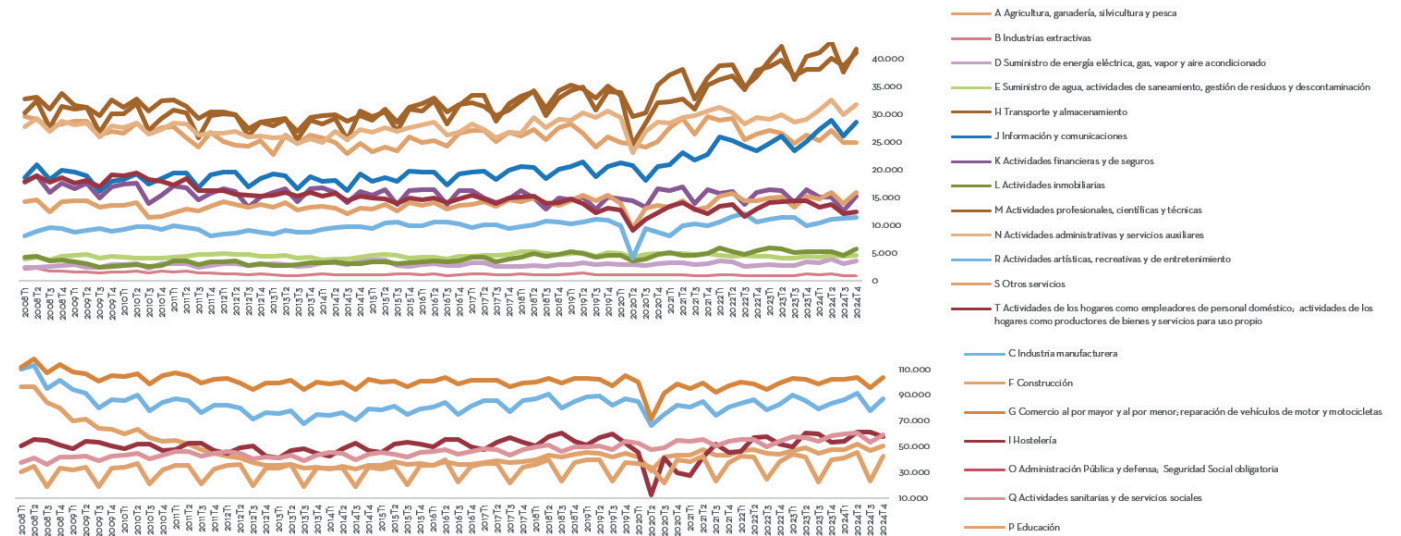
Nota: secciones G-T (comercio, transporte, hostelería, finanzas, sanidad, etc.)

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

Horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados según secciones

Gráfico 33

Si tenemos en cuenta las secciones de actividad económica, las horas efectivas semanales trabajadas (unidades en miles) del cuarto trimestre de 2024, han aumentado en mayor medida con respecto al anterior en **Educación** con 42.974 (+85,6%). A nivel interanual, 19 secciones incrementan sus cifras, y es **Actividades extraterritoriales** con 258 la que más aumenta. (+95,7%). Y son Hostelería con 58.132 (-5,4%) y Agricultura con 25.000 (0,0%) las únicas que no presentan crecimiento 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.

Número de empresas total y por sectores diciembre 2021 - enero 2025

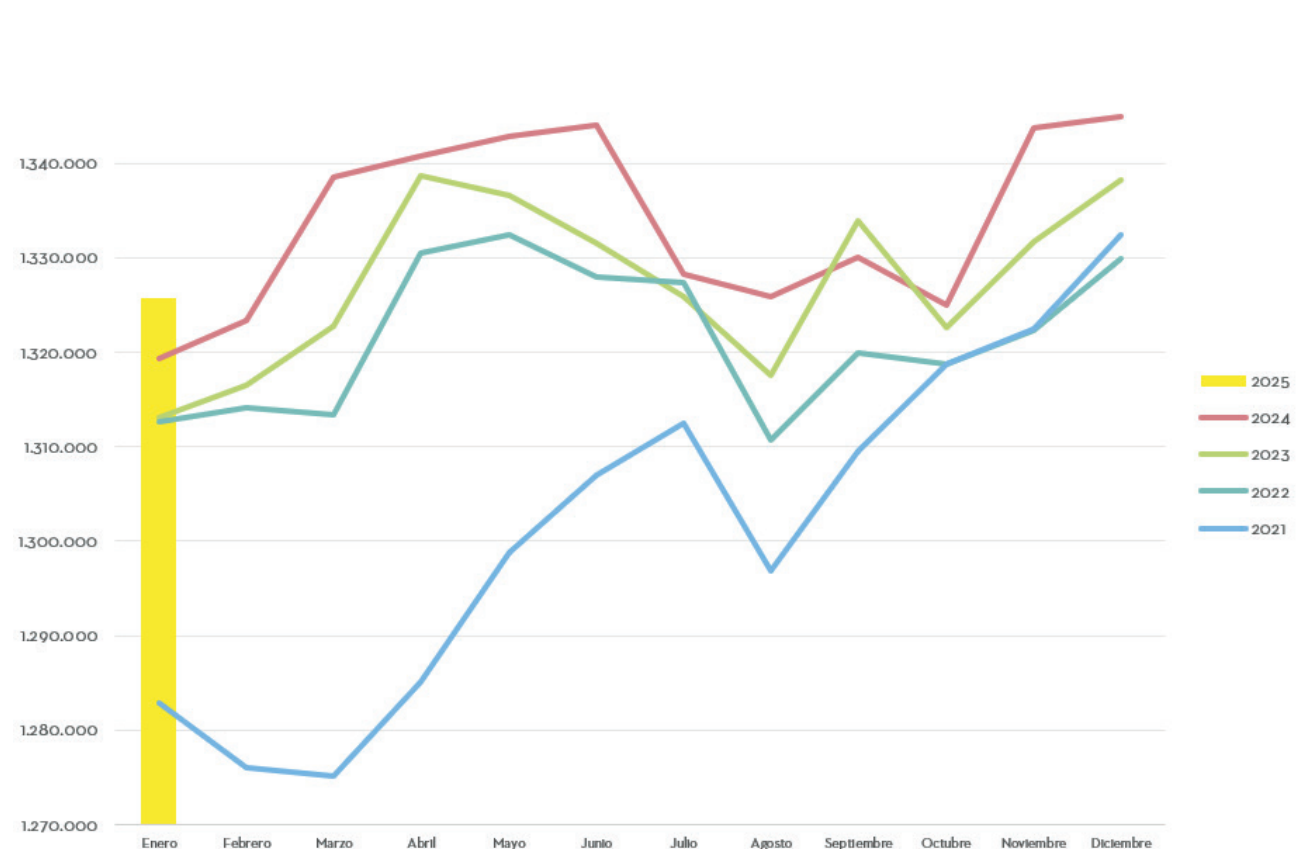
Gráfico 34

El número de **empresas inscritas en la Seguridad Social** es de 1,325,760 en enero de 2025 (-1,4% intermensual; +0,5% interanual).

Al centrarnos en los sectores, observamos que cae el sector **Agrario** (-8,1%), **Industria** (-0,5%), y **Servicios** (-1,1%), mientras que **Construcción** (+0,5%) sube.

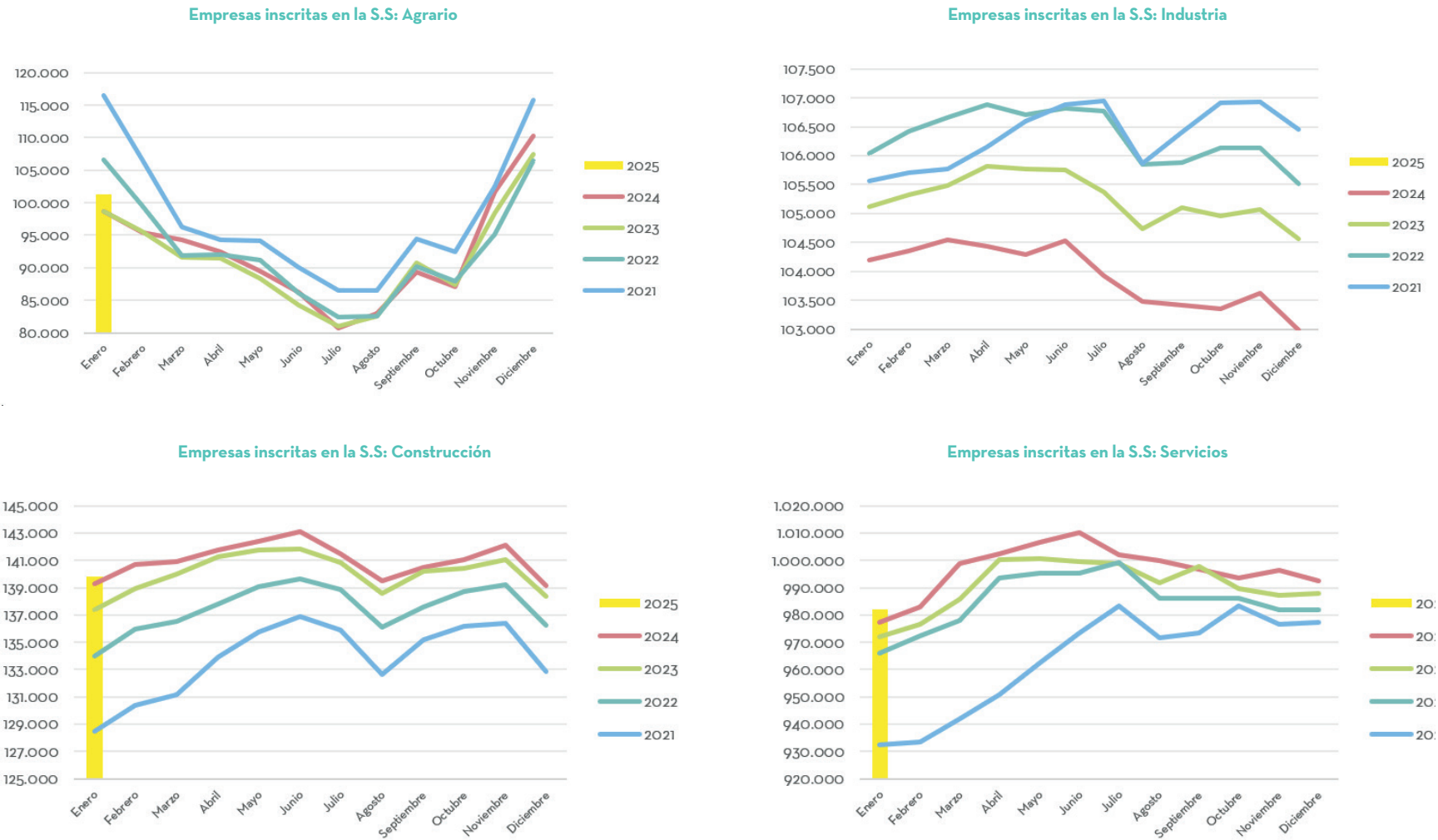
Al comparar con los datos del mismo periodo del año anterior, disminuyen el sector **Industria** (-1,6%), mientras que **Servicios** (+0,5%), **Agrario** (+2,8%) y **Construcción** (+0,4%) aumentan. Como vemos en los gráficos que se muestran a continuación, Industria se encuentra en niveles inferiores 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.

