



# VIII Observatorio trimestral del mercado de trabajo

Febrero 2024

## Capítulo I

Una visión retrospectiva de la Reforma Laboral que nos prepare para las Relaciones Laborales del siglo XXI

3

## Capítulo II

La transparencia salarial, un reto y una oportunidad para las empresas españolas

36

## Capítulo III

Novedades legales

43

## Anexo

53



# Capítulo I

## Una visión retrospectiva de la Reforma Laboral que nos prepare para las Relaciones Laborales del siglo XXI

**C**omenzamos el año 2024 nuevamente liderando los niveles de desempleo y la Unión Europea, registrando un 11,7% de desocupación general y un 28,6% entre los jóvenes menores de 25 años. En contraste, la media europea se sitúa en un 5,9% para la desocupación general y un 14,7% en el segmento juvenil. Sin embargo, este año se han alcanzado cifras récord en términos de empleo, con la generación de más de 500.000 nuevos registros en la Seguridad Social. Este aumento se apoya en gran medida en el ámbito del empleo público, y se observa una concentración del trabajo en determinadas zonas (Madrid, Barcelona, Zaragoza y varias provincias de Andalucía) y en ciertos sectores (servicios, construcción, sanidad, educación y comercio), habiéndose creado casi el 80% del empleo en el primer cuatrimestre del año pasado.

El sector turístico cerró con 2,67 millones de trabajadores, lo que representa un crecimiento del 2,3% respecto al 2022 y constituye el 12,6% del empleo total en el país. En el año 2023, se registró un aumento del 3% en los salarios de los trabajadores del sector privado, mientras que el sector público experimentó un incremento del 3,5%, y los trabajadores autónomos vieron un leve ascenso del 0,45%.

España también ha establecido un nuevo récord en términos de pluriempleo, con cerca de 600.000 personas ocupando más de un puesto de trabajo, predominando los empleos por cuenta ajena sobre aquellos emprendedores que diversifican sus actividades. Asimismo, la Encuesta de Población Activa (EPA) de enero indica que el número de personas que compaginan estudios y trabajo ha experimentado un notable aumento de casi el 60%.

### Necesidad de desarrollar las Políticas Activas de Empleo

La nueva Ley de Empleo, diseñada para reforzar las políticas activas de empleo en todas sus dimensiones, se presenta como un paso adelante necesario en la mejora del mercado laboral. Sin embargo, esta normativa, aunque esencial, no será suficiente por sí sola para superar las deficiencias actuales en la capacidad de las administraciones de empleo para implementar estas políticas efectivamente, debido a limitaciones en recursos humanos, técnicos y presupuestarios. La excepción, al menos en lo legislativo, lo encontramos en la Ley 15/2023 de Empleo, de 21 de diciembre, aprobada por el Parlamento Vasco.

Otra reflexión sobre la activación en el empleo merece el reciente Real Decreto-Ley de simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, que para algunas voces críticas podría disminuir los incentivos para buscar trabajo. Las ayudas económicas deben estar diseñadas para compensar ingresos perdidos sin desmotivar la inserción laboral. Lo cierto es que, actualmente, se invierten 21.000 millones de euros en políticas pasivas, en contraste con los 8.000 millones destinados a políticas activas de empleo. Para fomentar un mercado laboral dinámico y con tasas de empleo elevadas, es crucial enfocarse en un conjunto de políticas activas eficaces. Resulta preocupante que menos del 10% de los casi tres millones de desempleados en España participen en cursos de formación, especialmente cuando hay un remanente de 5000 millones de euros en el Ministerio de Trabajo desde 2015, correspondiente a excedentes de las cuotas de Formación Profesional pagadas por empresas y trabajadores.

Es importante evitar la sangría que el paro de larga duración lastra a los mayores de 52 años, siendo necesarias medidas legislativas como la propuesta 4 por 1 de los dos sindicatos más representativos de rebajar las cotizaciones a este colectivo para incentivar su contratación y

desincentivar su salida del mercado de trabajo. El coste de las jubilaciones anticipadas ya ronda los 4000 millones anuales, y parece difícil la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social cuando los españoles ya viven una media de 83,3 años y solo un 3,3% trabaja más allá de los 65, cuando en Japón lo hace un 25%. De hecho, los convenios colectivos que favorecen la jubilación antes de los 65 años subieron un 39% en 2023.

Por contraste, los despidos de las personas discapacitadas han sido abordados a la luz de la normativa europea, exigiendo que antes de producirse la extinción las empresas deberán demostrar que la adaptación de la persona trabajadora al puesto de trabajo supone una carga excesiva en términos de coste.

### La flexibilidad como demanda social y la productividad como garantía de sostenibilidad

Estamos en pleno debate y diálogo social en relación a la reducción de jornada, existiendo un generalizado consenso en qué esta se haga en términos flexibles en cómputo de jornada anual y no otra vez de una jornada semanal de 37,5 horas. Sería deseable que la revolución



se llevará en función de las posibilidades de cada sector, sin olvidar que, aunque la jornada pactada en convenios colectivos en nuestro país están en 39,5 horas semanales, la jornada real según la encuesta de población activa es de 35,5 horas, dos menos que en el año 2008.

No obstante, en el escenario actual, caracterizado por una marcada escasez de mano de obra y de perfiles cualificados, las propuestas de reducción de jornada enfrentan desafíos significativos. La situación se complica aún más con el aumento del salario mínimo interprofesional en un 5%, elevándolo a 1134 euros distribuidos en 14 pagas. Aunque esta medida beneficia directamente a 2,5 millones de trabajadores, existe preocupación por su posible impacto negativo en el ritmo de creación de empleo. Según estimaciones de la Comisión Europea, este incremento podría traducirse en una pérdida de 70000 empleos, cifra que el Banco de España considera podría ser incluso el doble.

Además de la importancia de factores que determinan la productividad como la formación, los procesos o la tecnología, o las graves carencias de nuestro mercado de trabajo, entre otros, El Banco de España ya ha pedido que se creen canales para la reasignación de recursos eficientemente de los sectores menos productivos a aquellos más

productivos. Y para eso es esencial la inversión pública, y la privada, que hoy se encuentran en nuestro país muy por debajo de los países de nuestro entorno. Asimismo, no podemos olvidar que en nuestra normativa no se han alterado las bases esenciales de la flexibilidad interna, lo que nos deja en franca desventaja. Surge por ello el debate sobre el marco regulador. Ante la incertidumbre económica, las empresas van a tener que valorar la necesidad de adaptar sus plantillas a las nuevas circunstancias, adquiriendo nuevo talento, subcontratando el mismo, o -en el peor de los supuestos y superada la prohibición de despedir- amortizando puestos de trabajo.

La productividad en España, medida como el Producto Interno Bruto (PIB) por trabajador, nos posiciona en uno de los últimos lugares dentro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), experimentando un descenso del -3,8% (y un -7,3% desde el año 2000). Este dato resalta particularmente al contrastarlo con el incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de un 54% entre 2018 y 2023.

Las pequeñas y medianas empresas (pymes) se encuentran en una situación especialmente delicada, afrontando un aumento en los costes laborales junto con una disminución de la productividad. Además, el incremento de

las bases máximas de cotización podría desincentivar la contratación de talento altamente cualificado, añadiendo otra capa de complejidad al panorama económico y laboral del país. Persisten por ello las preocupaciones en torno al aumento del salario mínimo interprofesional, que si bien eleva los ingresos de aproximadamente 2,5 millones de trabajadores al fijarlo en 1134 euros repartidos en 14 pagas, también se teme que contribuya a una desaceleración en la creación de empleo. La Comisión Europea estima que este ajuste podría resultar en la pérdida de unos 70000 empleos, una cifra que el Banco de España considera podría ser el doble.

Este escenario refleja la tensión existente entre mejorar las condiciones laborales y mantener la competitividad y el dinamismo del mercado laboral. El desafío radica en encontrar un equilibrio que permita impulsar la productividad y la atracción de talento sin perjudicar la capacidad de las empresas, especialmente las pymes, para generar empleo y crecimiento económico.

### Un mercado de trabajo imperfecto en la búsqueda y retención del talento

El panorama laboral en España se encuentra en una situación de presión notable, a pesar de que los datos sobre la tasa de vacantes laborales (*job vacancy rate*) de Eurostat puedan sugerir que el desafío de cubrir estas vacantes es menos significativo en nuestro país. Este aparente desajuste podría deberse a que la metodología de cálculo no abarca a la totalidad de la población activa, lo que sugiere una representación incompleta de la realidad laboral.

La flexibilización del reglamento de extranjería, pensada como una medida para facilitar la atracción de talento internacional, parece insuficiente para cubrir la demanda de habilidades y competencias requeridas más allá de nuestras fronteras. Esta situación resalta la necesidad de adoptar estrategias más efectivas y abarcadoras para captar el talento global necesario para impulsar la economía nacional.



Analizando la diversa fenomenología, y a diferencia de Estados Unidos, donde recientemente se ha observado un fenómeno de “gran renuncia” por parte de los trabajadores, en España no se identifica un problema de esta magnitud. No obstante, es evidente que un cambio en las prioridades y propósitos personales, junto con las crecientes demandas por mayor flexibilidad y mejores condiciones para la conciliación de la vida laboral y personal, están impulsando la rotación laboral en el país. Estos factores subrayan la importancia de que las empresas y políticas laborales se adapten a las nuevas expectativas de los trabajadores para retener y atraer talento.

Desde el año 2019, el crecimiento del empleo ha sido un factor contribuyente a un incremento del 37% en las dimisiones, reflejando cómo la mejora en las condiciones del mercado laboral puede empoderar a los trabajadores para buscar oportunidades que mejor se alineen con sus necesidades y expectativas. Este fenómeno destaca la necesidad de un enfoque más holístico en la gestión de recursos humanos, que no solo busque cubrir las vacantes sino también fomentar un entorno de trabajo que promueva la satisfacción y el compromiso a largo plazo.

Ahora que arrecia el debate sobre pros y cons de la IA, y sobre si la incertidumbre sobre el empleo y su calidad

nos muestra alguna luz al final del túnel, el factor capital humano se antoja como la piedra de bóveda de un futuro sostenible para organizaciones y economía en su conjunto. Nos toca la compleja paradoja de gestionar la necesidad de adaptación de las plantillas junto con la carencia del talento necesario para poder hacer frente a muchos de esos retos de negocio. Sobre la creciente escasez del talento, la igualdad de género parece ser una vez más el elemento principal de acción en el cumplimiento de los ODS, pero no debería fagocitar otros objetivos de la diversidad y la inclusión, como aquellos relacionados con la edad, las capacidades distintas, o la cultura, por poner tres ejemplos.

### El nuevo marco regulador como garantía de competitividad y seguridad jurídica

Nos movemos en un escenario de enorme inseguridad jurídica, con la mirada retrospectiva puesta en la reforma laboral de hace dos años y en el horizonte el llamado nuevo Estatuto del Trabajo del siglo XXI, del que llevamos casi cinco años sin conocer el pretendido grupo de expertos encargado de su redacción.

La propuesta debería focalizarse en la innovación y la flexibilidad, apuntando a una ruptura con enfoques tradicionales en la regulación del trabajo. Debe establecerse un marco legal que reconozca y se adapte a la diversidad de situaciones laborales contemporáneas, desde el trabajo autónomo hasta el empleo por cuenta ajena, pasando por nuevas formas de prestación laboral que han emergido en la economía digital.

Se debe reconocer la diversidad y la complejidad del mercado laboral actual, el Estatuto debería establecer un marco legal que sea tanto inclusivo como adaptable, que pueda ajustarse a diferentes modalidades de empleo, desde trabajadores autónomos hasta empleados de plataformas digitales, sin comprometer los derechos laborales fundamentales.

Sin duda que la propuesta recogerá una ampliación significativa de los derechos laborales, abordando aspectos que van desde la estabilidad en el empleo hasta la igualdad de trato, la formación continua y el derecho a la desconexión. Este enfoque integral no solo debe buscar proteger a los trabajadores en un sentido tradicional sino también promover un entorno laboral que favorezca el desarrollo personal y profesional, la salud mental y el bienestar. La participación activa de los sindicatos y las organizaciones empresariales en el proceso de diálogo

social va a ser imprescindible en esta nueva regulación. Uno de los principales desafíos será asegurar un equilibrio entre flexibilidad y seguridad, evitando que la adaptabilidad del marco legal se traduzca en peores condiciones laborales. El nuevo Estatuto puede contribuir significativamente a modernizar la legislación laboral, haciéndola más relevante para las condiciones del siglo XXI, y tiene el potencial de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, promoviendo condiciones de trabajo justas, equitativas y sostenibles. Además, al abordar las necesidades de una fuerza laboral diversa y en evolución, el Estatuto puede jugar un papel crucial en la promoción de la innovación y la competitividad en la economía.

El “Estatuto del Trabajo del siglo XXI” representa un esfuerzo ambicioso y necesario para reformar la legislación laboral en respuesta a los cambios profundos y rápidos en el mundo del trabajo. Aunque el camino hacia su implementación efectiva estará lleno de desafíos, su éxito podría marcar un hito en la protección y promoción de los derechos de los trabajadores en el siglo XXI, sentando las bases para un mercado laboral más justo, inclusivo y resiliente.



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

# Evolución del Mercado de Trabajo

Gráfico 1

### Evolución contratos diciembre 2021 - enero 2024

El número de **contratos iniciales** para el mes de enero aumenta hasta 1.142.238 (+5,5% intermensual; -0,8% interanual). De éstos, 678.978 son **contratos temporales** (-3,2% intermensual; +1,3% interanual) y 463.260 son **indefinidos** (+21,7% intermensual; -3,7% interanual).

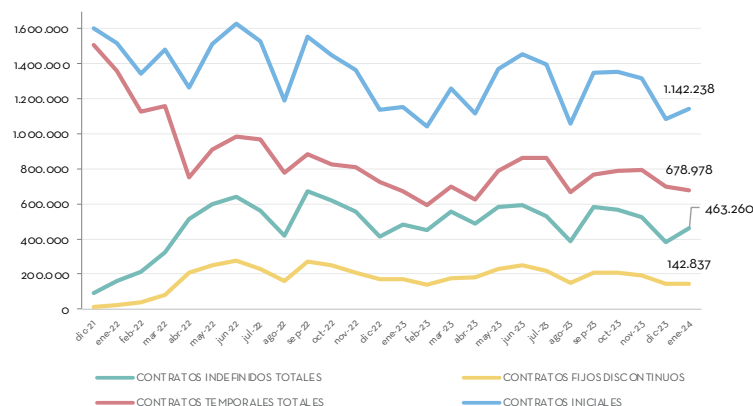
Si dentro de los indefinidos, nos centramos únicamente en los **fijos discontinuos**, éstos disminuyen hasta 142.837 (-1,3% intermensual; -16,0% interanual).

Por tanto, el 59,4% de los contratos iniciales son contratos temporales, mientras que el 40,6% son contratos indefinidos, de los cuales, el 30,8% son fijos discontinuos. Éstos últimos representan por tanto un 12,5% del total de contratos iniciales.

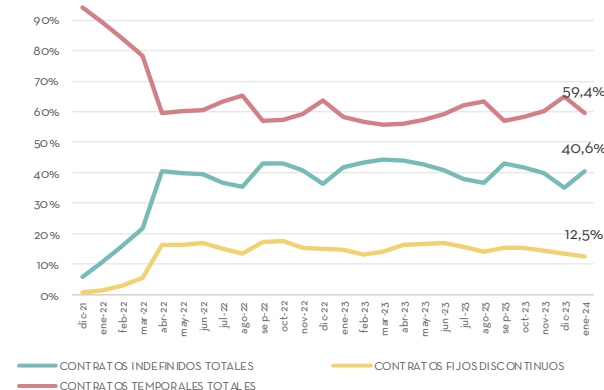
En el año 2023 hubo un total de 14.953.411 contratos iniciales (-11,9% interanual), de los cuales, 6.130.189 fueron contratos indefinidos (+7,7% interanual) y 8.823.222 temporales (-21,8% interanual). Los fijos discontinuos alcanzaron los 2.260.819 contratos (+4,4% interanual).

