



# VII Observatorio trimestral del mercado de trabajo

Noviembre 2023

**Capítulo I**  
Reformas, reformas... para tiempos difíciles

**Capítulo II**  
Una prioridad estratégica: la cualificación y recualificación  
de las personas trabajadoras

**Capítulo III**  
Novedades legales

**Anexo**

3

38

44

49



# Capítulo I

## Reformas, reformas... para tiempos difíciles

**E**l ritmo de crecimiento del empleo experimentó los rigores del caluroso verano, marcando uno de los peores periodos de la última década. El desempleo ha aumentado en los últimos dos meses, y a pesar de cierto crecimiento en sectores como el comercio al por menor, servicios de comidas y bebidas, empleo doméstico, actividades sanitarias y transporte, la situación general se presenta desafiante.

A nivel económico, el PIB per cápita español ha estancado su crecimiento en niveles comparables a los años 70. Se prevé que el crecimiento del PIB se modere, con un aumento interanual del 2,4% para 2023 y una proyección del +1,7% para 2024. A pesar de estos datos, la tasa de desempleo se espera que cierre 2023 por encima del 12%, una cifra muy lejana al 7,9% registrado en 2007, que marcó la tasa más baja de desempleo en España.

La presión fiscal en España ha experimentado la mayor subida en la Unión Europea desde el inicio de la pandemia de COVID-19. Además, los despidos por causas económicas o productivas han aumentado, superando los 300,000. Los despidos disciplinarios, sin indemnización, sugieren una nueva tendencia entre las opciones de ex-

tinción laboral, y las previsiones -y las cifras de los últimos meses- apuntan a un aumento de los despidos colectivos debido a la incertidumbre y la ralentización de nuestra economía.

No obstante, el crecimiento del empleo ha sido constante en los últimos trimestres y la reforma del mercado laboral de 2021, más allá de algunas sombras, ha conseguido reducir la tasa de temporalidad no deseada, y eso es importante de cara a las exigencias de la Unión Europea. La tasa de desempleo ha disminuido, pero sigue siendo la más alta de la OCDE y el desempleo, como característica *secular* de nuestro mercado de trabajo, refleja problemas estructurales que requieren la continuación de los esfuerzos de reforma en curso para abordar los desajustes en materia de recualificación y habilidades, la mejora de las políticas activas de empleo, y el aumento de los incentivos para la activación de las personas paradas después del periodo de desempleo. Si bien la generosidad de las prestaciones por desempleo es similar a la de otros países de la UE, la tasa de reemplazo disminuye más que en otros lugares, lo que reduce los incentivos para volver a trabajar. Por otro lado, junto a las tensiones provocadas por la creciente *job vacancy rate* de nuestro mercado de

trabajo, la mano de obra “no disponible” ha crecido casi un 60% desde la pandemia y alcanza cifras que superan las 300.000 personas.

### La preocupante situación de nuestro modelo de protección social

La situación de la Seguridad Social no es ajena a esta evolución y lleva tiempo arrojando una tendencia preocupante y necesitada de urgentes reformas. Aunque las horas efectivas trabajadas han superado los niveles pre pandemia, la última EPA revela una caída del 4% en las horas semanales por trabajador en los últimos cuatro años, y un descenso del 7% desde 2008. Cerca de 2 millones de trabajadores desearían trabajar más horas al día.

Aunque los 20,82 millones de personas afiliadas en octubre a la Seguridad Social constituyen el mayor registro histórico para un mes de octubre, el 4% de las afiliaciones responden a la pluriactividad, es decir, al segundo o tercer empleo que puede desempeñar un mismo trabajador. Asimismo, los empleos creados en el sector Servicios equivalen al 90,5% de todo el empleo creado a lo

largo de los últimos 12 meses y el empleo industrial crece a un ritmo interanual de menos del 2% desde octubre de 2022.

El anunciado deseo del Gobierno de prolongar la vida laboral y la compatibilidad entre el salario y el cobro parcial de una pensión a nadie se le escapa que requiere un marco regulador previsible y coherente. Para ello es necesario un mayor esfuerzo en incentivos y pedagogía normativa para que los trabajadores mayores vean rentables estas medidas. A pesar de los esfuerzos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para fomentar que, en adelante, un millón de personas retrase su jubilación cada año, parece difícil alcanzar esta cifra sin cambios significativos. La ratio de cotizantes por pensionista se espera que disminuya de 2,24 en 2022 a 1,35 en 2050, y las transferencias del Estado para cubrir el déficit de la Seguridad Social se han multiplicado por 5 en solo 15 años.

Además, los contratos para retrasar la jubilación han experimentado una disminución del 40% desde 2018, mientras que el empleo público ha alcanzado un récord según la última EPA, a diferencia del sector privado, que aún se encuentra por debajo de los niveles de 2007. Otro fac-



tor que influye, y debe preocuparnos, es la precariedad salarial, de la que depende el futuro de las pensiones y la sostenibilidad del modelo contributivo -y no contributivo- de la Seguridad Social, especialmente con diferencias significativas en ingresos entre diferentes grupos de edad. Las estadísticas nos dicen que los menores de 25 años cobran un 47% menos que los mayores de 55... y un 27% menos que los recién jubilados.

En cuanto al modelo de contratación laboral, por sexto mes consecutivo, en octubre se redujo la firma de todos los tipos de contratos: fijos, temporales, fijos-discontinuos, a tiempo completo y parcial. En el caso de los contratos indefinidos, se produjo un descenso de 12,7% interanual y los firmados a tiempo completo disminuyeron un 7,3%, 19.400 contratos menos que hace un año. Los contratos indefinidos fueron el 43,6% del total de los contratos iniciales, una proporción inferior a la de hace un año (45,8%). Asimismo, la firma de contratos fijos-discontinuos fue la que más disminuyó: 18,3% interanual (47.500 contratos menos). El número de fijos-discontinuos trabajando es ahora de 1,03 millones, 6,2% más que un año antes.

Además, la firma de contratos temporales también cayó un 4,7% en la comparativa interanual, hasta los 787.700

contratos, en su 20º retroceso consecutivo. En este grupo, el contrato formativo apenas supone el 1% del total de la contratación de duración determinada, siendo relevante la caída del 28% en los contratos en prácticas, situación que parece agravada por la incertidumbre sobre el devenir legislativo en relación con las prácticas no laborales. La situación de la contratación laboral muestra una notable rotación en los contratos indefinidos ordinarios. Los trabajadores con contratos indefinidos de tipo continuo son principalmente empleados en sectores como hostelería, actividades administrativas, comercio e industria, y estos empleados afrontan barreras significativas para obtener hipotecas y acceder a alquileres.

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 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.

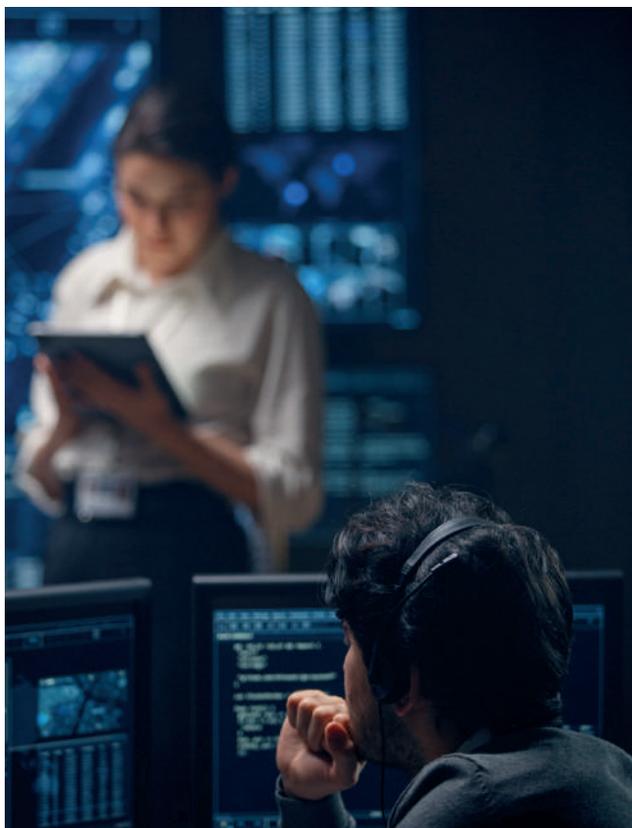
## Las recurrentes carencias de nuestro mercado de trabajo

Necesitamos llegar a un consenso en el cálculo del desempleo y las cifras de nuestro mercado de trabajo para una comprensión más precisa de la situación. La *infrautilización* de la población potencialmente trabajadora, conocida como la *holgura laboral*, destaca la importancia de considerar a aquellos excluidos de las estadísticas oficiales. En el tercer trimestre, la brecha laboral superó las 540,000 personas al tener en cuenta a aquellos que bajan sin estar dados de alta como cotizantes, y ello sin considerar el pluriempleo, lo que podría elevar la brecha a 1.3 millones de personas. El aumento de las tasas de actividad en los últimos meses parece estar relacionada con la estacionalidad, y se concentra en el colectivo de extranjeros, y en los más jóvenes y también en los más senior. Alcanzar un mercado laboral con 24 millones de personas se presenta difícil según la evolución reciente.

El efecto del pluriempleo puede aumentar hasta 800,000 personas el número de afiliaciones, y cerca del 20% de los trabajadores son o han sido pluriempleados en el último año, aunque este porcentaje está por debajo de la media de la Unión Europea.

Dentro de la nueva fenomenología, destaca la preocupación por el incremento de las bajas voluntarias, con 2,13 millones de bajas en la afiliación por dimisión hasta septiembre, un 36.6% más que hace un año, especialmente entre los 1.6 millones de trabajadores con contratos indefinidos, y la nueva tendencia hacia la “gran retención laboral” en los Estados Unidos ya estaba instalada en nuestro país, donde la “gran renuncia” parece tener los días contados.

La situación de nuestro mercado de trabajo desde la óptica de la eficiencia de los recursos y de la eficacia en la intermediación, pasa por entender cómo se combinan los indicadores de puestos de trabajo vacantes y las tasas de desempleo. En este sentido la variable que mide las vacantes pendientes de cubrir *-job vacancy rate-* parece indicar que, si bien es cierto que en nuestro país las decenas de miles de puestos de trabajo sin cubrir en sectores como la agricultura, el transporte, la hostelería la industria, la construcción, o muchas profesiones vinculadas al sector digital o sanitario -por poner algunos ejemplos- no son peores que los de la mayoría de los países de la Unión Europea, este análisis no puede obviar que nuestra situación es mucho más compleja y grave, a tenor de nuestras elevadas tasas de desempleo en general, de paro juvenil, de desempleo de larga duración, o de



colectivos que ni estudian, ni trabajan, o que sencillamente no están activos. Por ello, no podemos entender las tensiones entre oferta y demanda de nuestro mercado de trabajo utilizando sólo la llamada *job vacancy rate*. En el caso de España, el problema es más complejo que en el resto de la Unión Europea, ya que debemos entender cómo pueden ser compatibles altos niveles de paro con considerables tensiones en la cobertura de vacantes, que en los últimos trimestres se incrementan en muchos sectores de actividad.

Al centrarnos ahora en 2022, observamos una situación de estancamiento en torno al 0,9% de vacantes y el 13% de desempleo. Cabe destacar que la tasa de vacantes no era tan alta desde el año 2011 y, además, no convivía con una tasa de desempleo inferior al 13% sino que lo hacía con una del 21,4%. Las cifras indican que los mercados de trabajo son más eficientes y eficaces, allá donde existe un mayor grado de colaboración público privada, y un mayor nivel de participación de las agencias de empleo y empresas de trabajo temporal, repercutiendo también positivamente en una menor tasa de temporalidad, ya que esta se concentra y se fiscaliza a través de entidades que se dedican profesionalmente a la gestión de la contratación temporal.

Por ello, 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.

La integración de los jóvenes en el mercado laboral es aún una de las asignaturas pendientes. La tasa de desempleo de las personas menores de 25 años es del 27%, una de las más altas de la OCDE. Muchos jóvenes en España siguen abandonando el sistema educativo, lo que limita sus perspectivas laborales. Las tasas de repetición de curso y abandono escolar prematuro han disminuido significativamente, pero aún estamos entre los países peores de la clase. Promover la colaboración entre administraciones educativas, centros de formación y empre-

sas para ofrecer prácticas, proporcionar docentes o compartir cargas administrativas, puede facilitar a muchas PYME y estudiantes la implantación real de la ansiada formación dual. También una mayor participación de los empleadores en el diseño de los planes de estudio universitarios y la mejora en el asesoramiento y orientación a los alumnos ayudarían a alinear la oferta formativa con las necesidades del mercado laboral.

Fomentar la formación y el desarrollo de habilidades ayudará a construir carreras laborales más resilientes, multiplicar la calidad del empleo, reducir la frustración y mejorar muchos de los estresores que afectan a la salud mental. Invertir en la formación y el desarrollo de habilidades de los trabajadores para que estén mejor preparados para enfrentar cambios en el mercado laboral puede aumentar su empleabilidad y seguridad laboral en situaciones de flexibilidad.

### Las reformas que vienen... ¿hacia la reducción de la jornada de trabajo sin diálogo social?

La propuesta de reducción del tiempo de trabajo y la implementación de una jornada semanal de 37,5 horas ha unido a más del 60% de las empresas en su contra, am-

parada en la preocupación sobre la posible eliminación de hasta 273,000 empleos como consecuencia de esta medida. Aunque España supera ligeramente la jornada laboral promedio de la Unión Europea, la realidad detrás de esta diferencia radica en la sobrerrepresentación del sector servicios en comparación con el sector industrial. Además, la jornada en la administración pública se sitúa entre las más bajas de la Unión. El Banco de España advierte que una reducción del tiempo de trabajo sin un aumento correspondiente en la productividad podría disminuir el PIB per cápita.

Además, surgen dudas sobre la convivencia de una norma no pactada y sus efectos sobre la negociación colectiva, así como sobre la necesaria seguridad jurídica en relación con la interpretación del artículo 34.1 del Estatuto.

Este tipo de medidas exigen no sólo de voluntad política, sino un modelo de productividad y eficiencia (procesos, digitalización, etc.) que la hagan sostenible. En el actual contexto de robotización y digitalización se plantean retos e incertidumbres significativas. Desde la distinta situación de los países en cuanto al porcentaje de empleos en alto riesgo ante la inteligencia artificial, hasta la necesidad de abordar los riesgos de la *sobrecualificación* -no orientada al empleo- y las limitaciones en la transi-



ción entre ocupaciones y sectores. En este panorama, la incertidumbre persiste sobre si la inteligencia artificial generará más empleos de los que destruirá, y se destaca que el impacto no solo se mide en la cifra de parados, sino también en la localización de estos empleos. Además, la transición verde y los objetivos climáticos plantean interrogantes sobre el futuro de los empleos verdes, con muchas posibilidades de afectar más al sector industrial y agropecuario mientras se potencia el crecimiento del sector terciario.

### El coste del despido, los canales de denuncia y los planes de igualdad

España tiene el mayor coste del despido de los países de la OCDE. La propuesta de reforma para endurecer los despidos e incrementar el costo de la indemnización por extinción contractual plantea preocupaciones significativas, especialmente en términos de seguridad jurídica, y se aventura que la solución pasará una vez más por esperar a cómo lo “digieren” los juzgados y tribunales del orden social. La posibilidad de “indemnizaciones a la carta” introduce muchas interrogantes, y tratar de objetivar los elementos de justificación de cada caso seguro que invitará a profundizar en múltiples variables, e incluso a

volver la mirada sobre los clásicos conceptos indemnizables según la teoría civilista como el daño emergente, el lucro cesante o los daños morales, algo que -lejos ya la reforma de la jurisdicción social de 2011- exigirá una carga probatoria y procesal que no sabemos si los sobrecargados órganos de la jurisdicción social están preparados para asumir. De una u otra forma, el Comité Europeo de Derechos Sociales no parece que emita una resolución sobre el costo del despido hasta 2025.

La implementación efectiva de canales de denuncia también se presenta como un desafío en el panorama empresarial actual. En virtud de la ley 2/2023, las empresas se ven obligadas a establecer reglamentos para investigar las denuncias y el próximo uno de diciembre esta obligación se extenderá a las empresas que cuentan con 50 a 249 trabajadores. Ante este escenario, y sin un reglamento de desarrollo, surge la interrogante sobre la aplicación de estándares como la ISO 37008 para garantizar un enfoque eficiente y conforme a las buenas prácticas internacionales. Se antoja el papel crucial del área de Personas en las organizaciones, y su estrecha coordinación con las áreas de *compliance*.

