



THE ADECCO GROUP  
INSTITUTE



CUATRECASAS  
Instituto de  
Estrategia Legal  
en RRHH

# XIII Observatorio trimestral del mercado de trabajo

Mayo 2025



<b>Introducción</b> La paradoja de un mercado fuerte que pierde impulso	<b>3</b>
<b>Evolución del mercado de trabajo</b>	<b>11</b>
<b>Capítulo II</b> El fin de la extinción automática del contrato de trabajo por incapacidad permanente y sus nuevos retos	<b>60</b>
<b>Capítulo III</b> Novedades legales	<b>65</b>
<b>Anexo</b>	<b>76</b>



# Introducción

La paradoja de un mercado fuerte que pierde impulso

A primera vista, el mercado laboral español sigue ofreciendo señales de fortaleza. Con más de 21,59 millones de afiliados a la Seguridad Social, el sistema registra cifras récord que superan con holgura los niveles pre-COVID. El número de parados registrados baja de los 2,5 millones, encadenando quince trimestres consecutivos de descensos interanuales. La tasa de paro se reduce hasta el 10,9%, su mejor registro desde 2008. España crea empleo, mantiene el dinamismo del consumo interno y proyecta confianza a corto plazo.

Sin embargo, tras esta aparente solidez emergen signos de desaceleración estructural que invitan a la cautela. La contratación inicial cae un 10,3% interanual, el empleo pierde impulso en sectores clave como la industria y la construcción, y los indicadores de productividad muestran un preocupante estancamiento. La ocupación crece, pero las horas efectivas trabajadas no acompañan, lo que genera una desconexión entre el número de trabajadores y el valor añadido generado.

El mercado laboral se enfrenta así a una doble tensión: crear más empleo, pero de menor intensidad, y sostener la afiliación sin un crecimiento paralelo de la eficiencia. Esta paradoja pone en cuestión la sostenibilidad del modelo actual, especialmente en un contexto de costes laborales crecientes, inflación contenida y competencia internacional más exigente.

La fotografía global que ofrecen los datos del segundo trimestre de 2025 es la de una economía que aún avanza, pero con menor tracción, y un mercado de trabajo que empieza a mostrar síntomas de fatiga funcional.

### **Contratación a la baja y rotación al alza**

Uno de los síntomas más claros de esta fatiga se refleja en el enfriamiento progresivo de la contratación. En abril de 2025 se firmaron 1,1 millones de contratos, lo que supone una caída del 10,3%

interanual. El descenso afecta especialmente a los jóvenes menores de 30 años y a los mayores de 50, es decir, a los extremos etarios de mayor vulnerabilidad laboral. La contratación indefinida también pierde peso, situándose en un 40,3% frente al 41% del mismo periodo de 2023.

Además, la figura del fijo discontinuo, que en su día se presentó como emblema de la estabilidad, parece haber entrado en un terreno de estancamiento estructural. Su volumen apenas crece y ya representa el 35,8% del total de contratos indefinidos, sin que existan mejoras claras en su transparencia o trazabilidad real. La ratio de contratación inicial de este colectivo (17,2%) ya se asemeja al de los temporales (17,4%), lo que revela un patrón de rotación disfrazado de estabilidad contractual.

Por otro lado, la duración efectiva de los contratos temporales sigue acortándose de forma alarmante. Aunque nominalmente pueden parecer más estables, la realidad es que más del 60% no supera el mes, y la duración media se sitúa en apenas 45 días. Este fenómeno, lejos de representar una mejora, indica una creciente volatilidad en las relaciones laborales. Es decir, se firma más empleo

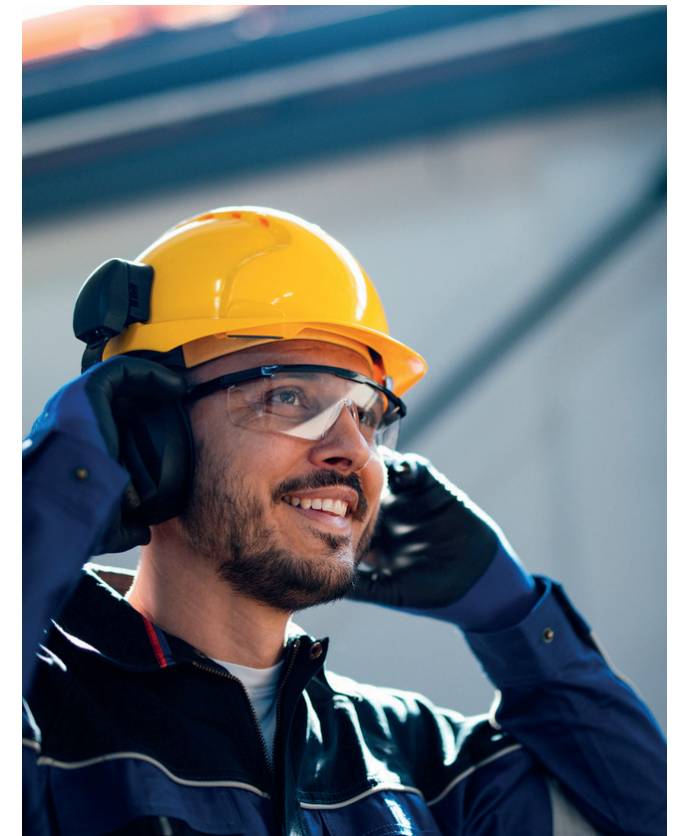
“indefinido”, pero con una rotación interna y una duración real que compromete la calidad del empleo y su capacidad de generar valor.