Cabe destacar que la cifra de contratación inicial para 2023 es la más baja desde el año 2013. Se encuentra 6.723.289 contratos por debajo de los datos del 2019 (-31,0%).

Nº absoluto de contratos



% de contratos con respecto a los iniciales



Fecha	Contratos Iniciales	Contratos Indefinidos	Porcentaje de indefinidos	Contratos fijos discontinuos	Porcentaje de fijos discontinuos	Contratos temporales	Porcentaje de temporales
ene-24	1.142.238	463.260	40,6%	142.837	12,5%	678.978	59,4%
dic-23	1.082.321	380.730	35,2%	144.866	13,4%	701.591	64,8%
nov-23	1.319.115	525.288	39,8%	192.111	14,6%	793.827	60,2%
oct-23	1.355.428	567.683	41,9%	208.054	15,3%	787.745	58,1%
sep-23	1.349.708	580.942	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	1.393.938	528.995	37,9%	216.803	15,6%	864.943	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	42,6%	229.330	16,7%	787.208	57,4%
abr-23	1.117.045	490.266	43,9%	180.866	16,2%	626.779	56,1%
mar-23	1.257.468	558.047	44,4%	175.627	14,0%	699.421	55,6%
feb-23	1.041.956	450.354	43,2%	137.861	13,2%	591.602	56,8%
ene-23	1.151.747	481.304	41,8%	169.999	14,8%	670.443	58,2%
2022	16.970.429	5.694.246	33,6%	2.164.875	12,8%	11.283.183	66,5%
2021	18.506.494	1.235.476	6,7%	203.186	1,1%	17.271.018	93,3%

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 2**

**Contratos según grupos de edad**  
**diciembre 2021 - enero 2024**

Al segmentar los contratos iniciales según **tramos de edad** para enero de 2024, observamos que se produjo una reducción con respecto al mes anterior para los grupos más jóvenes, con un -13,9% para los de 16-19 años y un -1,4% para los de 20-24 años. Lo mismo sucedió con el grupo de mayor edad, que redujo sus cifras un 3,6%. A nivel interanual son en cambio los más jóvenes los que aumentan sus cifras, mientras que los grupos de 30 hasta mayores de 59 años las reducen.

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	68.106	267.743	246.054	201.706	182.731	154.354	122.721	120.966	85.658	48.052
ene-22	53.313	232.862	231.866	196.027	178.024	161.463	121.782	132.720	85.136	45.291
feb-22	47.265	203.644	208.501	173.505	158.429	168.432	151.014	116.333	75.478	41.091
mar-22	53.492	228.989	230.222	191.474	173.085	184.266	165.202	127.699	82.488	45.330
abr-22	53.797	204.638	197.257	164.366	146.383	152.725	137.119	104.144	66.703	37.242
may-22	73.051	249.789	231.704	191.963	172.307	180.281	162.369	124.743	79.951	45.394
jun-22	121.672	318.448	241.567	193.649	168.647	175.969	159.640	123.375	79.687	45.696
jul-22	133.069	311.430	223.266	175.916	152.703	156.075	144.474	113.537	74.271	42.004
ago-22	79.924	213.060	173.922	144.080	129.750	136.122	122.688	97.230	63.759	36.541
sep-22	79.533	270.307	238.644	193.618	171.416	179.725	164.348	127.295	83.228	46.693
oct-22	67.556	249.345	221.965	180.263	160.407	167.584	155.529	129.106	76.937	45.240
nov-22	61.711	227.958	208.290	171.799	152.255	158.628	148.562	114.255	75.639	44.662
dic-22	55.976	189.596	169.026	146.631	124.811	131.139	121.859	97.858	67.245	41.603
ene-23	40.880	174.767	169.914	146.539	131.943	138.960	130.255	102.359	69.309	40.741
feb-23	41.746	162.583	156.759	134.647	118.672	124.671	116.098	99.520	66.810	36.050
mar-23	52.571	197.487	190.334	163.700	144.127	140.163	138.947	107.401	72.307	42.371
abr-23	55.255	183.052	168.389	142.754	126.407	129.319	119.112	93.203	62.636	36.808
may-23	72.717	232.201	205.940	172.466	151.379	156.632	146.501	112.541	75.188	45.672
jun-23	124.271	290.941	210.580	167.876	145.406	148.572	140.233	108.449	72.703	43.268
jul-23	136.143	267.045	196.887	154.690	133.494	135.907	127.905	100.633	67.832	41.622
ago-23	78.136	194.502	150.079	126.422	110.529	114.314	106.182	84.857	56.770	34.707
sep-23	74.557	242.984	202.375	165.201	145.412	149.158	141.921	110.073	72.922	40.185
oct-23	71.027	244.758	203.097	166.249	146.578	150.442	142.465	111.108	74.322	45.382
nov-23	64.958	228.074	195.623	163.897	144.045	147.112	141.351	111.056	75.541	47.658
dic-23	58.894	189.940	156.970	131.323	115.377	118.382	114.779	92.453	63.643	41.467
ene-24	50.701	186.944	171.399	144.521	127.279	129.241	126.185	99.314	66.583	39.972
	Var. interanual	Var. interanual	Var. interanual	Var. interanual	Var. interanual	Var. interanual	Var. interanual	Var. interanual	Var. interanual	Var. interanual
	-13,9%	-1,4%	9,2%	10,1%	10,4%	9,2%	9,9%	7,4%	5,9%	-3,6%
	Var. interanual	Var. interanual	Var. interanual	Var. interanual	Var. interanual	Var. interanual	Var. interanual	Var. interanual	Var. interanual	Var. interanual
	8,2%	7,0%	0,9%	-1,4%	-3,5%	-7,0%	-3,1%	-3,0%	-4,0%	-1,8%

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 - enero 2024**

Al comparar según **sexos** para el mes de enero, tanto los hombres (+8,2%) como mujeres (+2,6%) aumentan sus cifras con respecto al mes anterior. En cambio, a nivel interanual, los hombres reducen sus datos (-1,6%), mientras que las mujeres los aumentan (+0,1%).

**En el año 2023 hubo un total de 6.980.449 contratos iniciales de mujer (-11,1% interanual) y 7.972.962 para los hombres (-12,6% interanual).**

	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	687.448	may-22
	875.249	752.412	jun-22
	806.784	721.971	jul-22
	653.247	544.837	ago-22
	621.982	734.719	sep-22
	759.253	687.783	oct-22
	725.298	637.676	nov-22
<b>CONTRATOS INICIALES</b>			
	600.180	636.504	dic-22
	628.421	523.326	ene-23
	565.002	476.954	feb-23
	674.733	682.731	mar-23
	590.353	526.492	abr-23
	734.751	636.088	may-23
	797.588	687.752	jun-23
	737.957	655.971	jul-23
	573.407	485.091	ago-23
	713.201	636.507	sep-23
	711.371	644.057	oct-23
	704.535	614.580	nov-23
	571.423	510.898	dic-23
	616.109	524.069	
<b>Variedad interanual</b>	8,2%	2,6%	ene-24
<b>Variedad interanual</b>	-1,6%	0,1%	

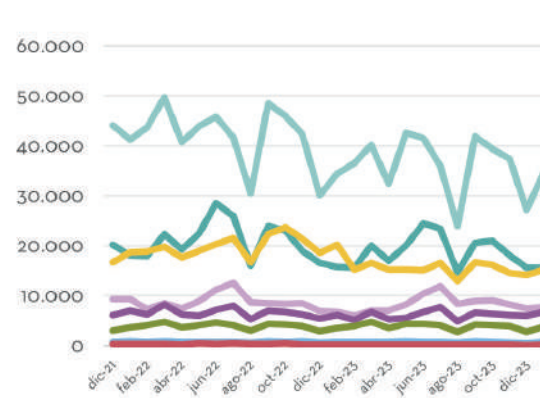
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 4

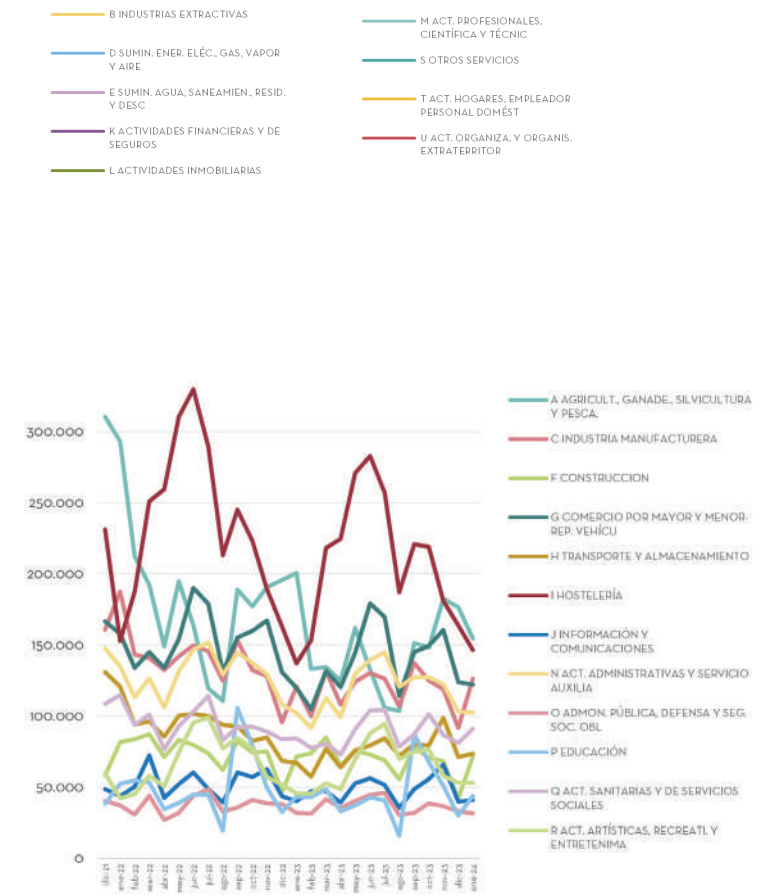
Contratos por secciones de actividad económica diciembre 2021 - enero 2024

Al analizar los contratos iniciales del mes de enero 2024 según secciones de actividad económica, es **“U. ACT. ORGANIZA. Y ORGANIS. EXTRATERRITOR”** la que más reduce sus cifras con respecto al mismo periodo del año anterior (-29,2%), seguida de **“T. ACT. HOGARES, EMPLEADOR PERSONAL DOMÉST”** (-24,7%) y **“A. AGRICULT., GANADE., SILVICULTURA Y PESCA”** (-22,9%). A nivel intermensual es la actividad **“U.”** la que más aumenta sus cifras (+128,3%), mientras que **“H. HOSTELERÍA”** es la que más se reduce (-10,4%) de entre las 5 secciones que bajan sus cifras.

Contratos iniciales



Contratos iniciales	ene-24	Varación intermensual	Varación interanual
A AGRICULT., GANADE., SILVICULTURA Y PESCA.	154.557	-12,4%	-22,9%
B INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	391	76,9%	-10,7%
C INDUSTRIA MANUFACTURERA	126.313	37,8%	4,7%
D SUMIN. ENER. ELÉC., GAS, VAPOR Y AIRE	613	39,0%	-15,8%
E SUMIN. AGUA, SANEAMEN., RESID. Y DESC	7.596	3,1%	13,7%
F CONSTRUCCION	71.435	68,9%	0,1%
G COMERCIO POR MAYOR Y MENOR-REP. VEHÍCULO	122.099	-1,5%	1,9%
H TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	73.434	3,1%	9,4%
I HOSTELERÍA	146.521	-10,4%	7,0%
J INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	41.051	3,2%	2,3%
K ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	6.742	13,8%	11,3%
L ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	3.728	40,1%	5,3%
M ACT. PROFESIONALES, CIENTÍFICA Y TÉCNIC	34.659	28,1%	0,9%
N ACT. ADMINISTRATIVAS Y SERVICIO AUXILIA	102.612	-0,4%	0,5%
O ADMON. PÚBLICA, DEFENSA Y SEG. SOC. OBL	31.703	-3,7%	-0,5%
P EDUCACIÓN	43.846	47,5%	0,9%
Q ACT. SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	91.001	12,1%	7,8%
R ACT. ARTÍSTICAS, RECREATI. Y ENTRETENIMA	53.054	0,1%	16,4%
S OTROS SERVICIOS	15.602	0,0%	-0,4%
T ACT. HOGARES, EMPLEADOR PERSONAL DOMÉST	15.160	7,3%	-24,7%
U ACT. ORGANIZA. Y ORGANIS. EXTRATERRITOR	121	128,3%	-29,2%

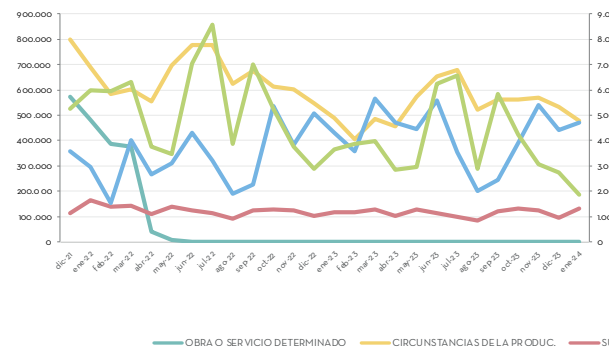


**Gráfico 5**

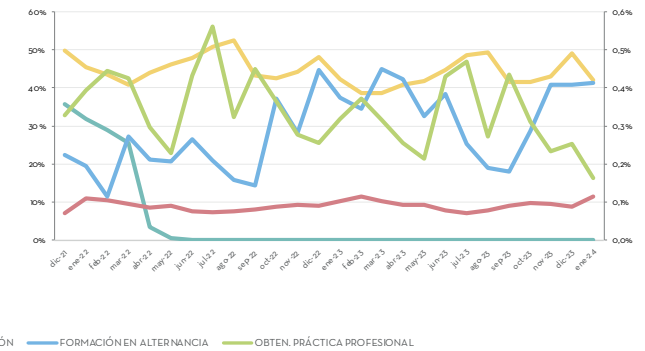
**Evolución de los contratos temporales según modalidad diciembre 2021 - enero 2024**

En enero de 2024, los contratos **por circunstancias de la producción** representan el 42% de los contratos iniciales con 479.861 contratos (-9,9% intermensual; -1,7% interanual). Aumentan los contratos de **formación en alternancia** hasta 4.718 (+6,7% intermensual; +6,9% interanual). En cambio, disminuyen los de Obten. Práctica profesional hasta 1.879 (-31,4% intermensual; -48,7% interanual). Los de **sustitución** aumentan hasta 130.932 (+36% intermensual; +10,7% interanual), representando un 11,5% de los contratos iniciales. En 2023 hubo un total 6.484.917 contratos iniciales por circunstancias de la producción (-16,3% interanual), 1.366.257 de sustitución (-9,5% interanual), 50.049 de formación (+24,2% interanual) y 48.902 de práctica profesional (-23,4% interanual).