Por otro lado, la renovación de los planes de igualdad se vislumbra como el próximo hito en un contexto laboral

en constante evolución. El registro de estos planes se ve afectado por nuevas sentencias que amparan su validez si la representación sindical no comparece, planteando desafíos adicionales para las empresas en el cumplimiento de la normativa y la paz social. En este contexto, las medidas de conciliación se destacan como mecanismos cruciales de blindaje ante el despido. La reciente ampliación de los supuestos de discriminación laboral ex Real Decreto-ley 5/2023 añade otra capa de complejidad, exigiendo una atención especial por parte de las empresas para abordar estas situaciones de forma proactiva.

reformas sólo deberían justificarse en clave de crear un entorno más atractivo para inversores, emprendedores y empresas, de maximizar las potenciales oportunidades de creación de empleo, y de dar flexibilidad y seguridad a nuestro maltrecho mercado de trabajo, incluyendo la efectividad de las políticas activas de empleo, y los retos de recualificación y formación continua de personas trabajadoras y desempleados. En este contexto, resulta claro que avanzar en el marco de relaciones laborales requerirá un consenso y diálogo social necesario para abordar todos estos retos de manera efectiva.

### Cambios en el horizonte más cercano

Los recientes acuerdos para la formación de gobierno sugieren la posibilidad de importantes reformas laborales en el horizonte. Entre las propuestas destacan un aumento del 12% en el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) hasta los 1200 euros, la contemplación de una nueva ley de prevención de riesgos laborales o un nuevo Estatuto del siglo XXI, la reducción de la jornada laboral, el blindaje frente a los despidos, medidas contra el edadismo y la primacía de los convenios colectivos autonómicos... Con el 75% de los Programas de Recuperación y Transformación Económica (PERTE) aún sin resolver, todas estas



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



# Evolución del Mercado de Trabajo

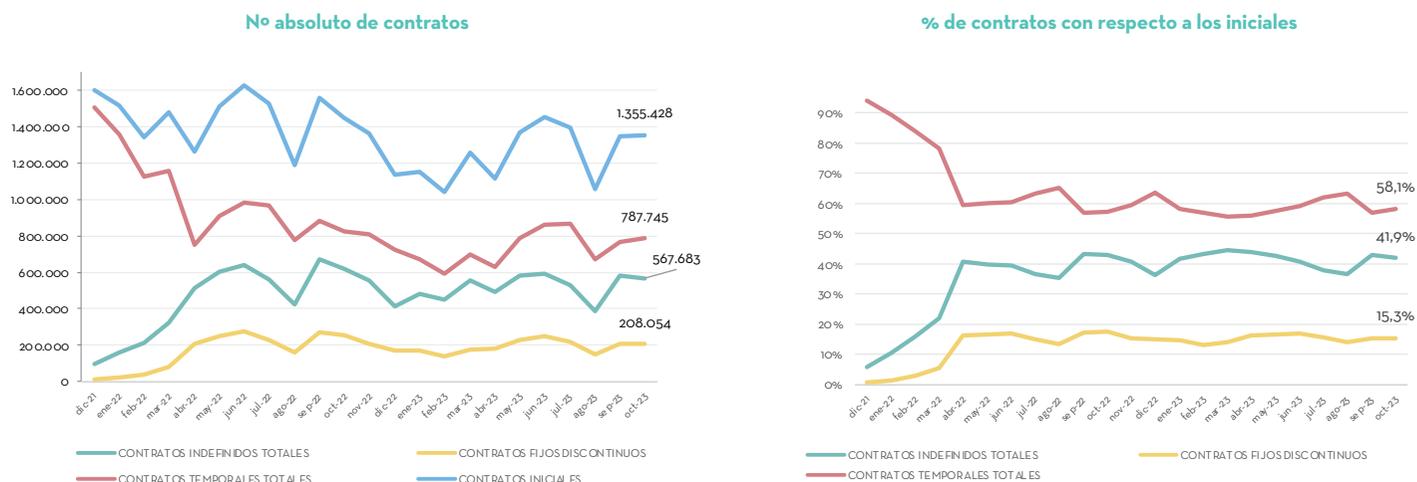
Gráfico 1

### Evolución contratos diciembre 2021 - octubre 2023

El número de **contratos iniciales** para el mes de octubre aumenta hasta 1.355.428 (+0,4% intermensual; -6,3% interanual). De éstos, 787.745 son **contratos temporales** (+2,5% intermensual; -4,7% interanual) y 567.683 son **indefinidos** (-2,3% intermensual; -8,5% interanual).

Si dentro de los indefinidos, nos centramos únicamente en los **fijos discontinuos**, éstos disminuyen hasta 208.054 (-0,3% intermensual; -17,7% interanual).

Por tanto, el 58,1% de los contratos iniciales son contratos temporales, mientras que el 41,9% son contratos indefinidos, de los cuales, el 36,6% son fijos discontinuos. Éstos últimos representan por tanto un 15,3% del total de contratos iniciales.



Fecha	Contratos iniciales	Contratos indefinidos	Porcentaje de indefinidos	Contratos fijos discontinuos	Porcentaje de fijos discontinuos	Contratos temporales	Porcentaje de temporales
oct-23	1.355.428	567.683	41,9%	208.054	15,3%	787.745	58,1%
sep-23	1.349.708	560.942	43,0%	208.612	15,5%	768.766	57,0%
ago-23	1.058.498	388.594	36,7%	149.135	14,1%	669.904	63,3%
jul-23	1.383.038	528.896	37,9%	216.803	15,6%	884.943	62,1%
jun-23	1.455.350	594.357	40,8%	247.755	17,0%	860.993	59,2%
may-23	1.370.837	583.629	42,5%	229.330	16,7%	787.208	57,4%
abr-23	1.117.045	460.286	43,9%	180.866	16,2%	626.779	56,1%
mar-23	1.257.488	558.047	44,4%	175.627	14,0%	699.421	55,6%
feb-23	1.041.956	450.354	43,2%	137.801	13,2%	591.602	56,8%
ene-23	1.151.747	481.304	41,8%	199.999	14,8%	670.443	58,2%
dic-22	1.138.864	412.899	36,3%	172.434	15,1%	725.765	63,7%
nov-22	1.362.874	553.927	40,6%	207.402	15,2%	809.047	59,4%
oct-22	1.447.035	620.231	42,9%	252.694	17,5%	826.804	57,1%
sep-22	1.658.701	871.785	53,2%	289.678	17,3%	884.938	58,8%
ago-22	1.190.984	420.824	35,3%	151.290	13,3%	777.060	65,3%
jul-22	1.528.765	559.242	36,6%	229.342	15,0%	869.253	63,2%
jun-22	1.827.661	842.288	46,1%	274.114	16,8%	985.393	60,5%
may-22	1.511.562	801.394	53,0%	248.940	16,5%	810.168	60,2%
abr-22	1.264.414	512.967	40,6%	207.288	16,4%	751.447	59,4%
mar-22	1.482.232	324.088	21,9%	80.039	5,4%	1.158.164	78,1%
feb-22	1.341.663	214.447	16,0%	39.347	2,9%	1.127.216	84,0%
ene-22	1.517.974	180.214	11,9%	22.407	1,5%	1.357.960	89,4%
dic-21	1.601.480	93.714	5,9%	10.927	0,7%	1.507.766	94,1%

Porcentajes calculados sobre los contratos iniciales

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa.

Gráfico 2

Contratos según grupos de edad  
diciembre 2021 - octubre 2023

Al segmentar los contratos iniciales según **tramos de edad**, observamos que en octubre se produjo un aumento generalizado con respecto al mes anterior para todos los grupos de edad, excepto más los más jóvenes. Los adultos de entre 55 y 59 años fueron los que más incrementaron sus cifras con un +1,9% intermensual. En cambio, a nivel interanual se reducen para la mayor parte de tramos de edad, en especial para los adultos de 40-44 años (-10,2%).

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	162.731	194.354	172.721	133.995	85.958	48.052
ene-22	63.313	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	166.433	151.014	116.333	75.478	41.061
mar-22	53.492	228.989	239.222	191.474	173.065	184.209	165.292	127.689	82.480	45.320
abr-22	63.797	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	168.047	175.909	159.840	123.375	79.687	45.006
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	144.860	129.750	136.122	122.888	97.230	63.759	36.541
sep-22	79.533	270.307	238.644	193.016	171.410	179.725	164.246	127.295	83.228	46.693
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	114.256	75.639	44.862
dic-22	55.076	189.596	169.026	140.831	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	66.255	183.052	168.399	142.764	126.407	129.319	119.112	93.203	62.036	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	167.878	145.406	148.572	140.233	108.440	72.763	43.268
jul-23	138.143	297.045	196.097	154.060	133.494	135.907	127.905	100.633	67.632	41.622
ago-23	78.136	194.502	150.079	126.422	110.529	114.314	108.182	84.857	56.770	34.707
sep-23	74.557	244.904	202.375	165.201	145.412	149.158	141.921	110.073	72.922	45.185
oct-23	71.027	244.759	203.097	166.249	146.576	150.442	142.465	111.106	74.322	45.382
	Variación intermensual									
	-4,7%	0,8%	0,4%	0,6%	0,8%	0,9%	0,4%	0,9%	1,9%	0,4%
	Variación interanual									
	5,2%	-1,8%	-8,5%	-7,8%	-8,7%	-10,2%	-8,4%	-7,5%	-5,8%	0,3%

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

**Gráfico 3**

**Contratos por sexo**  
**diciembre 2021 - octubre 2023**

Al comparar según sexos para el mes de octubre, los hombres disminuyen sus cifras con respecto al mes anterior (-0,3%), mientras que las **mujeres** aumentan (+1,2%). En cambio, a nivel interanual, tanto los **hombres** (-6,3%) como las mujeres reducen sus cifras, especialmente ellas (-6,4%).

Teniendo en cuenta el promedio de contratos iniciales en lo que llevamos de año (1.255.198 para el periodo enero-octubre 2023), la cifra para el mes de octubre se encuentra un 8% por encima de la media.

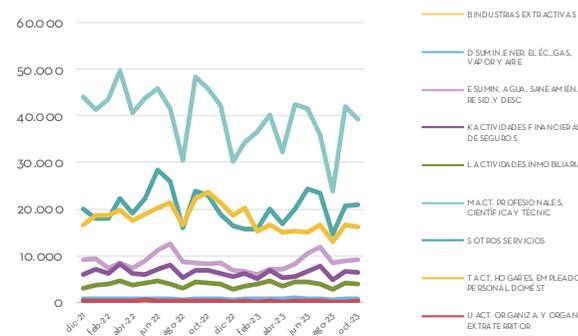
	HOMBRES	MUJERES	Fecha
	882.359	719.121	dic-21
	839.746	678.128	ene-22
	740.588	601.075	feb-22
	796.243	685.989	mar-22
	684.076	580.338	abr-22
	624.114	667.448	may-22
	875.249	752.412	jun-22
	806.794	721.971	jul-22
	653.247	544.837	ago-22
	821.982	734.719	sep-22
	759.253	667.762	oct-22
	725.298	637.676	nov-22
	600.160	536.504	dic-22
	620.421	523.326	ene-23
	565.002	476.954	feb-23
	674.733	562.735	mar-23
	590.553	526.492	abr-23
	734.751	636.086	may-23
	767.596	667.752	jun-23
	737.907	655.971	jul-23
	573.407	485.091	ago-23
	713.201	636.507	sep-23
	711.371	644.057	oct-23
<b>Variación interanual</b>	-0,3%	1,2%	oct-23
<b>Variación interanual</b>	-6,3%	-6,4%	

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 4

Contratos por secciones de actividad económica diciembre 2021 - octubre 2023

Al analizar los contratos iniciales del mes de octubre según **secciones de actividad económica**, es **“P. EDUCACIÓN”** la que más reduce sus cifras con respecto al mes anterior (-22,5%), mientras que **“Q. ACT. SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES”** es la que más aumenta (+16,1%), seguida de **“U. ACT. ORGANIZA. Y ORGANIS. EXTRATERRITOR”** (+13,3%). A nivel interanual, es **“U. ACT. ORGANIZA. Y ORGANIS. EXTRATERRITOR.”** la más afectada con respecto al mes de octubre 2022 (-57,0%), seguida de **“T. ACT. HOGARES, EMPLEADOR PERSONAL DOMÉST”** (-31,0%), mientras que **“Q. ACT. SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES”** (+9,6%) y **“E. SUMIN. AGUA, SANEAMEN., RESID. Y DESC”** (+9,3%) son la únicas que crecen con respecto al año anterior.



Contratos iniciales	oct-23	Variación intermensual	Variación interanual
A AGRICULT., GANADE., SILVICULTURA Y PESCA.	148.043	-2,2%	-16,4%
B INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	428	-8,0%	-7,0%
C INDUSTRIA MANUFACTURERA	125.058	-9,0%	-5,4%
D SUMIN. ENER. ELÉC., GAS, VAPOR Y AIRE	669	-12,2%	-5,0%
E SUMIN. AGUA, SANEAMEN., RESID. Y DESC.	9.045	2,2%	9,3%
F CONSTRUCCION	70.671	-9,7%	-5,0%
G COMERCIO POR MAYOR Y MENOR-REP. VEHÍCULO	149.309	3,0%	-6,6%
H TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	79.331	-1,2%	-3,8%
I HOSTELERÍA	218.969	-0,8%	-1,9%
J INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	55.576	14,6%	-2,4%
K ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	6.305	-3,7%	-6,4%
L ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	3.995	-2,9%	-3,6%
M ACT. PROFESIONALES, CIENTÍFICA Y TÉCNIC.	39.403	-6,0%	-14,2%
N ACT. ADMINISTRATIVAS Y SERVICIO AUXILIA	127.411	-0,1%	-7,3%
O ADMON. PÚBLICA, DEFENSA Y SEG. SOC. OBL	38.545	20,4%	-6,3%
P EDUCACIÓN	67.733	-22,5%	-14,7%
Q ACT. SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	101.402	16,1%	9,6%
R ACT. ARTÍSTICAS, RECREATI. Y ENTRETENIMIA	76.375	2,2%	-1,0%
S OTROS SERVICIOS	20.899	1,5%	-9,2%
T ACT. HOGARES, EMPLEADOR PERSONAL DOMÉST	16.116	-3,4%	-31,9%
U ACT. ORGANIZA. Y ORGANIS. EXTRATERRITOR	145	13,3%	-57,0%

Contratos iniciales

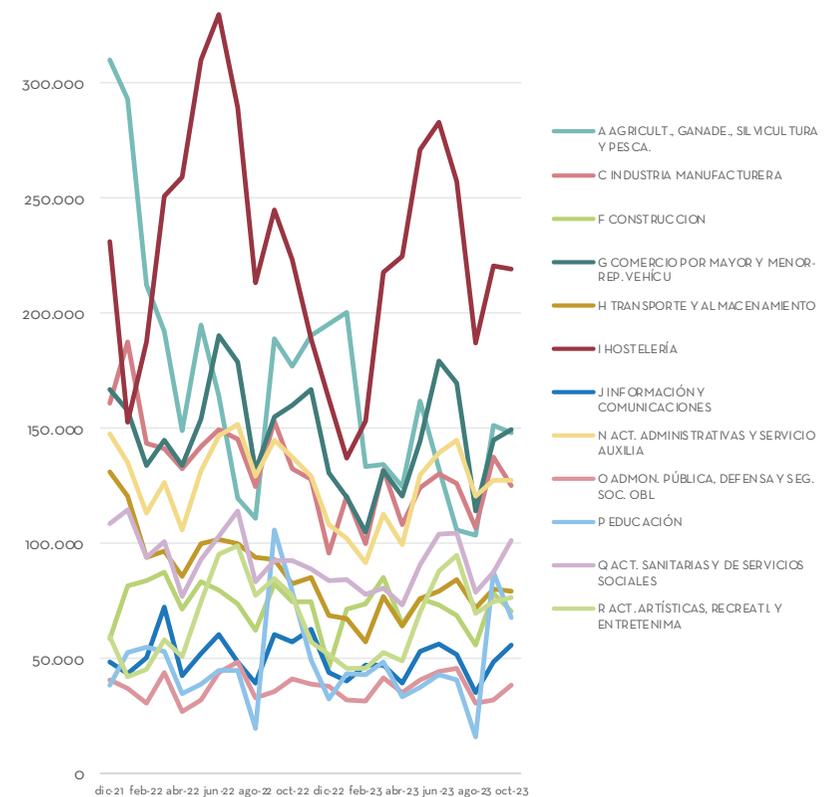
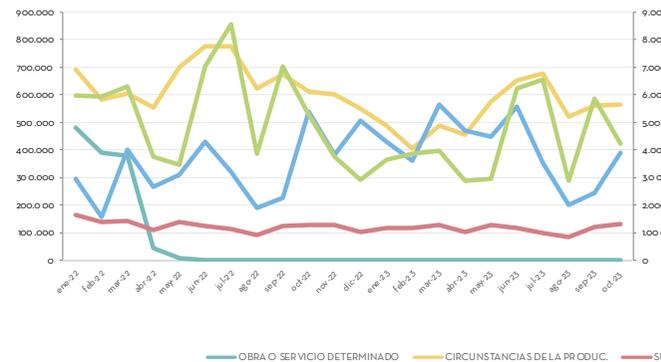


Gráfico 5

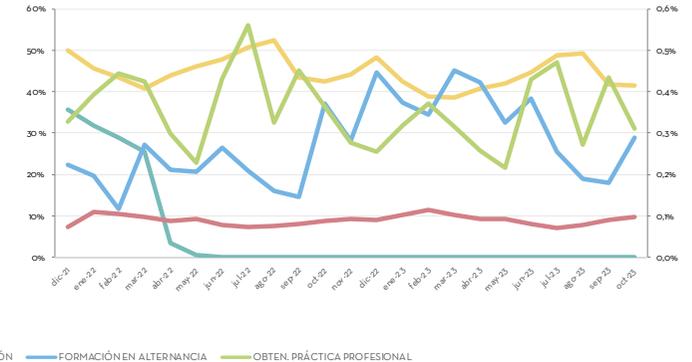
Evolución de los contratos temporales según modalidad diciembre 2021 - octubre 2023

En octubre de 2023, los contratos **por circunstancias de la producción** representan el 41,6% de los contratos iniciales (-0,1 p.p. intermensual; -0,8 p.p. interanual) con 563.643 contratos (+0,2% intermensual; -8,2% interanual). Aumentan los contratos de **formación en alternancia** hasta 3.904 (+59,8% intermensual; -27,4% interanual). En cambio, disminuyen los de **Obten. Práctica profesional** hasta los 4.224 (-27,8% intermensual; -19,8% interanual). Los de **sustitución** aumentan hasta 131.669 (+9,1% intermensual; +2,5% interanual), representando un 9,7% de los contratos iniciales (+0,8 p.p. intermensual; +0,8 p.p. interanual).