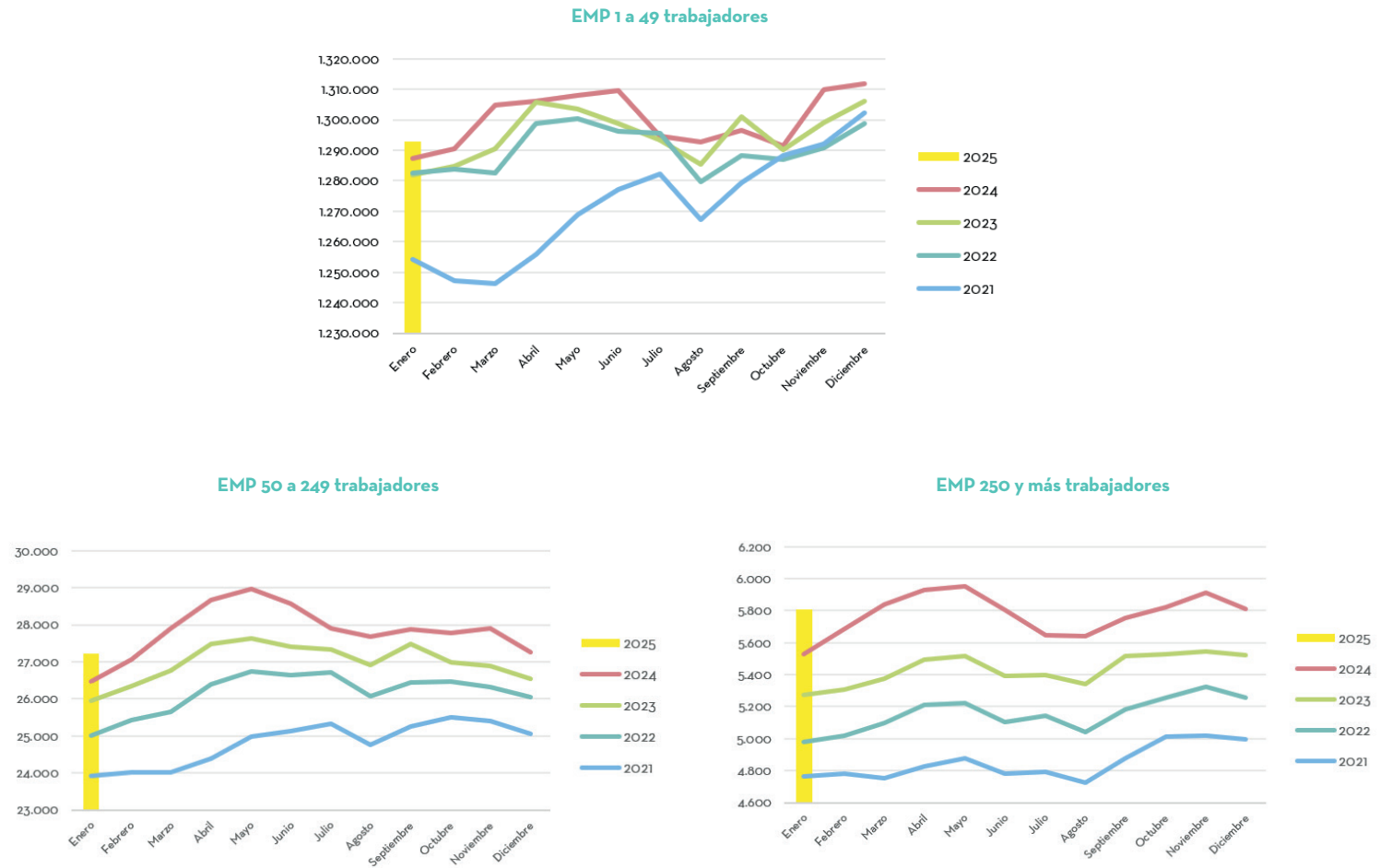
Gráfico 35



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 enero de 2025, son las empresas de más de 250 trabajadores las que más han crecido con respecto al mismo periodo del año anterior (+5,0%). Las empresas de 50 a 249 trabajadores aumentan un 2,8%, mientras que las empresas pequeñas, es decir, de 1 a 49 trabajadores, son las que menos crecen con un +0,4%.



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.

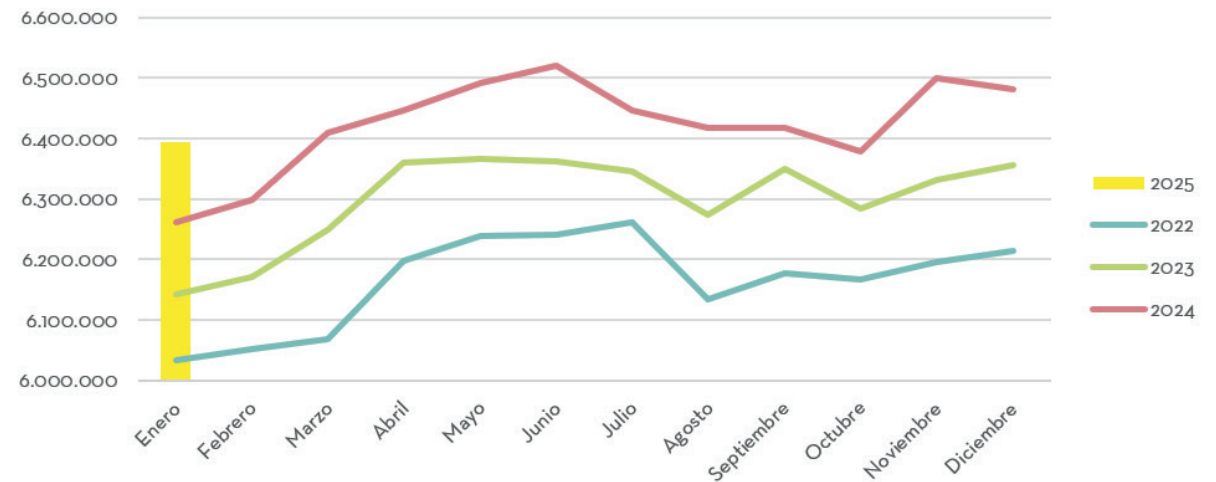
Trabajadores en empresas inscritas en la Seguridad Social diciembre 2021 - enero 2025

Gráfico 37

Al centrarnos en las **empresas de menos de 50 trabajadores**, éstas tienen 6.393.932 trabajadores en el mes de enero (-1,4% intermensual; +2,1% interanual).

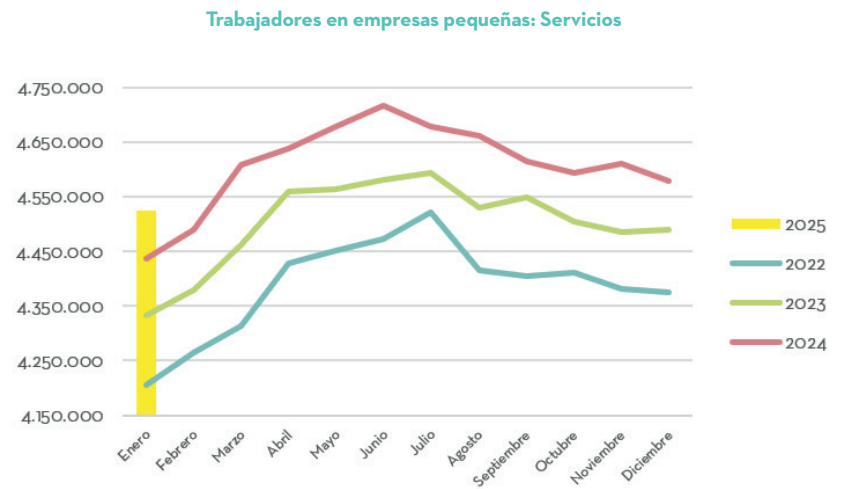
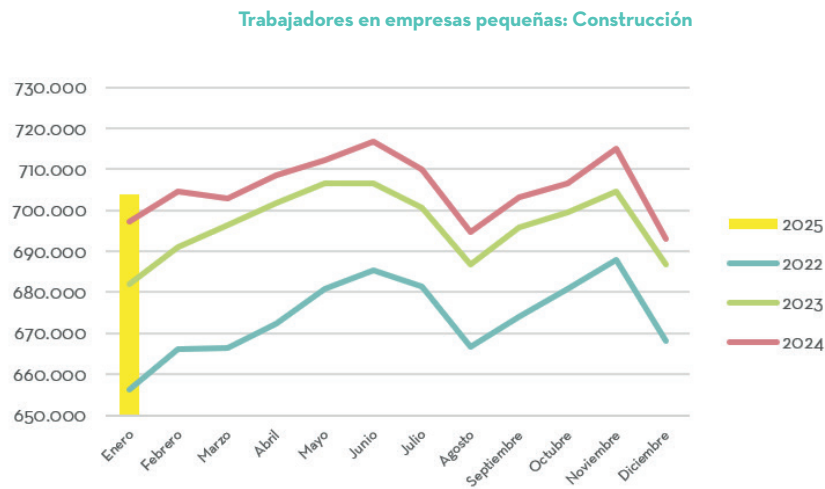
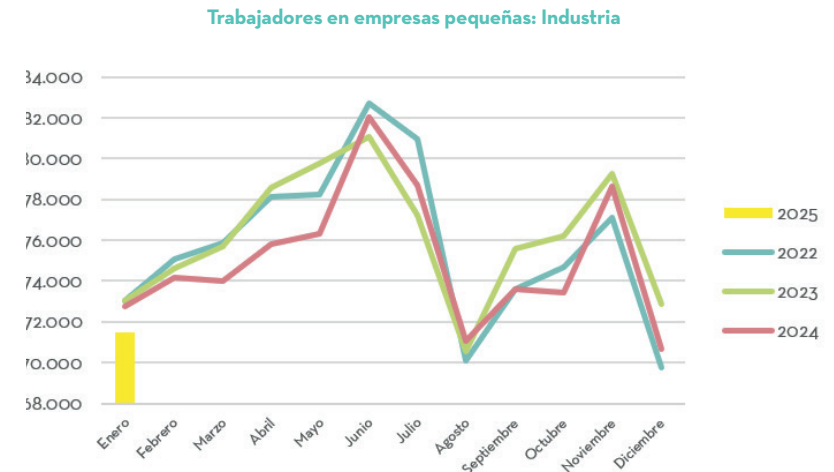
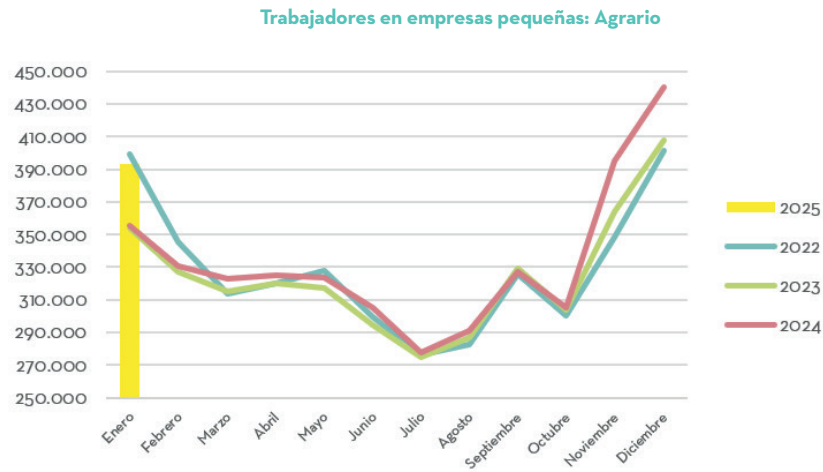
Sin embargo, si segmentamos por sectores, **Agrario** muestra un aumento del 10,7% interanual, **Construcción** crece un 1,0%, y **Servicios** un 2,0%, mientras que **Industria** cae un 0,2%.