**Nº absoluto de contratos temporales según tipo**



**% de contratos temporales con respecto a iniciales según tipo**



Fecha	C. Obra o servicio	%	C. Circunstancias de la producción	%	Sustitución	%	C. Formación en alternancia	%	C. Obten. Práctica profesional	%
ene-24	0	0,00%	479.861	42,0%	130.932	11,5%	4.718	0,4%	1.879	0,2%
dic-23	0	0,00%	532.329	48,2%	96.283	8,9%	4.423	0,4%	2.740	0,3%
nov-23	0	0,00%	567.392	43,0%	124.652	9,4%	5.397	0,4%	3.087	0,2%
oct-23	0	0,00%	563.643	41,6%	131.669	9,7%	3.904	0,3%	4.224	0,3%
sep-23	0	0,00%	562.310	41,7%	120.734	8,9%	2.443	0,2%	5.854	0,4%
ago-23	0	0,00%	521.761	48,3%	83.667	7,9%	2.008	0,2%	2.890	0,3%
jul-23	0	0,00%	678.683	48,7%	97.988	7,0%	3.544	0,3%	6.550	0,5%
jun-23	0	0,00%	651.223	44,7%	115.592	7,9%	5.578	0,4%	6.244	0,4%
may-23	0	0,00%	574.272	41,9%	127.058	9,3%	4.468	0,3%	2.949	0,2%
abr-23	0	0,00%	454.848	40,7%	102.632	9,2%	4.720	0,4%	2.865	0,3%
mar-23	0	0,00%	486.694	38,7%	129.155	10,3%	5.662	0,5%	3.665	0,3%
feb-23	0	0,00%	403.825	38,8%	118.562	11,4%	3.598	0,3%	3.870	0,4%
ene-23	0	0,00%	487.937	42,4%	118.265	10,3%	4.304	0,4%	3.664	0,3%
2022	1.305.148	7,7%	7.748.692	45,6%	1.510.437	8,9%	40.298	0,24%	63.875	0,4%
2021	6.998.685	37,8%	8.683.539	46,9%	1.347.942	7,3%	30.672	0,17%	60.080	0,4%

Porcentajes calculados sobre los contratos iniciales

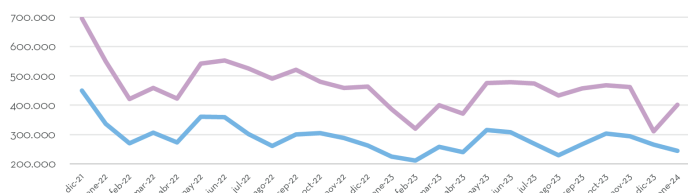
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 6

### Contratos según duración diciembre 2021 - enero 2024

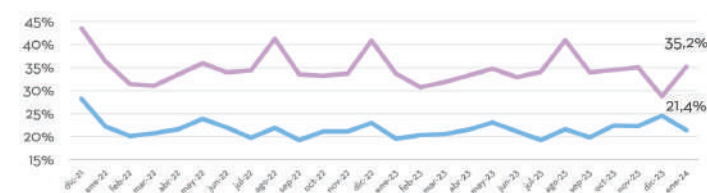
Al analizar los contratos según la duración para el mes de enero, observamos que aquellos de **hasta un mes de duración** representan el 35,2% de los contratos iniciales (+6,4 p.p. intermensuales; +1,5 p.p. interanuales). Y, si nos centramos únicamente en aquellos que tienen **7 días de duración o menos**, éstos representan el 21,4% de los contratos iniciales (-3,1 p.p. intermensuales; +1,9 p.p. interanuales). En 2023 hubo 3.184.240 contratos de hasta 7 días de duración (-12% interanual) y 5.038.915 de hasta un mes (-14,4% interanual). **La duración media de los contratos para el cuarto trimestre de 2023 es de 44 días (-3,7% intertrimestral; -1,4% interanual).**

Contratos según duración

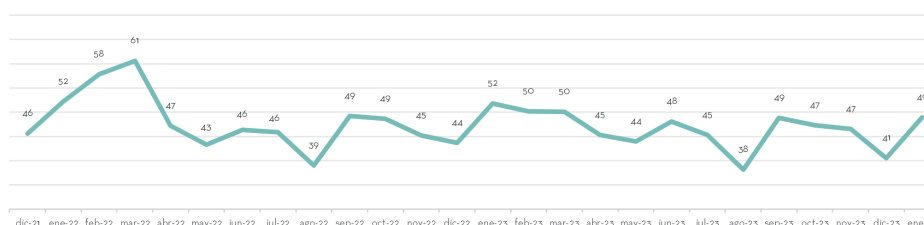


CONTRATOS TEMPORALES HASTA 7 DIAS    CONTRATOS TEMPORALES HASTA UN MES

% de contratos según duración con respecto a iniciales



Duración media de los contratos iniciales en días

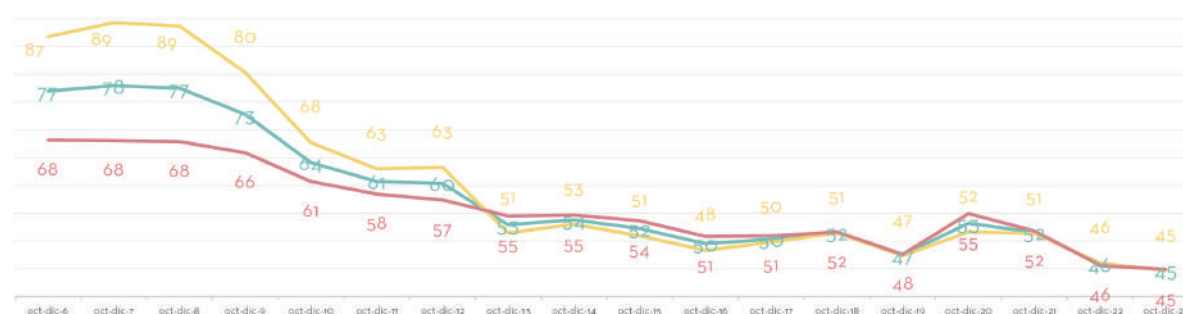


dic-21 ene-22 feb-22 mar-22 abr-22 may-22 jun-22 jul-22 ago-22 sep-22 oct-22 nov-22 dic-22 ene-23 feb-23 mar-23 abr-23 may-23 jun-23 jul-23 ago-23 sep-23 oct-23 nov-23 dic-23 ene-24

Fecha	Contratos de hasta 7 días	%	Contratos de hasta un mes	%
ene-24	244.745	21,4%	401.552	35,2%
dic-23	265.898	24,6%	311.005	28,7%
nov-23	284.241	22,3%	462.385	35,1%
oct-23	302.925	22,3%	467.408	34,5%
sep-23	267.308	19,8%	457.584	33,9%
ago-23	228.383	21,6%	433.086	40,8%
jul-23	266.558	19,3%	474.589	34,0%
jun-23	307.042	21,1%	473.521	32,9%
may-23	315.852	23,1%	473.461	34,7%
abr-23	238.804	21,5%	371.948	33,3%
mar-23	257.915	20,5%	400.061	31,8%
feb-23	211.311	20,3%	319.749	30,7%
ene-23	224.943	19,5%	397.107	35,0%
2022	3.619.731	21,3%	5.888.209	34,7%
2021	4.463.227	24,1%	6.871.078	37,1%

Porcentajes calculados sobre los contratos iniciales

Duración media en días de los contratos iniciales: T4 2006-T4 2023



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

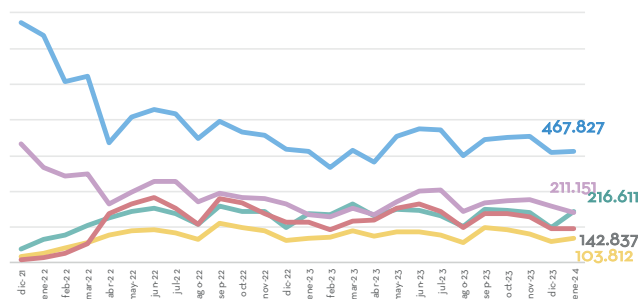
#### Contratos según jornada diciembre 2021 - enero 2024

Al centrarnos en los contratos según jornada en enero de 2024, los **temporales a tiempo parcial** disminuyen hasta los 211.151 (-11,9% intermensual; +3,5% interanual) y los **temporales a tiempo completo** aumentan hasta 467.827 (+1,3% intermensual; +0,3% interanual). Los contratos **indefinidos a tiempo completo** aumentan hasta los 216.611 (+47,7% intermensual; +4,9% interanual) y los **indefinidos a tiempo parcial** hasta 103.812 (+18,8% intermensual; -1,0% interanual).

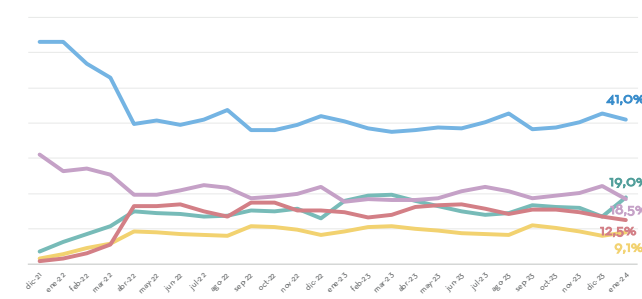
Al focalizarnos en el porcentaje que representa cada grupo de contratos con respecto a los contratos iniciales, observamos que los contratos **temporales a tiempo completo** disminuyen hasta el 41,0% con respecto a los iniciales (-1,7 p.p. intermensuales-, +0,5 p.p. interanuales), y los **temporales a tiempo parcial** hasta el 18,5% (-3,7 p.p. intermensuales; +0,8 p.p. interanuales). Los **indefinidos a tiempo completo** aumentan su representación hasta el 19% (+5,4 p.p. intermensuales; +1,0 p.p. interanuales) y a **tiempo parcial** hasta el 9,1% (+1,0 p.p. intermensuales; -1,0 p.p. interanuales).

**En 2023 hubo un total de 2.451.243 contratos iniciales indefinidos a T.C. (+12,1% interanual), 1.416.037 a T.P (+5,4% interanual), 5.901.812 temporales a T.C (-22,9% interanual) y 2.921.410 a T.P (-21,4%).**

Contratos según jornada



% de contratos con respecto a iniciales según jornada



— CONTRATOS INDEFINIDOS TIEMPO COMPLETO    — CONTRATOS TEMPORALES TIEMPO COMPLETO  
— CONTRATOS INDEFINIDOS TIEMPO PARCIAL    — CONTRATOS TEMPORALES TIEMPO PARCIAL  
— CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

Fecha	Contratos indefinidos tiempo completo	%	Contratos indefinidos tiempo parcial	%	Contratos temporales tiempo completo	%	Contratos temporales tiempo parcial	%
ene-24	216.611	19,0%	103.812	9,1%	467.827	41,0%	211.151	18,5%
dic-23	146.660	13,6%	87.404	8,1%	461.957	42,7%	239.634	22,1%
nov-23	210.737	16,0%	122.440	9,3%	529.321	40,1%	264.506	20,1%
oct-23	219.877	16,2%	139.752	10,3%	525.539	38,8%	262.206	19,3%
sep-23	224.861	16,7%	147.489	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%	116.509	8,4%	559.961	40,2%	304.982	21,9%
jun-23	218.301	15,0%	128.301	8,8%	561.732	38,6%	299.261	20,6%
may-23	225.383	16,4%	128.916	9,4%	532.016	38,8%	255.192	18,6%
abr-23	199.252	17,8%	110.148	9,9%	425.065	38,1%	201.714	18,1%
mar-23	248.263	19,7%	134.157	10,7%	470.610	37,4%	228.811	18,2%
feb-23	203.099	19,5%	109.304	10,5%	400.334	38,4%	191.268	18,4%
ene-23	206.416	17,9%	104.889	9,1%	466.357	40,5%	204.086	17,7%
2022	2.186.367	12,9%	1.343.004	7,9%	7.567.985	44,6%	3.715.198	21,9%
2021	718.603	3,9%	313.707	1,7%	11.469.912	62,0%	5.801.106	31,3%

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

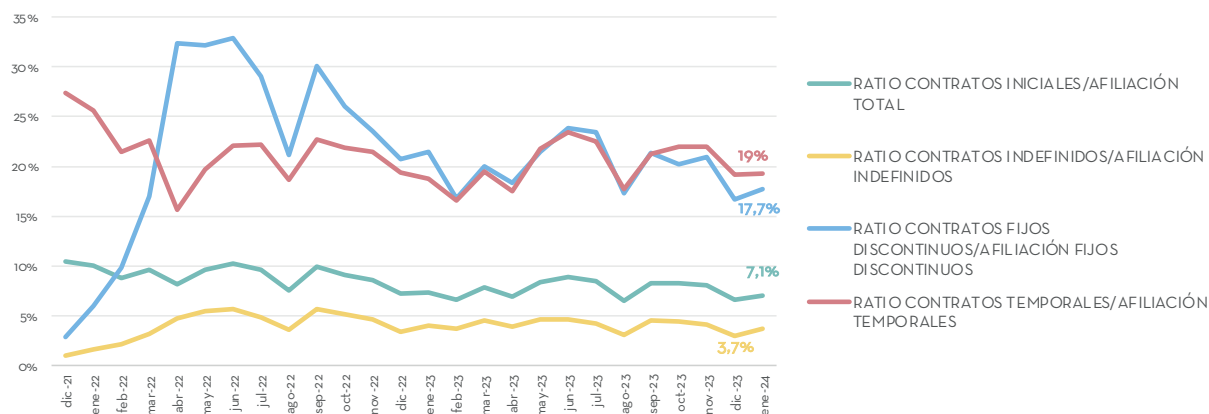
### Ratio contratación/afiliación según tipo de contrato diciembre 2021 - enero 2024

En enero de 2024 se han realizado un **7,1% de contratos** iniciales en relación con el número de afiliados en R.G (1.142.238 sobre 16.172.842). Esta cifra aumenta 0,5 p.p. con respecto a la ratio del mes anterior y disminuye un 0,3 p.p. con respecto al mismo periodo del año anterior.

La **ratio para los fijos discontinuos** aumenta hasta el 17,7% (+1,0 p.p. intermensuales; -3,7 p.p. interanuales). Asimismo, aumenta la **ratio para los indefinidos** hasta el 3,7% (+0,7 p.p. intermensuales; -0,3 p.p. interanuales). Por último, aumenta la **ratio para los contratos temporales** hasta el 19,3% (+0,1 p.p. intermensuales; +0,6 p.p. interanuales).

El promedio de las ratios en 2023 es del 4,1% para los indefinidos (-0,1 p.p. interanual), 20,2% para fijos discontinuos (-3,2 p.p. interanual) y 20,2% para los temporales (-0,9 p.p. interanual).

Ratio según tipo de contrato



Fecha	Ratio contratos iniciales/Afiliación	Ratio indefinidos: Contratos/Afiliación	Ratio fijos discontinuos: Contratos/Afiliación	Ratio temporales: Contratos/Afiliación
ene-24	7,1%	3,7%	17,7%	19,3%
dic-23	6,6%	3,0%	16,7%	19,2%
nov-23	8,1%	4,1%	21,0%	22,0%
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%
2022	9,0%	4,2%	23,4%	21,1%

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

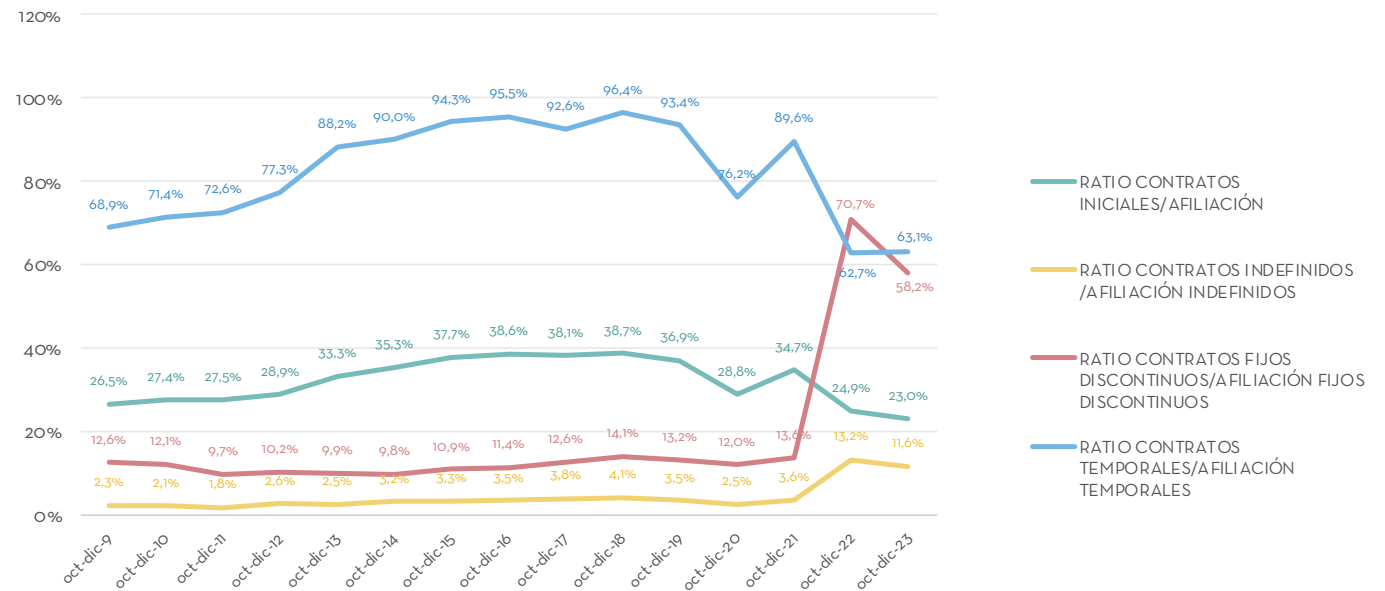
Gráfico 9

Ratio contratación/afiliación según tipo de contrato: T4 2009-2023

Al comparar las ratios para el cuarto trimestre de forma anual, observamos que la de **los fijos discontinuos** disminuye hasta el 58,2% (-12,6 p.p. interanuales) con 544.831 contratos fijos discontinuos sobre 935.891 afiliados fijos discontinuos).