Nº absoluto de contratos temporales según tipo



% de contratos temporales con respecto a iniciales según tipo



Mo	C. Obra o servicio	%	C. Circunstancias de la producción	%	Sustitución	%	C. Formación en alternancia	%	C. Obten. Práctica profesional	%
oct-23	0	0,00%	563.643	41,6%	131.669	9,7%	3.904	0,28%	4.224	0,3%
sep-23	0	0,00%	562.310	41,7%	129.734	9,6%	2.443	0,18%	5.854	0,4%
ago-23	0	0,00%	521.781	38,3%	83.687	6,1%	2.028	0,15%	2.893	0,2%
jul-23	0	0,00%	676.683	48,7%	87.988	6,3%	3.544	0,25%	6.550	0,4%
jun-23	0	0,00%	651.223	46,7%	115.582	8,3%	5.678	0,38%	6.244	0,4%
may-23	0	0,00%	574.272	41,9%	127.038	9,2%	4.488	0,33%	2.649	0,2%
abr-23	0	0,00%	452.848	33,7%	102.812	7,5%	4.720	0,35%	2.865	0,2%
mar-23	0	0,00%	488.604	35,7%	126.155	9,2%	6.562	0,48%	3.665	0,3%
feb-23	0	0,00%	403.825	29,8%	118.562	8,7%	3.988	0,29%	3.870	0,3%
ene-23	0	0,00%	487.937	35,6%	118.265	8,7%	4.304	0,31%	3.664	0,3%
dic-22	278	0,02%	548.678	40,2%	103.203	7,7%	5.088	0,37%	2.504	0,18%
nov-22	595	0,04%	601.724	44,1%	126.900	9,3%	3.832	0,28%	3.773	0,28%
oct-22	545	0,04%	613.848	45,4%	128.497	9,5%	5.278	0,37%	5.209	0,38%
sep-22	723	0,05%	674.568	49,3%	124.197	9,1%	2.257	0,16%	7.015	0,49%
ago-22	865	0,07%	625.543	45,9%	80.896	5,9%	1.961	0,14%	3.865	0,28%
jul-22	1.820	0,13%	775.204	56,7%	113.738	8,3%	3.208	0,23%	8.661	0,63%
jun-22	2.141	0,15%	777.388	57,2%	125.659	9,2%	4.217	0,30%	7.025	0,51%
may-22	7.238	0,5%	607.776	45,2%	138.841	10,3%	3.115	0,23%	3.465	0,25%
abr-22	10.054	0,7%	555.000	40,7%	106.807	7,8%	2.960	0,22%	3.783	0,28%
mar-22	398.088	28,6%	623.663	45,7%	143.319	10,4%	4.333	0,31%	6.301	0,46%
feb-22	388.313	28,6%	593.083	43,5%	136.534	10,0%	1.954	0,14%	6.054	0,44%
ene-22	481.797	34,7%	630.974	45,5%	165.852	12,2%	2.970	0,22%	5.578	0,40%
dic-21	572.735	41,6%	758.640	55,3%	115.633	8,5%	3.577	0,26%	5.245	0,38%

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 6

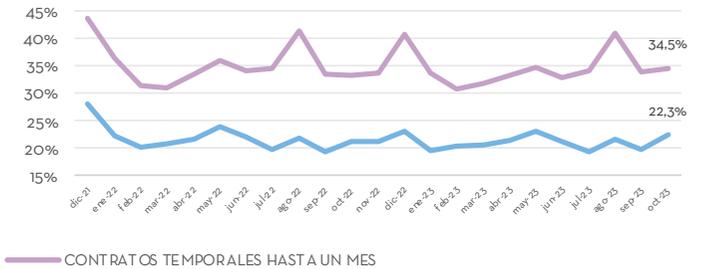
Contratos según duración  
diciembre 2021 - octubre 2023

Al analizar los contratos según la duración para el mes de octubre, observamos que aquellos de **hasta un mes de duración** representan el 34,5% de los contratos iniciales (+0,6 p.p. intermensuales; +1,4 p.p. interanuales). Y, si nos centramos únicamente en aquellos que tienen **7 días de duración o menos**, éstos representan el 22,3% de los contratos iniciales (+2,5 p.p. intermensuales; +1,3 p.p. interanuales). **La duración media de los contratos para el tercer trimestre de 2023 es de 44 días (-3,7% intertrimestral; -1,4% interanual).** Al focalizarnos en el mes de octubre, la duración media para los contratos iniciales disminuye hasta 47 días (-3,1% intermensual; -2,8% interanual).

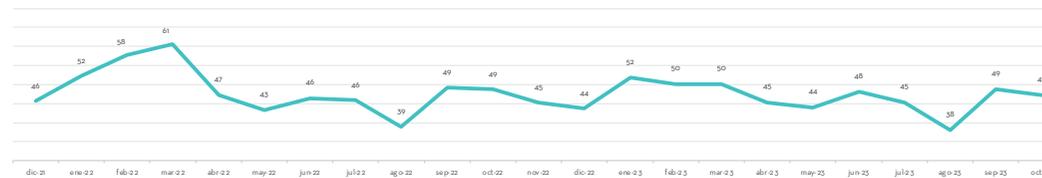
Contratos según duración



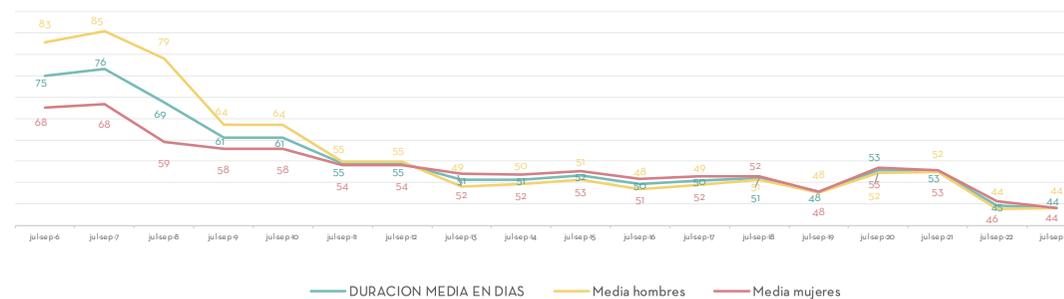
% de contratos según duración con respecto a iniciales



Duración media de los contratos iniciales en días



Duración media en días de los contratos iniciales: T1 2006-T3 2023



Fecha	Contratos de hasta 7 días	%	Contratos de hasta un mes	%
oct-23	302.925	22,3%	467.409	34,5%
sep-23	267.308	19,8%	457.584	33,9%
ago-23	228.363	21,6%	433.056	40,9%
jul-23	288.558	19,3%	474.589	34,0%
jun-23	307.042	21,1%	479.521	32,9%
may-23	315.852	23,1%	475.461	34,7%
abr-23	238.864	21,8%	371.948	33,3%
mar-23	257.515	20,5%	400.061	31,8%
feb-23	211.511	20,5%	319.749	30,7%
ene-23	224.843	19,5%	387.107	33,6%
dic-22	261.860	23,0%	464.176	40,8%
nov-22	297.442	21,1%	458.320	33,6%
oct-22	305.233	21,1%	479.387	33,1%
sep-22	299.634	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	358.897	22,0%	552.809	34,0%
may-22	360.526	23,9%	542.156	35,9%
abr-22	273.121	21,0%	422.670	35,4%
mar-22	308.100	20,7%	459.469	31,0%
feb-22	270.036	20,1%	421.909	31,4%
ene-22	335.931	22,1%	503.301	30,5%
dic-21	450.316	28,1%	698.523	43,5%

Porcentajes calculados sobre los contratos iniciales.

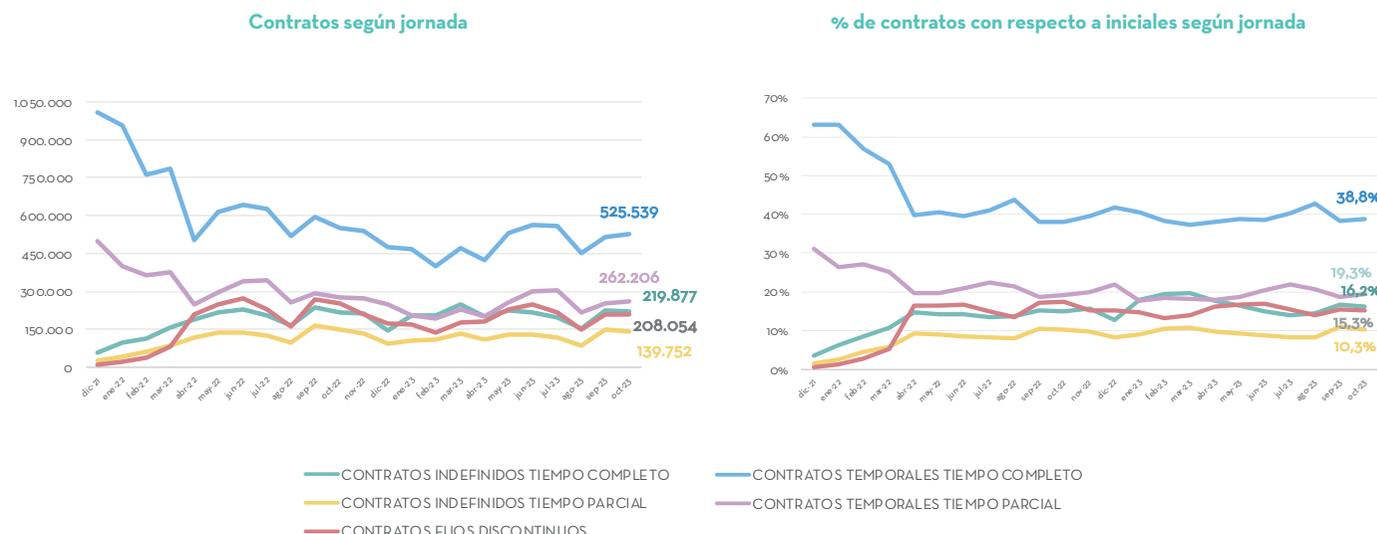
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

### Gráfico 7

### Contratos según jornada diciembre 2021 - octubre 2023

Al centrarnos en los contratos según jornada en octubre de 2023, los **temporales a tiempo parcial** aumentan hasta los 262.206 (+4,1% intermensual; -5,2% interanual) y los **temporales a tiempo completo** hasta 525.539 (+1,7% intermensual; -4,5% interanual). Los contratos **indefinidos a tiempo completo** disminuyen hasta los 219.877 (-2,2% intermensual; +1,1% interanual) y los **indefinidos a tiempo parcial** hasta 139.752 (-5,2% intermensual; -6,9% 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 38,8% con respecto a los iniciales (+0,5 p.p. intermensuales-, +0,7 p.p. interanuales), y los **temporales a tiempo parcial disminuyen** hasta el 19,3% (+0,7 p.p. intermensuales; +0,2 p.p. interanuales). Los **indefinidos a tiempo completo** disminuyen su representación hasta el 16,2% (-0,4 p.p. intermensuales; +1,2 p.p. interanuales) y a **tiempo parcial** hasta el 10,3% (-0,6 p.p. intermensuales; -0,1 p.p. interanuales).



Fecha	Contratos indefinidos tiempo completo	%	Contratos indefinidos tiempo parcial	%	Contratos temporales tiempo completo	%	Contratos temporales tiempo parcial	%
oct-23	219.877	16,2%	139.752	10,3%	525.539	38,8%	262.206	19,3%
sep-23	224.901	16,7%	147.469	10,9%	516.836	38,3%	251.930	18,7%
ago-23	152.711	14,4%	86.748	8,2%	452.084	42,7%	217.820	20,6%
jul-23	195.683	14,0%	116.500	8,4%	659.981	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%	255.102	18,8%
abr-23	190.252	17,8%	110.148	9,9%	425.085	38,1%	201.714	18,1%
mar-23	246.263	19,7%	134.157	10,7%	470.610	37,4%	228.811	18,2%
feb-23	203.096	19,5%	109.304	10,5%	400.334	38,4%	181.268	18,4%
ene-23	206.416	17,9%	104.859	9,1%	406.357	40,5%	204.086	17,7%
dic-22	148.441	12,9%	94.024	8,3%	478.572	41,8%	248.993	21,9%
nov-22	213.716	16,7%	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%	276.578	19,1%
sep-22	237.340	15,2%	164.847	10,8%	592.821	38,1%	282.115	18,8%
ago-22	163.153	13,7%	66.381	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	230.036	14,1%	136.115	8,5%	644.187	39,6%	341.206	21,0%
may-22	216.850	14,3%	135.599	9,0%	613.591	40,8%	286.577	19,8%
abr-22	187.814	14,9%	117.965	9,3%	503.377	39,8%	248.070	19,8%
mar-22	158.047	10,7%	85.082	5,8%	783.594	52,0%	374.570	25,3%
feb-22	114.288	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	3,6%	24.934	1,6%	1.010.163	63,1%	497.603	31,1%

Porcentajes calculados sobre los contratos iniciales

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

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 - octubre 2023

En octubre de 2023 se han realizado un **8,3% de contratos iniciales en relación con el número de afiliados en R.G** (1.355.428 sobre 16.384.025). Esta cifra disminuye un 0,01 p.p. con respecto a la ratio del mes anterior y un 0,9 p.p. con respecto al mismo periodo del año anterior.

La **ratio para los fijos discontinuos** disminuye hasta el 20,2% (-1,1 p.p. intermensuales; -5,9 p.p. interanuales). Asimismo, disminuye la **ratio para los indefinidos** hasta el 4,4% (-0,1 p.p. intermensuales; -0,7 p.p. interanuales). Por último, aumenta la **ratio para los contratos temporales** (+0,7 p.p. intermensuales; +0,1 p.p. interanuales) hasta el 22,0%.