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 2.731.123 trabajadores en enero de 2025 (+0,1% intermensual; +2,9% interanual).

En las **empresas grandes**, de más de 250 trabajadores hay 6.932.635 trabajadores en el mes de enero 2025 (-0,8% intermensual; +6,1% interanual).



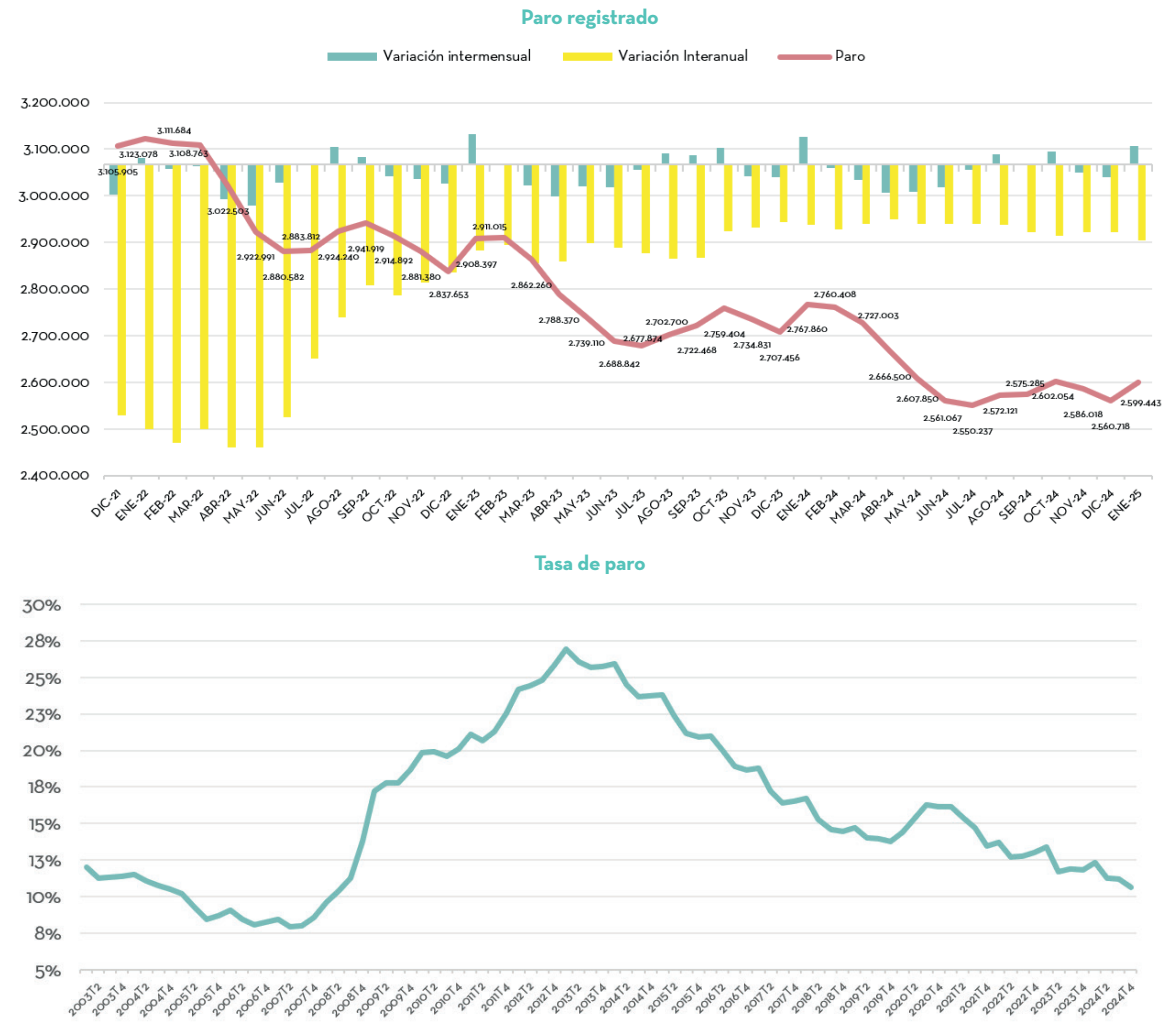
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Paro registrado y tasa de paro diciembre 2021 - enero 2025

Gráfico 40

El **paro registrado** para el mes de enero 2025 es de 2.599.443 personas desempleadas (+1,5% intermensual; -6,1% interanual).

La **tasa de paro** para el cuarto trimestre de 2024 se sitúa en 10,6% (-0,6 p.p. intertrimestral; -1,2 p.p. interanual). Encadena 14 trimestres consecutivos de descensos interanuales, es decir, desde el tercer trimestre de 2021 en adelante.

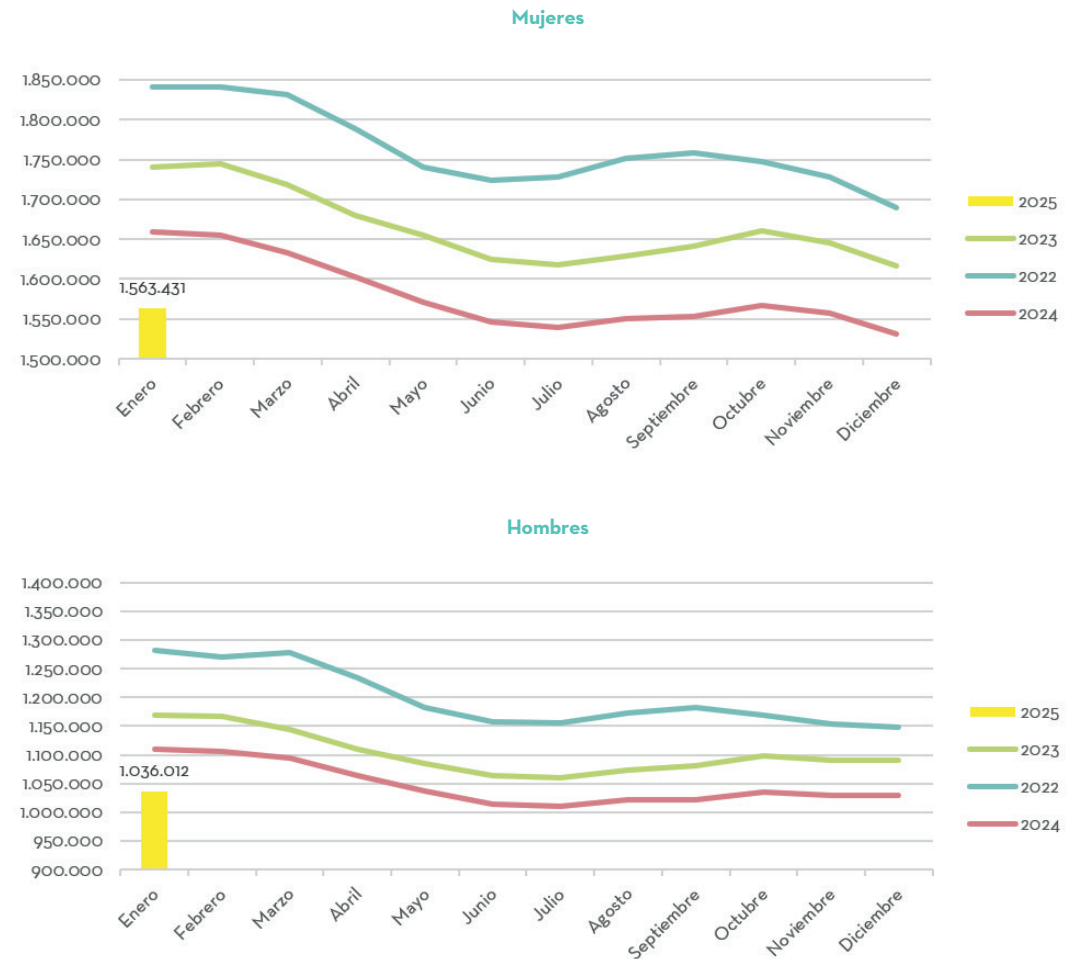


Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Paro registrado según sexo diciembre 2021 - enero 2025

Gráfico 41

Al comparar por sexos, los **hombres** parados en el mes de enero se encuentran en 1.036.012 parados (+0,7% intermensual; -6,6% interanual), frente a 1.563.431 **mujeres** paradas (+2,1% intermensual; -5,8% interanual).



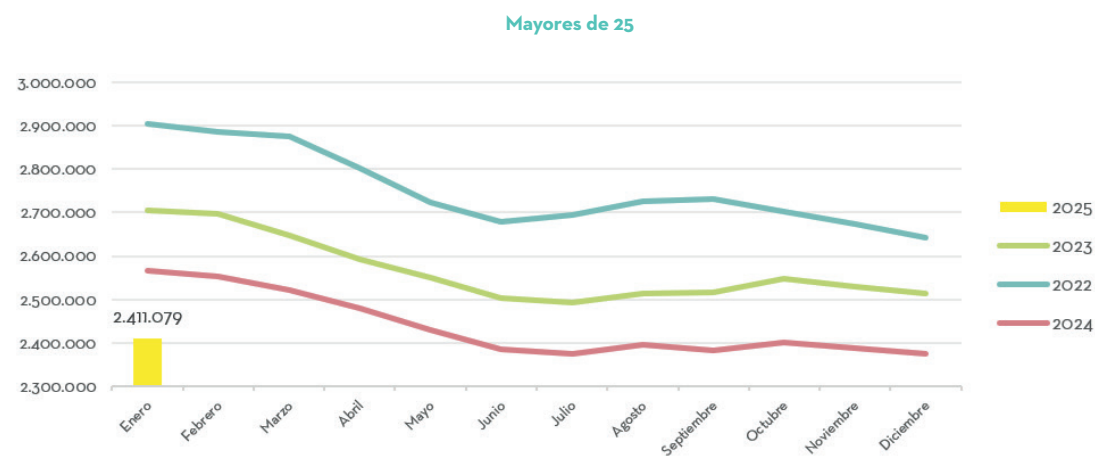
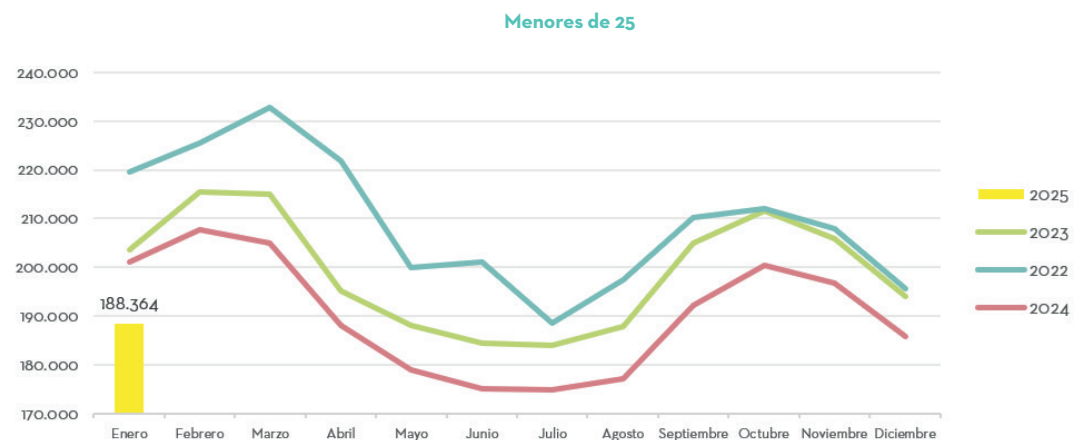
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Paro registrado según sexo y edad diciembre 2021 - enero 2025

