





# VI Observatorio trimestral del mercado de trabajo

Septiembre 2023

3 36 40 50

Capítulo I Diálogo social y *flexiseguridad:* claves para el consenso y el relanzamiento de la economía

Capítulo II
Una dinámica neotecnológica de la negociación colectiva

Capítulo III

Novedades laborales

Anexo





# volución del mercado de trabajo

España afronta importantes desafíos económicos para lo que queda de 2023. Las previsiones de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) para finales de este año no superarán el +2,3%, una cifra modesta en comparación con el 0,7% pronosticado para la Unión Europea, donde todos los países cayeron menos que nosotros en 2020 y sobradamente han recuperado los niveles previos a la pandemia. Así, el saldo neto de crecimiento del PIB desde 2019 en España apenas llega al 0,4%, en contraste con la mayoría de los países europeos que han experimentado un crecimiento mucho mayor.

Aunque la recesión no parece estar en el horizonte, persiste la amenaza debido a la disminución del consumo y la inversión en el país. Las exportaciones caen y la evolución del índice de producción industrial no es menos halagüeña que la de otros países europeos. Uno de los indicadores preocupantes es el aumento del 35% en los despidos colectivos -pese a que desde el pasado 11 de julio se implementaron medidas para endurecer su acceso- durante el primer semestre de 2023 y el crecimiento exponencial en el número de quiebras empresariales.

Si miramos a la evolución del desempleo, persisten las voces de que el concepto de "paro efectivo" añade una perspectiva polémica al panorama laboral, incluyendo a los desempleados oficiales, los trabajadores fijos discontinuos que han cesado su actividad laboral y otros colectivos sin ocupación de hecho, lo que podría aumentar el número de desempleados en más de 650.000 personas.

También los cambios en la estructura de contratación son notables. El mix de contratos indefinidos y temporales en la contratación inicial ha pasado de un 44/56 en mayo a un 38/62 en agosto. Además, los contratos fijos discontinuos experimentaron una caída significativa, pasando de un +26,4% en mayo a un preocupante -31% en agosto. Los contratos indefinidos ordinarios también sufrieron una disminución considerable, cayendo un -22,9% en el mismo período. En el caso del fijo discontinuo, llama la atención el fallo de la Audiencia Nacional que declara no ajustado a derecho el uso del contrato fijo discontinuo en el sector privado para profesionales de la educación, mientras que en la administración pública sigue siendo una práctica común. Junto con la descontrolada tem-

poralidad en lo público -donde el 80% de los empleos creados son temporales-, parece que las reglas no son las mismas para todos, lo que afecta negativamente a la competitividad de las empresas y a la creación de empleo.

La situación laboral en España presenta otros desafíos, como la disminución de los contratos iniciales en valores absolutos, observándose además una reducción en la afiliación laboral y en las horas trabajadas. La reforma laboral parece tardar en asentar un modelo sostenible y que genere seguridad jurídica. Las empresas tratan de adaptarse a los cambiantes inputs normativos, y parece que el contrato por circunstancias de la producción se consolida para la cobertura de las necesidades productivas imprevistas de menor duración, y nuevamente asistimos a la estrepitosa caída del contrato formativo, que apenas llega al 0,7% del total de la contratación temporal, sombrío escenario para los retos de la formación dual y la necesaria recualificación, a lo que hay que unir la incertidumbre sobre el devenir de las prácticas no laborales.

# La necesaria flexiseguridad

Estos retos de adaptación, tanto en la capacitación como en la creación de nuevos empleos y la transformación y mantenimiento de los ya existentes exige un modelo que combine flexibilidad -para empresas y personas trabajadoras- como seguridad para ambas. Ya pocos ponen en cuestión la necesaria flexibilidad, y que la temporalidad no siempre es equivalente de precariedad laboral. En sectores como el turismo, que está sosteniendo un parte importante de nuestro PIB y el empleo, la temporalidad es una característica necesaria debido a la naturaleza estacional de la industria. Y esto es extensible a cualquier actividad económica. Además, para lograr la sostenibilidad laboral y mejorar las condiciones salariales, se necesita un enfoque que combine flexibilidad y seguridad en el empleo.

Existe una diferencia significativa en la tasa de actividad entre España y otros países europeos, especialmente Alemania y los países nórdicos. Esta brecha se acentúa en los colectivos más jóvenes y veteranos. Abordar esta disparidad es esencial para garantizar una fuerza laboral activa y diversa en todas las edades y géneros.



En este contexto, las agencias de empleo desempeñan un papel crucial. Su capacidad de intermediación y su solvencia pueden contribuir a equilibrar la flexibilidad y la seguridad en el empleo. Se antoja necesario perfeccionar el modelo contractual para lograr este equilibrio, así como garantizar la efectividad de las políticas activas, si queremos que las nuevas modalidades de empleo estable sean viables, combinando formación, orientación y fomento de la activación, con el fin de conseguir un mercado de trabajo eficiente y que maximice el empleo.

Finalmente, es importante señalar la tensión entre la oferta y la demanda de candidatos en el mercado laboral español. Los servicios públicos de empleo desempeñan un papel importante, pero es necesario considerar estrategias adicionales para ayudar a los desempleados a encontrar trabajo y a las empresas a seguir creciendo, especialmente en un contexto creciente donde la oferta de empleo público compite con la privada: el empleo público ha llegado a contribuir con más del 80% del aumento neto interanual de las vacantes laborales sin cubrir.

# Dualidad y polarización del problema del empleo

La demografía también está desempeñando un papel importante en el mercado laboral español, con un aumento significativo en la población mayor de 55 años, que ahora representa el 20,4% del mercado laboral. Esto plantea desafíos y oportunidades en términos de gestión del talento y la experiencia laboral.

Una preocupación clave es la alta proporción de desempleados de larga duración mayores de 50 años. Con 838.400 desempleados en esta categoría, representan el 30% del total de parados. El llamado "efecto fregadero", no sólo es un despropósito al despreciar el talento que tanto necesitamos sólo por razones de edad, sino que acentúa las dificultades de reintegración laboral y seguridad económica para esta parte de la población.

Por otro lado, seguimos con sonrojantes cifras de paro juvenil, más que duplicando las de nuestro entorno. No es de extrañar que la Edad Media de emancipación haya crecido hasta los 30,3 años. Dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se han comprometido 765 millones de euros para el empleo joven, lo que es un paso positivo hacia la creación de un mercado de trabajo más dinámico, resiliente e inclusivo. La inversión

en la empleabilidad de la generación más joven es fundamental para el futuro económico de nuestro país.

También asistimos hay importantes desigualdades y rigideces desde el punto de vista territorial y de movilidad laboral. Las persistentes diferencias territoriales en los niveles de desempleo están relacionadas con la movilidad limitada, una estructura productiva sectorialmente concentrada en unos pocos territorios, así como la escasa eficacia de las políticas activas. No obstante, la variable geográfica está cambiando y algunas ciudades están consiguiendo cambiar la tendencia en la atracción de inversiones y talento, como es el caso de la industria tecnológica en Málaga, lo que demuestra que la inercia histórica no tiene por qué perpetuarse y que la diversificación económica, el crecimiento de la industria y el sector digital, así como la redistribución territorial de la riqueza puede ser posible.

Según la OCDE, el riesgo de alimentar una inflación adicional al aumentar los salarios mínimos en España es limitado, aunque al mismo tiempo el Banco Central Europeo diga lo contrario. Pero los problemas de pobreza y la insostenibilidad de nuestras cuentas públicas son una evidencia. La situación económica ha llevado a mu-

chos trabajadores a buscar más de un empleo para alcanzar un sueldo suficiente. Los ocupados con empleo secundario aumentan y ya representan el 2,8% de la población que trabaja (588.300 ocupados con empleo secundario de los 21.056.700), la cifra más alta desde el año 2005. Esta tendencia plantea cuestiones sobre la calidad de los empleos disponibles y la necesidad de mejorar las condiciones laborales y los salarios.

# Qué debe aportar el marco regulador

La normativa laboral en España está experimentando cambios significativos en busca de una mayor estabilidad laboral y equidad en el mercado, aunque lo expansivo de la intervención, en las relaciones laborales de la normativa no siempre laboral es elevado. Los desafíos parecen persistir, incluida la dualidad en el mercado laboral, la escasa progresión salarial, así como el elevado gravamen al empleo en nuestro país, incluyendo el debate sobre la cuantificación de la indemnización por despido. La transformación continua de la legislación laboral, orientándola a la competitividad de las empleadoras y a la seguridad jurídica y previsibilidad en favor de personas trabajadoras y organizaciones, serán esenciales para crear un mercado



de trabajo más inclusivo y dinámico en el futuro.

Según Airef y el Banco de España, la caída de la temporalidad no garantiza automáticamente una mayor estabilidad laboral. Asimismo, para estimular la permanencia en el mercado laboral de las personas de mayor edad, es esencial incentivar la compatibilidad entre la jubilación y el trabajo, así como eliminar los prejuicios y excesivos gravámenes sobre el trabajo autónomo y freelance, escenario donde los costes laborales han crecido un 6,5 en el segundo trimestre.

La prolongación de la vida laboral se ha convertido en un desafío crítico debido al envejecimiento de la población. El sistema de Seguridad Social necesita incentivar y promover la idea de que trabajar más allá de la jubilación es beneficioso tanto para los individuos como para la sociedad en general. Pero a pesar de un aumento constante de impuestos y recaudación, el crecimiento de la deuda pública en España se ve superado por el aumento del gasto, lo que se debe, en parte, a un alto desempleo y una baja tasa de actividad económica, lo que plantea interrogantes sobre la eficacia de las políticas fiscales.

Bruselas estima que hay casi un millón de desempleados ocultos en España, y según Eurostat, 1.1 millones de personas están en situación de subempleo. Estas cifras reflejan una realidad laboral preocupante más allá de las estadísticas oficiales de desempleo. Asimismo, Eurofound subraya que España tiene un 21% de los trabajadores activos que podrían trabajar pero no lo hacen, lo que nos convierte en el país con más holgura laboral de la Unión Europea, situación que plantea enormes interrogantes sobre la productividad y el empleo en el país.

El crecimiento del empleo ha superado significativamente el aumento de las horas trabajadas en los últimos años. Este fenómeno no es exclusivo de España, ya que en toda la Unión Europea el número de ocupados ha aumentado un 3% desde 2020, mientras que las horas trabajadas solo se incrementaron un 1.5%. Sin embargo, lo que destaca en el caso español es la capacidad de crear empleo a pesar de un crecimiento económico relativamente bajo. La caída en las horas trabajadas en España se atribuye a varios factores, como la reducción de la jornada laboral en muchos sectores, el aumento del empleo a tiempo parcial en la última década, y la disminución en el número de autónomos y pequeños empresarios, lo que reduce la jornada promedio de trabajo.

La productividad por trabajador en España ha experimentado una caída del 4% debido al fuerte crecimiento de la ocupación. Sin embargo, la productividad por hora trabajada ha aumentado un 0.5%, alcanzando niveles históricos máximos. Este fenómeno se explica por la creciente presencia de empleados públicos que suelen tener una jornada promedio menor que sus contrapartes en el sector privado, así como las ausencias del puesto de trabajo por enfermedad. Estos factores contribuyen a que el número de horas trabajadas se recupere más lentamente que el Producto Interno Bruto (PIB) y la ocupación total.

España afronta desafíos adicionales en términos de productividad, ya que su productividad por hora trabajada muestra cifras negativas en comparación con 2019 y ocupa la última posición entre los 27 países de la Unión Europea. Esta posición plantea la necesidad de abordar las causas subyacentes de esta disminución en la productividad y encontrar formas de mejorarla.

# Retos de la negociación colectiva

Finalmente, la negociación colectiva debe desempeñar un papel crucial en la determinación de las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores. Con la implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales y el Plan de Acción correspondiente (PAPEDS), se abren nuevas perspectivas y retos para la misma.