Ratio según tipo de contrato



Fecha	Ratio contratos iniciales/Afiliación	Ratio indefinidos: Contratos/Afiliación	Ratio fijos discontinuos: Contratos/Afiliación	Ratio temporales: Contratos/Afiliación
oct-23	8,3%	4,4%	20,2%	22,0%
sep-23	8,3%	4,6%	21,3%	21,2%
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%	4,8%	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	8,6%	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%

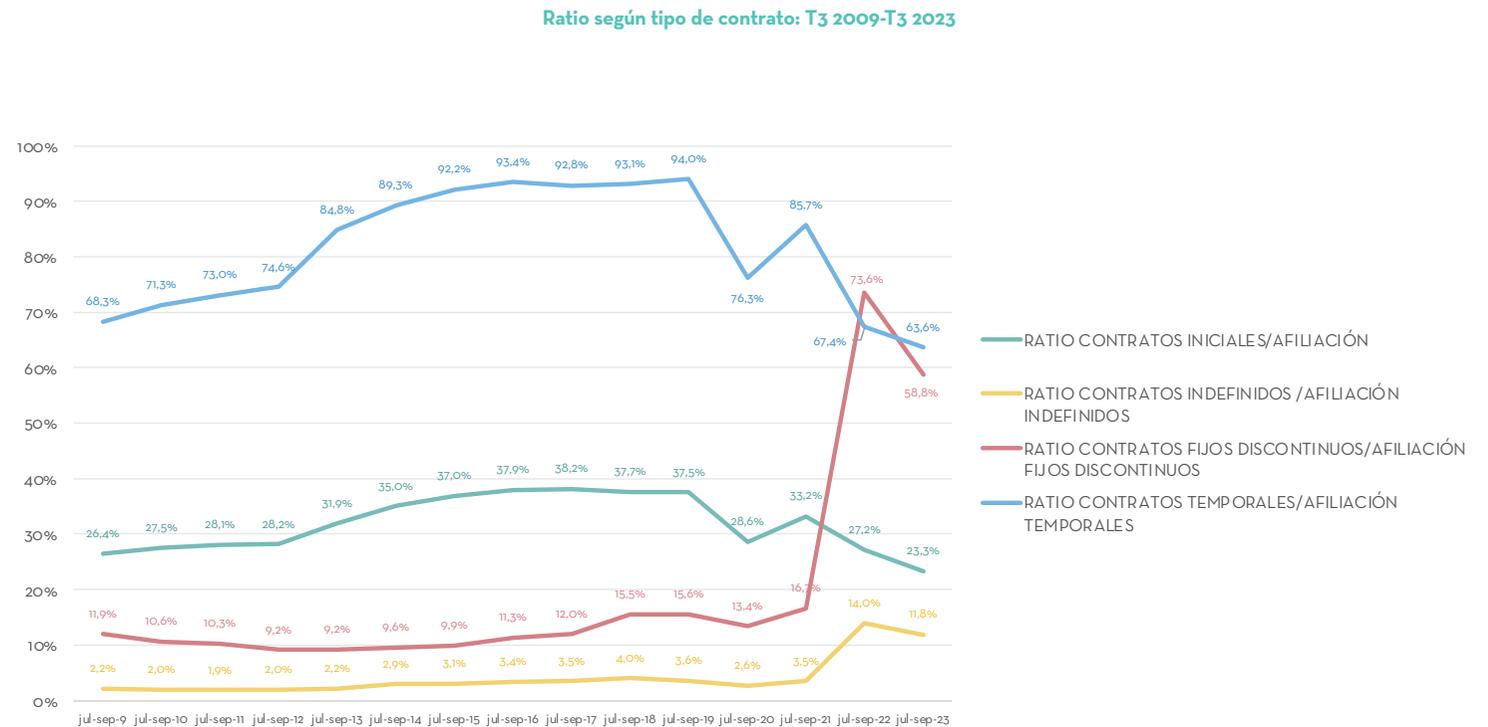
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 9

Ratio contratación/afiliación según tipo de contrato: T3 2009-2023

Al comparar las ratios para el tercer trimestre de forma anual, observamos que la de **los fijos discontinuos** disminuye hasta el 58,8% (-14,9 p.p. interanuales) con 574.550 contratos fijos discontinuos sobre 977.606 afiliados fijos discontinuos).

Asimismo, la de los **indefinidos** (tiempo completo, tiempo parcial y fijos discontinuos) disminuye hasta el 11,8% (-2,1 p.p. interanuales). La ratio para los **temporales** disminuye a su vez con respecto al tercer trimestre del año anterior y se sitúa en el 63,6% (-3,8 p.p. interanuales).



Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

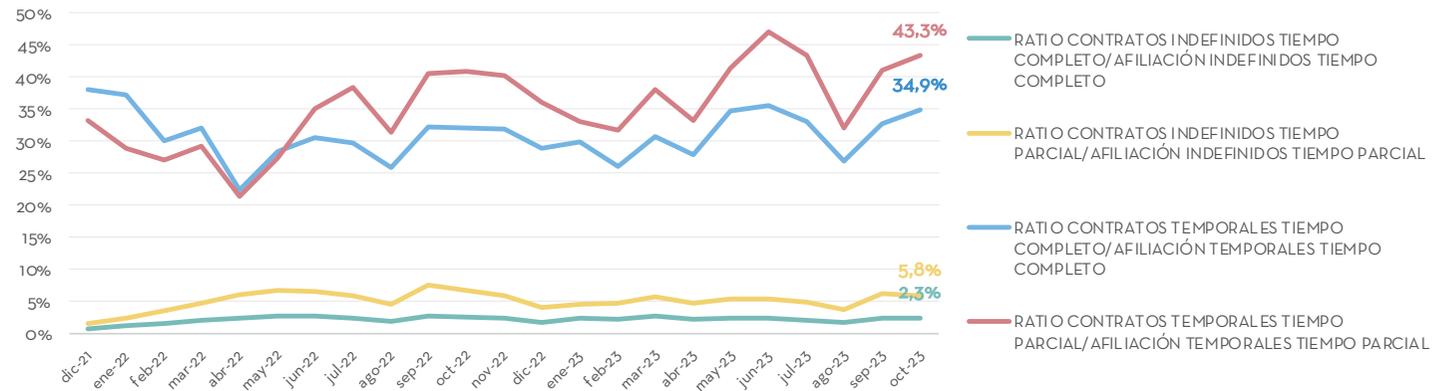
Gráfico 10

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

En el mes de octubre, la ratio para los **temporales a tiempo parcial** aumenta hasta el 43,3% (+2,4 p.p. intermensuales; +2,4 p.p. interanuales).

También aumenta para los **temporales a tiempo completo** hasta el 34,9% (+2,2 p.p. intermensuales; +2,8 p.p. interanuales). En cambio, disminuye la ratio para los **indefinidos a tiempo parcial** hasta el 5,8% (-0,4 p.p. intermensuales; -0,8 p.p. interanuales) y para **tiempo completo** hasta el 2,3% (-0,1 p.p. intermensuales; -0,1 p.p. interanuales).

Ratio según tipo de jornada



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
oct-23	2.3%	5.8%	34.9%	43.3%
sep-23	2.4%	6.3%	32.7%	40.9%
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%	27.6%	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%
dic-22	1.6%	4.1%	28.6%	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%	7.2%	32.1%	40.6%
ago-22	1.9%	4.5%	25.8%	31.4%
jul-22	2.4%	5.6%	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%	1.8%	36.0%	33.1%

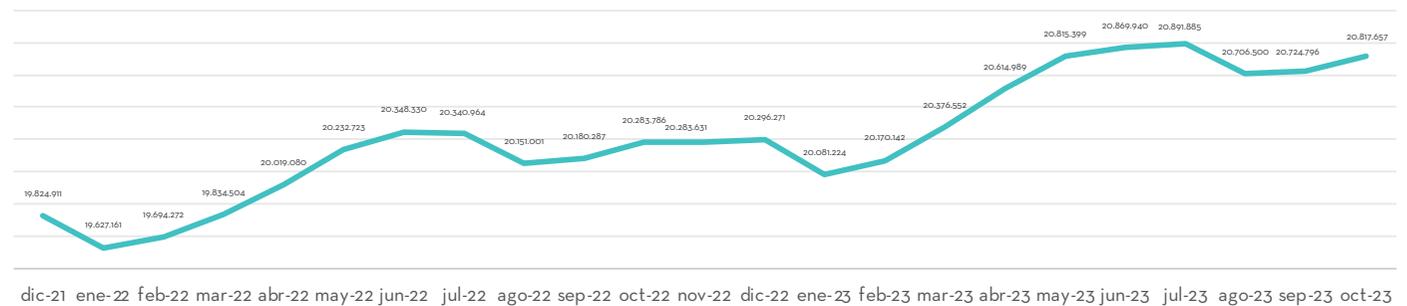
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 11

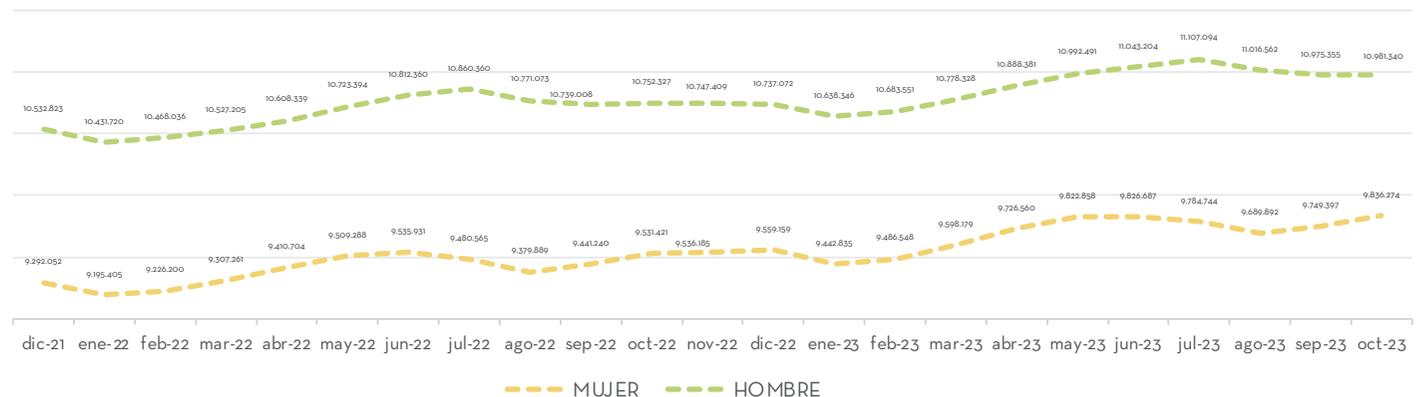
Afilación total diciembre 2021 - octubre 2023

En octubre, el **número de afiliados** aumenta hasta los 20.817.657 (+0,4% intermensual; +2,6% interanual). Al segmentar según sexos, los **hombres** aumentan hasta los 10.981.340 (+0,1% intermensual; +2,1% interanual). Asimismo, las **mujeres** afiliadas aumentan hasta las 9.836.274 (+0,9% intermensual; +3,2% interanual).

Afilación total



Afilación total según sexos



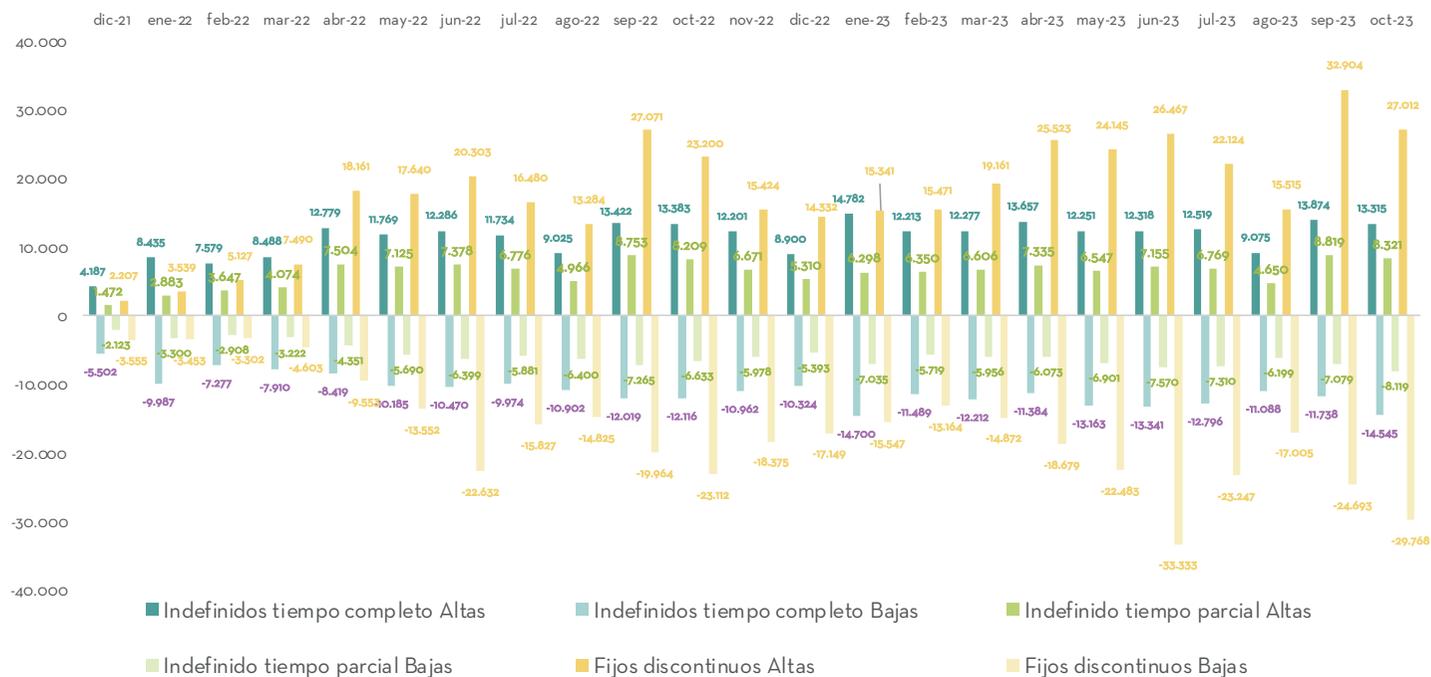
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 12

Afilados medios en Régimen General: altas y bajas diciembre 2021 - diciembre 2023

En el mes de octubre el número de altas disminuye en mayor medida para los **fijos discontinuos**, que se sitúan en 27.012 (-17,9% intermensual; +16,4% interanual), seguido de los **indefinidos a tiempo parcial** con 8.321 altas (-5,6% intermensual; +1,4% interanual) y de los **indefinidos a tiempo completo**, que disminuyen hasta 13.315 (-4,0% intermensual; -0,5% interanual).

En el mes de octubre, el número de bajas para los **indefinidos a tiempo completo** (14.545) aumenta un 23,9% con respecto al mes anterior, y un 20,0% con respecto a octubre de 2022. También aumentan el número de bajas para **los fijos discontinuos** con un 20,6% intermensual y un 28,8% interanual. Las bajas para **indefinidos a tiempo parcial** también aumentan con respecto al mes anterior (+14,7% intermensual) y con respecto al mismo periodo de 2022 (+22,4% interanual).



Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 13

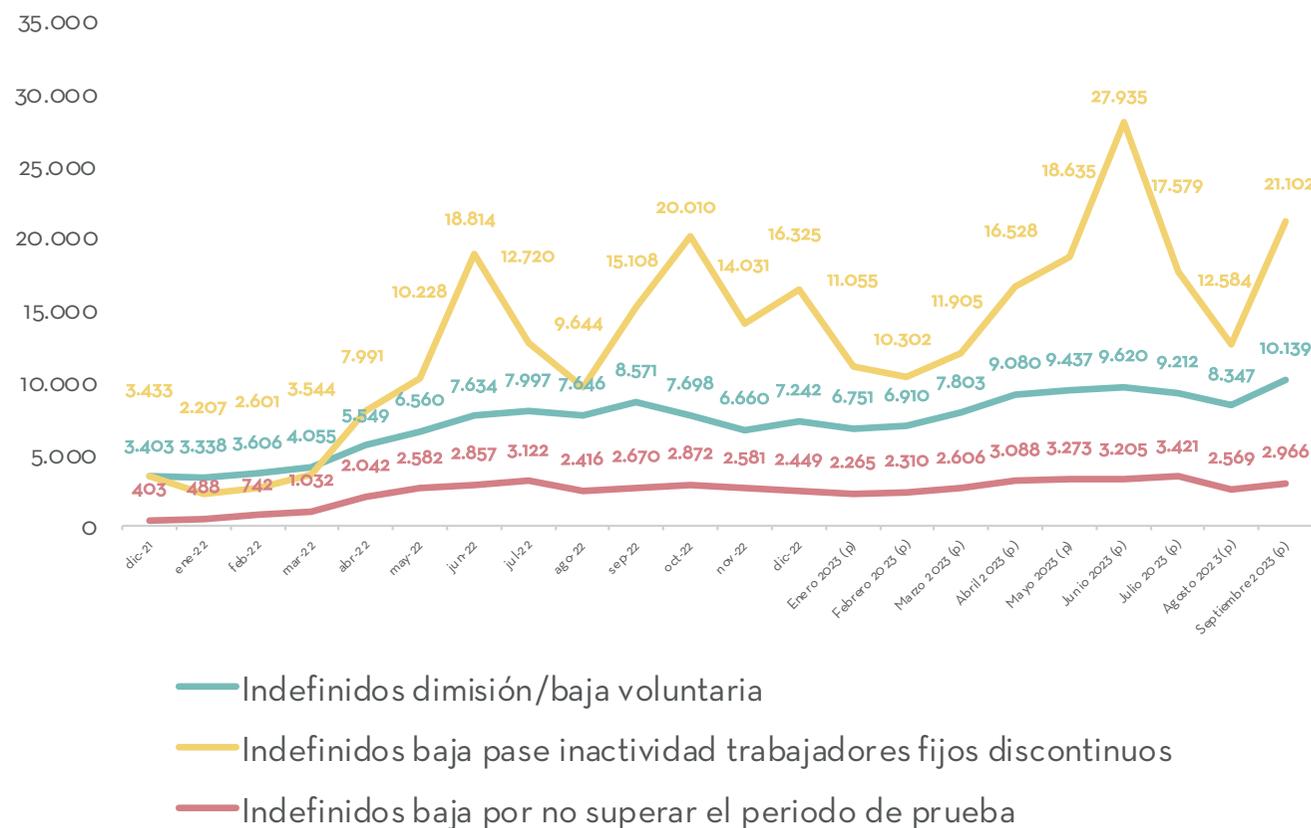
Afilados medios en Régimen General: causa de baja diciembre 2021 - septiembre 2023

Aunque todavía se desconocen las causas de baja para el mes de octubre, en el mes de septiembre muestran un aumento para los **“indefinidos pase inactividad trabajadores fijos discontinuos”**, que se sitúan en 21.102 bajas por este motivo (+67,7% intermensual; +39,7% interanual).

Las bajas por **“no superar el periodo de prueba”** aumentan hasta situarse en 2.966 bajas por este motivo (+15,5% intermensual; +11,1% interanual).

Las **“dimisiones/bajas voluntarias”** de los indefinidos aumentan para el mes de septiembre hasta las 10.139 (+21,5% intermensual; +18,3% interanual). **Cabe destacar que es el dato de dimisiones de indefinidos más alto de toda la serie histórica (desde enero de 2012).**

No obstante, debemos tener en cuenta que los datos del año 2023 se encuentran todavía en revisión, por lo que estas cifras podrían modificarse en un futuro.

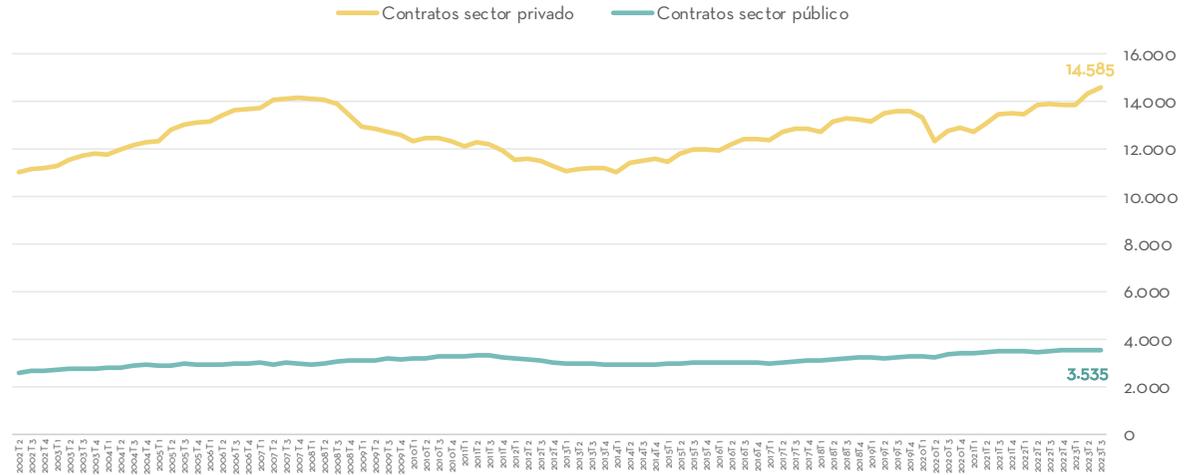


Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 14

Sector público y privado:  
contratos totales asalariados

En el tercer trimestre de 2023, han aumentado el número de **contratos en el sector público** hasta 3.535 (+0,5% intertrimestral; +0,8% interanual). A su vez, el número de contratos en el **sector privado** ha aumentado hasta 14.585 (+1,7% intertrimestral; +5,0% interanual). De este modo, se observa un aumento mayor a nivel interanual e intermensual para la contratación privada.



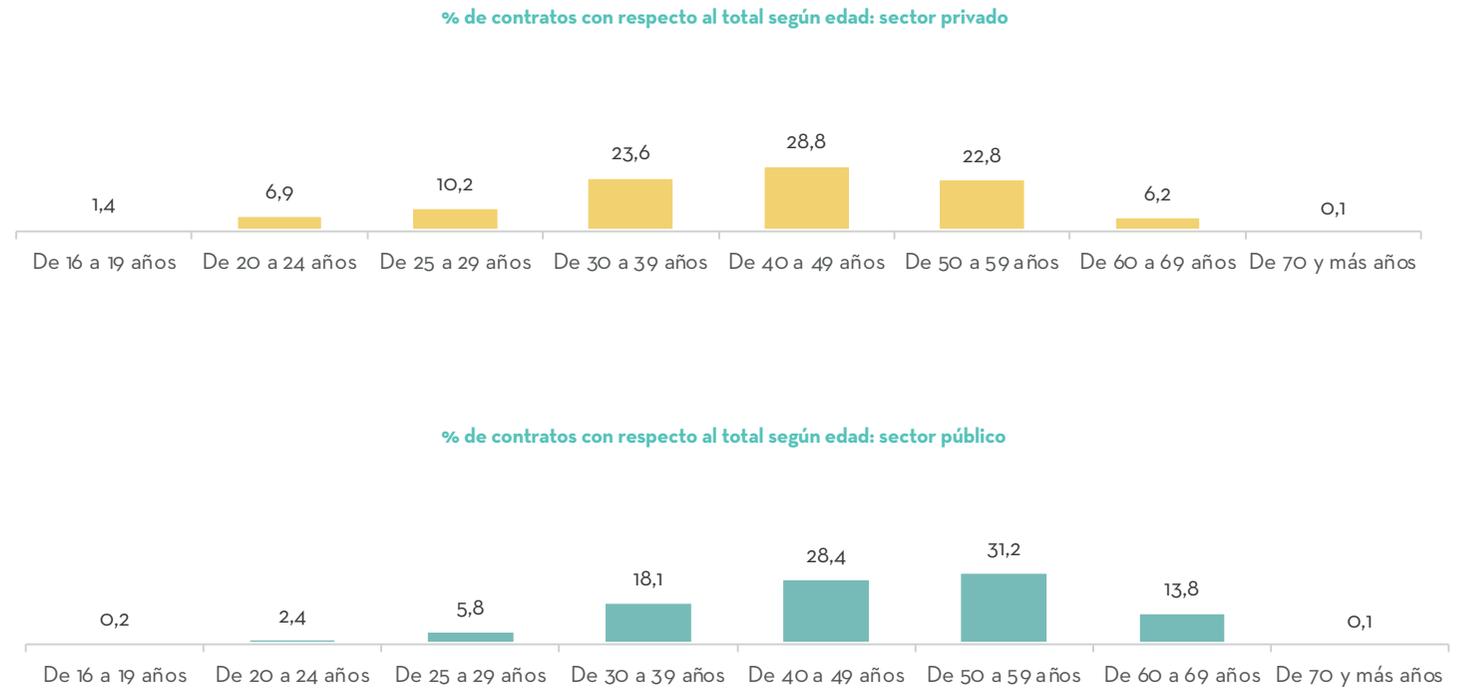
Periodo	PRIVADO			PÚBLICO			
	Total	V. Intertrimestral	V. Interanual	Periodo	Total	V. Intertrimestral	V. Interanual
2023T3	14.585	1,7%	5,0%	2023T3	3.535	0,5%	0,8%
2023T2	14.336	3,7%	3,5%	2023T2	3.518	-0,2%	1,8%
2023T1	13.824	-0,2%	2,7%	2023T1	3.524	-0,1%	1,6%
2022T4	13.845	-0,4%	2,6%	2022T4	3.526	0,6%	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%

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 15

Sector público y privado:  
contratos totales asalariados  
según edad. T3 2023

Al segmentar según **tramos de edad**, observamos que la mayor parte de contratos en el tercer trimestre de 2023 se encuentran en la franja de **40 a 49 años para el sector privado** con un 28,8% (-0,3 p.p. intertrimestrales; -1,1 p.p. interanuales) y en la franja de **50 a 59 para el sector público** con un 31,2% (+0,2 p.p. intertrimestrales; -0,6 p.p. interanuales).



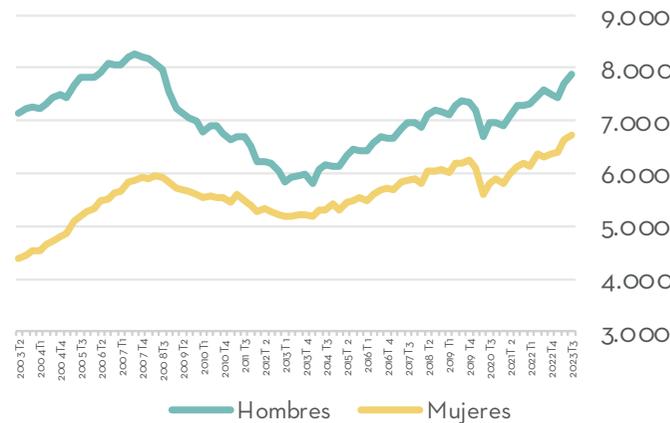
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 16

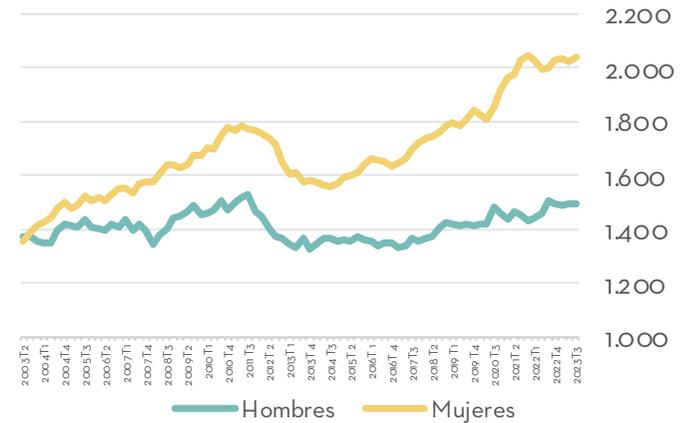
Sector público y privado:  
contratos totales asalariados  
según sexo

En el tercer trimestre de 2023, los **hombres asalariados** han aumentado tanto en el sector público con 1.496 contratados (+0,1% intertrimestral; -0,6% interanual) como en el **privado** con 7.869 (+2,2% intertrimestral; +3,8% interanual). A su vez, las **mujeres** han aumentado en el **sector público** con 2.039 (+0,8% intertrimestral; +1,8% interanual) y **en el privado** con 6.716 (+1,2% intertrimestral; +6,4% interanual).

Contratos totales asalariados sector privado: hombres y mujeres



Contratos totales asalariados sector público: hombres y mujeres



Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 17

Afilación empleo público  
diciembre 2021 - octubre 2023

En cuanto a la **afiliación del empleo público**, ésta aumenta un 1,9% con respecto al mes anterior y un 3,7% con respecto al mismo periodo del año anterior.

A nivel de **CC.AA.**, son Ceuta (+6,7%) y La Rioja (+4,9%) las que más crecen a nivel **intermensual**, mientras que Extremadura (-2,0%) y Galicia (-0,1%) son las únicas que reducen su afiliación. A nivel **interanual**, Ceuta (+13,8%), Melilla (+10,0%) y Castilla y León (+5,9%) destacan por su aumento frente a Extremadura (-1,2%) y Canarias (+0,9%).

Al desglosar la afiliación al empleo público por ámbito territorial, se observa un aumento con respecto al mes anterior a nivel **autonómico** (+2,6 intermensual; +3,8 interanual). También se produce un aumento a nivel **estatal** (+4,8 intermensual; +8,1% interanual), mientras que a nivel **local** se reduce (-1,1% intermensual; +1,1% interanual).

CC.AA	oct-22	nov-22	dic-22	ene-23	feb-23	mar-23	abr-23	may-23	jun-23	jul-23	ago-23	sep-23	oct-23	V. Inter Mensual	V. Interanual
ANDALUCÍA	464.588	468.554	476.770	473.422	472.308	480.274	480.005	478.796	476.167	481.856	481.719	468.964	469.874	0,2%	1,1%
ARAGÓN	87.633	87.675	88.730	87.562	88.437	89.521	89.278	89.346	90.442	91.554	90.772	87.472	91.250	4,3%	4,1%
P. DE ASTURIAS	60.022	60.483	60.944	60.438	59.957	61.365	61.566	61.978	62.943	63.774	63.675	60.950	62.217	2,1%	3,7%
ILLES BALEARS	66.869	66.977	67.816	67.578	68.021	68.544	68.983	69.111	69.599	69.310	68.095	66.910	69.303	3,6%	3,6%
CANARIAS	141.327	141.141	141.506	138.914	138.130	138.943	141.152	142.500	142.706	137.968	137.341	140.379	142.594	1,6%	0,9%
CANTABRIA	36.567	36.636	36.777	36.477	36.563	36.909	37.169	37.516	38.006	37.771	37.541	36.357	37.563	3,3%	2,7%
CASTILLA Y LEÓN	153.175	153.097	154.216	152.075	151.460	154.145	155.023	156.699	159.814	162.447	161.883	159.020	162.215	2,0%	5,9%
CASTILLA-LA MANCHA	121.750	122.734	122.795	120.984	123.214	125.935	128.608	133.324	133.266	133.685	131.490	125.298	126.760	1,2%	4,1%
CATALUÑA	448.893	451.358	455.170	449.616	458.277	464.309	465.661	467.932	469.791	469.603	458.767	457.865	472.185	3,1%	5,2%
COM. VALENCIANA	253.352	254.427	253.652	250.903	252.828	255.405	256.120	256.491	257.788	258.597	258.700	257.157	263.464	2,4%	4,0%
EXTREMADURA	83.793	84.684	85.154	83.133	83.083	84.800	85.492	86.170	85.847	87.819	87.795	84.507	82.794	-2,0%	-1,2%
GALICIA	143.727	144.026	142.788	142.170	143.060	144.597	143.907	146.158	147.636	148.454	149.405	148.247	148.089	-0,1%	3,0%
COM. DE MADRID	478.546	485.157	491.420	491.127	491.807	495.690	495.485	494.517	499.698	503.862	494.890	489.037	503.416	2,9%	5,2%
REG. DE MURCIA	74.746	75.952	76.613	75.575	75.746	76.375	76.294	76.794	77.192	79.114	78.629	78.493	78.850	0,5%	5,5%
COM. F. DE NAVARRA	42.783	43.113	43.409	43.074	43.194	43.827	44.159	44.631	45.376	46.026	45.606	44.424	44.792	0,8%	4,7%
PAÍS VASCO	149.922	151.156	153.295	151.779	151.155	152.522	152.385	152.905	154.353	155.661	155.712	151.996	155.890	2,6%	4,0%
LA RIOJA	17.621	17.752	17.926	17.641	17.779	17.864	17.876	17.965	18.076	17.887	17.849	17.537	18.405	4,9%	4,4%
CEUTA	5.805	6.319	6.481	6.493	6.502	6.533	6.543	6.622	6.666	6.621	6.177	6.196	6.608	6,7%	13,8%
MELILLA	4.988	5.081	5.188	5.203	5.386	5.946	6.050	6.485	6.498	6.446	6.059	5.425	5.487	1,1%	10,0%
TOTAL NACIONAL	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	2.886.254	2.941.754	1,9%	3,7%

Fecha	ESTATAL	V. Inter Mensual	V. Interanual	AUTONÓMICO	V. Inter Mensual	V. Interanual	LOCAL	V. Inter Mensual	V. Interanual	Total NACIONAL	V. Inter Mensual	V. Interanual
oct-23	425.635	4,8%	8,1%	1.784.508	2,6%	3,8%	731.611	-1,1%	1,1%	2.941.754	1,9%	3,7%
sep-23	406.245	-0,6%	3,2%	1.740.032	-1,7%	3,4%	739.976	-2,0%	2,0%	2.886.254	-1,6%	3,0%
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	0,3%	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%	2.864.288	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%

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 18

### Horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados

En el tercer trimestre de 2023, el número de **horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados** disminuye hasta las 607.887 horas (-9,4% intertrimestral; +2,4% interanual).