Asimismo, la de los **indefinidos** (tiempo completo, tiempo parcial y fijos discontinuos) disminuye hasta el 11,6% (-1,6 p.p. interanuales). La ratio para los **temporales** aumenta con respecto al cuarto trimestre del año anterior y se sitúa en el 63,1% (+0,4 p.p. interanuales).

Ratio según tipo de contrato: T3 2009-T4 2023



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

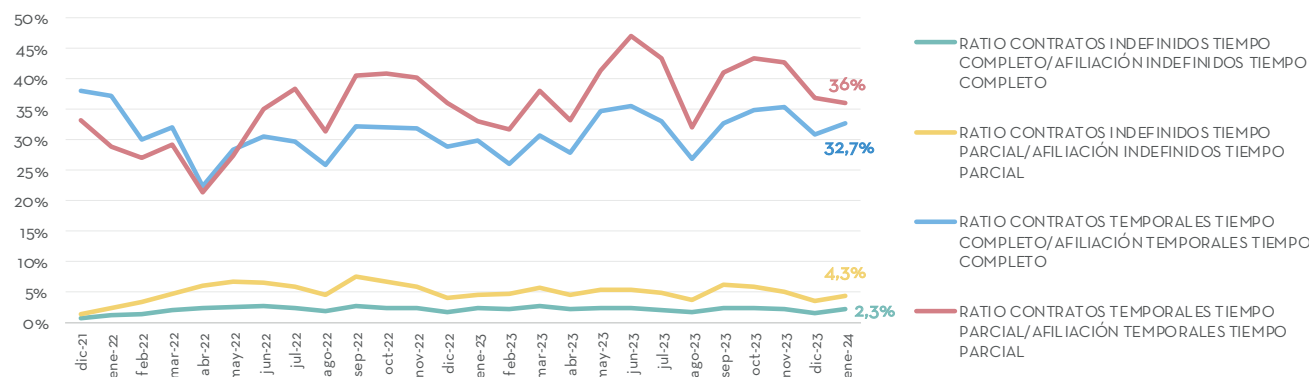
Ratio contratación/afiliación según tipo de jornada diciembre 2021 - enero 2024

En el mes de enero, la ratio para los **temporales a tiempo parcial** disminuye hasta el 36,0% (-0,8 p.p. intermensuales; +3,0 p.p. interanuales).

A su vez, aumenta para los **temporales a tiempo completo** hasta el 32,7% (+1,8 p.p. intermensuales; +2,8 p.p. interanuales). Asimismo, aumenta la ratio para los **indefinidos a tiempo parcial** hasta el 4,3% (+0,7 p.p. intermensuales; -0,3 p.p. interanuales) y para **tiempo completo** hasta el 2,3% (+0,7 p.p. intermensuales; -0,01 p.p. interanuales).

El promedio de las ratios en 2023 es del 2,2% para los indefinidos a T.C (+0,1 p.p. interanual), del 5,0% a T.P (-0,4 p.p. interanual), 31,5% para los temporales a T.C (+1,4 p.p. interanual) y 38,5% a T.P (+5,6 p.p. interanual).

Ratio según tipo de jornada



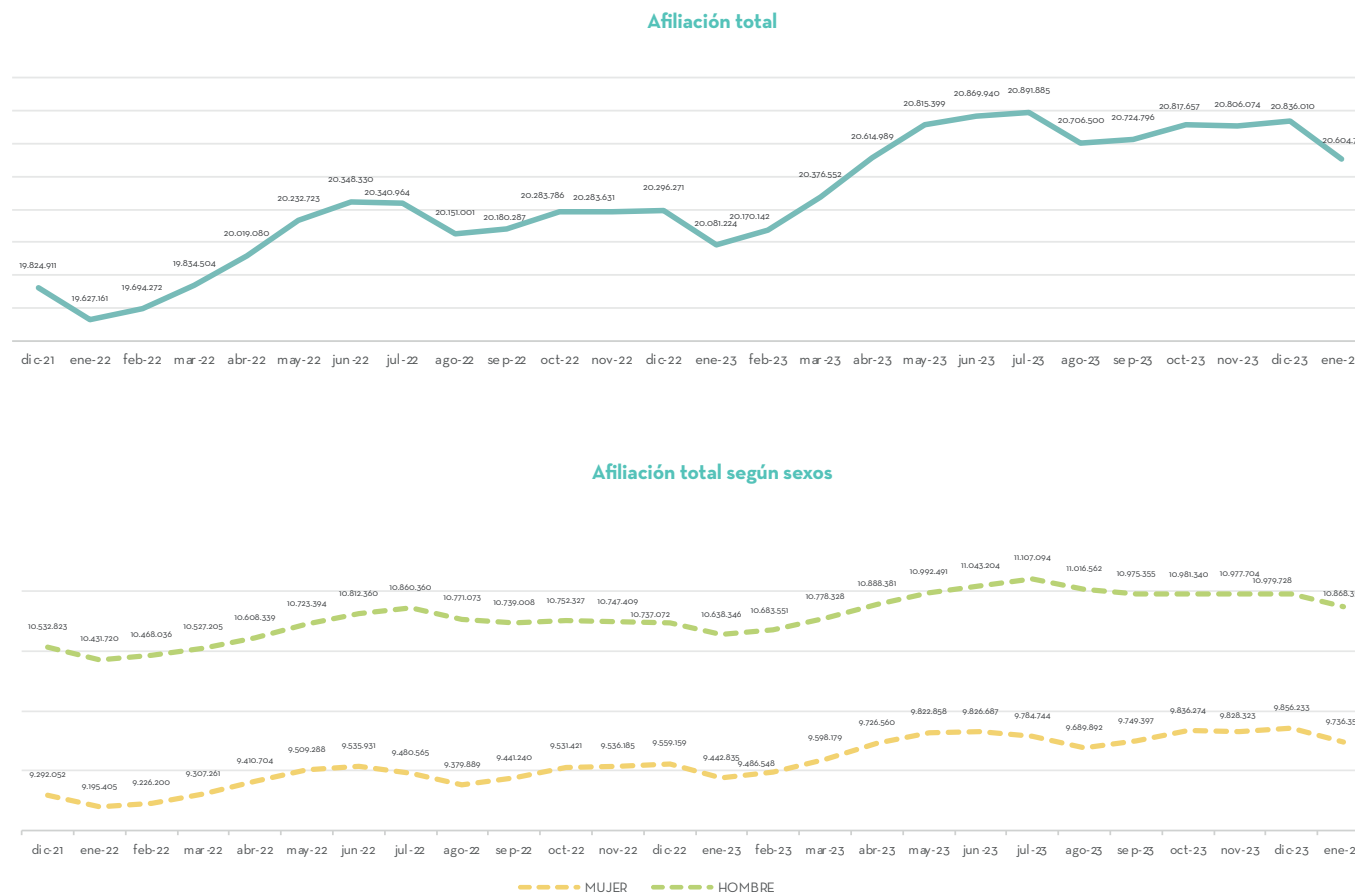
Fecha	Ratio indefinidos tiempo completo: Contratos/Afiliación	Ratio indefinidos tiempo parcial: Contratos/Afiliación	Ratio temporales tiempo completo: Contratos/Afiliación	Ratio temporales tiempo parcial: Contratos/Afiliación
ene-24	2,3%	4,3%	32,7%	36,0%
dic-23	1,6%	3,6%	30,9%	36,8%
nov-23	2,2%	5,1%	35,3%	42,7%
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%
2022	2,2%	5,3%	30,1%	33,0%

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 - enero 2024

En enero, el **número de afiliados** disminuye hasta los 20.604.761 afiliados (-1,1% intermensual; +2,6% interanual). Al segmentar según sexos, los **hombres** disminuyen hasta los 10.868.358 (-1,0% intermensual; +2,2% interanual). Asimismo, las **mujeres** afiliadas disminuyen hasta las 9.736.356 afiliadas (-1,2% intermensual; +3,1% interanual).



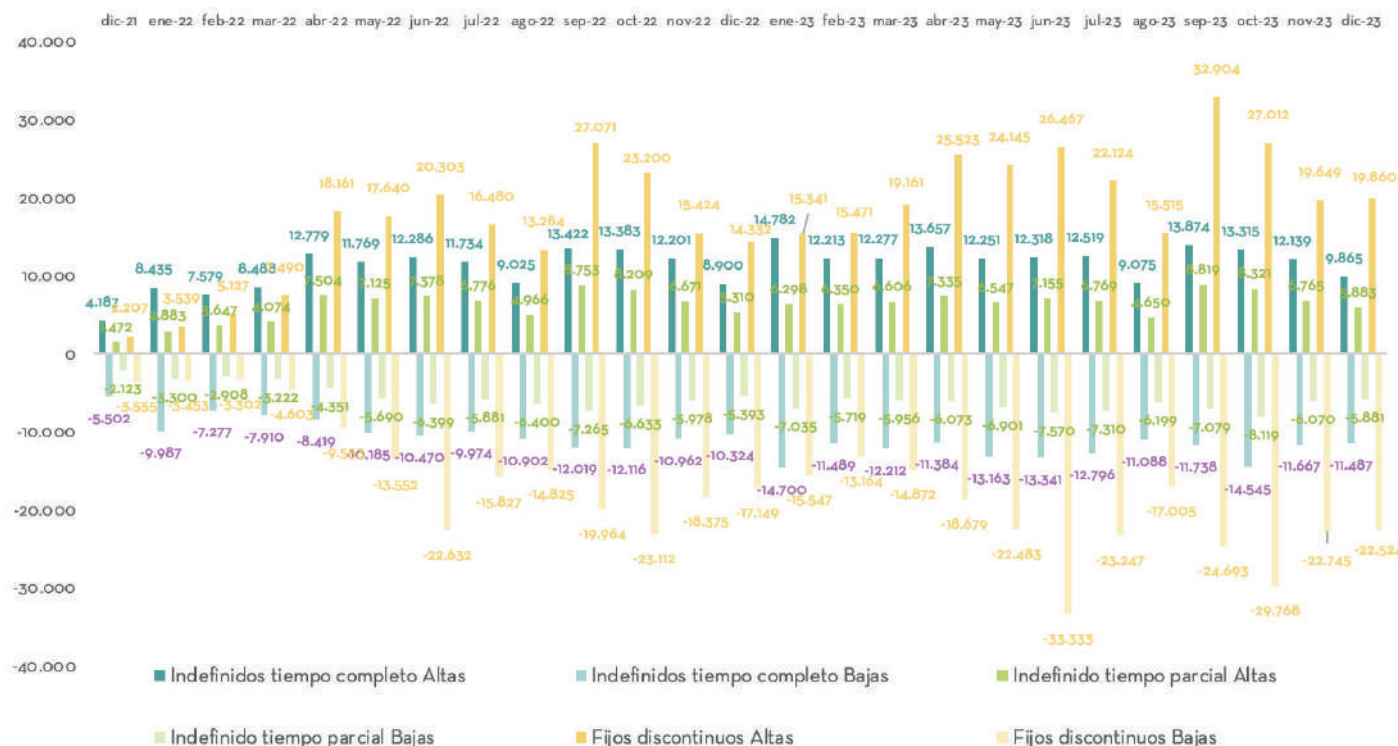
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 12

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

Aunque desconocemos los datos del mes de enero 2024, observamos que en el mes de diciembre 2023 el número de altas disminuye en mayor medida para los **indefinidos a tiempo completo**, que se sitúan en 9.865 (-18,7% intermensual; +10,9% interanual), seguido de los **indefinidos a tiempo parcial** con 5.883 altas (-13,0% intermensual; +10,8% interanual). En cambio, las altas de los **temporales a tiempo parcial** aumentan hasta 15.315 (+6,9% intermensual; +7,1% interanual), seguida de los **temporales a tiempo completo** con 31.965 (+2,5% intermensual; +5,6% interanual) y de los **fijos discontinuos** con 19.860 (+1,1% intermensual; +38,6% interanual).

En el mes de diciembre, el número de bajas para los **indefinidos a tiempo parcial** (5.881) disminuyen un 3,1% con respecto al mes anterior y aumentan un 9,0% con respecto a diciembre de 2022. También disminuyen el número de bajas para los **fijos discontinuos** con 22.524 (-1% intermensual; +31,3% interanual) y para los **indefinidos a tiempo completo** con 11.487 (-1,5% intermensual; +11,3% interanual). Las bajas para **temporales a tiempo parcial** aumentan con 13.460 (+9,4% intermensual; +0,8% interanual) y **temporales a tiempo completo** con 31.868 (+10,3% intermensual; +1,1% 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

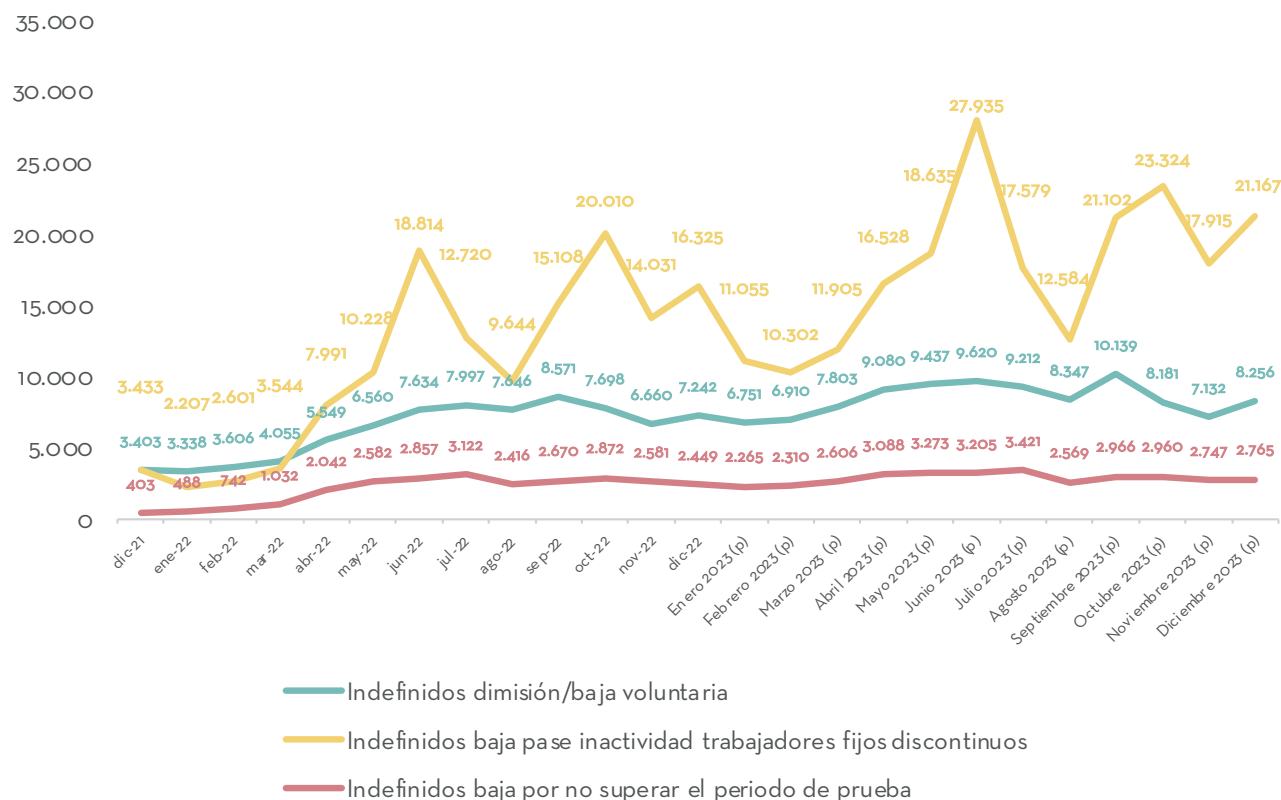
Gráfico 13

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

Aunque todavía se desconocen las causas de baja para el mes de enero, en el mes de diciembre hay un aumento para los **“indefinidos pase inactividad trabajadores fijos discontinuos”**, que se sitúan en 21.167 bajas por este motivo (+18,1% intermensual; +29,7% interanual).