Para alcanzar este objetivo, se han establecido dos líneas de actuación fundamentales: la renovación y relanzamiento de las políticas activas de empleo y la revalorización del diálogo social. Estas acciones buscan mejorar las oportunidades de empleo y garantizar que las voces de los trabajadores se escuchen en la toma de decisiones laborales. La negociación colectiva afronta varios retos en la actualidad. Uno de los desafíos más apremiantes es adaptarse a un entorno laboral en constante cambio. La globalización, la automatización y la digitalización están transformando la naturaleza del trabajo, lo que requiere que los sistemas de negociación colectiva sean ágiles y flexibles para abordar las necesidades de los trabajadores en la economía moderna. No podemos olvidar que nuestro país apenas ha materializado un escaso 10% de las inversiones 'Next Generation'.

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) es un hito importante en la negociación colectiva en España. Este acuerdo establece las condiciones laborales y salariales para un amplio espectro de traba-

jadores en el país y entre sus objetivos se encuentran la mejora del empleo y la creación de empleo de calidad. En tiempos de incertidumbre y y el temor a la conflictividad y la polarización, el diálogo social y la negociación colectiva deben demostrar nuevamente ser uno de los cimientos8 de nuestro crecimiento económico y de la adaptación a los cambios.



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



### Contratación

#### Gráfico 1

# Evolución contratos diciembre 2021 - agosto 2023

El número de **contratos iniciales** para el mes de agosto disminuye hasta 1.058.498 (-24,1% intermensual; -11,1% interanual). De éstos, 669.904 son **contratos temporales** (-22,5% intermensual; -13,8% interanual) y 388.594 son **indefinidos** (-26,5% intermensual; -7,7% interanual).

Si dentro de los indefinidos, nos centramos únicamente en los **fijos discontinuos**, éstos disminuyen hasta 149.135 (-31,2% intermensual; -7,5% interanual) Por tanto, el 63,3% de los contratos iniciales son contratos temporales, mientras que el 36,7% son contratos indefinidos, de los cuales, el 38,4% son fijos discontinuos. Éstos últimos representan por tanto un 14,1% del total de contratos iniciales.

Por tanto, el 56,1% de los contratos iniciales son contratos temporales, mientras que el 43,9% son contratos indefinidos, de los cuales, el 36,9% son fijos discontinuos. Éstos últimos representan por tanto un 16,2% del total de contratos iniciales.



# Contratos según grupos de edad diciembre 2021 - julio 2023

Aunque todavía se desconocen los datos de agosto, al segmentar los contratos iniciales según **tramos de edad**, observamos que en julio se produjo un decremento especialmente marcado con respecto al mes anterior para los adultos de 45-49 años (-8,8% intermensual). A nivel interanual, la mayor reducción es para los adultos de 40-44 años (-14,0%). Cabe destacar que únicamente los más jóvenes (16-19 años) mejoran sus cifras de contratación con respecto al mismo periodo del año anterior (+3,8% interanual).

Fecha	DE 16-19 AÑOS	DE 20-24 AÑOS	DE 25-29 AÑOS	DE 30-34 AÑOS	DE 35-39 AÑOS	DE 40-44 AÑOS	DE 45-49 AÑOS	DE 50-54 AÑOS	DE 55-59 AÑOS	> DE 59 AÑOS
dic-21	68,166	267.743	246,054	201,706	182.731	194.354	172.721	133 995	85.958	48.052
ene-22	53,313	232.462	231.806	196.027	178.024	191.403	171 782	132 720	85 136	45 201
feb-22	47.265	203.644	206.501	173,505	158.429	168.433	151,014	116.333	75.478	41.061
mar-22	53.492	228 989	230.222	191.474	173.065	184.209	165.292	127 689	82 480	45.320
abr-22	53.797	204.618	197.257	164.366	146.383	152.725	137.119	104.144	66.763	37.242
may-22	73,051	249.769	231.704	191.963	172.307	180.281	162.399	124.743	79.951	45.394
jun-22	121 672	318.449	241 567	193 049	168.647	175.969	159.640	123 375	79 687	45 606
jul-22	133.069	311,450	223.266	175,916	152.703	158.075	144.474	113.537	74.271	42.004
ago-22	79 924	213.068	173.922	144 880	129.750	136.122	122.688	97.230	63.759	36.541
sep-22	79.533	270.307	238.644	193.618	171.410	179.725	164.248	127.295	83.228	48.693
oct-22	67.516	249,345	221.995	180.263	160.467	167.584	155.522	120 166	78.937	45.240
nov-22	61.711	227.955	208.290	171.799	152.255	159.626	146.582	114 255	75 639	44.862
dic-22	55.076	189.596	169.026	140.631	124.811	131,159	121,859	97.658	67.245	41,603
ene-23	46.880	174.767	169 914	146.539	131.943	138.980	130.255	102.359	69.369	40.741
feb-23	41.746	162.583	156.759	134.047	118.672	124.671	116.098	90.520	60.810	36,050
mar-23	52.571	197.467	190.334	162.700	144.127	149.163	138.947	107.461	72 327	42.371
abr-23	55.255	183.052	168.399	142.754	126.407	129.319	119.112	93 203	62 636	36,908
may-23	72.717	232.201	205.940	172,466	151.379	156.632	146.101	112.541	75.188	45.672
jun-23	124.271	293,941	210.580	167.876	145.406	148.572	140.233	108 440	72.763	43.268
	138.143	297,045	196.897	154.660	133.494	135.907	127.905	100.633	67.832	41,622
	Variación Intermensual	Variación Intermencial	Variación Intermensual	Variación Incementual	Vansoiön Intermentual	Variación Intermensual	Variación Intermensual	Variación incomensual	Variación internensual	Variation Intermensual
jul-23	11,2%	1,1%	-6,6%	-7,9%	-8,2%	-8,5%	-8,8%	-7,2%	-6,8%	-3,8%
	Variación interanual	Vallación interanual	Variación interanual	Variación interanual	Vaciación interanual	Variación interanual	Variation interanual	Varianiën interanual	Variación interanual	Vaciación interanua
	3,8%	-4,6%	-11,9%	-12,1%	-12.6%	-14,0%	-11,5%	-11,4%	-8.7%	-0.9%

# Contratos por sexo diciembre 2021 - agosto 2023

Al comparar según sexos para el mes de agosto, tanto los hombres (-22,3%) como las **mujeres** (-26,0%) empeoran sus datos con respecto al mes anterior, especialmente las mujeres. En cambio, son los **hombres** los más perjudicados a nivel interanual (-12,2%) frente a las mujeres, que también reducen sus cifras, pero en menor medida (-10,9%).

Cabe destacar que son las segundas cifras más bajas de contratos iniciales en el periodo diciembre 2021-agosto 2023, únicamente por encima del mes de febrero de este año.

	HOMBRES	MUJERES	Fecha
	882,359	719 121	dic-21
1	839.746	678 128	ene-22
	740.588	601.075	feb-22
	796.243	685.989	mar-22
	684.076	580.338	abr-22
	824.114	687.448	may-22
	875.249	752 412	jun-22
1	808.794	721.971	jul-22
	653.247	544,637	ago-22
CONTRATOS	821.982	734.719	sep-22
	759.253	687.782	oct-22
	725.298	637.676	nov-22
	600.160	538.504	dic-22
	628.421	523.326	ene-23
	565.002	476.954	feb-23
	674.733	582,735	mar-23
	590.553	526.492	abr-23
	734.751	636.086	may-23
	767.598	687.752	jun-23
	737.967	655.971	may-23
	573.407	485.091	
Variación internensual	-22,3%	-26,0%	ago-23
Variación interanual	-12,2%	-10,9%	

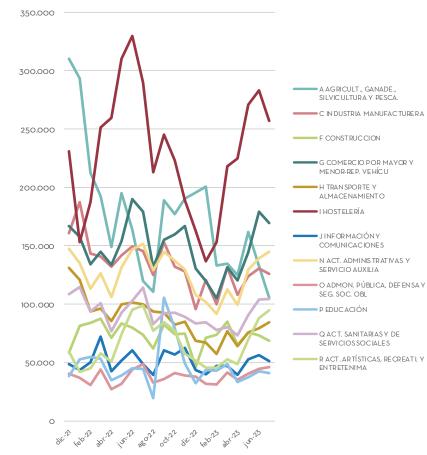
# Contratos por secciones de actividad económica diciembre 2021 – julio 2023

Aunque se desconocen los datos para el mes de agosto, al analizar los contratos iniciales del mes de julio según secciones de actividad económica, es "A. AGRICULT., GANA-DE., SILVICULTURA Y PESCA" la que más reduce sus cifras con respecto al mes anterior (-20,3%), mientras que "U. ACT. ORGANIZA. Y ORGANIS. EXTRATERITOR" es la que más aumenta (+18,1%), seguida de "K. ACTI-**VIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS"** (+14,3%). A nivel interanual, es "U. ACT. OR-GANIZA. Y ORGANIS. EXTRATERRITOR." la más afectada con respecto al mes de julio 2022 (-49.7%), seguida de "T. ACT. HOGA-RES, EMPLEADOR PERSONAL DOMÉST" (-22,8%), mientras que "J. INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES" (+5,7%) y "L. ACTIVI-DADES INMOBILIARIAS" (+0,1%) son la únicas que crecen con respecto al año anterior.

#### **Contratos iniciales**



Secciones	Fecha	CONTRATOS	Variación Intermensual	Variación interanual
A AGRICULT GANADE SILVICULTURA Y PESCA	i	105.614	-20,3%	-11,7%
B INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	i	502	0,6%	-13,4%
C INDUSTRIA MANUFACTURERA	1	126.078	-3,2%	-13,3%
D SUMIN ENER ELÉG., GAS, VAPOR Y AIRE	1	665	-8,8%	-3,3%
E SUMIN AGUA SANEAMEN, RESID Y DESC	1	11.803	13,6%	-5,9%
F CONSTRUCCION	i	68.702	-5,9%	-7,0%
G COMERCIO POR MAYOR Y MENOR-REP. VEHÍCU	1	169.531	-5,3%	-5,3%
H TRANSPORTE Y ALMAGENAMENTO	1	84.300	6,3%	-15,6%
I HOSTELERIA		257,117	-9,1%	-11,2%
J INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES		51,434	-8,4%	5,7%
K ACTIVIDADES FINANCERAS Y DE SEGUROS	jus-23	7.658	14,3%	-2,9%
L ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	1	3.981	-8,5%	0,1%
M ACT. PROFESIONALES, CIENTÍFICA Y TÉCNIC	1	35.925	-13,4%	-13,7%
N ACT. ADMINISTRATIVAS Y SERVICIO AUXILIA		144,944	4.0%	-4,4%
O ADMON PÚBLICA, DEFENSA Y SEG. SOC. OBL.		45.885	3,3%	-5,5%
PEDUCACIÓN	1	40.811	-4,6%	-8,7%
Q ACT. SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIÁLES	1	104.221	0.2%	-8.7%
R ACT. ARTÍSTICAS, RECREATI. Y ENTRETENIMA		94.678	7,7%	-4,2%
9 OTROS SERVICIOS		23.372	-4,1%	-10,0%
T ACT, HOGARES, EMPLEADOR PERSONAL DOMÉST	1 1	16.547	10,4%	-22,8%
U ACT. ORGANIZA, Y ORGANIS, EXTRATERRITOR		170	18,1%	-49.7%



### Contratación

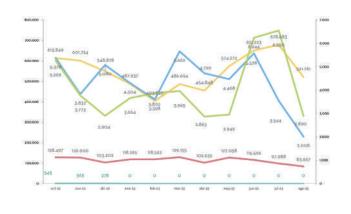
# Gráfico 5

# Evolución de los contratos temporales según modalidad diciembre 2021 - agosto 2023

En agosto de 2023, los contratos **por circunstancias de la producción** representan el 49,3% de los contratos iniciales (+0,6 p.p. intermensual; -3,1 p.p. interanual) con 521.761 contratos (-23,1% intermensual; -16,3% interanual). Disminuyen los contratos de **formación en alternancia** hasta 2.008 (-43,3% intermensual; +5,6% interanual). A su vez, disminuyen los de Obten. Práctica profesional hasta los 2.890 (-55,9% intermensual; -25,2% interanual). Los de **sustitución** se reducen hasta 83.667 (-14,6% intermensual; -8,0% interanual), representando un 7,9% de los contratos iniciales.