Gráfico 42

En cuanto a los tramos de edad, **los menores de 25 años** en paro se encuentran en 188.364 parados (+1,4% intermensual; -6,4% interanual). Al segmentar según sexos, las mujeres se sitúan en 90.091 paradas (+2,1% intermensual; -7,1% interanual) frente a 98.273 hombres menores de 25 años parados (+0,7% intermensual; -5,7% interanual).

En cuanto a los **mayores de 25 años**, éstos se sitúan en 2.411.079 parados para el mes de enero (+1,5% intermensual; -6,1% interanual). Al segmentar este grupo según sexos, las mujeres mayores de 25 años se encuentran en 1.473.340 paradas (+2,1% intermensual; -5,7% interanual) frente a 937.739 hombres parados (+0,7% intermensual; -6,7% interanual).



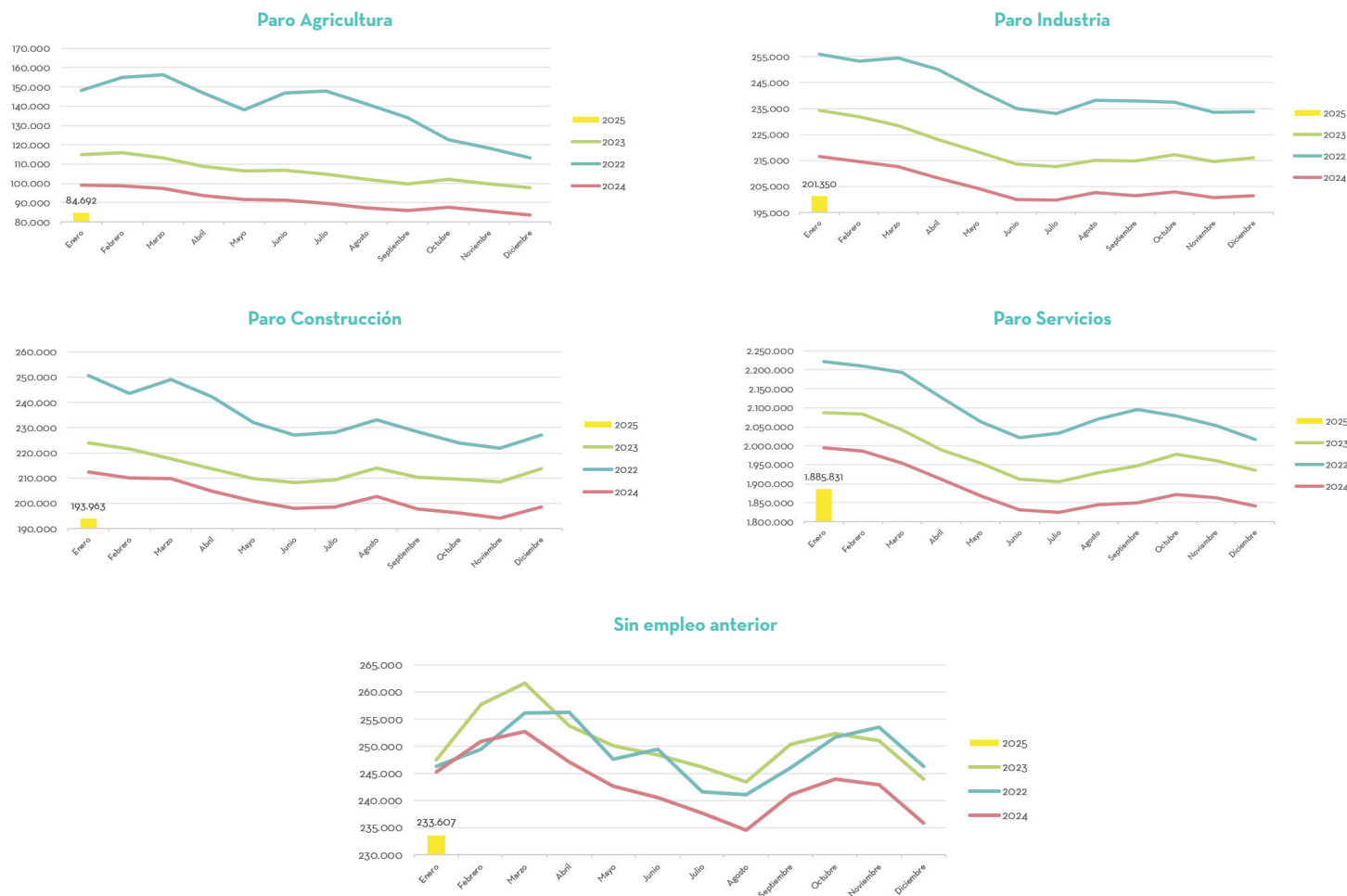
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Paro registrado según sectores
diciembre 2021 - enero 2025

Gráfico 43

En cuanto a los sectores, el paro registrado en el mes de enero 2025 es de 84.692 parados para **Agricultura** (+1,3% intermensual; -14,5% interanual). En **Industria** se registran 201.350 parados (-0,1% intermensual; -7,0% interanual). El paro registrado del sector **Construcción** se encuentra en 193.963 parados (-2,3% intermensual; -8,7% interanual). Por último, el sector **Servicios** se sitúa en 1.885.831 (+2,4% intermensual; -5,4% interanual).

En cuanto al grupo “sin empleo anterior”, éstos son 233.607 (-0,9% intermensual; -4,7% interanual).



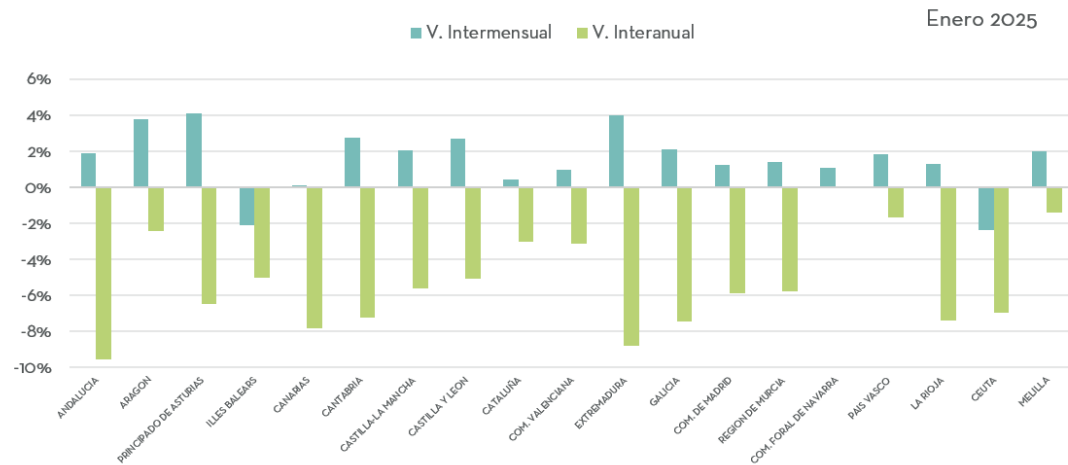
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Paro registrado según CC.AA. diciembre 2021 - enero 2025

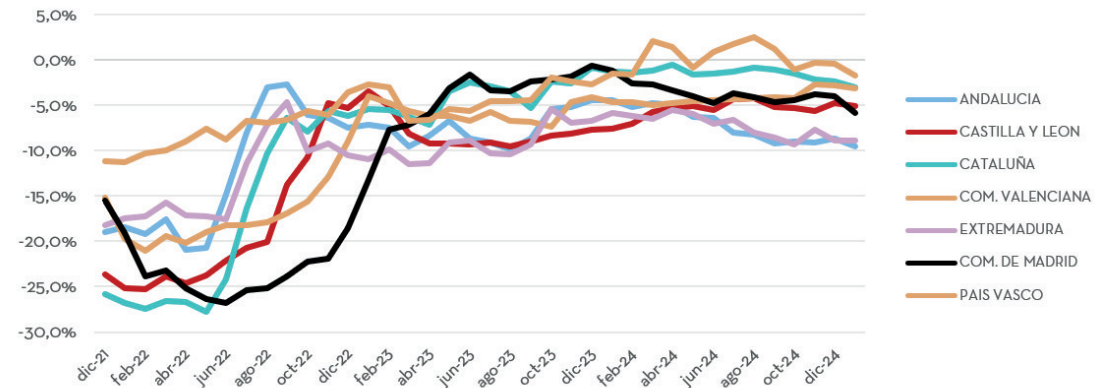
Gráfico 44

A nivel de **CC.AA.**, Asturias (+4,1%) y Extremadura (+4,0%) son las que más aumentan el paro registrado en enero 2025 con respecto al mes anterior, mientras que Baleares (-2,1%) lo reduce.

A nivel interanual se observa un decremento especialmente marcado en Andalucía (-9,5%), y Extremadura (-8,8%). Las única CC.AA. que lo incrementa es Navarra (+0,04%).