Las bajas por **“no superar el periodo de prueba”** aumentan hasta situarse en 2.765 bajas por este motivo (+0,7% intermensual; +12,9% interanual).

Las **“dimisiones/bajas voluntarias”** de los indefinidos aumentan hasta las 8.256 (+15,8% intermensual; +14,0% interanual). 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.

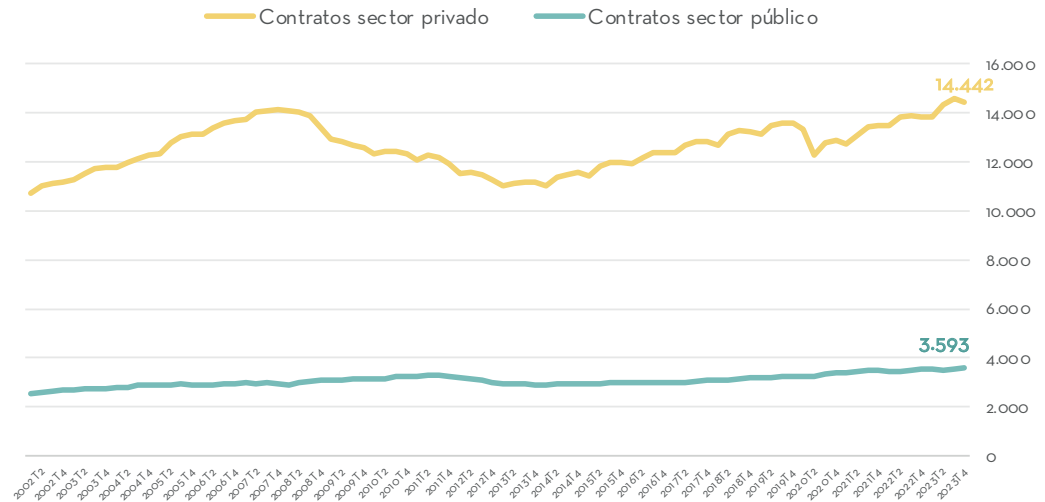


Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 14

Sector público y privado:  
contratos totales asalariados

En el cuarto trimestre de 2023, han aumentado el número de **contratos en el sector público** hasta 3.593 (+1,7% intertrimestral; +1,9% interanual). A su vez, el número de contratos en el **sector privado** ha disminuido hasta 14.442 (-1,0% intertrimestral; +4,3% interanual). De este modo, se observa un aumento mayor a nivel interanual para la contratación privada.



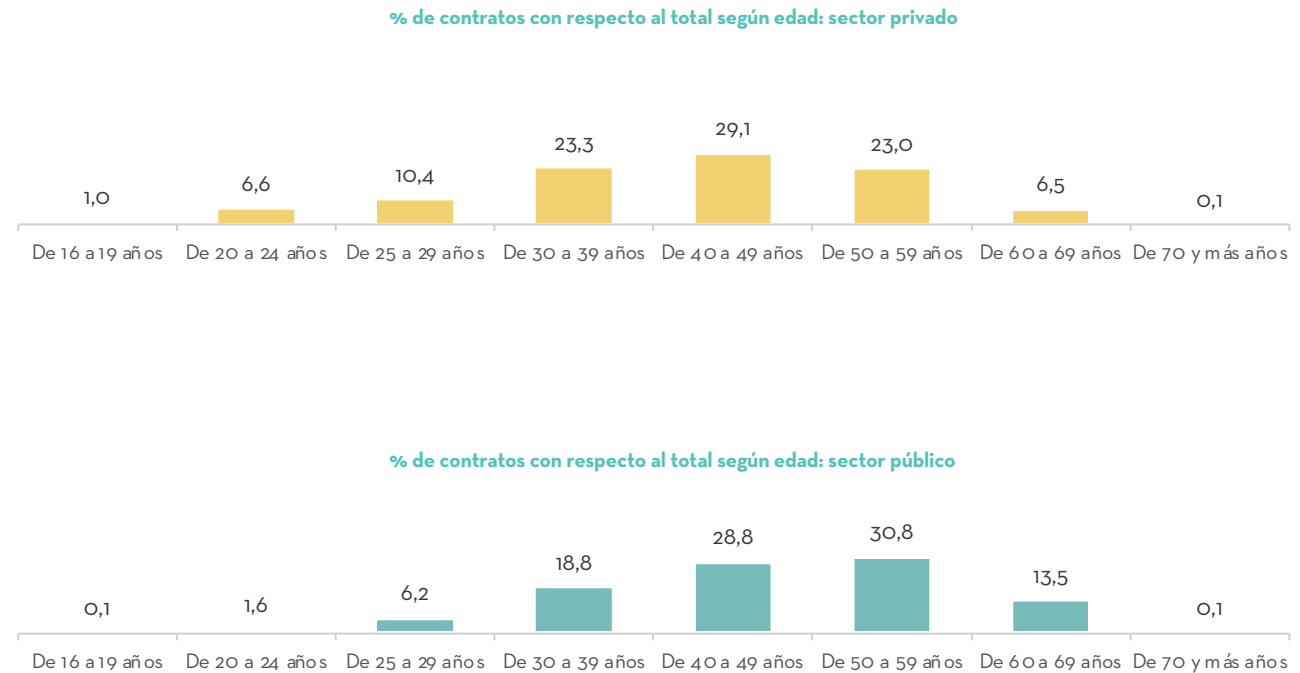
PRIVADO				PÚBLICO			
Periodo	Total	V. Intertrimestral	V. Interanual	Periodo	Total	V. Intertrimestral	V. Interanual
2023T4	14.442	-1,0%	4,3%	2023T4	3.593	1,7%	1,9%
2023T3	14.585	1,7%	5,0%	2023T3	3.535	0,5%	0,8%
2023T2	14.336	3,7%	3,5%	2023T2	3.518	-0,2%	1,8%
2023T1	13.824	-0,2%	2,7%	2023T1	3.524	-0,1%	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%				

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. T4 2023

Al segmentar según **tramos de edad**, observamos que la mayor parte de contratos en el cuarto trimestre de 2023 se encuentran en la franja de **40 a 49 años para el sector privado** con un 29,1% (+0,3 p.p. intertrimestrales; -1,2 p.p. interanuales) y en la franja de **50 a 59 años para el sector público** con un 30,8% (-0,4 p.p. intertrimestrales; -1,3 p.p. interanuales).



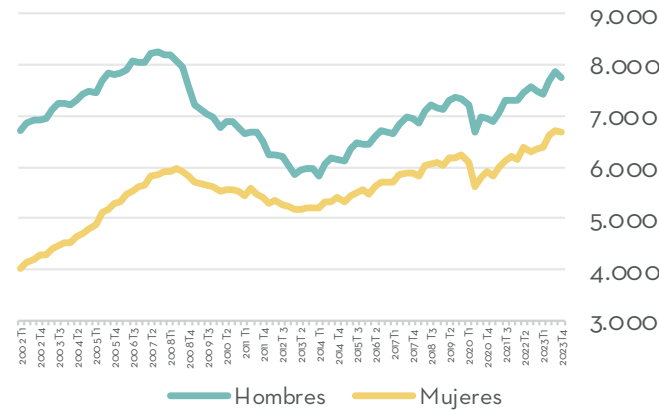
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 16

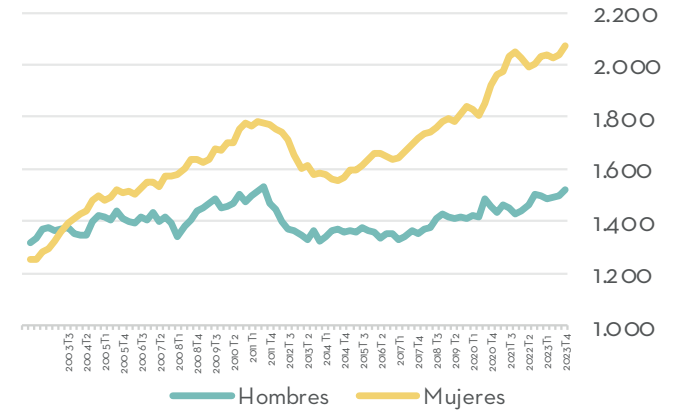
Sector público y privado:  
contratos totales asalariados  
según sexo

En el cuarto trimestre de 2023, los **hombres asalariados** han aumentado **en el sector público** con 1.523 contratados (+1,8% intertrimestral; +1,8% interanual) y han disminuido **en el privado** con 7.751 (-1,5% intertrimestral; +3,5% interanual). A su vez, las **mujeres** han aumentado **en el sector público** con 2.070 (+1,5% intertrimestral; +2,0% interanual) y han disminuido **en el privado** con 6.691 (-0,4% intertrimestral; +5,3% 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 - enero 2024

En cuanto a la **afiliación del empleo público**, se reduce un 0,5 con respecto al mes anterior y aumenta un 3,9% con respecto al mismo periodo del año anterior.

A nivel de **CC.AA.**, son Madrid (+0,3%) y Melilla (+1,0%) las únicas que crecen a **nivel intermensual**, mientras que Extremadura es la que más decrece su afiliación (-2,0), seguida de Ceuta (-1,9%), Castilla La Mancha, y Castilla y León (-1,1%). **A nivel interanual** todas las CC.AA presentan crecimiento, siendo Cataluña (+6,0%) la que más crece, seguida de Murcia (+5,9%) la que más crece, seguida de Murcia (+5,9%) y Madrid (+5,5%).

Al desglosar la afiliación al empleo público por ámbito territorial, se observa un descenso generalizado con respecto al mes anterior, especialmente a **nivel local** (-1,6 intermensual; +0,1% interanual). En cambio, se produce un aumento generalizado a nivel interanual, especialmente marcado a **nivel estatal** (-0,1% intermensual; +8,4% interanual).

CC.AA	ene-23	feb-23	mar-23	abr-23	may-23	jun-23	jul-23	ago-23	sep-23	oct-23	nov-23	dic-23	ene-24	V. Inter Mensual	V. Interanual
ANDALUCÍA	473.422	472.308	480.274	480.005	478.796	476.167	481.856	481.719	468.964	469.874	471.103	476.375	475.150	-0,3%	0,4%
ARAGÓN	87.962	88.437	89.521	89.278	89.346	90.442	91.554	90.772	87.472	91.250	91.634	92.428	92.153	-0,3%	4,8%
P. DE ASTURIAS	60.438	59.957	61.365	61.566	61.978	62.943	63.774	63.675	60.950	62.217	62.349	63.044	62.107	-1,5%	2,8%
ILLES BALEARS	67.578	68.021	68.544	68.983	69.111	69.599	69.310	68.095	66.919	69.303	68.922	69.234	68.765	-0,7%	1,8%
CANARIAS	138.914	138.130	138.943	141.152	142.500	142.706	137.968	137.341	140.379	142.594	142.950	145.521	144.944	-0,4%	4,3%
CANTABRIA	36.477	36.563	36.909	37.169	37.516	38.006	37.771	37.541	36.357	37.563	37.716	37.937	37.636	-0,8%	3,2%
CASTILLA Y LEÓN	152.075	151.460	154.145	155.023	156.699	159.814	162.447	161.883	159.020	162.215	161.537	161.817	159.973	-1,1%	5,2%
CASTILLA-LA MANCHA	120.984	123.214	125.935	128.608	133.324	133.266	133.685	131.490	125.298	126.760	124.012	124.480	123.091	-1,1%	1,7%
CATALUÑA	449.616	458.277	464.309	465.663	467.032	469.791	469.603	458.767	457.865	472.185	475.950	479.517	476.494	0,6%	6,0%
COM. VALENCIANA	250.903	252.828	255.405	256.120	256.491	257.788	258.597	259.700	257.167	263.464	262.985	264.432	262.324	0,8%	4,6%
EXTREMADURA	83.133	83.083	84.800	85.492	86.170	85.847	87.819	87.795	84.507	82.794	85.344	86.477	84.789	-2,0%	2,0%
GALICIA	142.170	143.060	144.587	143.907	146.158	147.036	148.454	149.405	148.247	148.089	147.046	148.380	147.382	0,7%	3,7%
COM. DE MADRID	491.127	491.807	495.690	495.485	494.517	499.698	503.862	494.800	480.037	503.416	510.388	516.331	518.065	0,3%	5,5%
REG. DE MURCIA	75.575	75.746	76.375	76.294	76.794	77.192	79.114	78.629	78.493	78.850	79.914	80.729	80.011	-0,9%	5,9%
COM. F. DE NAVARRA	43.074	43.194	43.827	44.159	44.631	45.376	46.026	45.606	44.424	44.792	45.076	44.932	44.720	0,5%	3,8%
PAÍS VASCO	151.779	151.155	152.522	152.385	152.905	154.353	155.661	155.712	151.996	155.890	156.933	159.256	157.150	-1,3%	3,5%
LA RIOJA	17.641	17.779	17.864	17.876	17.965	18.076	17.887	17.849	17.537	18.405	18.541	18.600	18.443	-0,8%	4,5%
CEUTA	6.493	6.502	6.533	6.543	6.622	6.666	6.621	6.177	6.196	6.608	6.695	6.788	6.659	-1,9%	2,6%
MELILLA	5.203	5.386	5.946	6.050	6.485	6.498	6.446	6.059	5.425	5.487	5.243	5.314	5.368	1,0%	3,2%
TOTAL NACIONAL	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	2.954.336	2.981.589	2.965.222	-0,5%	3,9%

Fecha	ESTATAL	V. Inter Mensual	V. Interanual	AUTÓNOMICO	V. Inter Mensual	V. Interanual	LOCAL	V. Inter Mensual	V. Interanual	Total NACIONAL	V. Inter Mensual	V. Interanual
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
jul-23	424.443	1,6%	9,4%	1.775.364	-0,3%	2,7%	758.646	2,0%	1,5%	2.958.453	0,6%	3,3%
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%
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%
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%
nov-23	430.450	1,1%	8,2%	1.793.265	0,5%	3,7%	730.621	-0,1%	0,0%	2.954.336	0,4%	3,4%
dic-23	434.568	1,0%	8,0%	1.813.622	1,1%	3,9%	733.400	0,4%	0,0%	2.981.589	0,9%	3,5%
ene-24	434.245	-0,1%	8,4%	1.809.056	-0,3%	4,4%	721.921	-1,6%	0,1%	2.965.222	-0,5%	3,9%

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 18

### Horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados

En el cuarto trimestre de 2023, el número de **horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados** aumenta hasta las 651.205 horas (+7,1% intertrimestral; +3,3% interanual). En cambio, el **número de ocupados** disminuye hasta los 21.246,9 (-0,1% intertrimestral; +3,8 interanual), que suponen 19.000 ocupados menos que en el tercer trimestre de 2023.