En cambio, el **número de ocupados** aumenta hasta los 21.265,9 (+1,0% intertrimestral; +3,5 interanual), que suponen 209.200 ocupados más que en el segundo trimestre de 2023.

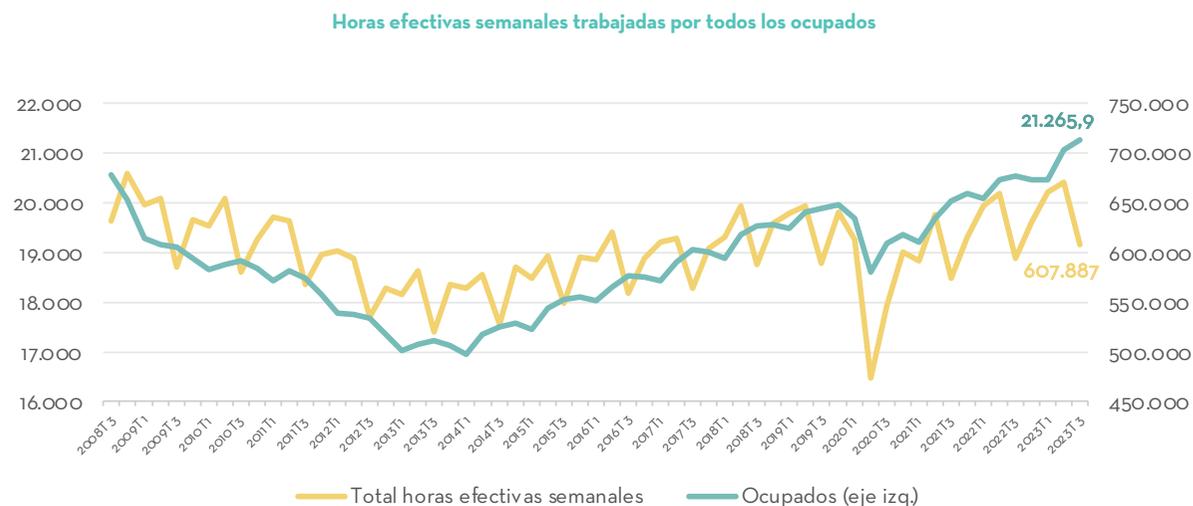
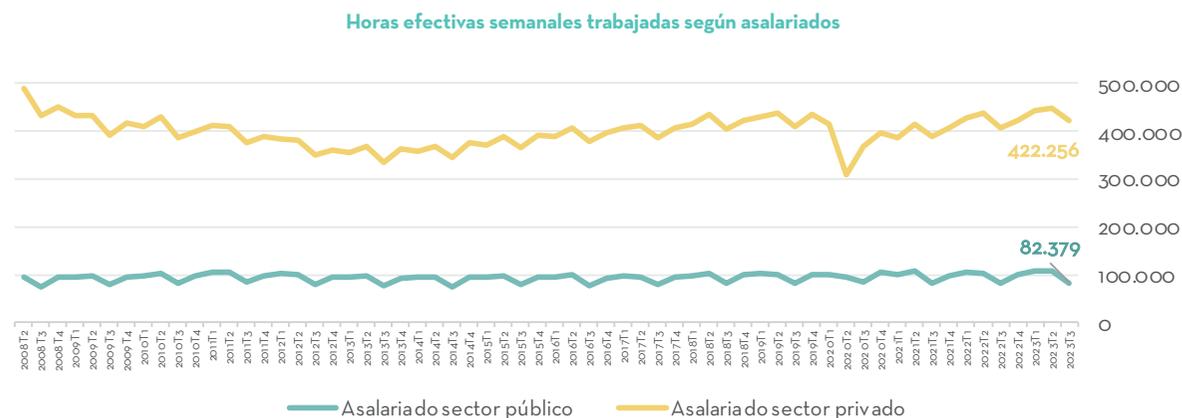


Gráfico 19

### Horas efectivas semanales trabajadas según asalariados

Al centrarnos en los **asalariados**, las **horas efectivas semanales trabajadas en el sector público disminuyen** hasta 82.379 (-22,9% intertrimestral; +0,7% interanual), y en el **sector privado** hasta 422.256 (-5,8% intertrimestral; +3,9% interanual).

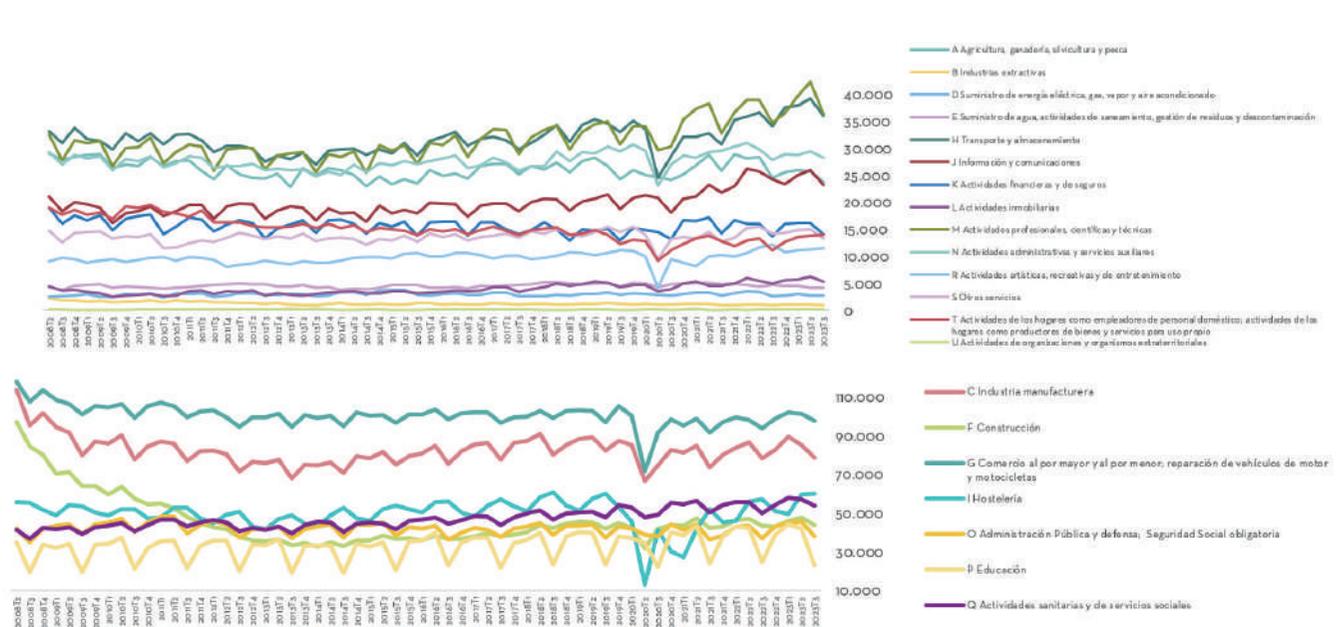


Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 20

### 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 tercer trimestre de 2023 han aumentado en mayor medida con respecto al anterior en **“R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento”** con 11.540 horas (+2,5% intertrimestral; -5,2% interanual), seguida de **“Hostelería”** con 59.851 horas (+0,5% intertrimestral; +5,1% interanual). Por otro lado, **“Educación”** con 22.717 (-46,0% intertrimestral; -8,2% interanual) y **“U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales”** (-37,3% intertrimestral; -31,8% interanual) con 113, presentan la mayor reducción.



Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 21

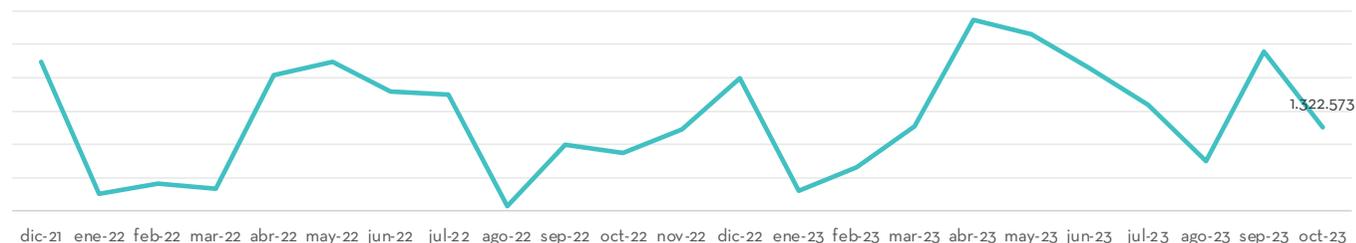
Número de empresas total  
y por sectores diciembre 2021  
- octubre 2023

El número de **empresas inscritas en la Seguridad Social** es de 1.322.573 (-0,9% intermensual; +0,3% interanual).

Al centrarnos en los sectores, observamos que el sector **Agrario** es el más perjudicado (-3,6%), seguido de **Servicios** (-0,8%) e **Industria** (-0,1%), mientras que **Construcción** aumenta +0,2%.

Al comparar con los datos del mismo periodo del año anterior (octubre 2022), **Construcción** es el que más ha aumentado (+1,2%), seguido de **Servicios** (+0,4%). En cambio, **Industria** presenta la mayor reducción (-1,1%), seguido de **Agrario** (-0,5%).

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	105.895	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	105.376	140.826	998.704	1.325.910
ago-23	82.550	104.741	138.582	991.636	1.317.509
sep-23	90.723	105.106	140.176	997.963	1.333.972
oct-23	87.429	104.956	140.433	989.755	1.322.573

oct-23	V. intermensual	V. interanual
<b>Agrario</b>	-3,6%	-0,5%
<b>Industria</b>	-0,1%	-1,1%
<b>Construcción</b>	0,2%	1,2%
<b>Servicios</b>	-0,8%	0,4%
<b>TOTAL</b>	-0,9%	0,3%

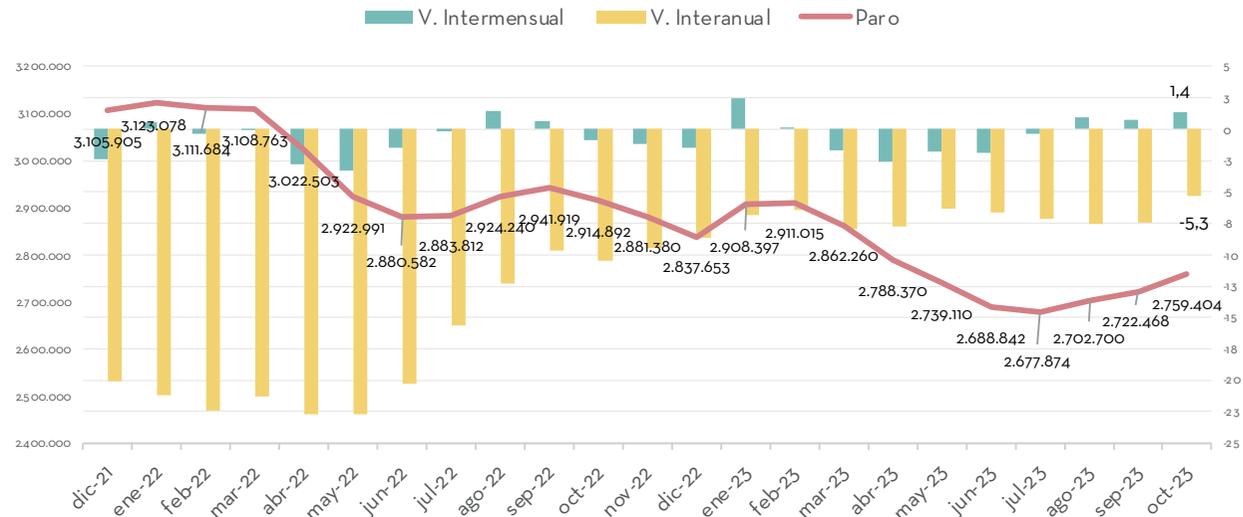
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 22

Paro registrado y tasa de paro  
diciembre 2021 - octubre 2023

El **paro registrado** para el mes de octubre 2023 es de 2.759.404 personas desempleadas (+1,4% intermensual; -5,3% interanual).

La **tasa de paro** para el tercer trimestre de 2023 se sitúa en 11,8% (+2,1% intertrimestral; -6,6% interanual).



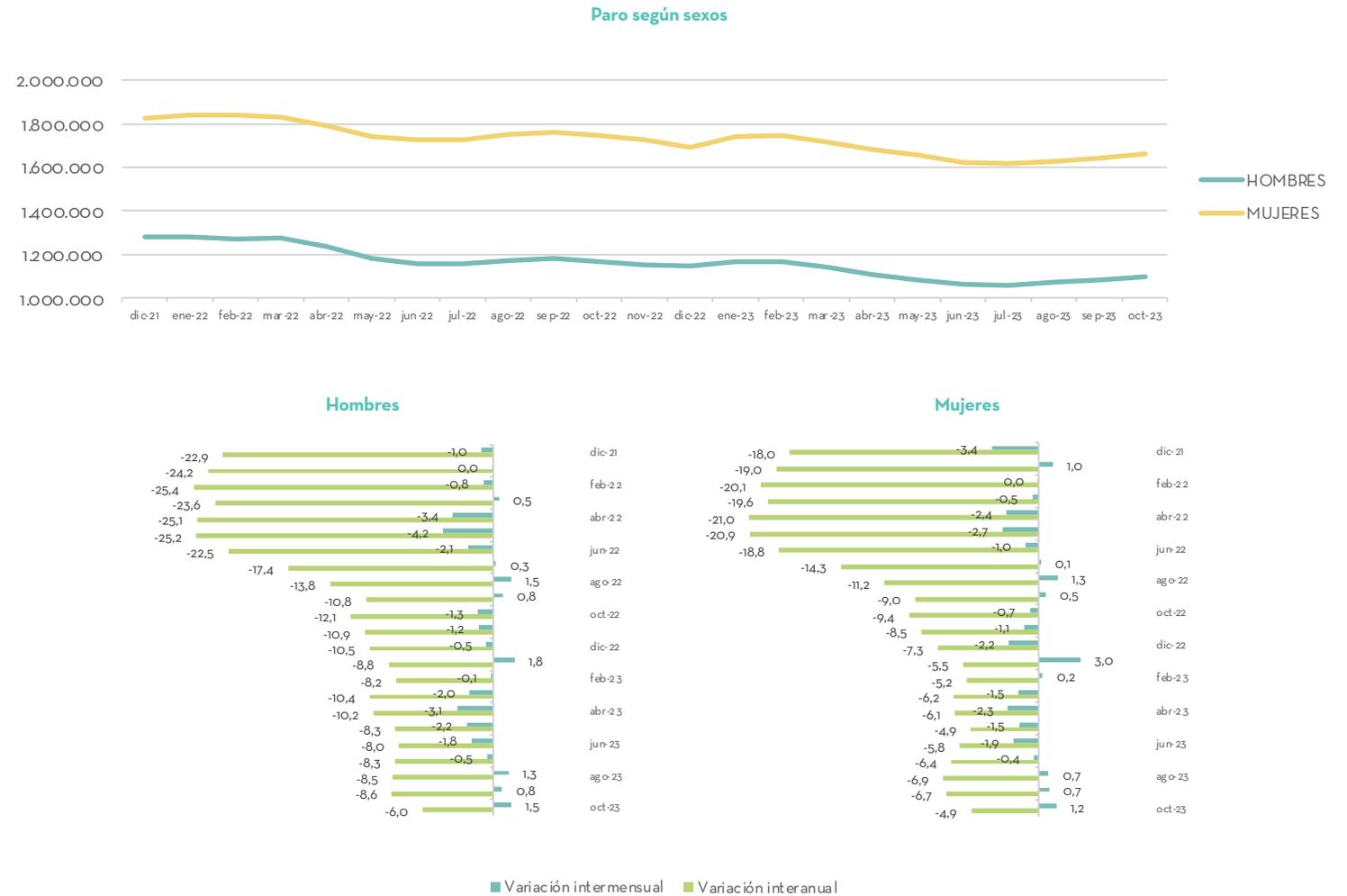
Trimestre	Tasa paro	Variación intertrimestral	Variación interanual
2023T3	11,8	2,1%	-6,6%
2023T2	11,6	-12,5%	-7,1%
2023T1	13,3	3,0%	-2,9%
2022T4	12,9	1,6%	-3,5%
2022T3	12,7	1,5%	-13,0%
2022T2	12,5	-8,6%	-18,2%
2022T1	13,7	2,4%	-14,6%
2021T4	13,3	-8,5%	-17,4%
2021T3	14,6	-4,5%	-10,4%

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

**Gráfico 23**

**Paro registrado según sexo**  
**diciembre 2021 - octubre 2023**

Al comparar por sexos, los **hombres** parados aumentan su cifra hasta 989.144 en el mes de octubre (+1,3% intermensual; -6,6% interanual). Y las **mujeres** aumentan el número de paradas hasta 1.558.693 (+1,1% intermensual; -5,1% interanual).



Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 24

Paro registrado según sexo y edad  
diciembre 2021 - octubre 2023

En cuanto a los tramos de edad, **los menores de 25 años** en paro aumentan para el mes de octubre hasta 211.567 (+3,2% intermensual; -0,3% interanual). No obstante, al segmentar según sexos, son los hombres los que aumentan sus cifras en mayor medida hasta situarse en 109.205 parados (+3,7% intermensual; +0,6% interanual).

En cuanto a los **mayores de 25 años**, éstos aumentan hasta 2.547.837 para el mes de octubre (+1,2% intermensual; -5,7% interanual), siendo ellos los que más aumentan sus cifras (+1,3% intermensual; -6,6% interanual).

Gráfico 25

Paro registrado según sectores  
diciembre 2021 - octubre 2023

En cuanto a los sectores, el paro registrado aumenta para todos los sectores excepto **Construcción**, que reduce sus cifras hasta 209.565 personas desempleadas (-0,4% intermensual; -6,4% interanual). En cambio, el sector más afectado es **Agricultura** con 101.965 (+2,1% intermensual; -16,9% interanual), **Industria** con 217.285 (+1,1% intermensual; -8,5% interanual) y **Servicios** con 1.978.229 (+1,6% intermensual; -4,9% interanual). Por otro lado, la categoría **“Sin empleo anterior”** aumenta sus cifras hasta 252.360 (+0,8% intermensual; +0,3% interanual).

1: Variación intermensual

2: Variación interanual

MENORES DE 25 AÑOS:	may-23			jun-23			jul-23			ago-23			sep-23			oct-23		
	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2
HOMBRES	97.503	-4,2	-5,9	96.331	-1,2	-6,6	95.092	-1,3	-2,3	96.719	1,7	-3,6	105.262	8,8	-3,0	109.205	3,7	0,6
MUJERES	90.540	-3,2	-6,0	88.160	-2,6	-10,1	88.946	0,9	-2,5	91.238	2,6	-6,1	99.738	9,3	-2,0	102.362	2,6	-1,1
TOTAL	188.043	-3,7	-5,9	184.491	-1,9	-8,3	184.038	-0,2	-2,4	187.957	2,1	-4,8	205.000	9,1	-2,5	211.567	3,2	-0,3

MAYORES/IGUAL DE 25 AÑOS:	may-23			jun-23			jul-23			ago-23			sep-23			oct-23		
	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2
HOMBRES	986.580	-2,0	-8,5	968.194	-1,9	-8,1	964.298	-0,4	-8,9	976.540	1,3	-9,0	976.343	0,0	-9,1	989.144	1,3	-6,6
MUJERES	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	1.541.125	0,2	-7,0	1.558.693	1,1	-5,1
TOTAL	2.551.067	-1,6	-6,3	2.504.351	-1,8	-6,5	2.493.836	-0,4	-7,5	2.514.743	0,8	-7,8	2.517.468	0,1	-7,8	2.547.837	1,2	-5,7

SECTOR:	may-23			jun-23			jul-23			ago-23			sep-23			oct-23		
	Total	1	2															
AGRICULTURA	106.458	-2,3	-22,9	106.678	0,2	-27,4	104.817	-1,7	-29,1	101.943	-2,7	-27,8	99.843	-2,1	-25,5	101.965	2,1	-16,9
INDUSTRIA	218.420	-2,1	-9,8	213.532	-2,2	-9,2	212.568	-0,5	-8,8	215.051	1,2	-9,7	214.867	-0,1	-9,7	217.285	1,1	-8,5
CONSTRUCCIÓN	209.806	-1,8	-9,6	208.118	-0,8	-8,4	209.304	0,5	-8,2	214.096	2,3	-8,2	210.378	-1,7	-7,9	209.565	-0,4	-6,4
SERVICIOS	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	1.946.948	1,0	-7,1	1.978.229	1,6	-4,9
SIN EMPLEO ANTERIOR	250.136	-1,4	1,0	248.357	-0,7	-0,4	246.154	-0,9	1,9	243.482	-1,1	1,0	250.432	2,9	1,8	252.360	0,8	0,3

1: Variación intermensual

2: Variación interanual

SECTOR:	may-23			jun-23			jul-23			ago-23			sep-23			oct-23		
	Total	1	2															
AGRICULTURA	106.458	-2,3	-22,9	106.678	0,2	-27,4	104.817	-1,7	-29,1	101.943	-2,7	-27,8	99.843	-2,1	-25,5	101.965	2,1	-16,9
INDUSTRIA	218.420	-2,1	-9,8	213.532	-2,2	-9,2	212.568	-0,5	-8,8	215.051	1,2	-9,7	214.867	-0,1	-9,7	217.285	1,1	-8,5
CONSTRUCCIÓN	209.806	-1,8	-9,6	208.118	-0,8	-8,4	209.304	0,6	-8,2	214.096	2,3	-8,2	210.378	-1,7	-7,9	209.565	-0,4	-6,4
SERVICIOS	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	1.946.948	1,0	-7,1	1.978.229	1,6	-4,9
SIN EMPLEO ANTERIOR	250.136	-1,4	1,0	248.357	-0,7	-0,4	246.154	-0,9	1,9	243.482	-1,1	1,0	250.432	2,9	1,8	252.360	0,8	0,3

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 26

Paro registrado según CC.AA  
diciembre 2021 - octubre 2023

A nivel de **CC.AA**, Madrid es la única que disminuye el paro registrado en octubre 2023 con respecto al mes anterior (-0,1% intermensual), mientras que Baleares es la que más ha aumentado sus cifras (+4,8% intermensual).

A nivel interanual se observa un decremento generalizado, especialmente marcado en Baleares (-9,4%), Ceuta (-9,1%) y Aragón (-9,0%).

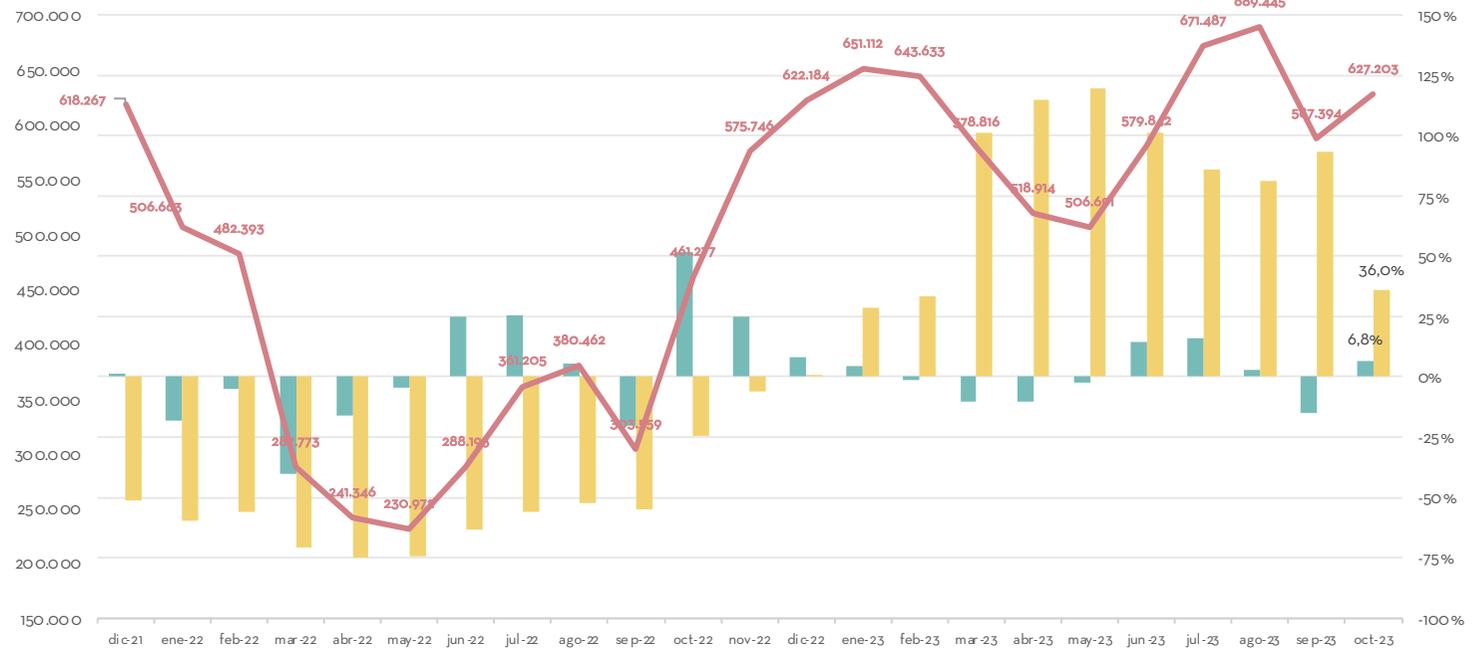
CC.AA	may-23			jun-23			jul-23			ago-23			sep-23			oct-23		
	Total	1	2	Total	1	2												
ANDALUCIA	707.319	-0,9	-6,7	698.539	-1,2	-8,7	693.373	-0,7	-9,1	696.255	0,4	-9,9	712.204	2,3	-8,6	719.605	1,0	-5,4
ARAGON	54.846	-1,7	-6,9	52.876	-3,6	-8,2	52.814	-0,1	-10,0	52.953	0,3	-9,1	52.185	-1,5	-10,6	53.059	1,7	-9,0
PRINCIPADO DE ASTURI	58.489	-3,1	-6,3	55.817	-4,6	-7,2	54.333	-2,7	-7,4	54.417	0,2	-8,1	56.337	3,5	-8,8	57.908	2,8	-7,6
ILLES BALEARS	28.800	-7,1	-20,4	28.324	-1,7	-17,3	29.178	3,0	-16,6	30.131	3,3	-15,7	30.154	0,1	-18,2	31.615	4,8	-9,4
CANARIAS	176.552	-1,7	-8,9	174.019	-1,4	-8,5	172.483	-0,9	-9,9	172.929	0,3	-9,1	170.098	-1,6	-9,8	173.170	1,8	-7,8
CANTABRIA	31.646	-2,3	-7,5	30.266	-4,4	-8,1	29.785	-1,6	-7,2	29.996	0,7	-7,5	30.598	2,0	-7,6	31.702	3,6	-3,9
CASTILLA-LA MANCHA	129.606	-4,5	-8,2	127.152	-1,9	-8,1	127.764	0,5	-9,5	129.453	1,3	-9,2	131.308	1,4	-8,9	135.574	3,2	-6,2
CASTILLA Y LEON	111.055	-3,9	-9,2	106.685	-3,9	-9,3	106.768	0,1	-9,1	107.736	0,9	-9,5	108.922	1,1	-8,9	111.215	2,1	-8,4
CATALUÑA	336.103	-0,8	-3,4	329.744	-1,9	-2,5	331.356	0,5	-2,9	338.872	2,3	-3,4	335.432	-1,0	-5,3	339.693	1,3	-2,4
COM. VALENCIANA	330.918	-1,3	-6,2	325.577	-1,6	-6,6	326.201	0,2	-5,7	329.391	1,0	-6,6	327.765	-0,5	-6,8	328.747	0,3	-7,3
EXTREMADURA	78.377	-2,7	-9,0	77.248	-1,4	-8,8	75.936	-1,7	-10,3	76.680	1,0	-10,3	79.317	3,4	-9,3	80.203	1,1	-5,4
GALICIA	134.434	-3,5	-8,0	129.024	-4,0	-8,4	127.445	-1,2	-8,9	127.725	0,2	-10,0	130.643	2,3	-9,3	133.348	2,1	-7,2
COM. DE MADRID	305.094	-1,2	-3,2	302.657	-0,8	-1,6	299.731	-1,0	-3,3	302.537	0,9	-3,4	305.895	1,1	-2,3	305.705	-0,1	-2,1
REGION DE MURCIA	86.969	-3,4	-3,3	85.225	-2,0	-4,9	84.346	-1,0	-6,2	84.379	0,0	-8,3	84.443	0,1	-9,5	86.260	2,2	-5,2
COM. FORAL DE NAVAR	30.012	-2,7	-6,4	29.265	-2,5	-6,6	29.151	-0,4	-7,3	29.164	0,0	-5,8	29.306	0,5	-6,0	30.000	2,4	-4,1
PAIS VASCO	107.275	-0,7	-5,4	105.379	-1,8	-5,6	106.175	0,8	-4,5	108.658	2,3	-4,5	106.725	-1,8	-4,4	109.645	2,7	-1,9
LA RIOJA	13.655	-3,5	-4,1	13.362	-2,1	-5,7	13.378	0,1	-8,0	13.329	-0,4	-7,7	12.679	-4,9	-7,5	13.099	3,3	-6,8
CEUTA	10.253	-0,3	-0,5	10.074	-1,7	-2,1	10.041	-0,3	-5,8	10.203	1,6	-4,6	10.080	-1,2	-10,1	10.093	0,1	-9,1
MELILLA	7.707	-1,6	1,9	7.609	-1,3	3,6	7.616	0,1	3,2	7.892	3,6	1,0	8.377	6,1	-0,3	8.763	4,6	-4,0
TOTAL	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	2.722.468	0,7	-7,5	2.759.404	1,4	-5,3

Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

**Gráfico 27**

**Demandantes de empleo  
con relación laboral  
diciembre 2021 - octubre 2023**

España cuenta en el mes de octubre 2023 con 627.203 demandantes de empleo con relación laboral (+6,8% intermensual; +36,0% interanual), de los que 9.875 fueron trabajadores en ERTE, por lo que puede deducirse que en torno a 617.328 eran fijos discontinuos sin actividad.



Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

# Capítulo II

## Una prioridad estratégica: la cualificación y recualificación de las personas trabajadoras

**L**a transformación digital de la economía y la sociedad plantea grandes desafíos y oportunidades para el mercado de trabajo y la gestión de los recursos humanos. La tecnología puede ir muy rápido, pero normalmente, los seres humanos evolucionamos más despacio. La cuestión reside en donde queremos encontrarnos en estas dos velocidades. La Inteligencia Artificial puede que acabe con muchos tipos de empleo, pero no con el trabajo. Cambiará el tipo de empleo, pero seguirá habiendo trabajo. Cambiará la forma de relacionarnos y la gestión de RRHH y todo será probablemente, más ágil, más rápido. El tipo de empleo podrá ser más fragmentado, seguro que más flexible, más individualizado, con otro tipo de colaboraciones (autónomos, outsourcing, interim...).

El proceso de cambio en el ecosistema empresarial experimenta una aceleración como no se ha conocido con anterioridad en la historia de las revoluciones tecnológicas. Lo que parecía hace 5 años que necesitaría una década o incluso cinco años para ocurrir, está teniendo lugar en uno, dos o tres años. Esta aceleración en la implantación y transformación tiene otra importante consecuencia, que es la dificultad de predecir los cambios

que ello va a producir sobre la sociedad en general y su tejido económico y empresarial, y en particular sobre el mercado del trabajo, la organización técnica del trabajo en las empresas, y, en fin, en la gestión de los recursos humanos.

La necesidad de recualificación de la mano de obra ha sido una constante de la historia de las sucesivas revoluciones industriales desde el siglo XVIII. Las necesidades de la industria, cada vez mayores, van de la mano del incremento de la formación reglada. La escuela primaria obligatoria es una consecuencia de la Revolución Industrial en el siglo XIX en toda Europa Occidental y la mecanización del campo y consecuente emigración no se puede comprender sin la universalización de la educación obligatoria en esas zonas que se convierten en reserva sucesiva de mano de obra para la industria urbana. Es imposible satisfacer las necesidades de las sucesivas revoluciones industriales sin una mínima cualificación.