### Nº absoluto de contratos temporales según tipo







—— OBRA O SER VICIO DETERMINADO	—— CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUC.	SUSTITUCIÓN	FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	OBTEN PRÁCTICA PROFESIONAL

Pecha	C. Dare a servicio	*	C. Circunstancias de la producción		Sustitución	%	C.Formación en alternancia	*	C. Obten. Procesos profesional	*
ago-23	0	0.00%	521.761	49.3%	83.667	7.9%	2.008	0.19%	2.890	0,3%
Jul-23	0	0.00%	878.683	48.7%	97.988	7.0%	3,544	0.25%	8.550	0.5%
Jun-23	. 0	0,00%	851.223	44.7%	115.592	7.9%	5.578	0.38%	8.244	0,4%
may-23	0	0.00%	574 272	41,9%	127.058	9.3N	4.458	0.33%	2.949	0.2%
abr-23	0	0.00%	454 848	40.7%	102.632	8.2%	4.720	0.42%	2.885	0.3%
mar-23	0	0,00%	486.694	38.7%	129.155	10,3%	5.882	0,45%	3.965	0,3%
feb-23	0	0.00%	403.825	38.8%	118.562	11,4%	3.598	0.36%	3.870	0,4%
ene-23	Ü	0.00%	487.937	42,4%	118.265	10,3%	4.304	0.37%	3.664	0,3%
dic-22	278	0,02%	548.878	48,2%	103,202	9.1%	5.080	0,45%	2.904	0,26
nov-22	565	0,04%	801,724	44,156	126.900	9.3%	3.832	0.28%	3.773	0,289
oct-22	545	0,04%	813,840	42.4%	128,497	8.9N	5,378	0.37%	5.289	0,389
sep-22	723	0,08%	874.568	43,3%	124.197	8,0%	2.257	0.14%	7.015	0,459
ago-22	885	0,07%	623.583	52,4%	90.896	7,6%	1.901	0,16%	3 865	0,321
Jul-22	1.620	0,11%	775.284	50,7%	113,736	7,4%	3.208	0,21%	8,583	0,56
jun-22	2,141	0,13%	777.386	47,8%	125.858	7,7%	4.317	0.27%	7.025	0,43
may-22	7.238	0.5%	697.779	46.2%	138.841	9.2%	3,115	0.21%	3.485	0,231
abr-22	42.954	3.4%	555 099	43.9%	109.807	8.7%	2.665	0.21%	3.763	0.30/
mar-22	378.089	25,5%	803.663	40,7%	143.318	9.7%	4.023	0,27%	8.301	0,439
feb-22	388.313	28,9%	583.983	43.5%	139.534	10,4%	1,554	0,12%	5.954	0,44
ene-22	481.797	31,7%	690 974	45,5%	165.852	10,5%	2.970	0,20%	5.978	0,39
de-21	572.735	35,8%	798.940	49,9%	115,533	7,2%	3.577	0,22%	5,248	0,33

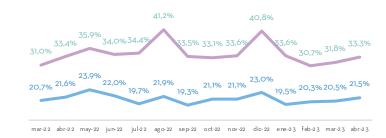
# Contratos según duración diciembre 2021 – julio 2023

Aunque se desconocen los datos para el mes de agosto, al analizar los contratos según la duración para el mes de julio, observamos que aquellos de hasta un mes de duración representan el 34% de los contratos iniciales (+1,2 p.p. intermensuales; -0,3 p.p. interanuales). Y, si nos centramos únicamente en aquellos que tienen 7 días de duración o menos, éstos representan el 19,3% de los contratos iniciales (-1,8 p.p. intermensuales; -0,4 p.p. interanuales). La duración media de los contratos para el segundo trimestre de 2023 es de 46 días (-10,6% intertrimestral; +0,3% interanual). Al focalizarnos en el mes de julio, la duración media para los contratos iniciales disminuye hasta 45 días (-5,9% intermensual; -1,3% interanual).

# Contratos según duración

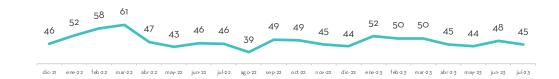


#### % de contratos según duración con respecto a iniciales



CONTRATOS TEMPORALES HASTA 7 DIAS CONTRATOS TEMPORALES HASTA UN MES

#### Duración media de los contratos iniciales en días



	Contratos de hasta 7 dias	*	Contratos de haste un mes	%
Jul-23	268,558	19,3%	474.589	34,0%
jun-23	307.042	21,1%	478.521	32,9%
may-23	315.952	23,1%	475.461	34,7%
abr-23	239.864	21,5%	371.948	33,3%
mar-23	257.915	20,5%	400.061	31,8%
feb-23	211.511	20,3%	319.749	30,7%
ene-23	224.643	19,5%	387.107	33,8%
dic-22	261.660	23,0%	464.176	40,8%
nov-22	287.442	21,1%	458.320	33,6%
oct-22	305.233	21,1%	479.387	33,1%
sep-22	299.934	19,3%	520.832	33,5%
ago-22	260.313	21,9%	491.109	41,2%
jul-22	301.038	19,7%	525,471	34,4%
jun-22	358.397	22,0%	552.809	34,0%
may-22	360.526	23,9%	542.158	35,9%
abr-22	273.121	21,6%	422.670	33,4%
mar-22	306,100	20,7%	459,469	31,0%
feb-22	270.038	20,1%	421.509	31,4%
ene-22	335.931	22,1%	550.301	36,3%
dic-21	450.319	28,1%	696.523	43.5%

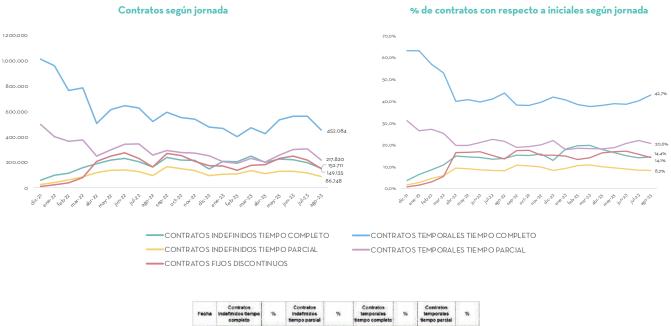
#### Duración media en días de los contratos iniciales: T1 2006-T2 2023



# Contratos según jornada diciembre 2021 – agosto 2023

Al centrarnos en los contratos según jornada en agosto de 2023, los **temporales a tiempo parcial** disminuyen hasta los 217.820 (-28,6% intermensual; -15,1% interanual) y los **temporales a tiempo completo** hasta 452.084 (--19,3% intermensual; -13,1% interanual). Los contratos **indefinidos a tiempo completo** disminuyen hasta los 152.711 (-22,0% intermensual; -6,4% interanual) y los **indefinidos a tiempo parcial** hasta 86.748 (-25,5% intermensual; -10,0% interanual).

Al focalizarnos en el porcentaje que representa cada grupo de contratos con respecto a los contratos iniciales, observamos que los contratos **temporales a tiempo completo** aumentan hasta el 42,7% con respecto a los iniciales (+2,5 p.p. intermensuales-, -1,0 p.p. interanuales), mientras que los **temporales a tiempo parcial disminuyen** hasta el 20,6% (-1,3 p.p. intermensuales; -1,0 p.p. interanuales). Los **indefinidos a tiempo completo** aumentan su representación hasta el 14,4% (+0,4 p.p. intermensuales; +0,7 p.p. interanuales) y disminuyen a **tiempo parcial** hasta el 8,2% (-0,2 p.p. intermensuales; +0,1 p.p. interanuales).



Fecha	indefinidos tiempo completo	%	indefinidos tiempo parcial	%	temporales tiempo completo	%	temporales tiempo parcial	%
ago-23	152.711	14,4%	86.748	8,2%	452.084	42,7%	217.820	20,6%
jul-23	195.683	14,0%	116.509	8,4%	559.961	40,2%	304.982	21,9%
Jun-23	218.301	15.0%	128.301	8.8%	561.732	38.6%	299.261	20,6%
may-23	225.383	16,4%	128.916	9,4%	532,016	38,8%	255.192	18,6%
abr-23	199.252	17,8%	110.148	9,9%	425.065	38,1%	201,714	18,1%
mar-23	248.263	19,7%	134.157	10,7%	470.610	37,4%	228.811	18,2%
feb-23	203.099	19,5%	109.304	10,5%	400.334	38,4%	191.268	18,4%
ene-23	206.416	17,9%	104.889	9.1%	466.357	40.5%	204.088	17,7%
dic-22	146,441	12,9%	94,024	8,3%	476.372	41,8%	249.393	21,9%
nov-22	213.719	15,7%	132.806	9,7%	537.805	39,5%	271.242	19,9%
oct-22	217.407	15.0%	150.130	10.4%	550.228	38.0%	276.576	19,1%
sep-22	237.340	15,2%	164.847	10,6%	592.821	38,1%	292.115	18,8%
ago-22	163.153	13,7%	96.381	8,1%	520,499	43,7%	256.561	21,5%
Jul-22	204.746	13,4%	125,154	8,2%	626,000	40,9%	343.523	22,5%
jun-22	230.039	14,1%	138.115	8,5%	644.187	39.6%	341.206	21,0%
may-22	216.855	14,3%	135.599	9.0%	613,591	40.6%	296,577	19,6%
abr-22	187.814	14,9%	117.865	9,3%	503.377	39,8%	248.070	19,6%
mar-22	158.047	10.7%	85,982	5,8%	783.594	52,9%	374,570	25,3%
feb-22	114.268	8,5%	60.832	4,5%	763.287	56,9%	363.929	27,1%
ene-22	96.538	6.4%	41.269	2.7%	956.224	63,0%	401.436	26,4%
dic-21	57.853	3,8%	24.934	1.6%	1.010.163	63.1%	497,603	31,1%

# Evolución del Mercado de trabajo Contratación

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 en función del nivel de afiliación. 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.

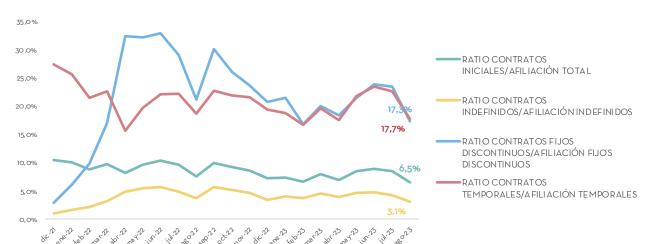
### Gráfico 8

# Ratio contratación/afiliación según tipo de contrato diciembre 2021 – agosto 2023

En agosto de 2023 se han realizado un **6,5%** de contratos iniciales en relación con el número de afiliados en R.G (1.058.498 sobre 16.292.489). Esta cifra supone una disminución de 2,0 p.p. con respecto a la ratio del mes anterior y de 1,1 p.p. con respecto al mismo periodo del año anterior.