El promedio de horas trabajadas en 2023 sería de 647.631 (+2,4% interanual) y de 21.006 ocupados (+3% interanual). Si dividimos las horas entre el número de ocupados, la media de 2023 es de 30,8 (-0,6% interanual).

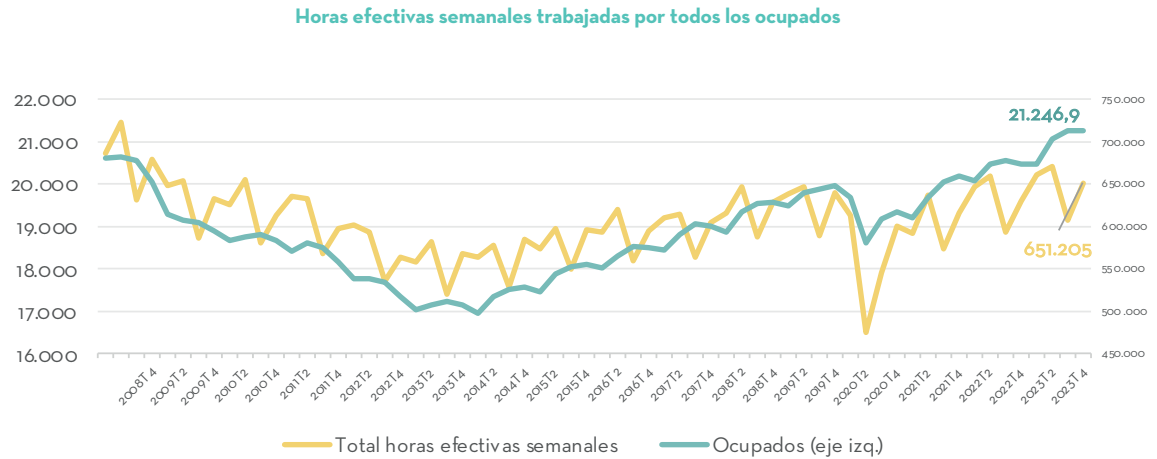
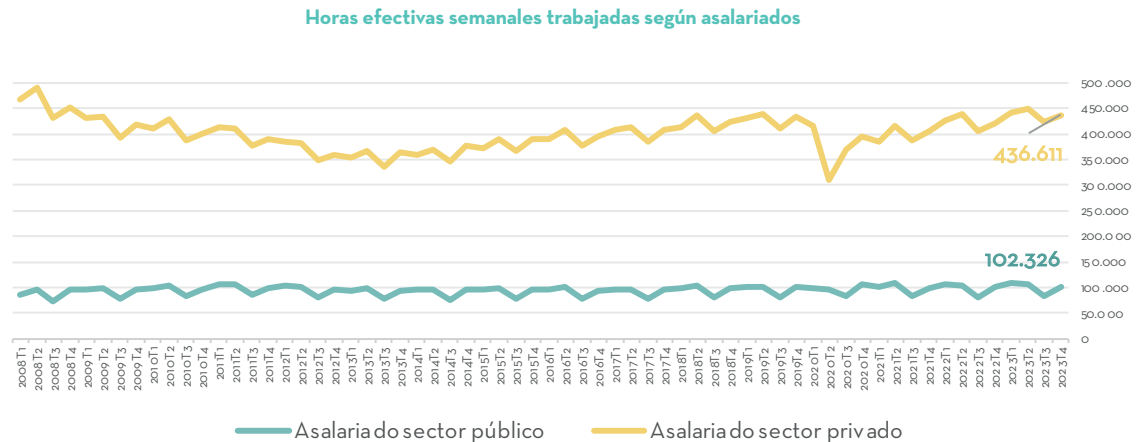


Gráfico 19

### Horas efectivas semanales trabajadas según asalariados

Al centrarnos en los **asalariados**, las **horas efectivas semanales trabajadas en el sector público aumentan** hasta 102.326 (+24,2% intertrimestral; +1,8% interanual), y en el **sector privado** hasta 436.611 (+3,4% intertrimestral; +3,5% interanual).

El promedio de 2023 es de 99.912 horas para el sector público (+2% interanual) y de 437.438 en el sector privado (+3,3% interanual).



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 cuarto trimestre de 2023 han aumentado en mayor medida con respecto al anterior en **“P. Educación”** con 40.265 (+77,2% intertrimestral; +4,0% interanual), seguida de **“B. Industrias extractivas”** con 1.176 horas (+28% intertrimestral; +17,9% interanual). Por otro lado, **“R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento”** con 9.977 (-13,6%) y **“I. Hostelería”** (-11,6% intertrimestral; +4,2% interanual) con 52.892, 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

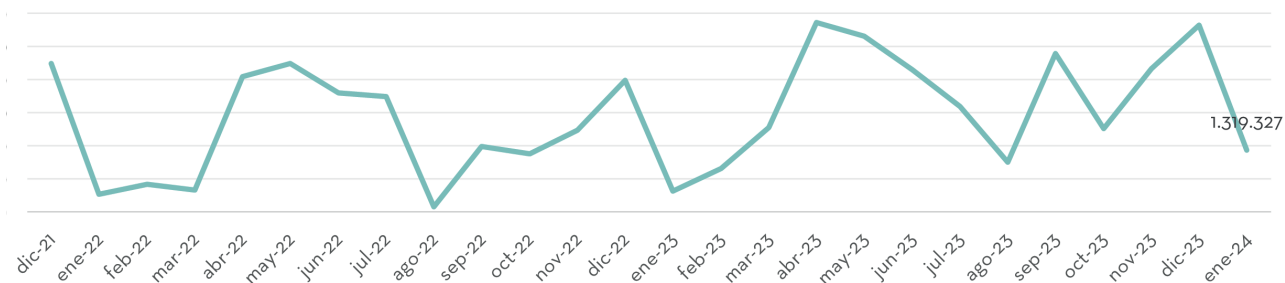
### Número de empresas total y por sectores diciembre 2021 - enero 2024

El número de **empresas inscritas en la Seguridad Social** es de 1.319.327 (-1,4% intermensual; +0,5% interanual).

Al centrarnos en los sectores, observamos que el sector **Construcción** es el único que crece a nivel intermensual (+0,7%), mientras que **Agrario** (-8,2%), **Servicios** (-1,1%) e **Industria** (-0,4%) reducen sus cifras.

Al comparar con los datos del mismo periodo del año anterior (enero 2023), **Construcción** es el que más ha aumentado (+1,4%), seguido de **Servicios** (+0,5%) y **Agrario** (+0,01%). En cambio, **Industria** es la única que disminuye (-0,9%).

Empresas inscritas en la Seguridad Social



Fecha	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
dic-21	115.745	106.453	132.857	977.335	1.332.390
ene-22	106.549	106.046	133.977	966.039	1.312.611
feb-22	99.503	106.423	135.948	972.272	1.314.146
mar-22	91.947	106.665	136.530	978.165	1.313.307
abr-22	92.072	106.881	137.788	993.682	1.330.423
may-22	91.153	106.714	139.089	995.457	1.332.413
jun-22	86.140	106.821	139.640	995.390	1.327.991
jul-22	82.463	106.777	138.871	999.323	1.327.434
ago-22	82.557	105.843	136.129	986.170	1.310.699
sep-22	90.251	105.885	137.581	986.178	1.319.895
oct-22	87.869	106.131	138.727	986.034	1.318.761
nov-22	95.129	106.137	139.228	981.817	1.322.311
dic-22	106.401	105.523	136.224	981.749	1.329.897
ene-23	98.642	105.118	137.406	971.967	1.313.133
feb-23	95.575	105.324	138.903	976.725	1.316.527
mar-23	91.543	105.486	140.017	985.688	1.322.734
abr-23	91.439	105.811	141.250	1.000.154	1.338.654
may-23	88.333	105.770	141.788	1.000.640	1.336.531
jun-23	84.245	105.753	141.867	999.605	1.331.470
jul-23	81.002	105.378	140.826	998.704	1.325.910
ago-23	82.550	104.741	138.582	991.636	1.317.509
sep-23	90.723	105.108	140.178	997.963	1.333.972
oct-23	87.429	104.956	140.433	989.755	1.322.573
nov-23	98.409	105.063	141.020	987.148	1.331.640
dic-23	107.403	104.563	138.375	987.850	1.338.191
ene-24	98.648	104.190	139.282	977.207	1.319.327

ene-24	V. intermensual	V. interanual
<b>Agrario</b>	-8,2%	0,0%
<b>Industria</b>	-0,4%	-0,9%
<b>Construcción</b>	0,7%	1,4%
<b>Servicios</b>	-1,1%	0,5%
<b>TOTAL</b>	-1,4%	0,5%

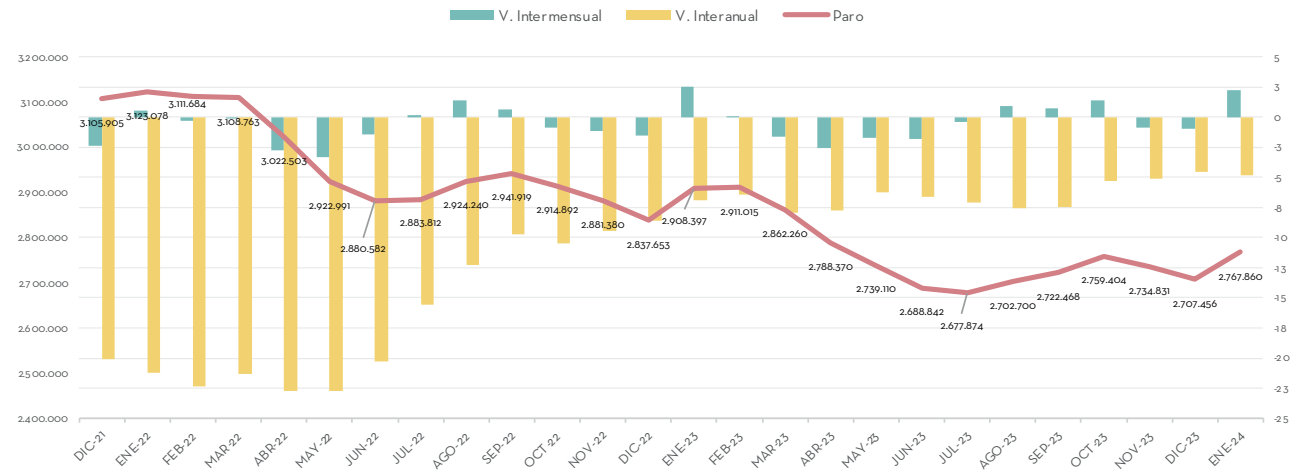
Fuente: Adecco Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Encuesta de Población Activa

Gráfico 22

Paro registrado y tasa de paro diciembre 2021 - enero 2024

El **paro registrado** para el mes de enero 2024 es de 2.767.860 personas desempleadas (+2,2% intermensual; -4,8% interanual).

La **tasa de paro** para el cuarto trimestre de 2023 se sitúa en 11,8% (-0,7% intertrimestral; -8,6% interanual).



Trimestre	Tasa paro	Variación intertrimestral	Variación interanual
2023T4	11,8	-0,7%	-8,6%
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%

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 - enero 2024**

Al comparar por sexos, los **hombres** parados aumentan su cifra hasta 1.108.983 en el mes de enero (+1,7% intermensual; -5,1% interanual). Y las **mujeres** aumentan el número de paradas hasta 1.658.877 (+2,6% intermensual; -4,7% 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 - enero 2024

En cuanto a los tramos de edad, **los menores de 25 años** en paro aumentan para el mes de enero hasta 201.154 (+3,7% intermensual; -1,2% interanual). No obstante, al segmentar según sexos, son las mujeres las que aumentan sus cifras en mayor medida hasta situarse en 99.738 paradas (+4,3% intermensual; -1,6% interanual).

En cuanto a los **mayores de 25 años**, éstos aumentan hasta 2.566.706 para el mes de diciembre (+2,1% intermensual; -5,1% interanual), siendo ellas las que más aumentan sus cifras (+2,5% intermensual; -4,8% interanual).

### Gráfico 25

#### Paro registrado según sectores diciembre 2021 - enero 2024

En cuanto a los sectores, el paro registrado aumenta para todos los sectores excepto **Construcción**, que reduce sus cifras hasta 212.544 personas desempleadas (-0,6% intermensual; -5,1% interanual). En cambio, el sector más afectado es **Servicios** con 1.994.457 (+3% intermensual; -4,5% interanual), seguido de Agricultura con 99.081 (+1,3% intermensual; -13,7% interanual), e **Industria** con 216.552 (+0,2% intermensual; -7,6% interanual). Por otro lado, la categoría **“Sin empleo anterior”** aumenta sus cifras hasta 245.226 (+0,5% intermensual; -0,9% interanual).

1: Variación intermensual

2: Variación interanual

MAYORES/IGUAL DE 25 AÑOS:	ago-23			sep-23			oct-23			nov-23			dic-23			ene-24		
	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2
HOMBRES	96.719	1,7	-3,6	105.262	8,8	-3,0	109.205	3,7	0,6	106.416	-2,6	0,2	101.060	-5,0	0,4	104.223	3,1	-0,7
MUJERES	91.238	2,6	-6,1	99.738	9,3	-2,0	102.362	2,6	-1,1	99.563	-2,7	-2,1	92.905	-6,7	-2,3	96.931	4,3	-1,6
TOTAL	187.957	2,1	-4,8	205.000	9,1	-2,5	211.567	3,2	-0,3	205.979	-2,6	-0,9	193.965	-5,8	-0,9	201.154	3,7	-1,2

MAYORES/IGUAL DE 25 AÑOS:	ago-23			sep-23			oct-23			nov-23			dic-23			ene-24		
	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2
HOMBRES	976.540	1,3	-9,0	976.343	0,0	-9,1	989.144	1,3	-6,6	983.322	-0,6	-6,1	989.423	0,6	-5,5	1.004.760	1,6	-5,5
MUJERES	1.538.203	0,6	-7,0	1.541.125	0,2	-7,0	1.558.693	1,1	-5,1	1.545.530	-0,8	-4,9	1.524.068	-1,4	-4,5	1.561.946	2,5	-4,8
TOTAL	2.514.743	0,8	-7,8	2.517.468	0,1	-7,8	2.547.837	1,2	-5,7	2.528.852	-0,7	-5,4	2.513.491	-0,6	-4,9	2.566.706	2,1	-5,1

1: Variación intermensual

2: Variación interanual

SECTOR:	ago-23			sep-23			oct-23			nov-23			dic-23			ene-24		
	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2
AGRICULTURA	101.943	-2,7	-27,8	99.843	-2,1	-25,5	101.965	2,1	-16,9	99.790	-2,1	-15,6	97.825	-2,0	-13,7	99.081	1,3	-13,7
INDUSTRIA	215.051	1,2	-9,7	214.867	-0,1	-9,7	217.285	1,1	-8,5	214.631	-1,2	-8,1	216.112	0,7	-7,6	216.552	0,2	-7,6
CONSTRUCCIÓN	214.096	2,3	-8,2	210.378	-1,7	-7,9	209.565	-0,4	-6,4	208.493	-0,5	-6,1	213.778	2,5	-5,9	212.544	-0,6	-5,1
SERVICIOS	1.928.128	1,2	-6,9	1.946.948	1,0	-7,1	1.978.229	1,6	-4,9	1.960.894	-0,9	-4,5	1.935.736	-1,3	-4,0	1.994.457	3,0	-4,5
SIN EMPLEO ANTERIOR	243.482	-1,1	1,0	250.432	2,9	1,8	252.360	0,8	0,3	251.023	-0,5	-1,0	244.005	-2,8	-0,9	245.226	0,5	-0,9

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 26

### Paro registrado según CC.AA diciembre 2021 - enero 2024

A nivel de **CC.AA**, Baleares es la única que disminuye el paro registrado en enero 2024 con respecto al mes anterior (-1,8% intermensual), mientras que Extremadura es la que más ha aumentado sus cifras (+3,9% intermensual).