Esta adaptación a las nuevas necesidades productivas es cada vez más actual a partir de los nuevos desarrollos tecnológicos. El término acuñado en Alemania de Industria 4.0, acabó derivando al concepto de Arbeit

4.0, del Trabajo 4.0, y a las nuevas necesidades que la Cuarta Revolución Industrial exigirá de adaptación y recualificación de los empleados. Los diferentes estudios sobre su influencia en el mundo del trabajo realizados por el Foro Económico Mundial de Davos, instituciones nacionales e internacionales -entre estas últimas, destaca la OIT- muestran de manera indubitada las nuevas necesidades formativas y de recualificación que la exponencial digitalización del siglo XXI exige para estrechar el gap entre las capacitaciones y competencias existentes y las necesidades de la nueva economía.

Ante estas oportunidades, pero también riesgos, debe erigirse el aprendizaje y la formación continua como la vía crucial que facilite la continua puesta al día de las capacidades y habilidades de los trabajadores, su transición justa y rápida hacia la adquisición de nuevos conocimientos y destrezas, o su recolocación, evitando así lo que por algún autor se ha denominado de manera acertada “obsolescencia tecnológica” de los trabajadores. Un aprendizaje continuo va a implicar un aprendizaje que se extiende a lo largo de todo el ciclo de vida del empleado desde que el trabajador se incorpora, la formación de bienvenida, los planes de on-boarding, la capacitación técnica, la formación derivada de la evaluación del desempeño, el aprendizaje necesario tras una potencial pri-

mera movilidad interna del empleado, el aprendizaje tras su primer plan de desarrollo, en caso de cambio de país o de responsabilidad en caso de promoción, etc.

Para hacer frente a estos cambios disruptivos y a las expectativas de gran parte de los trabajadores en una transición justa a otro modelo productivo, muchas organizaciones están replanteándose sus estrategias de aprendizaje orientándolas hacia estructuras que ubiquen al empleado en el centro de un proceso de formación continua, aprovechando las alternativas que las nuevas tecnologías aportan al ámbito de la formación, favoreciendo la creación de programas personalizados de aprendizaje, mediante procedimientos de mentoring online, o promoviendo experiencias de colaboración en el trabajo que ayuden a las personas a mantener un aprendizaje continuo y a compartir el conocimiento. La personalización de la formación mediante las nuevas tecnologías implica que los trabajadores adquieran los conocimientos a su propio ritmo y en cualquier momento, acortando los tiempos de adaptación, de manera interactiva y en cualquier lugar, actualizando de forma inmediata los contenidos y facilitando el acceso “*just in time*” y las veces que se desee. Sin perjuicio de esa formación personalizada, la apelación a las nuevas tecnologías en los procesos formativos implicará una suerte



de “democratización” y “universalización” del acceso al conocimiento, interconectando a un número elevado de trabajadores, lo que debe ser también valorado positivamente.

La cualificación y la recualificación de los trabajadores no solo son un derecho, sino también un deber, tanto para los empleadores como para los empleados. Los empleadores tienen la responsabilidad de invertir en la actualización y el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores, facilitando los recursos, las herramientas y los espacios necesarios para su aprendizaje. Los empleados, por su parte, tienen la obligación de asumir una actitud proactiva y autónoma en su formación, aprovechando las oportunidades que les brinda la empresa y las nuevas tecnologías.

En ese contexto es muy a tener en cuenta que la capacidad de adaptación, de reskilling, no es igual en todas las personas, siendo necesario propiciar una cultura de donde el empleado vaya interiorizando la necesidad de su autoformación y autodesarrollo incorporando hábitos de aprendizaje en su rutina diaria que le saquen de su “zona de confort”. La rotación en diversas posiciones fomentando la transversalidad puede ayudar a romper ese ensimismamiento en determinados perfiles que en

última instancia generan una organización basada en silos estancos donde el conocimiento no fluye ni se comparte, en línea contraste con el objetivo de convertirse en organizaciones más ágiles. Una de las claves va a estar en la esponsorización y el apoyo permanente por parte de la alta dirección de las empresas, con un enfoque realista, adoptando compromisos creíbles, tanto en términos de implicación personal -liderando con el ejemplo y reforzando los mensajes en pro del aprendizaje continuo en todos los foros posibles, tanto internos como externos.

La adopción de inversiones sostenibles y suficientes en materia de aprendizaje dentro de los planes estratégicos es un elemento clave de una política empresarial enfocada a la captación y potenciación del talento. Al igual que las empresas hoy en día invierten en tecnología en sus procesos de negocio, debe hacerse una reflexión seria y apostar de forma clara y decidida por una inversión mantenida y eficiente en formación.

El anuncio de un potencial nuevo Estatuto del Siglo XXI puede ser sin duda alguna una oportunidad para abordar en sede legal el desafío de otorgar la cualificación el espacio, actualización, vínculo con la necesidad y realidad empresarial y prioridad que requiere. Como ha señalado

algún experto, con la digitalización y las nuevas tecnologías se cambia el paradigma existente donde las carreras eran lineales para pasar a carreras dinámicas que requerirán de una formación permanente con capacidades creativas y competencias básicas digitales.

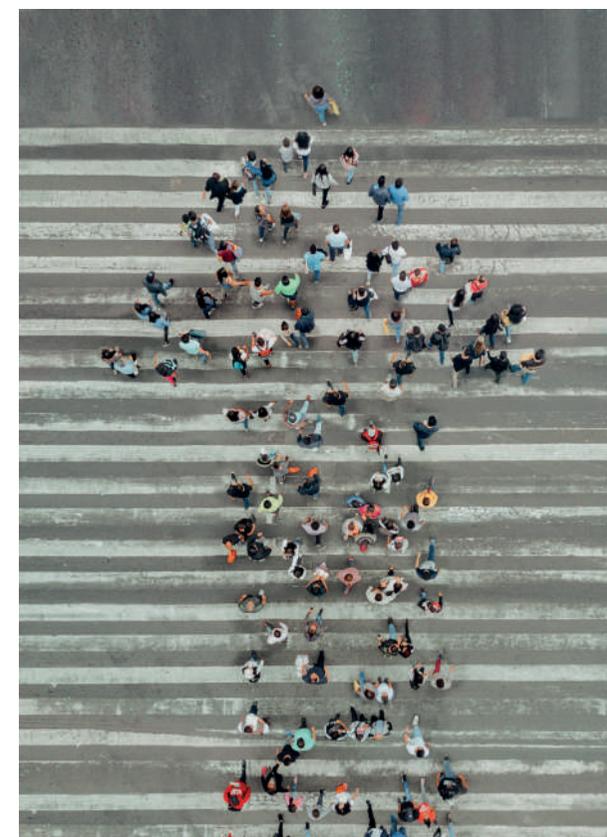
A la vista de todo lo anterior, consideramos que el marco normativo del mercado de trabajo debe ejercer un papel de ordenación y promoción de la formación en el ámbito de las nuevas tecnologías, que permita a los trabajadores recualificarse y adquirir las nuevas habilidades necesarias y, al mismo tiempo, neutralizar los efectos negativos que en algunos casos pueda tener la irrupción de esta tecnología.

Tenemos una oportunidad para abordar un enfoque unitario y coherente de conjunto; una reordenación del “puzzle” normativo existente donde se entrelazan, muchas veces sin conexión y al margen de las necesidades reales de las empresas, los esquemas de formación profesional para el empleo, la formación reglada, los permisos retribuidos o la regulación de modalidades contractuales. Se necesita trabajar en los planes educativos desde la Educación Primaria para hacer frente al impacto que las nuevas tecnologías están teniendo y van a tener en nuestras vidas y en consecuencia en nuestra

futura preparación para afrontar las nuevas necesidades del mercado laboral. La mayoría de los trabajos que aparecerán en las inmediatas décadas necesitarán un nivel de educación superior a la Educación Superior Obligatoria. Hay que entender con decisión y ambición esta situación para garantizar una futura mano de obra preparada y adaptada a ese nuevo entorno laboral de convivencia con nuevas tecnologías mucho más desarrolladas y cotidianas.

Es fundamental que gobierno, instituciones, organismos, públicos y privados, organizaciones empresariales y sindicales y sociedad en general entiendan que es vital cambiar y actualizar rápida y urgentemente nuestro sistema educativo y formativo para poder estar en el tablero de juego.

Gobiernos y empresas deben de enfocarse en proporcionar los conocimientos adecuados a los trabajadores presentes y futuros para asegurar impacto positivo de las nuevas tecnologías en el empleo. La formación y recualificación de los trabajadores se ha de convertir en estratégica y esencial para gobiernos, empresas y personas. Las empresas y los departamentos de recursos humanos tienen que esforzarse en ayudar a asumir a los trabajadores que la formación y el desarrollo personal





continuos y que van a ser elementos clave en el proceso de transformación de los modelos de negocio en el que la empresa se encuentre inmersa

El impacto en el mercado de trabajo será mayor desde el plano de pérdida de empleos vs aprovechamiento de los que se generan, cuanto mayor sea la ausencia de políticas activas de cualificación y recualificación como medio de transferencias de trabajadores de los ámbitos ocupacionales más negativamente afectados a otros. El problema no es la tecnología, sino no comprender el cambio de paradigma en el que nos encontramos, adelantarnos, adaptarnos...



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



# Capítulo III

# Novedades laborales

## ¿Qué consecuencias tiene la denegación del complemento de maternidad de la pensión por incapacidad permanente a los varones?

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Segunda, de 14 de septiembre de 2023)

La práctica administrativa de denegar automáticamente las solicitudes de complemento de maternidad solicitadas por varones es discriminatoria. en este caso un varón que percibía una pensión de incapacidad permanente absoluta solicitó que se le reconociera el complemento previsto en el artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social, y su delegación debe ser declarada discriminatoria estableciendo el reconocimiento retroactivo del complemento y correspondiendo el abono de una indemnización pecuniaria que cubra las costas y honorarios de abogados.

## ¿La contratación de un trabajador que asume las funciones de un trabajador despedido por causas económicas, justo antes de la extinción, debe considerarse improcedente?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, 10.10.2023 (sentencia núm. 732/2023)

Habiendo quedado acreditado que la actualización de la causa económica afecta al puesto de trabajo del actor, sin que concurra vulneración de derecho fundamental alguno y sin que exista ningún elemento de hecho que permita sostener con una mínima base indiciaria que en lugar de una amortización de un puesto de trabajo lo que se ha pretendido es sustituir un empleo por otro, la Sala considera que la decisión extintiva aquí analizada no es una mera sustitución anticipada de un trabajador por otro, sino una reorganización de recursos humanos que se sitúa en el ámbito de actuación empresarial como manifestación de su libertad de gestión.



## ¿Deben computar para los umbrales de los despidos colectivos las extinciones incentivadas de mutuo acuerdo?

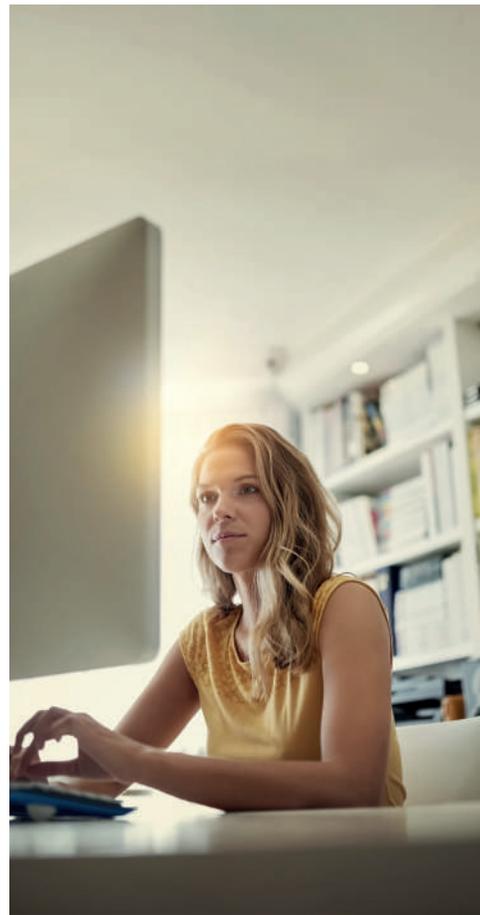
Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, 22.06.2023 y 19.09.2023 (sentencias núms. 449/2023 y 558/2023)

La finalidad del establecimiento de un procedimiento de despido colectivo responde a la necesidad de garantizar que las extinciones de contratos de trabajo que se producen en un determinado periodo de tiempo se sometan a un procedimiento específico de control, supervisión y negociación con los representantes de los trabajadores cuando la pérdida de empleo supera el límite de esos umbrales que fija la propia normativa. Por lo tanto, deben incluirse las extinciones que pudieran plasmarse en el mutuo acuerdo de las partes, pero que han surgido sin duda a iniciativa del empresario por enmarcarse en el contexto de una reducción global de plantilla en el que se ofrece a los trabajadores la voluntaria posibilidad de extinguir el contrato de trabajo en determinadas condiciones.

## ¿Deben descontarse del tiempo efectivo de trabajo de un teletrabajador las desconexiones motivadas por cortes en el suministro de luz, internet, o ir al cuarto de baño?

Sentencia del Tribunal Supremo Sala 4ª, 19.09.2023 (sentencia núm. 565/2023)

La normativa en materia de teletrabajo siempre ha establecido que el empresario debe adoptar en todo momento las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible, facilitando los medios precisos para atender la actividad laboral, de forma que si esos medios no pueden solventar aquellas incidencias que, ajenas a la voluntad del trabajador, le impidan seguir trabajando, no puede el empleador repercutir sobre él la imposibilidad de trabajar cuando, además, existen vías por las que corregir esas desconexiones. Por ello, no puede considerarse que el tiempo imprescindible para su atención pueda identificarse como tiempo de aquellos preceptos del convenio que responden a otras situaciones. Se reconoce, por tanto, el derecho del personal que presta servicios para la demandada al uso del lavabo para atender sus necesidades fisiológicas por el tiempo imprescindible y la correlativa obligación de la empresa de registrar estas pausas de forma separada del resto de descansos y pausas contempladas en el convenio colectivo de contact center.



## Con carácter general ¿debe suministrar la empleadora sillas ergonómicas a los teletrabajadores?

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala 4ª, 3.10.2023 (sentencia núm. 105/2023)

Ni la normativa, ni el convenio colectivo de aplicación en este caso, obligan expresamente a proporcionar asientos ergonómicos al teletrabajador. Además, en la empresa se aplica un procedimiento de entrega de material ergonómico a los trabajadores que prestan servicios a distancia, en los que si bien con carácter general no se encuentra el asiento ergonómico que se reclama, sí puede reclamarse si se encuentra respaldado por un informe del servicio de prevención.



## ¿Vulnera el derecho a la desconexión digital en el supuesto de cobro de un complemento por disponibilidad?

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala 4ª, 17.07.2023 (sentencia núm. 453/2023)

Todos los trabajadores cobran un plus de disponibilidad según el convenio. Este plus retribuye la ampliación de la jornada y que esta comience qué tal este es el mensaje el o finalice fuera de lo programado inicialmente. Como consecuencia, si el trabajador cobra el plus, debe estar disponible aun cuando pueda optar finalmente por rechazar la orden de servicio.

## ¿Debe admitirse la solicitud de inscripción y registro del Plan de Igualdad si no se ha podido negociar con los sindicatos más representativos por incomparecencia de estos?

Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala 4ª, 30.09.2022 (sentencia núm. 533/2022) y de Andalucía, 25.01.2023 (sentencia núm. 180/2023).

Para la válida aprobación de un plan de igualdad se requiere que la empresa haya comunicado a los sindicatos más representativos su intención de proceder a la negociación de un plan de igualdad, pero si los mismos no responden a dicho requerimiento en el plazo de diez días a que se refiere dicho precepto reglamentario, hemos de entender que la empresa puede proceder a la aprobación de dicho plan de igualdad, pues lo que se exige es dar a los sindicatos la posibilidad de participar en la negociación del plan, pero obviamente la empresa no puede imponer a los mismos dicha participación. Entender lo contrario implicaría aceptar que el cumplimiento de una obligación empresarial (la necesidad de elaboración y aplicación de un plan de igualdad en empresas de cincuenta o más trabajadores) se hace depender de la voluntad de un tercero distinto del sujeto obligado o, lo que es lo mismo, que la mera falta de respuesta de los sindicatos sería suficiente para impedir el cumplimiento de la obligación empresarial, con las consecuencias negativas que de ello puedan derivarse para la empresa.

# 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.



## THE ADECCO GROUP INSTITUTE

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

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

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



---

## THE ADECCO GROUP

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

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

**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