La ratio para los fijos discontinuos disminuye hasta el 17,3% (-1,2 p.p. intermensuales; -3,9 p.p. interanuales). Asimismo, disminuye la ratio para los indefinidos hasta el 3,1% (-1,1 p.p. intermensuales; -0,5 p.p. interanuales). Por último, también disminuye la ratio para los contratos temporales (-4,8 p.p. intermensuales; -0,9 p.p. interanuales) hasta el 17,7%.

#### Ratio según tipo de contrato



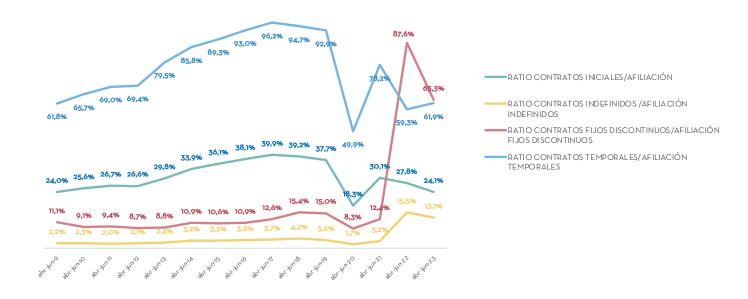
Fecha	Ratio contratos iniciales/ Afiliación	Ratio Indefinidos: Contratos/ Afiliación	Ratio fijos discontinuos: Contratos/ Afiliación	Ratio temporales; Contratos/ Afiliación	
ago-23	6.5%	3.1%	17.3%	17.7%	
jul-23	8,5%	4.2%	23,4%	22,5%	
jun-23	8,9%	4.7%	23.8%	23,4%	
may-23	8,4%	4.6%	21.5%	21.8%	
abr-23	6,9%	3,9%	18,3%	17.5%	
mar-23	7,9%	4,5%	20.0%	19,5%	
feb-23	6,6%	3,7%	16,8%	16.6%	
ene-23	7,4%	4.0%	21,5%	18,7%	
dic-22	7.2%	3,4%	20,7%	19,3%	
nov-22	8,6%	4,6%	23,6%	21,5%	
oct-22	9,1%	5.1%	26,1%	21,9%	
sep-22	9,9%	5.7%	30.1%	22.7%	
ago-22	7,6%	3,6%	21.1%	18,6%	
Jul-22	9,6%	4,9%	29.0%	22,2%	
jun-22	10,3%	5,6%	32.9%	22,1%	
may-22	9.6%	5,4%	32,1%	19.7%	
abr-22	8,1%	4,8%	32,4%	15,6%	
mar-22	9.7%	3,2%	17,0%	22,6%	
feb-22	8.8%	2,2%	9,9%	21.5%	
ene-22	10,0%	1,6%	6,0%	25,6%	
dic-21	10,5%	1,0%	2.9%	27,3%	

# Ratio contratación/afiliación según tipo de contrato: T1 2009-2023

Al comparar las ratios para el segundo trimestre de forma anual, observamos que la de **los fijos discontinuos** disminuye hasta el 63,3% (-24,2 p.p. interanuales) con 149.135 contratos fijos discontinuos sobre 863.752 afiliados fijos discontinuos).

Asimismo, la de los **indefinidos** (tiempo completo, tiempo parcial y fijos discontinuos) disminuye hasta el 13,1% (-2,3 p.p. interanuales). En cambio, la ratio para los **temporales** aumenta con respecto al segundo trimestre del año anterior y se sitúa en el 61,9% (+2,6 p.p. interanuales).

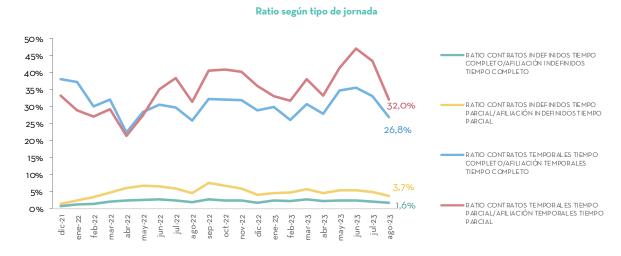
#### Ratio según tipo de contrato: T1 2009-T2 2023



# Ratio contratación/afiliación según tipo de jornada diciembre 2021 - agosto 2023

En el mes de agosto, la ratio para los **temporales a tiempo parcial** disminuye hasta el 32,0% (-11,4 p.p. intermensuales; +0,5 p.p. interanuales).

También disminuye para los **temporales** a tiempo completo hasta el 26,8% (-6,2 p.p. intermensuales; +1,0 p.p. interanuales). Asimismo, disminuye la ratio para los **indefinidos a tiempo parcial** hasta el 3,7% (-1,2 p.p. intermensuales; -0,8 p.p. interanuales) y para **tiempo completo** hasta el 1,6% (-0,5 p.p. intermensuales; -0,2 p.p. interanuales).



Fecha	Ratio indefinidos tiempo completo: Contratos/ Afiliación	Ratio indefinidos tiempo parcial: Contratos/ Afiliación	Ratio temporales tiempo completo: Contratos/ Afiliación	Ratio temporales tiempo parcial; Contratos/ Afiliación
ago-23	1,6%	3,7%	26,8%	32,0%
Jul-23	2.1%	4,9%	33,0%	43,4%
jun-23	2,4%	5,4%	35,4%	46,9%
may-23	2,4%	5,4%	34,6%	41,4%
abr-23	2,2%	4,6%	27,8%	33,2%
mar-23	2.7%	5,7%	30,6%	38.0%
feb-23	2.2%	4,7%	26,0%	31,7%
ene-23	2,3%	4,6%	29,9%	33,0%
dit-22	1,6%	4,1%	28,8%	36,0%
nov-22	2,4%	5,8%	31,9%	40,1%
oct-22	2,5%	6,6%	32,0%	40,8%
sep-22	2.7%	7,5%	32,1%	40,6%
ago-22	1,9%	4,5%	25,8%	31,4%
Jul-22	2.4%	5,8%	29,7%	38,3%
jun-22	2.7%	6,6%	30,6%	35,1%
may-22	2.6%	6,7%	28,4%	27,4%
abr-22	2,3%	6,0%	22,3%	21,4%
mar-22	2,0%	4,7%	31,9%	29.1%
feb-22	1.5%	3,5%	30,0%	27.0%
ene-22	1,2%	2,4%	37,2%	28,9%
dic-21	0.8%	1.5%	38,0%	33.1%

# Afiliación total diciembre 2021 – agosto 2023

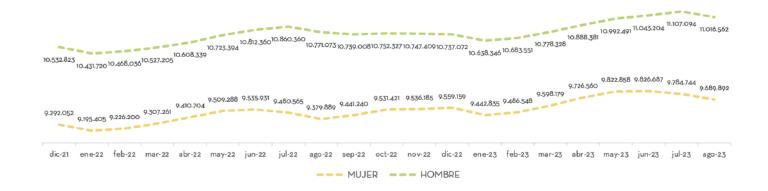
En agosto, el **número de afiliados** disminuye hasta los 20.706.500 afiliados (-0,9% intermensual; +2,8% interanual). Al segmentar según sexos, los **hombres** disminuyen hasta los 11.016.562 (-0,8% intermensual; +2,3% interanual). Asimismo, las **mujeres** afiliadas disminuyen hasta las 9.689.892 afiliadas (-1,0% intermensual; +3,3% interanual).

### Afiliación total



dic-21 ene-22 feb-22 mar-22 abr-22 may-22 jun-22 jul-22 ago-22 sep-22 oct-22 nov-22 dic-22 ene-23 feb-23 mar-23 abr-23 may-23 jul-23 ago-23

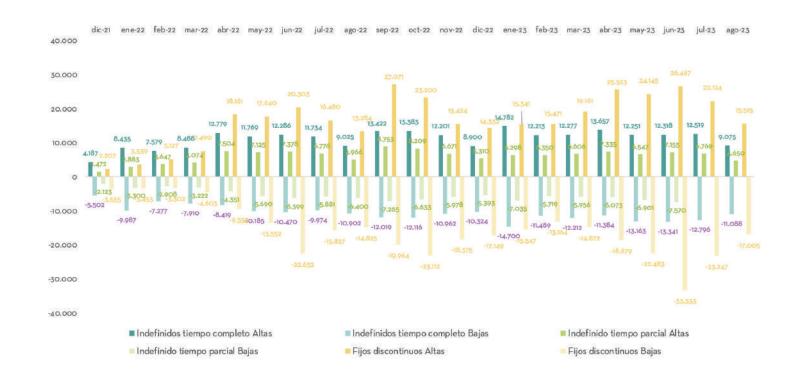
#### Afiliación total según sexos



# Afiliados medios en Régimen General: altas y bajas diciembre 2021 – agosto 2023

En el mes de agosto el número de altas disminuye en mayor medida para los **indefinidos a tiempo parcial**, que se sitúan en 4.650 (-31,3% intermensual; -6,4% interanual), seguido de los **fijos discontinuos** con 15.515 altas (-29,9% intermensual; +16,8% interanual) y de los **indefinidos a tiempo completo**, que disminuyen hasta 9.075 (-27,5% intermensual; +0,6% interanual).

En el mes de agosto, el número de bajas para los **fijos discontinuos** (17.005) disminuye un 26,9% con respecto al mes anterior, pero aumenta un 14,7% con respecto a agosto de 2022. También disminuyen el número de bajas para **los indefinidos a tiempo parcial** con un -15,2% intermensual y un -3,1% interanual. Las bajas para **indefinidos a tiempo completo** aumentan con respecto al mes anterior (+0,6% intermensual) y con respecto al mismo periodo de 2022 (+1,7% interanual).



# Evolución del Mercado de trabajo Afiliación

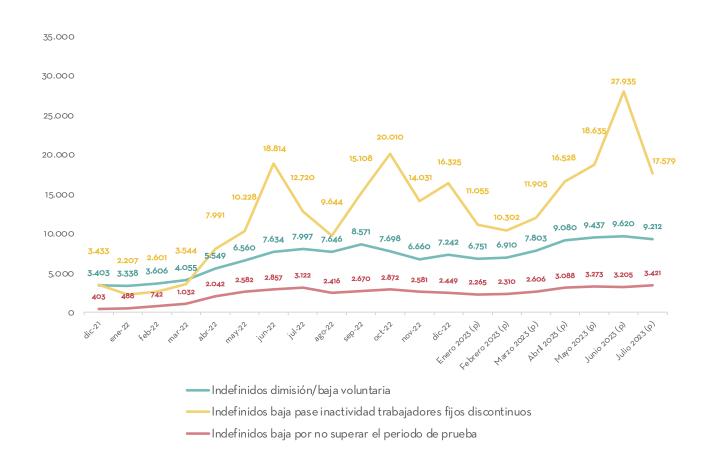
### Gráfico 13

# Afiliados medios en Régimen General: causa de baja diciembre 2021 - julio 2023

Aunque todavía se desconocen las causas de baja para el mes de agosto, en el mes de julio muestran un descenso para los "indefinidos pase inactividad trabajadores fijos discontinuos", que se sitúan en 17.579 bajas por este motivo (-37,1% intermensual; +38,2% interanual).

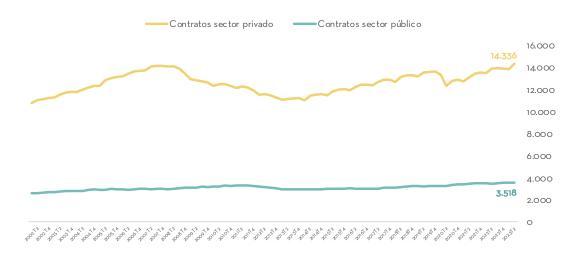
Las bajas por "no superar el periodo de prueba" aumentan hasta situarse en 3.421 bajas por este motivo (+6,7% intermensual; +9,6% interanual).

Las "dimisiones/bajas voluntarias" de los indefinidos disminuyen para el mes de julio hasta las 9.212 (-4,2% intermensual; +15,2% interanual).