A nivel interanual se observa un decremento generalizado, especialmente marcado en Baleares (-12,5%), Galicia (-9,6%) y Aragón (-9,3%).

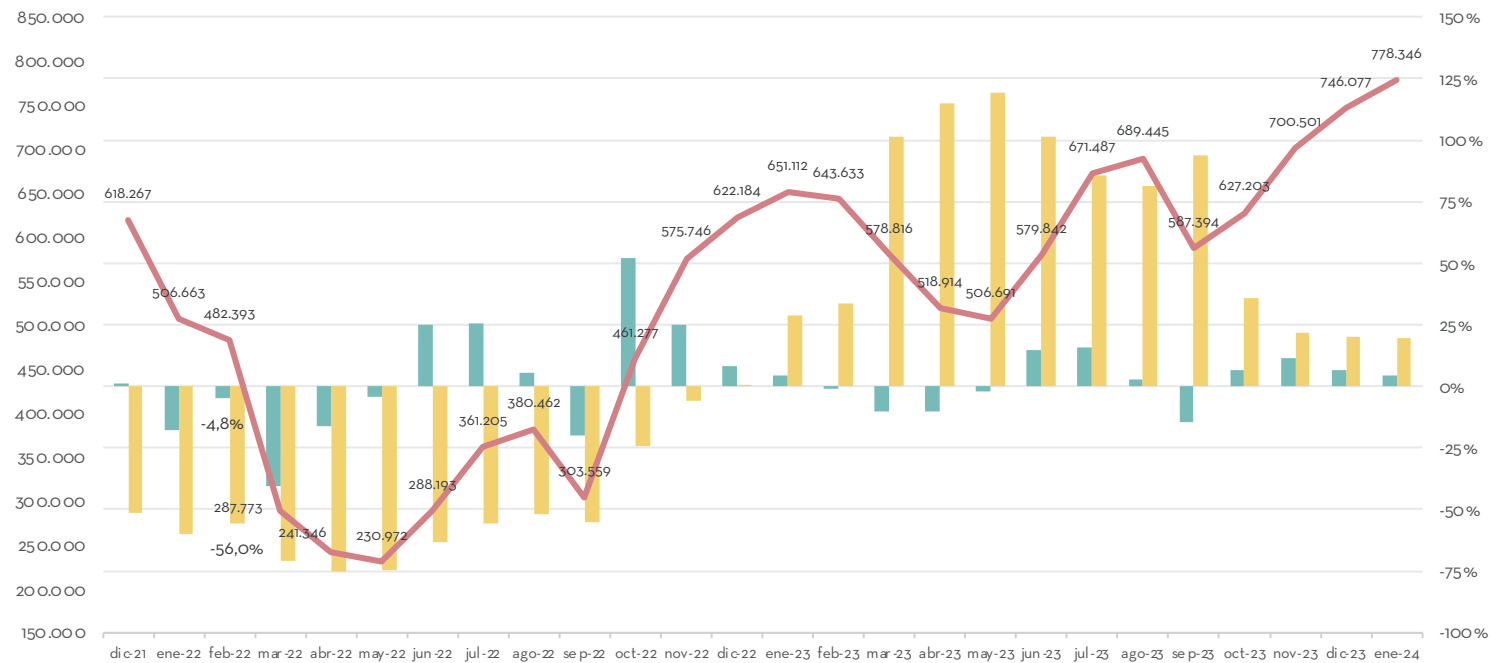
CC.AA	ago-23			sep-23			oct-23			nov-23			dic-23			ene-24		
	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2
ANDALUCIA	696.255	0,4	-9,9	712.204	2,3	-8,6	719.605	1,0	-5,4	710.753	-1,2	-5,2	694.940	-2,2	-4,4	715.017	2,9	-4,4
ARAGON	52.953	0,3	-9,1	52.185	-1,5	-10,6	53.059	1,7	-9,0	53.409	0,7	-9,1	52.782	-1,2	-9,5	54.042	2,4	-9,3
PRINCIPADO DE ASTURI	54.417	0,2	-8,1	56.337	3,5	-8,8	57.908	2,8	-7,6	57.984	0,1	-8,0	57.372	-1,1	-7,3	59.216	3,2	-7,8
ILLES BALEARS	30.131	3,3	-15,7	30.154	0,1	-18,2	31.615	4,8	-9,4	32.942	4,2	-9,7	31.709	-3,7	-11,6	31.127	-1,8	-12,5
CANARIAS	172.929	0,3	-9,1	170.098	-1,6	-9,8	173.170	1,8	-7,8	170.534	-1,5	-8,5	167.845	-1,6	-8,4	169.818	1,2	-8,9
CANTABRIA	29.996	0,7	-7,5	30.598	2,0	-7,6	31.702	3,6	-3,9	32.028	1,0	-4,0	31.809	-0,7	-5,0	32.599	2,5	-5,8
CASTILLA-LA MANCHA	129.453	1,3	-9,2	131.308	1,4	-8,9	135.574	3,2	-6,2	136.507	0,7	-5,3	134.806	-1,2	-5,9	138.129	2,5	-6,6
CASTILLA Y LEON	107.736	0,9	-9,5	108.922	1,1	-8,9	111.215	2,1	-8,4	113.016	1,6	-8,1	112.623	-0,3	-7,7	116.084	3,1	-7,6
CATALUÑA	338.872	2,3	-3,4	335.432	-1,0	-5,3	339.693	1,3	-2,4	339.907	0,1	-2,6	343.381	1,0	-0,9	347.071	1,1	-1,3
COM. VALENCIANA	329.391	1,0	-6,6	327.765	-0,5	-6,8	328.747	0,3	-7,3	323.636	-1,6	-4,6	324.521	0,3	-4,1	328.884	1,3	-4,7
EXTREMADURA	76.680	1,0	-10,3	79.317	3,4	-9,3	80.203	1,1	-5,4	78.241	-2,4	-7,0	76.965	-1,6	-6,7	79.953	3,9	-5,8
GALICIA	127.725	0,2	-10,0	130.643	2,3	-9,3	133.348	2,1	-7,2	131.168	-1,6	-8,1	129.504	-1,3	-8,9	131.101	1,2	-9,6
COM. DE MADRID	302.537	0,9	-3,4	305.895	1,1	-2,3	305.705	-0,1	-2,1	298.952	-2,2	-1,8	295.865	-1,0	-0,6	305.511	3,3	-1,1
REGION DE MURCIA	84.379	0,0	-8,3	84.443	0,1	-9,5	86.260	2,2	-5,2	85.576	-0,8	-6,0	83.879	-2,0	-6,8	84.965	1,3	-7,8
COM. FORAL DE NAVAR	29.164	0,0	-5,8	29.306	0,5	-6,0	30.000	2,4	-4,1	30.160	0,5	-4,2	29.988	-0,6	-5,1	30.663	2,3	-4,2
PAIS VASCO	108.658	2,3	-4,5	106.725	-1,8	-4,4	109.645	2,7	-1,9	108.152	-1,4	-2,3	107.779	-0,3	-2,7	111.229	3,2	-1,5
LA RIOJA	13.329	-0,4	-7,7	12.679	-4,9	-7,5	13.099	3,3	-6,8	13.155	0,4	-7,7	13.315	1,2	-7,2	13.686	2,8	-7,4
CEUTA	10.203	1,6	-4,6	10.080	-1,2	-10,1	10.093	0,1	-9,1	9.982	-1,1	-4,6	9.842	-1,4	-0,2	9.950	1,1	-0,6
MELILLA	7.892	3,6	1,0	8.377	6,1	-0,3	8.763	4,6	-4,0	8.729	-0,4	-6,9	8.531	-2,3	-4,6	8.815	3,3	-1,7
TOTAL	2.702.700	0,9	-7,6	2.722.468	0,7	-7,5	2.759.404	1,4	-5,3	2.734.831	-0,9	-5,1	2.707.456	-1,0	-4,6	2.767.860	2,2	-4,8

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 - enero 2024**

España cuenta en el mes de enero 2024 con 778.346 demandantes de empleo con relación laboral (+4,3% intermensual; +19,5% interanual), de los que 9.554 fueron trabajadores en ERTE, por lo que puede deducirse que en torno a 768.792 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

## La transparencia salarial, un reto y una oportunidad para las empresas españolas

**L**a transparencia salarial, entendida como el grado en que los empleados tienen acceso a información sobre los niveles y políticas salariales de su organización y sus pares, se ha convertido en un tema de creciente relevancia e interés en el ámbito laboral y social. No se trata solo de una cuestión de cumplimiento legal o de justicia social, sino también de una estrategia para mejorar el desempeño, la confianza, la motivación y la diversidad de la fuerza laboral. En este artículo, analizamos los principales beneficios, desafíos y tendencias de la transparencia salarial en España, a la luz de la reciente normativa europea y nacional que la promueve y regula.

### ¿Qué implica la transparencia salarial?

La transparencia salarial implica compartir información relevante y precisa sobre la visión, estrategia, cultura, valores, expectativas, recompensas y desafíos de la empresa con los empleados y solicitar sus comentarios y opiniones. Sin embargo, la transparencia salarial no es un concepto único para todos y requiere un cuidadoso equilibrio entre divulgación y discreción, según el con-

texto, la audiencia y el propósito de la comunicación. Además, la transparencia salarial no es un estado estático o absoluto, sino un proceso dinámico y relativo, que puede variar con el tiempo y según las situaciones. Por lo tanto, la transparencia salarial no es un objetivo en sí mismo, sino un medio para lograr otros objetivos, como la confianza, el compromiso y el desempeño y la igualdad de oportunidades.

### ¿Qué beneficios tiene la transparencia salarial?

La transparencia salarial puede tener un impacto positivo en diversos resultados organizacionales, como el compromiso de los empleados, la productividad, la innovación y la reputación. Algunos de los beneficios más destacados son:

- **Reducción de brechas salariales:** la transparencia salarial puede exponer y abordar las disparidades salariales que existen entre diferentes grupos de empleados, como mujeres, minorías étnicas, personas con discapacidades e individuos LGBTQ+. Al ha-

cer que los salarios sean más visibles y responsables, la transparencia salarial puede alentar a los empleadores a adoptar prácticas salariales más equitativas y consistentes, y a empoderar a los empleados para negociar y defender una compensación justa.

- **Mejora de la confianza y la equidad:** la transparencia salarial puede fomentar una cultura de confianza y justicia en la organización, al demostrar que el empleador es honesto, respetuoso y está comprometido con la diversidad, la inclusión y la igualdad. Al proporcionar criterios claros y objetivos para las decisiones salariales, la transparencia salarial también puede reducir la percepción y la realidad del sesgo, el favoritismo y la discriminación, y aumentar la satisfacción y lealtad de los empleados.

- **Motivación hacia el desempeño:** la transparencia salarial puede motivar a los empleados a trabajar mejor, creando un sentido de competencia, cooperación y reconocimiento. Al revelar los niveles y políticas salariales de sus pares y gerentes, la transparencia salarial puede inspirar a los empleados a emular y aprender de los mejores, y a colaborar y compartir sus conocimientos y habilidades. Al recompensar y reconocer las contribuciones y los lo-

gos de los empleados, la transparencia salarial también puede aumentar su moral y confianza.

- **Atracción y fidelización de talento diverso:** la transparencia salarial puede atraer y fidelizar talento diverso, mejorando la marca y la reputación del empleador y ofreciendo un paquete de compensación competitivo y justo. Al divulgar y promover sus prácticas salariales, los empleadores pueden señalar sus valores y compromiso con la diversidad y la inclusión, y atraer a los candidatos y empleados que comparten esos valores. Al ofrecer un sistema salarial transparente y justo, los empleadores también pueden reducir la rotación y el desgaste de empleados diversos, que de otro modo podrían irse en busca de mejores oportunidades o debido a la insatisfacción.

### ¿Qué desafíos plantea la transparencia salarial?

La transparencia salarial también implica una serie de desafíos y riesgos que los empleadores deben tener en cuenta y gestionar adecuadamente. Algunos de los principales son:



- **Resistencia al cambio:** la transparencia salarial implica un cambio cultural de mucho calado, que puede generar reacciones negativas o defensivas por parte de algunos empleados o directivos, que pueden sentir que se vulnera su privacidad, su autonomía o su estatus. Para superar esta resistencia, es necesario comunicar de forma clara y proactiva los objetivos, beneficios y expectativas de la transparencia salarial, así como involucrar y formar a los diferentes actores en el proceso.

- **Complejidad y diversidad de los sistemas de compensación:** los sistemas de compensación pueden ser complejos y diversos, lo que puede dificultar la manera de explicar, comprender y comparar los diferentes componentes, de los paquetes de compensación, y garantizar su coherencia, precisión y equidad en toda la organización. Para afrontar esta complejidad, es necesario simplificar y armonizar los sistemas de compensación, basándose en criterios objetivos y neutrales en cuanto al género, y utilizar herramientas y tecnologías que faciliten el análisis y la comunicación de los datos salariales.

- **Sensibilidad y subjetividad del tema retributivo:** el tema retributivo es sensible y subjetivo, lo que pue-

de desencadenar reacciones, como insatisfacción, envidia, resentimiento, confusión, escepticismo o resistencia, que pueden afectar a la motivación del empleado. Para evitar o minimizar estos efectos, es necesario establecer un clima de confianza y diálogo, proporcionar retroalimentación y reconocimiento, y ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.

- **Incertidumbre y volatilidad del entorno externo:** el entorno externo es incierto y volátil, lo que puede influir en la disponibilidad, confiabilidad y comparabilidad de los datos de compensación, y puede crear presión, competencia e incertidumbre para la organización y los empleados. Para adaptarse a este entorno, es necesario monitorizar y actualizar los datos de compensación, teniendo en cuenta las tendencias y los cambios del mercado, y ajustar las políticas y prácticas salariales a las necesidades y expectativas de los empleados y de los grupos de interés externos.

- **Implicaciones legales y éticas de las decisiones de compensación:** las decisiones de compensación tienen implicaciones legales y éticas, que pueden exponer a la organización a riesgos, responsabili-

dades y controversias, como discriminación, litigios, regulaciones o daños económicos y reputacionales, y pueden requerir el cumplimiento de diversas leyes y códigos de conducta. Para prevenir y gestionar estos riesgos, es necesario conocer y respetar la normativa vigente y futura sobre transparencia e igualdad salarial, así como los valores y principios de la organización y de la sociedad.

### ¿Qué tendencias marcan la transparencia salarial?

La transparencia salarial está marcada por una serie de tendencias que reflejan los cambios y las demandas del entorno laboral y social. Algunas de las más relevantes son:

- **La normativa acelera el proceso de cambio:** la normativa sobre transparencia salarial está evolucionando y ampliándose, tanto a nivel nacional como europeo, estableciendo nuevos estándares y obligaciones para los empleadores y los empleados. La reciente Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo

trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento es un ejemplo de ello. Esta Directiva exige que los empleadores proporcionen información sobre los rangos salariales para diferentes categorías de trabajadores, informen sobre la brecha salarial de género dentro de sus organizaciones, justifiquen cualquier diferencia salarial basada en criterios objetivos y neutrales en cuanto al género, y aseguren que los trabajadores puedan solicitar y obtener información sobre su propio salario y el de sus colegas del sexo opuesto que realizan el mismo trabajo o trabajo de igual valor, así como que sean informados sobre el salario o banda salarial del puesto al que opten antes incluso de entrar a formar parte de una compañía, entre otras medidas.