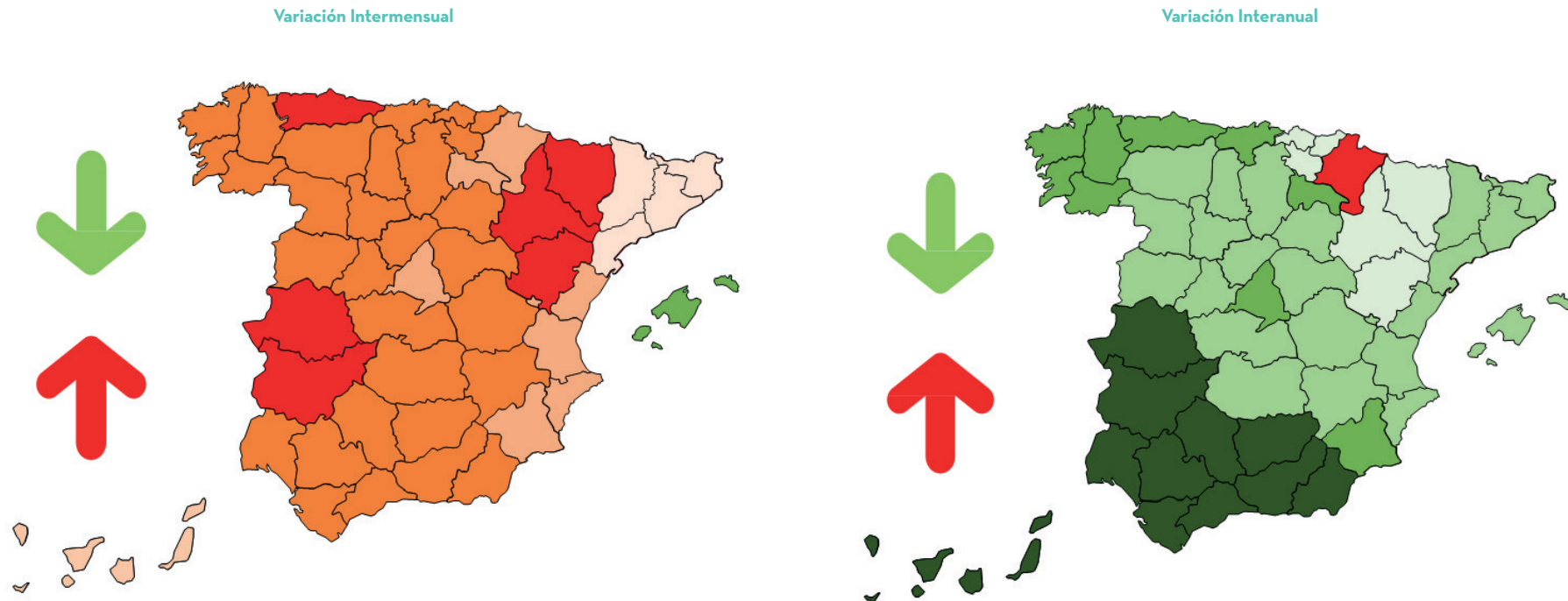


Evolución interanual CC.AA. seleccionadas



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

Gráfico 45



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

Paro de larga duración

Gráfico 46

España cuenta en el cuarto trimestre de 2024 con 624,5 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 64,4 parados, frente a los 234,4 de entre 30 a 49 años y los 325,7 de 50 y más años.

Parados de larga duración

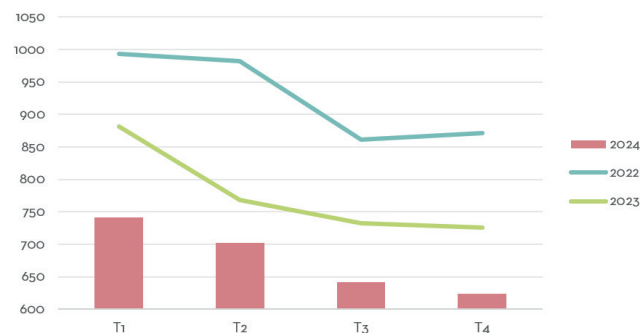
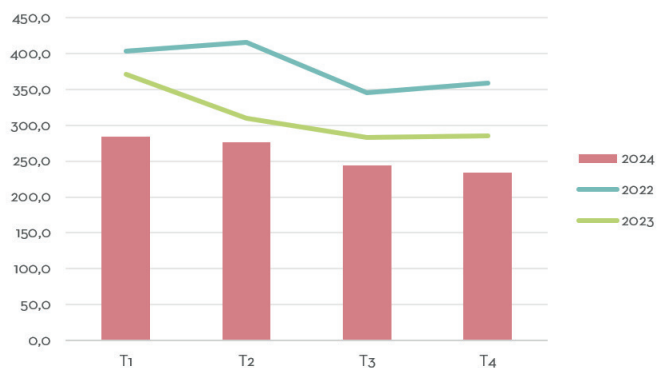
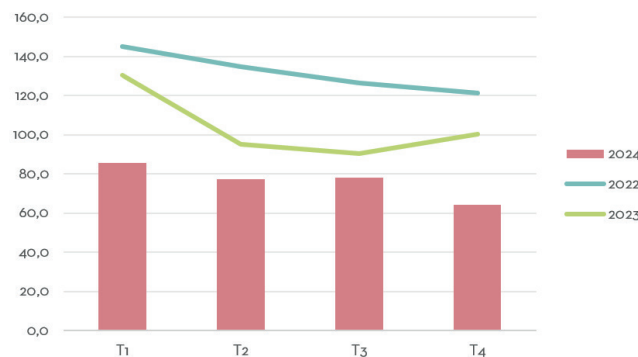


Gráfico 47

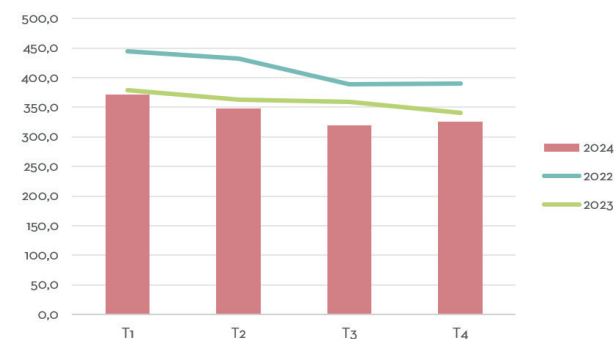
Parados de larga duración: 16 a 29 años



Parados de larga duración: 30 a 49 años



Parados de larga duración: 50 y más años



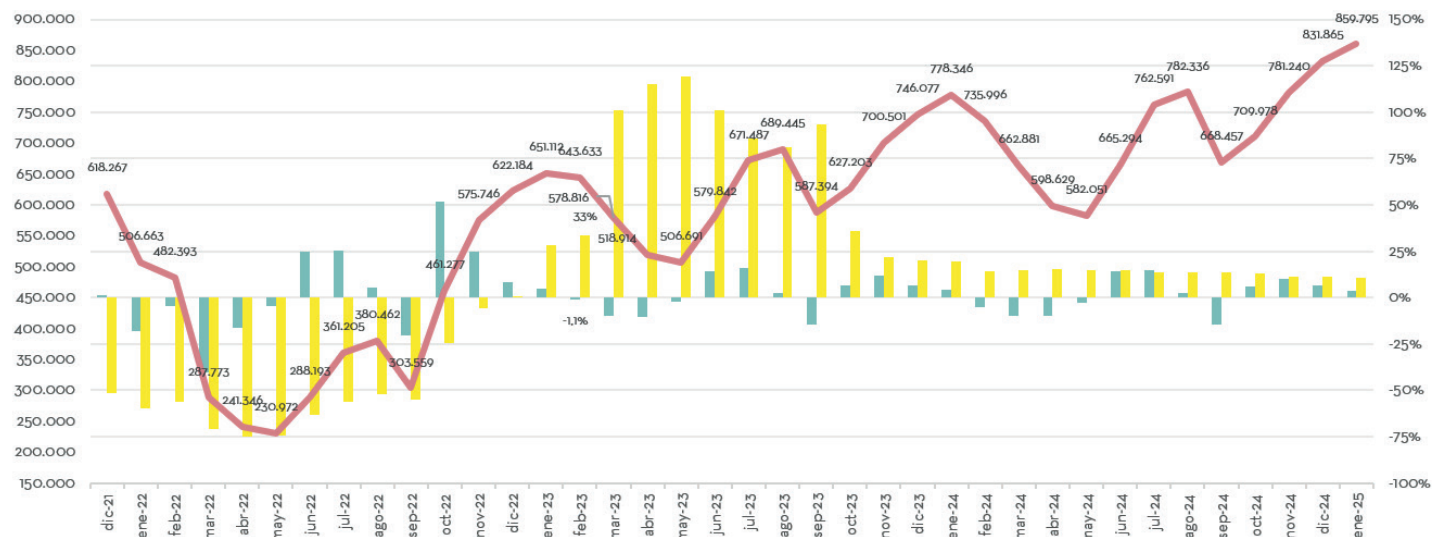
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Demandantes de empleo con relación laboral diciembre 2021 - enero 2025

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 enero 2025 con 859.795 demandantes de empleo con relación laboral (+3,4% intermensual; +10,5% 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

5 años desde la crisis de la COVID-19: lecciones aprendidas en materia de Recursos Humanos y Relaciones Laborales

La pandemia de la COVID-19 (SARS-CoV-2) que se inició a finales de 2019 y se propagó rápidamente en 2020, impactó de manera dramática en todo el mundo y especialmente en España en términos de salud, económicos, sociales¹.

Pasados cinco años de la primera pandemia global del siglo XXI, parece oportuno reflexionar sobre las lecciones aprendidas y cómo estas pueden aplicarse para mejorar la gestión de recursos humanos y las regulaciones laborales en el momento presente y en el futuro.

Todas las crisis sanitarias son muy complejas de gestionar y esta lo fue especialmente, sobre todo en sus momentos iniciales, actuando como un genuino test de estrés ante una situación que nadie previó su gravedad, intensidad y duración, que ha dejado profundas heridas, pero también una oportunidad para el cambio.

En la gestión de la crisis el papel de liderazgo de los departamentos de recursos humanos de las empresas fue determinante para minimizar los efectos devastadores de la pandemia en sus organizaciones. En sus distintas y sucesivas fases, desde la declaración estado de alarma y confinamiento, pasando por la vuelta progresiva a la

“normalidad”, y hasta el levantamiento definitivo de las medidas que limitaban la movilidad y por ende la actividad, las áreas de gestión de personas fueron actores clave.

Si tuviéramos que destacar algunos elementos en la gestión de personas y las relaciones laborales durante la crisis, y que han marcado un antes y un después de esta, son el impulso de la digitalización - sin perjuicio de la importancia del componente humano -, la irrupción del teletrabajo, la relevancia de la prevención y protección de la salud y el bienestar en el trabajo, y la adopción de medidas flexibilidad e incentivos públicos para mantener la actividad productiva y el empleo en las empresas.

Vivimos un confinamiento inédito que se prolongó durante tres meses lo que exigió utilizar rápidamente tecnologías y políticas de comunicación *on line* para permitir que los empleados trabajaran desde sus casas.

Para ello, aparte de contar con una capacidad e infraestructura tecnológica adecuada, era preciso que los trabajadores de las compañías dispusieran de las habilidades digitales precisas. Aquellas empresas que invirtieron en su momento en la formación digital de sus

¹ En España, según datos del Ministerio de Sanidad, a la fecha en la que se declaró oficialmente el fin de la pandemia, el número total de personas contagiadas por el SARS-CoV-2 ascendió a 13,9 millones, y el de fallecidos a 121.760. https://www.sanidad.gob.es/areas/alertasEmergenciasSanitarias/alertasActuales/nCov/documentos/Actualizacion_672_COVID-19.pdf

empleados pudieron adaptarse mejor a una situación sin precedentes, lo que puso de manifiesto la necesidad de potenciar y acelerar los procesos de reskilling y upskilling de las plantillas en este ámbito².