# Sector público y privado: contratos totales asalariados

En el segundo trimestre de 2023, han disminuido el número de **contratos en el sector público** hasta 3.518 (-0,2% intertrimestral; +1,8% interanual). En cambio, el número de contratos en el **sector privado** ha aumentado hasta 14.336 (+3,7% intertrimestral; +3,5% interanual). De este modo, se observa un aumento mayor a nivel interanual e intermensual para la contratación privada.

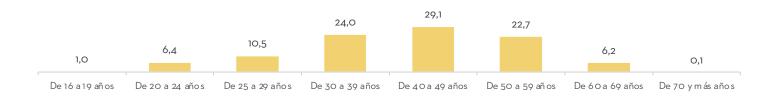


		PRIVADO		PÚBLICO					
Periodo	Total	V. Intertrimestral	V. Interanual	Periodo	Total	V. Intertrimestral	V. Interanual		
2023T2	14.336	3,7%	3,5%	2023T2	3.518	-0,2%	1,8%		
2023T1	13.824	-0,2%	2,7%	2023T1	3.524	-0,1%	1,6%		
2022T4	13.845	-0,4%	2,6%	2022T4	3.526	0,6%	1,5%		
2022T3	13.897	0,3%	3,5%	2022T3	3.506	1,5%	0,6%		
2022T2	13.850	2,9%	6,0%	2022T2	3.454	-0,4%	0,4%		
2022T1	13.460	-0,3%	5,9%	2022T1	3.468	-0,2%	2,1%		
2021T4	13.499	0,5%	4,9%	2021T4	3.476	-0,2%	2,9%		
2021T3	13.433	2,8%	5,2%	2021T3	3.484	1,3%	4,4%		

# Sector público y privado: contratos totales asalariados según edad. T2 2023

Al segmentar según **tramos de edad**, observamos que la mayor parte de contratos en el segundo trimestre de 2023 se encuentran en la franja de **40 a 49 años para el sector privado** con un 29,1% (-0,6 p.p. intertrimestrales; -1,0 p.p. interanuales) y en la franja **de 50 a 59 para el sector público** con un 31,0% (-0,4 p.p. intertrimestrales; -0,8 p.p. interanuales).

#### % de contratos con respecto al total según edad: sector privado



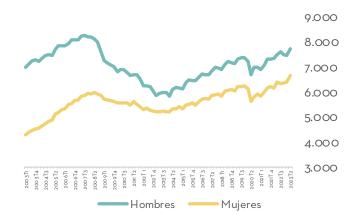
### % de contratos con respecto al total según edad: sector público



# Sector público y privado: contratos totales asalariados según sexo

En el segundo trimestre de 2023, los hombres asalariados han aumentado tanto en el sector público con 1.494 contratados (+0,5% intertrimestral; +2,3% interanual) como en el privado con 7.699 (+3,5% intertrimestral; +3,1% interanual). En cambio, las mujeres han disminuido en el sector público con 2.024 (-0,7% intertrimestral; +1,5% interanual) y aumentan en el privado con 6.338 (+3,9% intertrimestral; +4,0% interanual).





#### Contratos totales asalariados sector público: hombres y mujeres



# Evolución del Mercado de trabajo Afiliación

## Gráfico 17

# Afiliación empleo público diciembre 2021 – agosto 2023

En cuanto a la **afiliación del empleo público**, ésta disminuye un 0,9% con respecto al mes anterior y aumenta un 2,8% con respecto al mismo periodo del año anterior.

A nivel de **CC.AA**, son Galicia (+0,6%) y C. Valenciana (+0,4%) las que más crecen **a nivel intermensual**, mientras que Ceuta (-6,7%), Melilla (-6,0%) y Cataluña (-2,3%) son las que reducen su afiliación en mayor medida. **A nivel interanual**, Melilla (+17,2%), Ceuta (+6,5%) y Castilla La Mancha (+5,1%) destacan por su aumento frente a Andalucía (+0,6%) y Aragón (+2,1%).

Al desglosar la afiliación al empleo público por ámbito territorial, se observa un descenso con respecto al mes anterior a **nivel autonómico** (-0,3% intermensual; +2,9% interanual). También se produce un descenso a **nivel estatal** (-3,8% intermensual; +4,2% interanual) y a **nivel local** (-0,5% intermensual; +1,8% interanual).

CC.AA	ago-22	sep-22	oct-22	nov-22	dic-22	ene-23	feb-23	mar-23	abr-23	may-23	jun-23	Jul-23	ago-23	V. Intermensual	V. interanual
ANDALUCÍA	478.813	463.632	464.588	468.554	476.770	473,422	472.308	480.274	480.005	478.796	476.167	481.856	481.719	0,0%	0,6%
ARAGÓN	88.908	85.120	87.633	87.675	88.730	87.962	88.437	89.521	89.278	89.346	90.442	91.554	90.772	-0,9%	2,1%
P. DE ASTURIAS	62.287	59.428	60.022	60.483	60.944	60.438	59.957	61.365	61.566	61.978	52.943	63.774	63.675	-0,2%	2,2%
ILLES BALEARS	66.651	65.823	66,869	66,977	67.815	67.578	68.021	68.544	68.983	69.111	59.599	69.310	68.095	-1,8%	2,2%
CANARIAS	134.155	138.336	141.327	141.141	141.505	138.914	138.130	138.943	141.152	142.500	142.706	137.968	137.341	-0,5%	2,4%
CANTABRIA	36.098	35.228	36.567	36.636	36.777	36.477	36.563	36.909	37.169	37.516	38.006	37.771	37.541	-0,6%	4,0%
CASTILLA Y LEÓN	156.934	153.008	153.175	153.097	154.216	152.075	151,460	154.145	155.023	156.699	159.814	152,447	161.883	-0,3%	3,2%
CASTILLA-LA MANCHA	125.139	119.335	121.750	122.734	122.795	120.984	123.214	125.935	128,608	133,324	133.266	133.685	131.490	-1,5%	5,1%
CATALUÑA	443.154	441.893	448.893	452.358	455.170	449.616	458,277	464.309	465,663	467.932	469.791	469.603	458.767	-2,3%	3,5%
COM.VALENCIANA	250.147	246,253	253.352	254.427	253.652	250.903	252.828	255.405	256.120	256.491	257.788	258.597	259.700	0,4%	3,8%
EXTREMADURA	85.067	82.473	83,793	84.684	85.154	83.133	83.083	84.800	85,492	86.170	85.847	87.819	87.795	0,0%	3,2%
GALICIA	144.461	143,085	143.727	144.026	142.788	142.170	143.060	144.587	143.907	146,158	147.636	148,454	149,405	0,6%	3,4%
COM.DE MADRID	481.092	476.421	478.546	485.157	491.420	491.127	491.807	495,690	495,485	494.517	499.698	503.862	494.890	-1,8%	2,9%
REG. DE MURCIA	76.323	74.612	74.746	75.952	76.613	75.575	75,746	76.375	76.294	76.794	77.192	79.114	78.629	-0,6%	3,0%
COM. F. DE NAVARRA	44.073	42.805	42.783	43.113	43.409	43.074	43,194	43.827	44.159	44.631	45.376	46.026	45.606	-0,9%	3,5%
PAIS VASCO	151.662	146.452	149.922	151.156	153.295	151.779	151.155	152.522	152.385	152.905	154.353	155.661	155.712	0,0%	2,7%
LA RIOJA	17.180	16.978	17.621	17.752	17.926	17.641	17.779	17.864	17.876	17.965	18.076	17.887	17.849	-0,2%	3,9%
CEUTA	5.798	5.669	5.805	6.319	5.481	6.493	6.502	6.533	5.543	5.522	6.666	5.521	6.177	-6,7%	6,5%
MELILLA	5.171	5.040	4.988	5.081	5.188	5.203	5.386	5.946	6.050	6.485	6.498	6.446	6.059	-6,0%	17,2%
TOTAL NACIONAL	2.853.115	2.801.600	2.836.107	2.857.323	2.880.650	2.854.563	2.866.906	2.903.493	2.911.760	2.925.938	2.941.863	2.958.453	2.933.105	-0,9%	2,8%

Fecha	ESTATAL	V. Intermensual	V. Interanual	AUTONÓMICO	V. Intermensual	V. Interanual	LOCAL	V. Intermensual	V. Interanual	Total NACIONAL	V. Intermensual	V. Interanual
ago-23	408.506	-3,8%	4,2%	1.769.382	-0,3%	2,9%	755.216	-0,5%	1,8%	2.933.105	-0,9%	2,8%
jul-23	424.443	1,6%	9,4%	1.775.364	-0,3%	2,7%	758.646	2,0%	1,5%	2.958.453	0,6%	3,3%
Jun-23	417.764	1,3%	8,1%	1,780.391	1,0%	2,9%	743.708	-0,9%	1,2%	2.941.863	0,5%	3,2%
may-23	412.547	1,0%	7,6%	1.762.821	0,4%	2,8%	750.570	0,5%	2,8%	2.925.938	0,5%	3,4%
abr-23	408.547	0,7%	6,8%	1.756.393	-0,1%	2,4%	746.820	0,8%	2,1%	2.911.760	0,3%	2,9%
mar-23	405.512	1,4%	6,5%	1.757.335	1.0%	2,0%	740.645	1,9%	2,1%	2.903.493	1,3%	2,6%
feb-23	399.937	-0,2%	5,5%	1.739.905	0,4%	1,1%	727.064	0,8%	1,3%	2.866.906	0,4%	1,7%
ene-23	400.774	-0,4%	5,8%	1.732.499	-0,7%	1.7%	721.291	-1,6%	0,9%	2.854.563	-0,9%	2,1%
dic-22	402.286	1,1%	5,6%	1.745.000	0,9%	2,2%	733.365	0,4%	1,2%	2.880.650	0,8%	2,4%
nov-22	397.749	1.0%	5,4%	1.729.097	0.6%	2,8%	730.477	1.0%	1,5%	2.857.323	0.7%	2,8%
oct-22	393.853	0,0%	5,0%	1.718.661	2,2%	2,2%	723.593	-0,3%	1,5%	2.836.107	1,2%	2,4%
sep-22	393.694	0,4%	4,8%	1.682.187	-2,1%	2,1%	725.718	-2,2%	1,2%	2.801.600	-1,8%	2,2%
ago-22	392.228	1,1%	4.2%	1,719,124	-0,6%	2,0%	741.763	-0,8%	1,3%	2,853,115	-0,4%	2,1%
jul-22	388.040	0.4%	3,8%	1,728,737	0.0%	2.6%	747.511	1,8%	1,5%	2,854.288	0,5%	2,4%
jun-22	386.376	0,7%	4,8%	1.729.461	0,8%	2.0%	734.552	0,6%	2,1%	2.850.390	0,7%	2,4%
may-22	383.558	0,3%	4,8%	1.715.524	0,0%	1,4%	730.309	-0,1%	1,9%	2.829.391	0,0%	2,0%
abr-22	382.405	0,4%	4,4%	1.715.379	-0,4%	2,0%	731.307	0,8%	2,9%	2.829.091	0,0%	2,5%
mar-22	380.766	0,4%	4,7%	1.722.884	0,1%	2,1%	725.291	1,0%	2,3%	2.828.941	0,4%	2,5%
feb-22	379.223	0,1%	4,1%	1.720.494	1,0%	2,3%	718.058	0,4%	1,6%	2.817.775	0,8%	2,4%
ene-22	378.777	-0,6%	4,9%	1.702.953	-0,2%	2,2%	714.861	-1,3%	1,7%	2.796.591	-0,6%	2,4%
dic-21	380,923	0.9%	4.7%	1.707.217	1,5%	1,9%	724,502	0.7%	1,5%	2.812.642	1,2%	2,1%



# Horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados

En el segundo trimestre de 2023, el número de horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados aumenta hasta las 670.776 horas (+1.5% intertrimestral: +1.8% interanual).