- **La diversidad como pilar estratégico de negocio:** la diversidad se ha convertido en un pilar estratégico de negocio, que implica no solo cumplir con la ley y la ética, sino también aprovechar el potencial y el valor de una fuerza laboral heterogénea y plural. La transparencia salarial es una herramienta clave para promover y gestionar la diversidad en la empresa, ya que contribuye a reducir las brechas salariales, a mejorar la confianza y la equidad, a motivar hacia el desempeño y a atraer y fidelizar talento diverso.



- **El creciente rol de la representación legal de los trabajadores en la estrategia de transparencia retributiva:** la representación legal de los trabajadores, ya sea a través de los comités de empresa, los delegados de personal o los representantes sindicales, tiene un papel cada vez más importante y activo en el diseño, implementación y supervisión de la estrategia de transparencia retributiva. La Directiva 2023/970 les otorga un protagonismo especial, al establecer que los empleadores con 100 o más empleados tendrán que realizar una evaluación salarial conjunta con los representantes de los trabajadores cuando la diferencia de retribución entre hombres y mujeres supere el 5% para la misma categoría de empleados y esta desviación no pueda explicarse por factores neutros desde el punto de vista del género. Asimismo, esta Directiva establece expresamente que estarán legitimados para actuar en nombre de los trabajadores –individualmente con su autorización– no solo los representantes de los trabajadores, sino también las autoridades nacionales de igualdad, que también podrán presentar demandas colectivas de igualdad salarial.
- **El desafío de comunicación interna para una eficiente implantación de una cultura de transparencia:**

la comunicación interna es un elemento esencial y estratégico para implantar una cultura de transparencia en la empresa, que implique y comprometa a todos los niveles y actores de la organización. La comunicación interna debe ser clara, proactiva, consistente y coherente, y debe transmitir los objetivos, beneficios y expectativas de la transparencia salarial, así como los criterios, procesos y resultados de las decisiones salariales. La comunicación interna también debe facilitar el diálogo, la retroalimentación y el reconocimiento, y debe abordar las posibles dudas, inquietudes o resistencias que pueda generar la transparencia salarial.

- **La inseguridad jurídica:** la transparencia salarial plantea también una serie de incertidumbres y disfunciones legales, que pueden condicionar el texto final de la norma interna que trasponga la Directiva en España, así como la interpretación que de la misma hagan los Tribunales de Justicia. Algunas de las principales fuentes de inseguridad legal son la determinación del concepto “retribución” a efectos de la Directiva y de la normativa interna que complete su transposición, el evidente conflicto entre la obligación de proporcionar información detallada sobre los rangos salariales para diferentes categorías de

trabajadores y la obligación existente de respetar la confidencialidad de los datos personales y la privacidad de los trabajadores, la dificultad de conciliar la obligación de la directiva de informar sobre la brecha salarial de género dentro de la organización y justificar cualquier diferencia salarial basada en criterios objetivos y neutrales en cuanto al género con el sistema actual de negociación colectiva y fijación de salarios, y la incertidumbre sobre la aplicabilidad y encaje jurídico de las disposiciones de la Directiva sobre compensación, resarcimiento y sanciones frente a las situaciones de discriminación retributiva.

desafíos y riesgos, como la resistencia al cambio, la complejidad y diversidad de los sistemas de compensación, la sensibilidad y subjetividad del tema retributivo, la incertidumbre y volatilidad del entorno externo, y la inseguridad jurídica. Para afrontar estos desafíos y aprovechar las oportunidades, las empresas deben adoptar un enfoque integral y coordinado para abordar la transparencia salarial, que requiere la colaboración y el diálogo de todas las partes interesadas relevantes y agentes sociales.

### Conclusión

La transparencia salarial es un reto y una oportunidad para las empresas españolas, que deben adaptarse a las nuevas normas y obligaciones en materia de transparencia e igualdad salarial, así como a las demandas y expectativas de sus empleados y de la sociedad. La transparencia salarial puede aportar beneficios tangibles e intangibles a las organizaciones, como la reducción de brechas salariales, la mejora de la confianza y la equidad, la motivación hacia el desempeño, y la atracción y fidelización de talento diverso. Sin embargo, la transparencia salarial también implica



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



**Jaime Pavía**  
Asociado sénior  
Cuatrecasas, Gonçalves Pereira  
Abogados



# Capítulo III

# Novedades laborales

## ¿Tiene derecho a vacaciones el trabajador readmitido, aunque ya haya recibido una compensación económica?

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 12 de octubre de 2023

Establece el Tribunal que es irrelevante que se haya abonado a la persona trabajadora una compensación económica ya que están no es una excepción al derecho de disfrute de las vacaciones anuales retribuidas. En el caso de la sentencia la finalidad del pago realizado era compensar a la persona trabajadora por el salario no recibido como consecuencia del despido declarado nulo.



## ¿Procede la extinción automática del contrato de trabajo cuando una persona trabajadora es declarada en incapacidad permanente total para la profesión habitual?

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024

Entiende el TJUE que no es acorde a la normativa comunitaria la extinción del contrato de trabajo, pese a estar prevista en el Estatuto de los trabajadores (art. 4,,9.1.e), ya que es contraria al artículo 5 de la directiva 2000/78/CE, en el sentido de que el empleador deberá tratar de realizar ajustes razonables que permitan a cualquier persona con discapacidad acceder al empleo, tomar parte de él, o progresar profesionalmente, para lo que se deberá tener en cuenta los costes financieros de las medidas, el tamaño, recursos y volumen de negocios de la organización, y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda.



## ¿Es necesario que el empresario consulte individualmente a las personas trabajadoras afectadas en un despido colectivo donde lo hay RLT?

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 15 de octubre de 2023

Establece la sala que la directiva 98/59 no exige la consulta individual a todas las personas trabajadoras, ya que los intereses de estos pueden molestar en consonancia con los del conjunto de personas trabajadoras, y además como individuos carecen de legitimidad para intervenir en representación del citado conjunto.



## ¿Es procedente un despido por apropiación indebida de productos en un supermercado por la persona trabajadora?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 17.10.2023 (sentencia núm. 750/2023)

Afirma el Tribunal que, si así se prevé en el régimen disciplinario del convenio colectivo aplicable, es irrelevante el escaso valor de los productos sustraídos, por lo que la apropiación indebida de productos sin haber sido pagados por la persona trabajadora en un supermercado es causa de despido procedente. La decisión se basa en que una vez detectada la conducta se ha quebrado la confianza depositada por la empresa en una trabajadora que ocupa el puesto de cajera.

## ¿Cómo debe calificarse el despido objetivo de una persona trabajadora, cuando se haya contratado a otra en fechas próximas y que acabe asumiendo sus funciones?

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

Establece el Tribunal que, si no hay vulneración de derecho fundamental, y no hay sospecha de haberse pretendido la sustitución anticipada de un empleo por otro, debe entenderse procedente el despido objetivo, ya que se trata solo de una reorganización de Recursos Humanos dentro del ámbito de libertad de gestión del empresario.

## ¿Cómo deben computarse las extinciones de mutuo acuerdo en el contexto de una reducción global de plantilla?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 19.09.2023 (sentencia núm. 558/2023)

Sentencia el Tribunal Supremo que deben incluirse y computar, a efectos del despido colectivo, las extinciones de mutuo acuerdo entre las partes, ya que en el caso han surgido a iniciativa del empresario y dentro del contexto de una reducción de plantilla, donde se ofrece a las personas trabajadoras determinadas condiciones por la extinción consensuada.

## ¿Puede cambiarse el régimen de trabajo a turnos de la persona trabajadora con motivo de la reducción de jornada por guarda legal?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 21.11.2023 (sentencia núm. 983/2023)

La Sala recuerda que la interpretación de los apartados 6 y 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores otorga a la persona trabajadora el derecho la reducción de jornada de trabajo diaria, en este caso por guarda legal de un menor, con el único límite de que la reducción se haga dentro de su jornada ordinaria, que es la que viene desarrollando la persona trabajadora de forma habitual, por lo que no se permite que se altere el régimen de trabajo a turnos que le afecta.





## ¿La indemnización por daños morales es automática en el despido de una trabajadora embarazada?

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 12.12.2023 (sentencia núm. 1148/2023)

El Tribunal, aunque declara la nulidad del despido con sus efectos inherentes, entiende no proceden daños morales al no haberse acreditado indicios de discriminación, en un caso donde la empresa conocía el embarazo al tiempo del despido, que coincide con el de otras 5 personas trabajadoras.

## ¿Cómo deben computarse los permisos retribuidos?

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala 4ª, 25.01.2024 (sentencia núm. 9/2024)

De conformidad con la Directiva 2019/1158/CE, los días de permiso han de ser considerados hábiles, y no naturales, y en el caso de la sentencia se declara la nulidad de las previsiones del III convenio colectivo para el sector de Contact Center que computaba los permisos retribuidos en días naturales.

## ¿Es válida la instalación de cámaras en una empresa sin aviso previo, y sin la información que establece la normativa sobre Protección de Datos?

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, Sala 4ª, 3.11.2023, (sentencia núm. 986/2023)

El Tribunal entiende que la instalación de cámaras ocultas de forma excepcional cuando existen sospechas razonables de a la comisión de hurtos continuados por una persona trabajadora, es lícita aunque no haya habido aviso previo para la plantilla ni se haya instalado el dispositivo de identificación que recoge la normativa de Protección de Datos de carácter personal y garantía de derechos digitales, que es conforme a la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en el sentido de ser una medida proporcional y para un uso coyuntural, excepcional y no permanente.

## Real Decreto ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del plan de recuperación, transformación y resiliencia en materia de servicio público de Justicia Función Pública régimen local y mecenazgo

BOE de 20 de diciembre de 2023

Esta norma lleva a cabo medidas de eficiencia procesal para armonizar la normativa procesal civil, penal, contencioso-administrativa y social, en un contexto de tramitación electrónica, acometiendo una reforma sustancial de la ley reguladora de la jurisdicción social en materias como competencia, acumulación de acciones procesos y recursos, forma de presentación de escritos y documentos, actos de comunicación, conciliación y mediación previas, medios de impugnación, suspensión y aplazamiento de la ejecución de sentencias, así como representación y defensa procesales.



## Real Decreto ley 8/2023, de 27 de diciembre sobre revalorización de las pensiones contributivas de la Seguridad Social

BOE de 28 de diciembre de 2023

Se fija el límite máximo (3175 euros mensuales) para la percepción de pensiones públicas, estableciendo la cotización correspondiente al mecanismo de equidad intergeneracional, y regulando la cotización por la realización de prácticas formativas o académicas dentro de los programas de formación, estableciendo de plazo hasta el 31 de marzo de 2024 para comunicar a la Seguridad Social las altas y bajas que afectan a las prácticas dentro del periodo entre el 1 de enero y el 20 de marzo del presente 2024. La entrada en vigor de la nueva cotización de solidaridad está prevista para 2025.



**Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo**

BOE de 20 de diciembre de 2023

Esta norma, que deberá ser convalidado por el Parlamento y entre otras medidas, establece que la cuantía del subsidio por desempleo será del 95% de IPREM (570 € mensuales) los 6 primeros meses, 90%del IPREM (540€) los seis meses siguientes y el 80% (480€ al mes) el resto del período y será aplicable a los nuevos reconocimientos de este subsidio y hace compatible el subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta ajena por un periodo de compatibilidad máxima de 180 días en uno o varios empleos, permitiendo el acceso al subsidio a los menores de 45 años sin cargas familiares.

## Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024

BOE de 30 de enero de 2024

Aprobada la orden de cotización a la Seguridad Social para 2024, dónde se establecen las bases mínimas y máximas, así como los tipos de cotización a partir del 1 de enero del 2024, fijando la base máxima en 4720,5 euros mensuales

Además de las futuras reformas previstas en el pacto político de Gobierno de coalición (tiempo de trabajo y conciliación familiar, despido, modificación de condiciones laborales, sistema de relaciones laborales colectivas, economía social, jóvenes, o Estatuto del Trabajo del siglo XXI, deben destacarse:

**(Acuerdo provisional) Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial -IA-.**

Acuerdo presentado en su conjunto a la Comisión de Mercado Interior y Protección del Consumidor Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior el 2 de

febrero de 2024. Este Reglamento tiene su origen en la propuesta de la Comisión Europea del 2021 (21.4.2021) para crear el primer marco regulador de la Unión Europea para la IA. La norma tiene dos objetivos claros: garantizar que los sistemas de Inteligencia Artificial utilizados en la Unión Europea e introducidos en el mercado europeo sean seguros y respeten los derechos de los ciudadanos; y estimular la inversión y la innovación en el ámbito de la IA en Europa. El acuerdo establece que el Reglamento de Inteligencia Artificial debe aplicarse dos años después de su entrada en vigor.

**(Proyecto) Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.**

Boletín Oficial de las Cortes Generales de 15 de diciembre de 2023

Esta norma traspone la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y medidas conexas. Aunque es una norma que afecta a la legislación mercantil, introduce, entre otras, como obligaciones relativas al consejo de administración, tener una presencia mínima del 40 % de personas del sexo menos representado, entendido como el número de consejeros que determine el porcentaje más cercano al 40 % y sin superar el 49 %.

**(Proyecto) Real Decreto-ley, de trasposición de la Directiva 2019/1152, de condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea**

Esta norma incluye en el Estatuto de los trabajadores el derecho a que las condiciones de trabajo sean previsibles, recogiendo nuevas obligaciones de información, en cuyo defecto se presumirá indefinido a tiempo completo. Se modifica la regulación de la modalidad a

tiempo parcial y de los pactos de no competencia y permanencia en la empresa. Asimismo, recoge la obligación de las empresas de registrar la jornada de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial; se limita al periodo de prueba a un máximo de 6 meses para técnicos titulados y de 2 meses para el resto de personas trabajadoras, sin que los convenios colectivos puedan ampliar la duración de estos periodos. Por otro lado, las empresas no podrán prohibir, limitar o desfavorecer a las personas trabajadoras por la prestación de servicios a otras empresas (pluriempleo). Finalmente, se establece el derecho de las personas trabajadoras con al menos 6 meses de antigüedad para solicitar los puestos vacantes que tengan jornada a tiempo completo, o mayor jornada de la que se disfrute, o que sean indefinidos o estables.

### **(Proyecto) Reglamento sobre coeficientes reductores para anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.**

La norma amplía los supuestos de anticipación de la edad de jubilación, en función de la naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre. La norma recoge un procedimiento que debería ser iniciado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y la idea es aplicarlo a nuevos colectivos y actividades hasta ahora sin este beneficio.

### **Guía de la Agencia Española de Protección de Datos sobre el tratamiento del control de presencia mediante sistemas biométricos**

Publicada el 23 de noviembre y de la que se puede destacar el principio de minimización de datos, la determinación de la base legítima la calificación de alto riesgo elaboración de impacto, se señalan garantías organizativas técnicas y jurídicas, y la consideración de prohibiciones limitaciones y exigencias específicas de la normativa sobre inteligencia artificial en el supuesto de que el control de presencia se implemente con técnicas de IA.

### **(Proyecto) Directiva sobre teletrabajo**

La norma, en su versión borrador de otoño de 2023, acoge los requisitos mínimos del teletrabajo como fórmula dormición flexible, voluntaria para ambas partes y compatible con el derecho a la desconexión por parte de las personas trabajadoras, garantizando la igualdad de trato y la garantía de las condiciones de trabajo, privacidad, aprovisionamiento del equipo de trabajo, seguridad y salud y derechos colectivos.



# Anexo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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



## THE ADECCO GROUP INSTITUTE

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

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

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



---

## THE ADECCO GROUP

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

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

**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