Esta experiencia demostró que muchas tareas pueden realizarse de manera efectiva de forma remota, lo que ha llevado a un cambio hacia modelos de trabajo más flexibles, como es el trabajo a distancia, generando eficiencia en los procesos productivos y redefiniendo uno de los elementos nucleares de la relación laboral: el lugar de trabajo³.

El trabajo a distancia funcionó como un genuino instrumento laboral de salud pública que evitaba contagios y permitía mantener la producción y el empleo. Pero, ¿realmente el teletrabajo llegó durante la pandemia para quedarse pasada esta?

Durante el estado de alarma, según los datos del Instituto Nacional de Estadística, más de la mitad de los empleadores ofreció la posibilidad de trabajar a distancia y el 46,7% de la plantilla lo hizo. En la actualidad menos del 8% de los trabajadores teletrabajan⁴.

Lo cierto es que en la actualidad la mayoría de las empresas no mantienen el teletrabajo durante toda la semana laboral, e incluso algunas grandes corporaciones que adoptaron políticas de teletrabajo en la pandemia han decidido volver a la presencialidad⁵.

La tendencia mayoritaria que se observa, con las salvedades propias de los sectores de actividad y dimensión de las compañías y la edad de los trabajadores, es transitar hacia formulas mixtas o híbridas, que combinan presencialidad y teletrabajo en distintos grados⁶.

El debate sobre las ventajas e inconvenientes del teletrabajo tanto para el trabajador como para la empresa sigue abierto. Aspectos como el equilibrio entre la conciliación de la vida personal y familiar y el teletrabajo, la desconexión digital y la prevención de riesgos psicosociales derivados del denominado tecnoestrés, la posible pérdida de productividad en el trabajo a distancia, los ahorros en alquiler de espacios de trabajo y reducción de desplazamientos, o la mejor integración de los equipos en entornos de trabajo basados en la presencialidad y el sentimiento de pertenencia a la empresa, son argumentos esgrimidos por los defensores y detractores del teletrabajo.

² Respecto a la recualificación en la época pospandémica vid. <https://www.adeccoinstitute.es/articulos/recuperacion-post-covid-19-la-necesaria-apuesta-por-la-recualificacion/>

³ <https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/empty-spaces-and-hybrid-places>

⁴ <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=11811&cap=sel=11837>

⁵ <https://www.wsj.com/lifestyle/workplace/return-to-office-mandates-apply-to-everyone-except-a-chosen-few-c77d9559>

⁶ <https://siepr.stanford.edu/publications/policy-brief/hybrid-future-work>
<https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>

La crisis de COVID-19 subrayó la importancia de la salud y el bienestar de los empleados. Las empresas tuvieron que habilitar todo un arsenal de medidas para proteger a sus trabajadores y garantizar su salud.

Esta experiencia puso de manifiesto lo estratégico de las políticas preventivas conforme se volvía paulatinamente a la actividad y la necesidad de tener planes de contingencia y de gestión de crisis de cara a posibles pandemias en el futuro, en los que los departamentos de personas y los servicios de prevención tengan un especial liderazgo.

Además, la pandemia tuvo un impacto significativo en la salud mental de los empleados, cuyas consecuencias siguen arrastrándose en la época postpandémica, lo que ha propiciado que muchas empresas ofrezcan en la actualidad servicios de apoyo y asesoramiento en materia psicológica y bienestar a sus empleados, lo que refuerza su sentimiento de pertenencia (*belonging*) con las compañías donde trabajan.

Aspectos Regulatorios

La pandemia también puso de relieve la necesidad de actualizar y adaptar el marco regulatorio y las políticas laborales para reflejar la nueva realidad del trabajo.

En España, la Ley 10/2021 regula el trabajo a distancia, diferenciando entre el trabajo remoto que supera el 30% de la jornada y el que no lo hace, con una regulación más exigente para el primero, lo que ha desincentivado su aplicación conforme a los parámetros de la norma legal.

Una ley que ha generado una cierta inseguridad jurídica⁷ y conflictividad judicial en cuestiones como la provisión de equipos y la compensación por gastos relacionados con el trabajo desde casa, la reversibilidad del teletrabajo o la nulidad de determinadas cláusulas de los acuerdos individuales y colectivos que las regulan.

La regulación legal vigente del teletrabajo, minuciosa y prolija parece explicable solo en un contexto de excepcionalidad, debiéndose afrontar una regulación más sencilla, más flexible y adaptada a los procesos de transformación digital de las empresas, reconociendo

⁷ <https://www.uoc.edu/es/news/2025/inseguridad-juridica-las-tra-teletrabajo>

una mayor capacidad de los acuerdos individuales de trabajo a distancia a la hora de determinar el régimen jurídico de su prestación⁸.

La crisis del COVID-19 también subrayó la importancia de mantener el empleo en situaciones de emergencia. Los ERTEs (Expedientes de Regulación Temporal de Empleo) se consolidaron como un mecanismo eficaz de conservación de empresas y empleo.

La pandemia generalizó su aplicación - se han gestionado más de 900.000 ERTEs durante la pandemia- si bien no eran novedosos en nuestro marco normativo como instrumentos de flexiseguridad⁹.

No obstante, la profusa normativa de urgencia que los adaptó a la situación de pandemia durante los años 2020 y 2021 no aclaró dudas respecto a determinados aspectos medulares de esta regulación como, por ejemplo, el compromiso de mantenimiento del empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, la mal llamada prohibición de despedir por causa del COVID-19, o no poder repartir los dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen tales exoneraciones a las cuotas de Seguridad Social.

En definitiva, cinco años después de la crisis de COVID-19, las lecciones aprendidas han transformado la gestión de personas y el marco regulatorio laboral. Los departamentos de recursos humanos han visto agilizar los procesos de transformación en los que estaban inmersos antes de la pandemia.

La adopción de formas flexibles de trabajo, la salud y el bienestar de los empleados, la innovación tecnológica y la actualización de las políticas laborales y del marco regulatorio son ahora elementos fundamentales para las compañías y están mejor preparadas para enfrentar eventuales crisis futuras y crear un entorno de trabajo más seguro y productivo.

⁸ Vid. "Las necesidades organizativas y productivas de las empresas y las respuestas del ordenamiento jurídico. Reflexión de futuro y propuesta de líneas de cambio". Federico Durán López (director); Yolanda Valdeolivas García (coordinadora); Salvador del Rey Guanter; Jesús Lahera Forteza; Jesús R. Mercarder Uguina; Iñigo Sagardoy de Simón. Instituto de Estudios Económicos (IEE). 2025

⁹ La aplicación de medidas de suspensión y reducción de la jornada laboral combinada con beneficios en las cotizaciones de Seguridad Social por causas de fuerza mayor o económicas, técnicas, organizativas o de producción ya se contemplaba en la reforma laboral de 2012 (artículo 15 de la Ley 3/2012).



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



Capítulo III

Novedades laborales

¿Se aplica la Directiva 2008/104 a empresas que asignan empleados sin ser ETT?

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

El TJUE ha dictaminado que la Directiva 2008/104 sobre empresas de trabajo temporal es aplicable a cualquier entidad cuya actividad consista en contratar trabajadores para asignarlos a empresas usuarias, independientemente de su reconocimiento legal como ETT en el derecho nacional. El fallo amplía la protección de los trabajadores cedidos y refuerza la obligación de garantizar condiciones laborales equivalentes a las de los empleados directos de la empresa usuaria.

Según la resolución, el control directo por parte de la empresa usuaria no es un requisito imprescindible para la aplicación de la Directiva. Con este pronunciamiento, se pretende evitar que las empresas eludan sus responsabilidades mediante estructuras empresariales que favorezcan la precarización del empleo, asegurando la plena aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral europeo.

¿Es discriminatorio que los tripulantes de cabina reciban dietas inferiores a los pilotos?

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

El TJUE ha determinado que la diferencia en las dietas abonadas a los tripulantes de cabina y a los pilotos no constituye discriminación indirecta por razón de sexo. El tribunal analiza si las diferencias en el pago de dietas, que benefician en mayor medida a los pilotos, mayoritariamente hombres, frente a los tripulantes de cabina, en su mayoría mujeres, vulneran la Directiva 2006/54/CE.

El fallo concluye que las dietas forman parte de la retribución laboral y que una diferencia de trato en este ámbito solo sería discriminatoria si las funciones desempeñadas fueran de igual valor. Tras examinar las responsabilidades, requisitos formativos y condiciones de trabajo de ambas categorías, el TJUE considera justificada la diferencia salarial, ya que responde a criterios objetivos no vinculados al género.

¿Es inconstitucional la ausencia de ampliación del permiso de maternidad para familias monoparentales?

Sentencia del Tribunal Constitucional, Pleno, de 06.11.2024

El Tribunal Constitucional ha declarado inconstitucional la ausencia de un mecanismo de ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor en familias monoparentales. La normativa actual concede 16 semanas de permiso, mientras que en familias biparentales la acumulación de permisos alcanza las 26 semanas.

El Tribunal considera que esta diferencia de trato vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación, así como la protección reforzada de la infancia. Se argumenta que la falta de una extensión del permiso para familias monoparentales genera una situación de desprotección para el menor, afectando el principio del interés superior del niño. En consecuencia, se insta al legislador a regular un sistema que garantice una equiparación efectiva de derechos.

¿Deben los registros salariales incluir datos individuales de los trabajadores?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 21.11.2024

El Tribunal Supremo ha dictaminado que el registro salarial obligatorio para las empresas no debe contener información que permita la identificación individual de los trabajadores. La decisión surge a raíz de un conflicto colectivo en el que los sindicatos exigían el acceso a los datos retributivos completos, mientras que la empresa se oponía a revelar información de categorías con un solo trabajador.

La sentencia aclara que la obligación de llevar un registro salarial se refiere exclusivamente a valores medios y medianas de los salarios, desglosados por sexo y por categorías o puestos de trabajo, conforme al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 902/2020. Asimismo, se respalda en la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia salarial, que enfatiza la importancia de evitar la divulgación de datos que permitan la identificación de individuos.

El fallo también subraya la necesidad de garantizar la protección de datos personales, de acuerdo con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPDGDD). La ausencia de una base legal clara para el tratamiento de datos salariales individualizados refuerza la conclusión de que el registro retributivo debe limitarse a valores agregados. Este pronunciamiento proporciona mayor seguridad jurídica a las empresas en la gestión de la transparencia salarial y su relación con la protección de datos personales.

¿Debe existir un trámite de ‘audiencia previa’ antes de un despido disciplinario?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 18.11.2024

El Tribunal Supremo ha establecido que el despido disciplinario debe ir precedido de un trámite de audiencia previa en el que el trabajador tenga la oportunidad de defenderse antes de que se adopte la decisión de extinción contractual. Con esta resolución, el Supremo da plena aplicación al artículo 7 del Convenio nº 158 de la OIT, vigente en España desde 1986, el cual exige esta garantía mínima para la validez de la decisión empresarial.