Asimismo, el **número de ocupados** aumenta hasta los 21.056,7 (+3,0% intertrimestral; +2,9 interanual), que suponen 603.900 ocupados más que en el primer trimestre de 2023.

# Gráfico 19

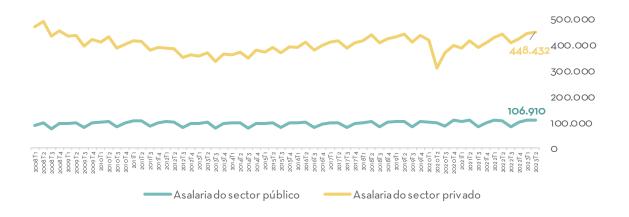
# Horas efectivas semanales trabajadas según asalariados

Al centrarnos en los **asalariados**, las **horas efectivas semanales trabajadas en el sector público disminuyen** hasta 106.910 (-1,0% intertrimestral; +3,1% interanual), y aumentan en el **sector privado** hasta 448.432 (+1,4% intertrimestral; +2,3% interanual).

## Horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados

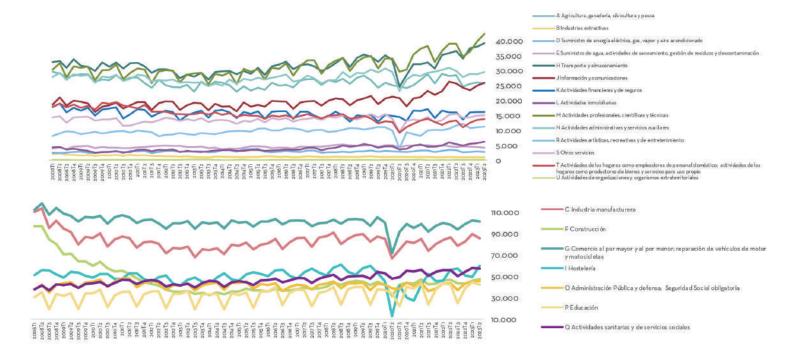


### Horas efectivas semanales trabajadas según asalariados



# Horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados según secciones

Si tenemos en cuenta las secciones de actividad económica. las horas efectivas semanales trabajadas del segundo trimestre de 2023 han aumentado en mayor medida con respecto al anterior en "U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales" con 180 horas (+47,5% intertrimestral; +72,6% interanual), seguida de "Hostelería" con 59.582 horas (+20,4% intertrimestral; +6,6% interanual) y "L. Actividades inmobiliarias" con 6.188 (+8.7% intertrimestral; +14,0% interanual). Por otro lado, "D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado" con 2.729 (-9,3% intertrimestral; -19,7% interanual) y "E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación" (-7,4% intertrimestral; -6,9% interanual) con 4.152, presentan la mayor reducción.



# Número de empresas total y por sectores diciembre 2021 - julio 2023

Aunque todavía se desconocen los datos para agosto, en el mes de julio de 2023, el número de **empresas inscritas en la Seguridad Social** es de 1.325.910 (-0,4% intermensual; -0,1% interanual).

Al centrarnos en los sectores, observamos que todos se reducen con respecto al mes anterior, aunque no en la misma medida. El sector **Agrario** es el más perjudicado (-3,8%), seguido de **Construcción** (-0,7%), **Industria** (-0,4%) y **Servicios** (-0,1%).

Al comparar con los datos del mismo periodo del año anterior (julio 2022), **Construcción** es el único que ha aumentado (+1,4%). En cambio, **Agrario** presenta la mayor reducción (-1,8%), seguido de **Industria** (-1,3%) y **Servicios** (-0,1%).

#### Empresas inscritas en la Seguridad Social



Fecha	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
dic-21	115.745	106.453	132.857	977.335	1.332.390
ene-22	106.549	106.046	133.977	966.039	1.312.611
feb-22	99.503	106.423	135.948	972.272	1.314.146
mar-22	91.947	106.665	136.530	978.165	1.313.307
abr-22	92.072	106.881	137.788	993.682	1.330.423
may-22	91.153	106.714	139.089	995.457	1.332.413
jun-22	86.140	106.821	139.640	995.390	1.327.991
jul-22	82.463	106.777	138.871	999.323	1.327.434
ago-22	82.557	105.843	136.129	986.170	1.310.699
sep-22	90.251	105.885	137.581	986.178	1.319.895
oct-22	87.869	106.131	138.727	986.034	1.318.761
nov-22	95.129	106.137	139.228	981.817	1.322.311
dic-22	106.401	105.523	136.224	981.749	1.329.897
ene-23	98.642	105.118	137.406	971.967	1.313.133
feb-23	95.575	105.324	138.903	976.725	1.316.527
mar-23	91.543	105.486	140.017	985.688	1.322.734
abr-23	91.439	105.811	141.250	1.000.154	1.338.654
may-23	88.333	105.770	141.788	1.000.640	1.336.531
jun-23	84.245	105.753	141.867	999.605	1.331.470
jul-23	81.002	105.378	140.826	998.704	1.325.910

jul-23	V. intermensual	V. interanual
Agrario	-3,8%	-1,8%
Industria	-0,4%	-1,3%
Construcción	-0,7%	1,4%
Servicios	-0,1%	-0,1%
TOTAL	-0,4%	-0,1%

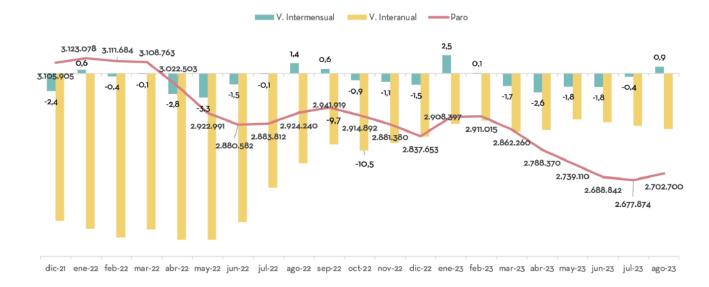
# Desempleo

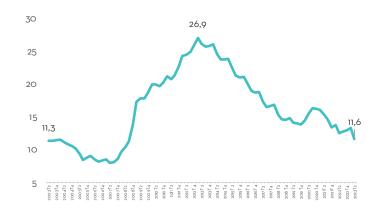
### Gráfico 22

# Paro registrado y tasa de paro diciembre 2021 – agosto 2023

El **paro registrado** para el mes de agosto 2023 es de 2.702.700 personas desempleadas (0,9% intermensual; -7,6% interanual).

La **tasa de paro** para el segundo trimestre de 2023 se sitúa en 11,6% (-12,5% intertrimestral; -7,1% interanual).





Frimestre	Tasa paro	Variación intertrimestral	Variación interanual
2023T2	11,60	-12,5%	-7,1%
2023T1	13,26	3,0%	-2,9%
2022T4	12,87	1,6%	-3,5%
2022T3	12,67	1,5%	-13,0%
2022T2	12,48	-8,6%	-18,2%
2022T1	13,65	2,4%	-14,6%
2021T4	13,33	-8,5%	-17,4%
2021T3	14,57	-4,5%	-10,4%
2021T2	15,26	-4,5%	-0,5%

# Paro registrado según sexo diciembre 2021 - agosto 2023

Al comparar por sexos, los **hombres** parados aumentan su cifra hasta 1.073.259 en el mes de agosto (+1,3% intermensual; -8,5% interanual). En cambio, las **mujeres** disminuyen el número de paradas hasta 1.629.441 (+0,7% intermensual; -6,9% interanual).





# Evolución del Mercado de trabajo Desempleo

### Gráfico 24

# Paro registrado según sexo y edad diciembre 2021 - agosto 2023

En cuanto a los tramos de edad, **los menores de 25 años** en paro aumentan para el mes de agosto hasta 187.957 (+2,1% intermensual; -4,8% interanual). No obstante, al segmentar según sexos, son las mujeres las que aumentan sus cifras en mayor medida hasta situarse en 91.238 paradas (+2,6% intermensual; -6,1% interanual).

En cuanto a los **mayores de 25 años**, éstos aumentan hasta 2.514.743 para el mes de agosto (+0,8% intermensual; -7,8% interanual), siendo ellos los que más aumentan sus cifras (+1,3% intermensual; -9,0% interanual).

# Gráfico 25

# Paro registrado según sectores diciembre 2021 - agosto 2023

En cuanto a los sectores, el paro registrado aumenta para todos los sectores excepto **Agricultura**, que reduce sus cifras hasta 101.943 personas desempleadas (-2,7% intermensual; -27,8% interanual). En cambio, el sector más afectado es **Construcción** con 214.096 (+2,3% intermensual; -8,2% interanual), **Industria** con 215.051 (-1,2% intermensual; -9,7% interanual) y **Servicios** con 1.928.128 (-1,2% intermensual; -6,9% interanual). Por otro lado, la categoría "**Sin empleo anterior**" reduce sus cifras hasta 243.482 (-1,1% intermensual; +1,0% interanual).

#### 1: Variación intermensual

#### 2: Variación interanual

MENORES DE 25 AÑOS:	mar-23			abr-23			may-23			ju	n-23		ju	I-23		ago-23			
	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	
HOMBRES	110.766	0,2	-7,7	101.731	-8,2	-10,9	97.503	-4,2	-5,9	96.331	-1,2	-6,6	95.092	-1,3	-2,3	96.719	1,7	-3,6	
MUJERES	104.333	-0,5	-7,5	93.520	-10,4	-13,2	90.540	-3,2	-6,0	88.160	-2,6	-10,1	88.946	0,9	-2,5	91.238	2,6	-6,1	
TOTAL	215.099	-0,1	-7,6	195.251	-9,2	-12,0	188.043	-3,7	-5,9	184.491	-1,9	-8,3	184.038	-0,2	-2,4	187.957	2,1	-4,8	
MAYORES/IGUAL DE 25	mar-23			abr-23			may-23			jun-23			jul-23			ago-23			
AÑOS:	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	
HOMBRES	1.033.171	-2,2	-10,7	1.007.072	-2,5	-10,1	986.580	-2,0	-8,5	968.194	-1,9	-8,1	964.298	-0,4	-8,9	976.540	1,3	-9,0	
HOWBRES										THE RESERVE OF THE PARTY OF		200						2434	
MUJERES	1.613.990	-1,6	-6,1	1.586.047	-1,7	-5,6	1.564.487	-1,4	-4,9	1.536.157	-1,8	-5,5	1.529.538	-0,4	-6,6	1.538.203	0,6	-7,0	

#### 1: Variación intermensual

#### 2: Variación interanual

SECTOR:	mar-23			abr-23			may-23			jun-23			ju	1-23		ago-23		
	Total	1	2															
AGRICULTURA	113.255	-2,3	-27,6	108.959	-3,8	-25,8	106.458	-2,3	-22,9	106.678	0,2	-27,4	104.817	-1,7	-29,1	101.943	-2,7	-27,8
INDUSTRIA	228.433	-1,5	-10,3	223.042	-2,4	-10,9	218.420	-2,1	-9,8	213.532	-2,2	-9,2	212.568	-0,5	-8,8	215.051	1,2	-9,7
CONSTRUCCIÓN	217.716	-1,8	-12,6	213.702	-1,8	-11,7	209.806	-1,8	-9,6	208.118	-0,8	-8,4	209.304	0,6	-8,2	214.096	2,3	-8,2
SERVICIOS	2.041.171	-2,1	-6,9	1.988.955	-2,6	-6,5	1.954.290	-1,7	-5,3	1.912.157	-2,2	-5,4	1.905.031	-0,4	-6,3	1.928.128	1,2	-6,9
SIN EMPLEO ANTERIOR	261.685	1,6	2,1	253.712	-3,0	-1,0	250.136	-1,4	1,0	248.357	-0,7	-0,4	246.154	-0,9	1,9	243.482	-1,1	1,0

# Evolución del Mercado de trabajo Desempleo

# Gráfico 26

# Paro registrado según CC.AA diciembre 2021 - agosto 2023

A nivel de **CC.AA**, La Rioja es la única que disminuye el paro registrado en agosto 2023 con respecto al mes anterior (-0,4% intermensual), mientras que Melilla es la que más ha aumentado sus cifras (+3,6% intermensual).