La sentencia precisa que esta audiencia previa no debe confundirse con otros derechos del trabajador posteriores a la extinción del contrato, como la impugnación del despido o los procesos de conciliación y mediación. Tampoco implica la derogación de normativa interna, sino la aplicación del derecho internacional en línea con el control de convencionalidad.

Este fallo supone un cambio en la doctrina del propio Tribunal Supremo, vigente desde los años ochenta, motivado por la evolución del ordenamiento jurídico, incluyendo la Ley de Tratados Internacionales de 2014 y la eliminación de los salarios de tramitación en los despidos improcedentes. La sentencia establece que la exigencia de audiencia previa será obligatoria a partir de su publicación, sin carácter retroactivo, proporcionando seguridad jurídica a las empresas y trabajadores en la aplicación de esta garantía procesal.

¿Es obligatorio el registro de jornada en el sector de empleados del hogar?

Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE (TJUE), Sala 7ª, de 19.12.2024, Asunto C-531/23

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha resuelto que la normativa española que exime a los empleadores del hogar de la obligación de registrar la jornada laboral es incompatible con el derecho de la Unión. El caso surge a raíz de una trabajadora del hogar que, al reclamar el pago de horas extraordinarias y la improcedencia de su despido, se vio afectada por la falta de registros de su tiempo de trabajo debido a la normativa nacional vigente (Real Decreto 1620/2011).

El TJUE concluye que, si bien los Estados miembros pueden prever particularidades en sectores específicos, estas excepciones no pueden vaciar de contenido el derecho comunitario. La falta de un sistema de registro para los empleados del hogar priva a estos trabajadores de la posibilidad de acreditar de manera objetiva su jornada laboral y vulnera tanto la Directiva 2003/88 como la Carta de Derechos Fundamentales de la UE. En consecuencia, se impone la obligación de registrar la jornada en el sector del empleo doméstico.

¿Puede un juez incrementar la indemnización por despido improcedente más allá de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 19.12.2024

El Tribunal Supremo ha determinado que la indemnización por despido improcedente establecida en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores no puede ser incrementada por los tribunales en base a circunstancias concretas del caso. La resolución responde a un recurso de casación en el que se planteaba la posibilidad de conceder una compensación adicional al margen de la prevista en la legislación laboral vigente.

El Tribunal argumenta que dicha limitación no vulnera el artículo 10 del Convenio nº 158 de la OIT, que establece el derecho a una indemnización adecuada en caso de despido injustificado. No obstante, el fallo sostiene que la cuantía prevista en el Estatuto de los Trabajadores garantiza uniformidad y seguridad jurídica para todos los trabajadores en situaciones similares. Asimismo, el Supremo aclara que, debido a la fecha del despido en cuestión, no puede pronunciarse sobre el impacto del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada, que fue publicada en el BOE en junio de 2021.

¿El tiempo de desplazamiento desde el domicilio al primer cliente se considera tiempo de trabajo?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 27.11.2024

El Tribunal Supremo ha determinado que el tiempo empleado en el desplazamiento desde el domicilio del trabajador hasta el primer cliente y desde el último cliente hasta su domicilio particular no constituye tiempo de trabajo efectivo, salvo en circunstancias excepcionales. Este fallo surge tras la reclamación de varios sindicatos para que dicho tiempo fuera reconocido como parte de la jornada laboral.

El Tribunal fundamenta su decisión en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que el tiempo de trabajo se computa desde que el empleado está en su puesto de trabajo y no durante los traslados previos o posteriores. En este sentido, el fallo del TS se alinea con su propia doctrina y con la interpretación dada por el TJUE en el caso Tycos (C-266/14), concluyendo que los desplazamientos no se consideran parte de la jornada laboral salvo que existan condiciones específicas comparables a las de dicho caso.

Esta sentencia proporciona claridad a empresas y trabajadores sobre el alcance de la jornada laboral y las condiciones en que el tiempo de desplazamiento podría ser considerado tiempo de trabajo efectivo. Se recomienda a las empresas revisar sus políticas de movilidad para garantizar su adecuación a la normativa vigente.

¿Es obligatorio el registro de jornada en el sector de empleados del hogar?

Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE (TJUE), Sala 7ª, de 19.12.2024, Asunto C-531/23

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha resuelto que la normativa española que exime a los empleadores del hogar de la obligación de registrar la jornada laboral es incompatible con el derecho de la Unión. El caso surge a raíz de una trabajadora del hogar que, al reclamar el pago de horas extraordinarias y la improcedencia de su despido, se vio afectada por la falta de registros de su tiempo de trabajo debido a la normativa nacional vigente (Real Decreto 1620/2011).

El TJUE concluye que, si bien los Estados miembros pueden prever particularidades en sectores específicos, estas excepciones no pueden vaciar de contenido el derecho comunitario. La falta de un sistema de registro para los empleados del hogar priva a estos trabajadores de la posibilidad de acreditar de manera objetiva su jornada laboral y vulnera tanto la Directiva 2003/88 como la Carta de Derechos Fundamentales de la UE. En consecuencia, se impone la obligación de registrar la jornada en el sector del empleo doméstico.

¿Es aplicable la agravante de daños en infracciones graves de prevención de riesgos laborales?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 13.11.2024

El Tribunal Supremo ha resuelto la controversia sobre la aplicación de la agravante de los daños producidos en las infracciones graves de prevención de riesgos laborales, prevista en el artículo 39.3.c) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Hasta ahora, los Tribunales Superiores de Justicia habían mantenido interpretaciones divergentes respecto a si esta agravante era compatible con la infracción tipificada en el artículo 12.16 LISOS, que sanciona la creación de un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

El fallo concluye que la agravante es aplicable, ya que el artículo 12.16 LISOS sanciona la mera generación del riesgo, mientras que el criterio de graduación previsto en el artículo 39.3.c) LISOS atiende a la materialización del daño o su posible producción. De esta manera, el Tribunal Supremo establece que una mayor gravedad de la infracción puede justificarse cuando el daño efectivamente se produce o hubiera podido producirse, diferenciando ambas circunstancias normativas.

Este pronunciamiento resulta relevante para las empresas, ya que confirma que la sanción por infracciones graves en prevención de riesgos laborales puede incrementarse si el riesgo generado se materializa en un daño efectivo o potencialmente grave. Así, ante impugnaciones, será clave valorar si en cada caso concreto se produjo solo el riesgo o también el daño o su posibilidad, dado que la carga de la prueba puede ser determinante en la aplicación de la agravante.

¿Debe aplicarse un criterio de proporcionalidad en la designación de los delegados de prevención en el Comité de Seguridad y Salud Laboral?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 09.07.2024

El Tribunal Supremo ha determinado que los trabajadores designados por la empresa para la prevención de riesgos laborales gozan de las mismas garantías que los representantes legales de los trabajadores, incluyendo el derecho a optar entre readmisión o indemnización en caso de despido improcedente, aun cuando el despido no esté vinculado a sus funciones preventivas.

El caso analizado trata sobre un trabajador con más de ocho años de antigüedad, despedido disciplinariamente tras un conflicto derivado de la denegación de un préstamo interno. La empresa argumentó que su conducta había generado un clima laboral inadecuado, pero los tribunales concluyeron que los hechos no justificaban un despido disciplinario, declarando la improcedencia de la medida.

Inicialmente, la opción entre readmisión o indemnización se otorgó a la empresa. Sin embargo, el Tribunal Supremo revocó esta decisión en aplicación del artículo 30.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores, reconociendo el derecho del trabajador a elegir la opción más favorable para él.

Este pronunciamiento refuerza la protección de los trabajadores con funciones en prevención de riesgos laborales, equiparándolos a los representantes sindicales y garantizando su estabilidad en el empleo.

¿Tiene derecho de opción entre readmisión o indemnización un trabajador designado para prevención de riesgos laborales?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 20.01.2025

El Tribunal Supremo ha determinado que los trabajadores designados por la empresa para la prevención de riesgos laborales gozan de las mismas garantías que los representantes legales de los trabajadores, incluyendo el derecho a optar entre readmisión o indemnización en caso de despido improcedente, aun cuando el despido no esté vinculado a sus funciones preventivas.

El caso analizado trata sobre un trabajador con más de ocho años de antigüedad, despedido disciplinariamente tras un conflicto derivado de la denegación de un préstamo interno. La empresa argumentó que su conducta había generado un clima laboral inadecuado, pero los tribunales concluyeron que los hechos no justificaban un despido disciplinario, declarando la improcedencia de la medida.

Inicialmente, la opción entre readmisión o indemnización se otorgó a la empresa. Sin embargo, el Tribunal Supremo revocó esta decisión en aplicación del artículo 30.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores, reconociendo el derecho del trabajador a elegir la opción más favorable para él.

Este pronunciamiento refuerza la protección de los trabajadores con funciones en prevención de riesgos laborales, equiparándolos a los representantes sindicales y garantizando su estabilidad en el empleo.

Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, sobre eficiencia del Servicio Público de Justicia

BOE de 3 de enero de 2025

La Ley Orgánica 1/2025 introduce reformas en el ámbito de la jurisdicción social y refuerza la protección de los trabajadores en situaciones vulnerables. Destaca la reintroducción de la nulidad objetiva de despidos efectuados tras la solicitud de adaptación de jornada por conciliación familiar o el disfrute del permiso de cinco días por enfermedad de un familiar.

Asimismo, se establecen nuevos criterios para la extinción contractual por impago de salarios. En particular, se considera causa justificada de resolución del contrato la existencia de retrasos en el abono de tres mensualidades completas dentro de un año o retrasos en seis mensualidades, aunque no sean consecutivas. La norma también incorpora mejoras en los mecanismos procesales para la tutela judicial efectiva en conflictos laborales.

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, sobre igualdad y no discriminación LGTBI en empresas

BOE de 9 de octubre de 2024

El Real Decreto 1026/2024 impone a las empresas de más de 50 trabajadores la obligación de implementar medidas concretas para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. Dichas medidas deben ser negociadas con los representantes de los trabajadores antes del 10 de enero de 2025. En caso de ausencia de acuerdo, se aplicarán las disposiciones del decreto de forma directa.

Además, se exige la incorporación de un protocolo específico contra el acoso y la violencia por razones de orientación sexual e identidad de género en el entorno laboral. La falta de cumplimiento podría derivar en sanciones para las empresas. Con esta regulación se busca garantizar un entorno laboral inclusivo y eliminar las barreras que dificultan la integración del colectivo LGTBI.

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

BOE de 14 de noviembre de 2024

La Ley Orgánica 5/2024 refuerza la garantía de indemnidad de los trabajadores frente a represalias derivadas del ejercicio de sus derechos laborales. En desarrollo del artículo 24 de la Constitución Española, esta norma unifica y sistematiza la regulación previa dispersa sobre el derecho de defensa.

Uno de los aspectos más relevantes de la ley es la ampliación de la protección a familiares directos de la persona trabajadora. Así, el cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que presten servicios en la misma empresa también estarán amparados frente a eventuales consecuencias adversas, aunque no hayan ejercido directamente acciones legales o reclamaciones laborales. No obstante, la norma deja abierta la interpretación sobre si esta protección se extiende a familiares que trabajen en empresas vinculadas, como grupos empresariales, ETT o empresas subcontratadas. Será labor de los tribunales determinar el alcance de esta protección y si debe aplicarse de manera restrictiva o expansiva según la finalidad de la norma.

La entrada en vigor de esta ley el 4 de diciembre de 2024 refuerza la seguridad jurídica en el ámbito laboral y amplía el amparo legal frente a actuaciones empresariales lesivas para quienes reclaman sus derechos.

Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, sobre el permiso climático para trabajadores

BOE de 29 de noviembre de 2024

El Real Decreto-ley 8/2024 introduce el denominado “permiso climático”, un derecho laboral que permite a los trabajadores ausentarse de su puesto hasta cuatro días en caso de catástrofe natural o fenómeno meteorológico adverso. Esta medida se integra en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, lo que implica su carácter permanente y no una medida excepcional vinculada exclusivamente a la reciente DANA que afectó a varias comunidades autónomas.

El permiso se concederá cuando las condiciones meteorológicas impidan el acceso al centro de trabajo o la circulación por vías públicas necesarias para acudir a él, ya sea por recomendaciones, prohibiciones o restricciones de las autoridades, o cuando exista un riesgo grave e inminente para la seguridad del trabajador. No obstante, se establece que las empresas podrán optar por la modalidad de teletrabajo cuando la naturaleza de la actividad lo permita, cumpliendo las disposiciones de la Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre trabajo a distancia.

Además, la norma impone nuevas obligaciones a las empresas en el ámbito de la negociación colectiva, exigiendo la elaboración de protocolos de actuación frente a catástrofes naturales y la obligación de informar a la representación legal de los trabajadores sobre las medidas adoptadas en estos casos. La duración del permiso podrá extenderse si las condiciones adversas persisten, permitiendo a las empresas solicitar un ERTE de fuerza mayor para mitigar sus efectos.

Reales Decretos-ley 6/2024 y 7/2024, de medidas laborales por los daños causados por la DANA

BOE de 6 y 12 de noviembre de 2024

Los Reales Decretos-ley 6/2024 y 7/2024 introducen medidas laborales urgentes para mitigar el impacto de la DANA en varias comunidades autónomas entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

Entre las principales disposiciones, se establece el acceso a la prestación por cese de actividad para autónomos afectados, la creación de permisos retribuidos no recuperables y la flexibilización de condiciones laborales para atender situaciones derivadas del desastre natural.

Las empresas damnificadas pueden solicitar un ERTE por fuerza mayor, priorizando el teletrabajo si la actividad lo permite. En caso de suspensión de contratos, los trabajadores recibirán prestación por desempleo y las empresas afectadas tendrán una exención del 100 % en cotizaciones a la Seguridad Social.

Además, se protege a los empleados del hogar, se prohíben despidos en empresas acogidas a ERTE o con ayudas directas y se interrumpe el cómputo de contratos temporales. Estas medidas buscan garantizar estabilidad laboral y apoyo económico en las zonas afectadas.

Ley 6/2024, de 20 de diciembre, para la mejora de la protección de las personas donantes en vivo de órganos o tejidos

BOE de 21 de diciembre de 2024

La Ley 6/2024, que entrará en vigor el 3 de marzo de 2025, refuerza la protección de los donantes vivos de órganos y tejidos con nuevas medidas en materia laboral y de Seguridad Social.

Se introduce una nueva situación especial de incapacidad temporal, que cubrirá los días de ausencia derivados de la preparación médica, hospitalización y recuperación del donante. La prestación será del 100 % de la base reguladora de las contingencias comunes, sin exigir periodos mínimos de cotización y con abono desde el primer día de baja.

Asimismo, se incorpora un permiso retribuido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores para permitir la ausencia del trabajo por el tiempo imprescindible para asistir a sesiones informativas, realizar exámenes clínicos y completar los trámites previos a la donación cuando deban realizarse en horario laboral.

Con estas reformas, se garantiza la estabilidad económica del donante y se refuerza su derecho a compatibilizar la donación con su actividad profesional sin perjuicio alguno.

Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo

BOE de 24 de diciembre de 2024

El Real Decreto-ley 11/2024 introduce reformas significativas en la compatibilidad entre la pensión de jubilación y la actividad laboral. Entre sus principales novedades, se flexibiliza la jubilación activa, permitiendo la percepción del complemento de demora y modificando la cuantía de la pensión en función del tiempo de retraso en la jubilación. Además, se elimina el requisito de haber cotizado lo suficiente para alcanzar el 100 % de la base reguladora para acceder a esta modalidad.

En cuanto a la jubilación parcial, se amplía la posibilidad de anticipación a tres años respecto a la edad ordinaria, permitiendo una reducción de jornada de hasta el 75 %. Asimismo, los contratos de relevo deberán ser indefinidos y a tiempo completo, manteniéndose al menos dos años tras la extinción de la jubilación parcial.

Finalmente, la norma mejora las condiciones de los trabajadores fijos-discontinuos al restablecer el coeficiente multiplicador de 1,5 en el cálculo de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y supervivencia, reforzando su protección social.

Orden PJC/1472/2024, de 26 de diciembre, sobre la activación del Mecanismo RED para el sector de fabricación de vehículos de motor

BOE de 27 de diciembre de 2024

El Gobierno ha activado el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor, permitiendo la adopción de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos para las empresas afectadas por cambios estructurales en el sector.

Podrán acogerse a este mecanismo las empresas con CNAE 2910 que hayan sufrido una pérdida sostenida de afiliación superior al 25 % desde abril de 2022 y hayan mantenido al menos un 30 % de su plantilla en ERTE. También podrán hacerlo empresas de la cadena de valor que generen al menos el 40 % de su facturación con el sector automovilístico y cuenten con centros de trabajo en España.

Las empresas beneficiarias deberán presentar un plan de recualificación para sus trabajadores y se comprometen a no realizar despidos ni reducciones de jornada por causas económicas durante dos años. La medida estará vigente entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

Real Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero, sobre medidas urgentes en materia económica, de transporte y Seguridad Social

BOE de 29 de enero de 2025

El Real Decreto-ley 1/2025 recupera algunas medidas no convalidadas de los anteriores RDL 9/2024 y 10/2024, abordando cuestiones económicas, de transporte y de Seguridad Social.

En materia laboral, se mantiene el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 2024 hasta la aprobación del de 2025, según el Criterio Interpretativo 1/2025 de la Dirección General de Trabajo. Además, las bases de cotización a la Seguridad Social se actualizarán: las mínimas subirán en el mismo porcentaje que el SMI más un sexto adicional, mientras que las máximas aumentarán un 4 % en total.

Se mantiene la cotización adicional del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) y se introduce una ampliación de la obligación de mantenimiento del empleo tras un ERTE, fijando un período de entre seis meses y dos años. También se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2025 la limitación al despido por aumento de costes energéticos en empresas con apoyo público vinculadas a la guerra en Ucrania.

Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos de los extranjeros

BOE de 20 de noviembre de 2024

El Real Decreto 1155/2024 introduce modificaciones relevantes en la normativa de extranjería en España, con el objetivo de simplificar trámites administrativos, reforzar derechos laborales y mejorar la integración de trabajadores migrantes. Entrará en vigor el 20 de mayo de 2025.

Entre sus principales novedades, se reduce la burocracia en la contratación de extranjeros y se amplía el visado de búsqueda de empleo a un año. También se flexibilizan las autorizaciones de residencia y trabajo, permitiendo una duración inicial de un año con renovación por cuatro. Además, se crea el “arraigo de segunda oportunidad” para regularizar a quienes hayan tenido autorización de residencia en los últimos dos años. El Reglamento también amplía la estancia por estudios, permitiendo a los estudiantes extranjeros trabajar hasta 30 horas semanales sin restricciones por tipo de formación. Asimismo, facilita la reagrupación familiar, agilizando los requisitos.

Estas medidas suponen una oportunidad para las empresas que buscan atraer talento internacional, adaptándose a un marco normativo más flexible y dinámico.

Proyecto de Ley de reducción de jornada laboral y regulación del registro horario y desconexión digital

Aprobado en Consejo de Ministros el 4 de febrero de 2025

El Consejo de Ministros ha aprobado un proyecto de ley que prevé reducir la jornada laboral a 37,5 horas semanales, establecer un registro horario digital y reforzar el derecho a la desconexión digital. La iniciativa, fruto de un acuerdo entre el Gobierno y los sindicatos CCOO y UGT, aún debe tramitarse en el Parlamento y no cuenta con el respaldo de las patronales CEOE y CEPYME.

Entre los principales cambios, se reduce la jornada ordinaria de 40 a 37,5 horas semanales en cómputo anual, obligando a las empresas a adaptar convenios y contratos. Se exige un registro horario digital, fiable y accesible, que debe conservarse durante cuatro años y estar disponible para inspecciones. También se refuerza el derecho a la desconexión digital, prohibiendo contactos empresariales fuera del horario laboral.

Las infracciones en materia de registro de jornada serán sancionadas con multas de hasta 10.000 euros por trabajador. Las empresas tendrán hasta el 31 de diciembre de 2025 para adaptar los convenios colectivos y garantizar la reducción de jornada sin afectar a contratos a tiempo parcial.

Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, sobre la nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2025)

BOE de 15 de enero de 2025

El Real Decreto 10/2025 aprueba la nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2025) con el objetivo de actualizar la identificación de actividades económicas conforme a los avances tecnológicos y estructurales.

Se establece la obligación de comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) por parte de los sujetos responsables del ingreso de cuotas. Los registrados antes del 16 de enero de 2025 deberán comunicar su código CNAE-2025 antes del 30 de junio de 2025, mientras que los nuevos sujetos deberán hacerlo en el momento de su incorporación. Además, deberán seguir notificando la CNAE-2009 hasta que se apruebe la normativa de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales adaptada a la CNAE-2025.

Previsibles reformas laborales

Se prevén diversas reformas en el ámbito laboral, destacando cambios en indemnizaciones por despido, extinción de contratos por incapacidad permanente, prevención de riesgos y conciliación.

En materia de despidos, se estudia modificar las indemnizaciones para que reflejen el perjuicio real sufrido, en consonancia con el Comité Europeo de Derechos Sociales y el Consejo de Europa. Sin embargo, el Tribunal Supremo mantiene que los jueces no pueden aumentar las indemnizaciones más allá de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

También se tramita una reforma del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores para que la extinción automática del contrato por incapacidad permanente solo sea válida si no pueden realizarse ajustes razonables o recolocaciones viables.

Otras iniciativas incluyen el Estatuto del Becario, que regulará prácticas no laborales, la posible remuneración del permiso parental conforme a la Directiva 2019/1158, y la Ley de Movilidad Sostenible, que exigirá a las empresas planes para reducir el impacto ambiental del transporte laboral. Además, España debe transponer la Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles, lo que podría modificar los contratos y derechos de los trabajadores.

Anexo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



THE ADECCO GROUP INSTITUTE

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

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

Si quieres más información sobre el Adecco Group Institute visita la página web: adeccoinstitute.es



THE ADECCO GROUP

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

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

Adecco

LHH

AKKODIS



FUNDACIÓN ADECCO



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

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

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



THE ADECCO GROUP
INSTITUTE



CUATRECASAS
Instituto de
Estrategia Legal
en RRHH