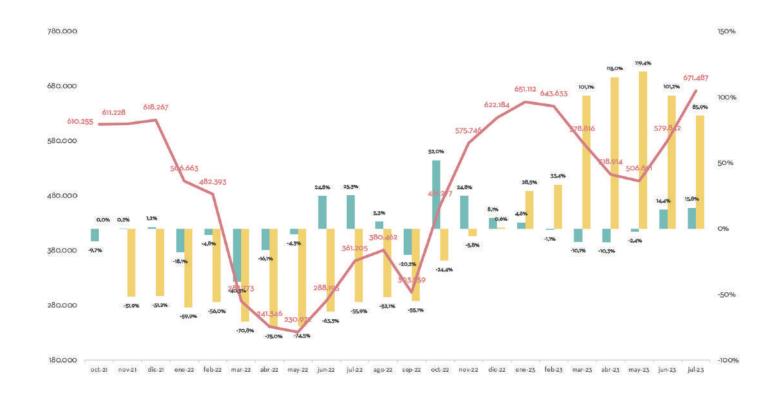
A nivel interanual se observa un decremento generalizado, especialmente marcado en Baleares (-15,7%) y Extremadura (-10,3%), mientras que la única que aumenta el paro registrado es Melilla (+1,0%).

CC.AA	ma	mar-23			abr-23			may-23			n-23		jul	-23		ago-23			
	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	
ANDALUCIA	734.391	-2,0	-9,5	713.840	-2,8	-8,3	707.319	-0,9	-6,7	698.539	-1,2	-8,7	693.373	-0,7	-9,1	696.255	0,4	-9,9	
ARAGON	57.285	-1,7	-8,1	55.810	-2,6	-9,0	54.846	-1,7	-6,9	52.876	-3,6	-8,2	52.814	-0,1	-10,0	52.953	0,3	-9,1	
PRINCIPADO DE ASTURI	61.696	-2,6	-6,6	60.349	-2,2	-5,7	58.489	-3,1	-6,3	55.817	-4,6	-7,2	54.333	-2,7	-7,4	54.417	0,2	-8,1	
ILLES BALEARS	33.731	-4,2	-31,8	31.011	-8,1	-26,0	28.800	-7,1	-20,4	28.324	-1,7	-17,3	29.178	3,0	-16,6	30.131	3,3	-15,7	
CANARIAS	183.391	-3,1	-9,1	179.692	-2,0	-9,7	176.552	-1,7	-8,9	174.019	-1,4	-8,5	172.483	-0,9	-9,9	172.929	0,3	-9,1	
CANTABRIA	33.525	-3,9	-8,9	32.394	-3,4	-8,5	31.646	-2,3	-7,5	30.266	-4,4	-8,1	29.785	-1,6	-7,2	29.996	0,7	-7,5	
CASTILLA-LA MANCHA	142.389	-2,9	-5,0	135.744	-4,7	-7,8	129.606	-4,5	-8,2	127.152	-1,9	-8,1	127.764	0,5	-9,5	129.453	1,3	-9,2	
CASTILLA Y LEON	119.646	-3,6	-8,1	115.514	-3,5	-9,2	111.055	-3,9	-9,2	106.685	-3,9	-9,3	106.768	0,1	-9,1	107.736	0,9	-9,5	
CATALUÑA	348.301	-0,9	-6,2	338.795	-2,7	-7,1	336.103	-0,8	-3,4	329.744	-1,9	-2,5	331.356	0,5	-2,9	338.872	2,3	-3,4	
COM. VALENCIANA	340.298	-0,9	-5,6	335.444	-1,4	-6,1	330.918	-1,3	-6,2	325.577	-1,6	-6,6	326.201	0,2	-5,7	329.391	1,0	-6,6	
EXTREMADURA	83.892	-1,3	-11,4	80.524	-4,0	-11,4	78.377	-2,7	-9,0	77.248	-1,4	-8,8	75.936	-1,7	-10,3	76.680	1,0	-10,3	
GALICIA	141.847	-1,6	-7,5	139.343	-1,8	-7,5	134.434	-3,5	-8,0	129.024	-4,0	-8,4	127.445	-1,2	-8,9	127.725	0,2	-10,0	
COM. DE MADRID	314.982	0,3	-7,1	308.767	-2,0	-5,9	305.094	-1,2	-3,2	302.657	-0,8	-1,6	299.731	-1,0	-3,3	302.537	0,9	-3,4	
REGION DE MURCIA	92.472	-1,4	-3,4	90.036	-2,5	-3,6	86.969	-3,4	-3,3	85.225	-2,0	-4,9	84.346	-1,0	-6,2	84.379	0,0	-8,3	
COM. FORAL DE NAVAR	31.950	-1,3	-7,1	30.844	-3,5	-7,7	30.012	-2,7	-6,4	29.265	-2,5	-6,6	29.151	-0,4	-7,3	29.164	0,0	-5,8	
PAIS VASCO	109.192	-2,8	-6,7	108.001	-1,1	-6,5	107.275	-0,7	-5,4	105.379	-1,8	-5,6	106.175	0,8	-4,5	108.658	2,3	-4,5	
LA RIOJA	14.674	-1,5	-6,3	14.146	-3,6	-7,0	13.655	-3,5	-4,1	13.362	-2,1	-5,7	13.378	0,1	-8,0	13.329	-0,4	-7,7	
CEUTA	10.366	1,9	-1,5	10.282	-0,8	-2,8	10.253	-0,3	-0,5	10.074	-1,7	-2,1	10.041	-0,3	-5,8	10.203	1,6	-4,6	
MELILLA	8.232	-3,9	5,3	7.834	-4,8	0,7	7.707	-1,6	1,9	7.609	-1,3	3,6	7.616	0,1	3,2	7.892	3,6	1,0	
TOTAL	2.862.260	-1,7	-7,9	2.788.370	-2,6	-7,7	2.739.110	-1,8	-6,3	2.688.842	-1,8	-6,7	2.677.874	-0,4	-7,1	2.702.700	0,9	-7,6	



# Demandantes de empleo con relación laboral octubre 2021 - julio 2023

España cuenta en el mes de julio 2023 con 671.487 demandantes de empleo con relación laboral (+15,8% intermensual; +85,9% interanual), de los que 11.408 fueron trabajadores en ERTE, por lo que puede deducirse que en torno a 496.231 eran fijos discontinuos sin actividad.





ay un aspecto esencial que va afectar a la negociación colectiva en la que la empresa debiera encontrar la flexibilidad que necesita: el profundo impacto de los procesos de digitalización y, en general, de las nuevas tecnologías. Flexibilidad, negociación colectiva, digitalización y, en general, entornos neotecnológicos, será la interacción más acusada en los siguientes años

Desde una perspectiva holística, los cambios que requiere la negociación colectiva en su conjunto viene determinado por la enorme mutación que han experimentado las empresas que están dejando de ser ámbitos en los que tiene lugar una fuerte y hasta esencial confrontación entre capital y trabajo. Están dejando también de ser ámbitos en los que capital y trabajo se interrelacionan entre sí básicamente en su consideración de colectivos, esto es, la plantilla versus la dirección, y que constituyen entornos en los que fluye muy poca información. En evidente oposición al modelo tradicional, las nuevas organizaciones empresariales van transitando hacia modelos mucho más complejos, hiperinformados, en los que lo colectivo convive con la personalización de las relaciones entre la empresa y cada una de las personas que conforman las plantillas. En estos nuevos

modelos empresariales la cualificación es creciente y, en términos generales y a pesar de los eventuales conflictos que acompañan toda relación humana, prima lo colaborativo sobre lo confrontativo.

La empresas de hoy en día, cada vez más alejadas de los modelos tradicionales, necesitan obtener de la negociación colectiva la flexibilidad que no les va a dar el marco regulatorio pero para hacerlo van a tener que renovar el ámbito convencional en profundidad. Con este objetivo, van a tener que remodelar tres aspectos básicos de la negociación colectiva: su dinámica, sus contenidos y sus colectivos. Y este conjunto de cambios en los tres aspectos va a estar profundamente mediatizado por las nuevas tecnologías en general y por los procesos de digitalización en particular.

A su vez, el cambio en profundidad que requiere el conjunto de la negociación colectiva española se verá afectado por dos grandes condicionantes: de un lado, la cualificación de las personas y, especialmente, de los negociadores de los convenios o acuerdos colectivos y, de otro lado, de la capacidad de las empresas de conformarse a sí mismas como entornos colaborativos, ale-

jados, por lo tanto, de la tradición confrontativa de las relaciones laborales clásicas.

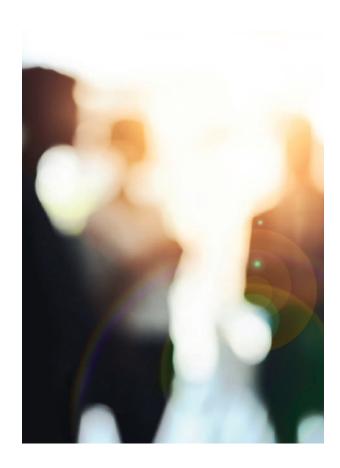
En términos generales, la negociación colectiva se desarrolla en España a ritmos muy lentos. Por lo común, los convenios se negocian durante largos meses, cuando no a través de años. Además, una vez acordados, entran en fase de aplicación para reanudarse las negociaciones transcurrido el periodo de vigencia. Probablemente, ambas cosas debieran experimentar una transformación relevante en tiempos post pandémicos.

Para empezar, la negociación colectiva requiere ganar agilidad y para ello las nuevas tecnologías pueden ser de gran utilidad. En efecto, una empresa cuyo proceso de digitalización se encuentre medianamente avanzado cuenta con un monto excepcional de información que, si ha adaptado la gestión de sus RRHH a los imperativos de los tiempos, habrá compartido en gran medida con las personas que la conforman y con la representación legal de las mismas. La negociación entre quienes cuentan con información abundante y fiable sobre la marcha de la empresa, sobre las necesidades concretas de la misma y sobre las aspiraciones y preocupaciones específicas de la plantilla y de hasta cada uno de sus miembros, debiera estar en condiciones de cerrar acuerdos

mucho antes y más fácil que otros interlocutores con poca información y, consiguientemente, mucha desconfianza.

Pero es que las nuevas tecnologías pueden profundizar en la agilización de las dinámicas de la negociación colectiva aportando la posibilidad de datificar las propuestas y contrapropuestas de las partes. Contrastadas con los datos que aportan las nuevas tecnologías, las propuestas de la empresa o las reivindicaciones de los trabajadores evidencian su conveniencia o su racionalidad. De igual manera, los acuerdos que se obtienen, si están respaldados por los datos, adquieren una solidez mayor. La necesidad de apoyar las propuestas, los acuerdos y la propia dinámica de la negociación colectiva en datos que faciliten así una regulación más adecuada de la flexibilidad es algo que las empresas españolas ya han identificado en estudios anteriores que hemos realizado junto a The Adecco Group Institute

Las tecnologías no solo aportan datos. Aportan también soluciones. Además de las soluciones que, por ejemplo, el Big Data puede alumbrar, imaginemos el papel que puede aportar la IA incorporada a los procesos de negociación de manera que, por ejemplo, contrastando las distintas propuestas que surgen sobre la mesa con los



datos del funcionamiento y con los análisis del Big Data, pueda ir aportando soluciones a la consideración de los negociadores sobre la marcha.

Imaginemos también la interacción de las redes sociales, corporativas o no, con la negociación colectiva en la que las partes puedan comunicar o compartir las propuestas o los avatares de la negociación con las personas a las que se va a aplicar lo acordado, ganando así transparencia, respaldo y fluidez en la negociación.

Por otro lado, en tiempos de cambio lo acordado probablemente no puede quedar inmutable durante todo el periodo de vigencia del acuerdo o convenio que, por otra parte, necesita una cierta duración para aportar estabilidad al curso empresarial. Todo indica que el convenio acordado necesitará una adaptación permanente que el proceso de digitalización y las nuevas tecnologías pueden hacer más operativo, por ejemplo, referenciando lo acordado a unos datos o a unas horquillas de datos, que si se traspasan requieran adaptaciones que, también con el auxilio de las nuevas tecnologías, pueden prefigurarse con propuestas derivadas, por ejemplo, de la IA. De esta manera, las nuevas tecnologías convierten a los acuerdos o convenios colectivos no tanto en actos aislados que tienen un principio y un fin, sino en un algo

continuo, esto es, en procesos lo que resulta particularmente relevante cuando lo que se regula es algo tan dinámico como la flexibilidad de empresas y personas.

Finalmente, la negociación colectiva ágil y fluida de la flexibilidad que requieren los tiempos que vivimos, puede verse favorecida por la enorme aportación que las nuevas tecnologías hacen de la operatividad en remoto del propio proceso negociador. La tele negociación colectiva ha sido una realidad que muchas empresas se han visto forzadas a experimentar para descubrir unas dinámicas mucho más ágiles desprovistas de la liturgia presencial, en ocasiones, tan tradicional, como lenta, ceremoniosa y pesada. También en el ámbito sectorial se están dando avances en este ámbito como demuestra recientes a convenios enteramente negociados a distancia.



**Guillermo Tena**Director, Instituto Cuatrecasas
de Estrategia Legal en Recursos
Humanos



### ¿Qué deudas con la Seguridad Social asume la empresa en la sucesión de empresas?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3ª, 16.05.2023 (sentencia núm. 595/2023)

La responsabilidad por sucesión de empresa se extiende a todas las deudas de Seguridad Social de la empresa sucedida, incluidas las que le fueron derivadas a esta por pertenecer a un grupo de empresas, y no solo a las deudas generadas por la actividad propia de la empresa sucedida (incluyendo, por tanto, las deudas correspondientes a todos los trabajadores del grupo, aunque no se dedicasen a la actividad de la explotación de la entidad cedente).

# ¿Cabe indemnización en caso de denegación empresarial injustificada de la concreción horaria solicitada por la persona trabajadora?

Sentencias del Tribunal Supremo, Sala 4ª, 26.04.2023 y 25.05.2023 (sentencias núms. 310/2023 y 427/2023)

La negativa empresarial a la concreción horaria solicitada por la trabajadora, concreción que le fue reconocida como derecho por la sentencia recurrida, produjo los daños y perjuicios... la empresa podía haberse exonerado de esos daños y perjuicios "si hubiera dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por (la trabajadora), pero, como la empresa no procedió a ese cumplimiento provisional, no puede quedar exonerada de unos daños y perjuicios que, en efecto, se produjeron.





# ¿Cómo debe computarse el despido colectivo en el supuesto de grupo de empresas laboral?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, 30.05.2023 (sentencia núm. 387/2023)

En orden a la interpretación que del art. 51.1 ET en relación con la Directiva 98/59, el citado precepto no excluye de la unidad de cómputo al centro de trabajo (doble cómputo) por lo que en una interpretación conforme con la normativa de la Unión Europea debe entenderse que en el citado precepto se integra el centro de trabajo: su objeto no es otro que extender a la empresa la unidad de cómputo de los umbrales que separan el despido colectivo del objetivo, pero sin contener previsión alguna de la que se derive la exclusión de los centros de trabajo que reúnan esos mismos requisitos numéricos.

# ¿Son legales las obligaciones a las ETT acordadas en Convenio Colectivo ajeno al sector de agencias de empleo respecto del personal puesto a disposición?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, 11.04.2023.2022 (sentencia núm. 255/2023)

No, el convenio colectivo no puede contener cláusulas obligacionales que afecten a quienes no son parte en la negociación, ni en su contenido normativo cabe establecer condiciones de trabajo que hubieran de asumir empresas que no estuvieran incluidas en su ámbito de aplicación. Así se infiere del art. 82.3ET, al disponer que los convenios colectivos regulados por su Título III obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, en el que sólo pueden estar comprendidos quienes, formal o institucionalmente, estuvieron representados por las partes intervinientes en la negociación del convenio".



¿La aceptación de una vacante a tiempo parcial suprime el derecho de la persona trabajadora en situación de excedencia a reincorporarse en una vacante a tiempo completo?

Sentencia del Tribunal Supremo Sala 4ª, 24.05.2023 (sentencia núm. 376/2023)

Cuando la empresa no tiene vacantes a tiempo completo y ofrece al excedente una vacante a tiempo parcial, el trabajador será libre de aceptarla o no, pero en ambos casos mantiene su derecho a que se le reincorpore en una vacante a tiempo completo. Por ello, se condena a la empresa a reintegrarla en las condiciones previas a su excedencia y a indemnizarla por lo no cobrado desde que dispusieron de la vacante con esas características.



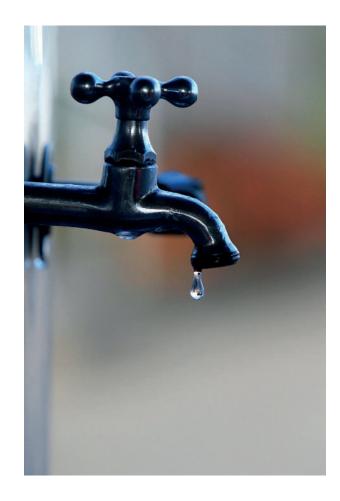
#### ¿Cómo debe computarse el disfrute de los permisos retribuidos?

Sentencia del Tribunal Supremo Sala 4ª, 07.06.2023 (sentencia núm. 414/2023)

Para al cálculo de la duración de los permisos retribuidos, no deben considerarse días naturales, sino que deben disfrutarse en días laborables o días de trabajo efectivo. Directiva (UE) 2023/970, hoy de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

DOUE núm. 132, de 17 de mayo de 2023

La Directiva pone en marcha medidas para la transparencia retributiva y mecanismos para su cumplimiento: lo que persigue es que salgan a la luz las diferencias salariales que pudieran existir entre ambos sexos en el ámbito laboral, incidiendo en el derecho de las personas trabajadoras y de aquellas que las representen a recibir información detallada de los salarios, en el sentido amplio, es decir el salario y todos los complementos, desde el mismo proceso de selección.



Real Decreto ley 4/2003, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas. Disposición final primera

BOE de 12 de mayo de 2023

Se actualiza la regulación de la prevención de riesgos laborales relacionados con las condiciones ambientales en el trabajo al aire libre.

Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, por el que se modifica el Real decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la empresa"

BOE de 18 de mayo de 2023

Se actualiza la concesión y utilización del distintivo igualdad en la empresa, adaptándolo a la diversa normativa reciente sobre planes de igualdad y su registro modificando además la disposición adicional cuarta Del Real decreto 901/2020, dedicada al distintivo de igualdad.



Real Decreto ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas económicos sociales y se transponen directivas de la Unión Europea en materia de modificación estructurales de sociedades mercantiles, de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y de ejecución y cumplimiento del derecho de la Unión Europea

BOE de 29 de juniode 2023

Esta importante norma incorpora novedades sobre derechos de las personas trabajadoras en la relación laboral, modificando la letra c del artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, ampliando las razones de discriminación. Asimismo, se modifican algunos aspectos del régimen del derecho a la solicitud de adaptación de jornada y su distribución, regulados en el artículo 34.8 del Estatuto, y se modifican algunos permisos incluyendo novedades respecto de otros en el artículo 37.3.

Se modifica el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores en materia de ausencia del trabajo por razón de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, así como el artículo 37.6,

sobre reducción de jornada de trabajo diaria por guarda legal, y el artículo 37.9 sobre ausencia del trabajo por fuerza mayor, en caso de motivos familiares urgentes, relacionados con familiares o personas convivientes, y en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Se incorporan modificaciones en los artículos 46, 48.6 y 45.1 del Estatuto, sobre excedencias por cuidado de hijo/a, cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho; la suspensión con reserva del puesto de trabajo en el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o acogimiento; y se establece un nuevo permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a 1 año, hasta el momento en que el menor cumpla los 8 años.

Se pospone hasta el 1 de enero de 2024 la inclusión y cotización en el sistema de la Seguridad Social de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, estando pendiente de aprobación el Estatuto del becario, hasta el momento acordado sólo entre los sindicatos más representativos y el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Finalmente, la norma amplía los supuestos de nulidad del despido objetivo y por causas disciplinarias de los artículos 53.4 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, y se modifica el cálculo de indemnización en determinados supuestos de jornada reducida del nuevo artículo 48 bis del Estatuto.

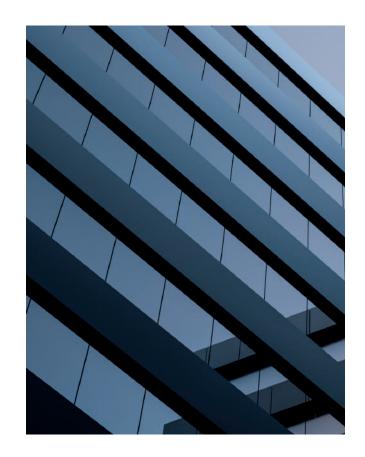
Acuerdo relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del reglamento (CE) nº 883/2004, hoy en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual

BOE de hoy 3 de agosto de 2023

Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, por la que se regula la situación asimilada hola de alta el sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras desplazados al extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español

BOE de hoy 22 de julio de 2023

Esta Orden regula en detalle los supuestos en los que las personas trabajadoras desplazadas se consideran en situación asimilada al alta, hubo en caso de ausencia de instrumento convencional bilateral, cuando el mismo no aplique al caso concreto o haya concluido el periodo máximo de mantenimiento de cotizaciones en origen.



#### Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del sistema de Formación Profesional

BOE de 22 de julio de 2023

Este Real Decreto viene a establecer la ordenación del Sistema de Formación Profesional, que garantice un régimen de formación y acompañamiento profesionales, sirva al fortalecimiento y sostenibilidad de la economía, sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida y a las competencias demandadas por el mundo laboral, desde la necesaria confluencia y trabajo conjunto y compartido de las administraciones responsables en esta materia en cada una de las comunidades y ciudades autónomas.

## Real Decreto 608/2023, hoy de 11 de julio, por el que se desarrolla el mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo

BOE de 11 de julio de 2023

Se concreta el régimen jurídico del Mecanismo RED en lo que se refiere a sus diversos elementos, tales como el procedimiento para que las empresas puedan aplicar las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos, los beneficios en la cotización a la Seguridad Social, o las competencias sobre su gestión. Asimismo, se modifica el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo (Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre), obligando a las empresas que pretendan proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo, cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de 50 o más personas trabajadoras, a informar de tal medida a la autoridad laboral competente y a los sindicatos más representativos con una antelación de 6 meses a la comunicación o inicio del período de consultas.

Orden ISM/450/2023,
De 4 de mayo, por la
que se actualizan las
cantidades a tanto alzado
de las indemnizaciones
por lesiones, mutilaciones
y de formaciones de
carácter definitivo
y no incapacitantes

BOE de hoy 6 de mayo de 2023

# 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, analista de datos del 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.











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.