La disminución del dinamismo en la contratación, unida a una alta rotación encubierta, sugiere que estamos ante un mercado que ya no se expande, sino que se redistribuye internamente con menor intensidad y menor retorno económico y social por cada contrato firmado.

### Productividad: el gran desafío oculto

Uno de los grandes problemas del mercado laboral español no es su capacidad para crear empleo, sino su creciente incapacidad para hacerlo de forma eficiente. A pesar de los buenos datos de afiliación y ocupación, la productividad por persona ocupada ha caído un -0,5% en el primer trimestre de 2025, y acumula un retroceso del -2,7% desde 2019.

Este deterioro de la productividad se produce en un contexto de aumento de los costes laborales, menor número de horas efectivas trabajadas y un estancamiento preocupante de la inversión en



tecnología y formación. España sigue generando empleo, pero cada vez con menor valor añadido. Se ocupan más personas para producir lo mismo —o incluso menos—, lo que erosiona la competitividad y pone en riesgo la sostenibilidad del crecimiento.

El modelo productivo sigue dominado por sectores de bajo valor añadido, con escasa innovación y altas tasas de rotación. A ello se suman las deficiencias estructurales del tejido empresarial: poca dimensión empresarial, baja digitalización, y una infrutilización del talento disponible. La brecha entre el potencial formativo de la población y el uso real de esas capacidades sigue siendo uno de los lastres del sistema.

Además, la productividad no es solo una cuestión técnica o de capital, sino también una cuestión cultural. La organización del trabajo, los modelos de liderazgo, la eficiencia de los procesos internos y la gestión del tiempo siguen siendo asignaturas pendientes en muchas empresas. Sin cambios en estos ámbitos, la mejora de la productividad seguirá siendo un anhelo frustrado.

### **Absentismo: la otra cara del malestar organizativo**

El absentismo laboral, especialmente el derivado de incapacidad temporal sigue escalando como uno de los síntomas más visibles del desgaste estructural del sistema. En el cuarto trimestre de 2024, la tasa de absentismo general fue del 7,4%, con un 5,8% correspondiente a incapacidad temporal, y más de 1,25 millones de asalariados que, en la práctica, no trabajaron durante ese periodo.

Los sectores más afectados son la industria (8,1%) y los servicios (7,3%), y entre las comunidades autónomas destacan Asturias, Aragón y País Vasco. En algunas actividades específicas, como la sanidad, el absentismo general alcanza el 16,6%, lo que ya representa un serio problema de sostenibilidad para los servicios públicos y privados que requieren continuidad operativa.

Pero más allá de las cifras, lo relevante es lo que el absentismo revela: desmotivación, malas condiciones psicosociales, estilos de liderazgo autoritarios, rigidez organizativa y falta de estrategias

preventivas. El modelo español de gestión del absentismo ha puesto históricamente el foco en el control administrativo, pero no ha desarrollado suficientemente políticas de acompañamiento, prevención o reincorporación adaptada.

Además, la normativa reciente ha reducido las herramientas de control empresarial (como el antiguo despido objetivo por absentismo), mientras que la existencia de complementos de IT en convenio, la generosidad del sistema de prestaciones y la falta de consecuencias jurídicas frente a las ausencias reiteradas han creado un contexto normativo desincentivador. El absentismo es hoy la expresión organizativa del malestar estructural.

### **Vacantes estancadas y fricciones crecientes: la ineficiencia silenciosa**

Uno de los indicadores más reveladores de la ineficiencia estructural del mercado laboral español es la curva de Beveridge, que mide la relación entre la tasa de desempleo y la de vacantes. En teoría, una economía que crea empleo y reduce el paro debería reflejar un aumento en las vacantes.

Sin embargo, en España, ambas variables caen al mismo tiempo.

En el primer trimestre de 2025, la tasa de vacantes se mantiene estancada en el 0,9%, lejos del 2,3% que registra la media de la Unión Europea. Esta desconexión indica un mercado que no logra casar oferta y demanda de forma eficiente, a pesar de la reducción del paro. La escasez de mano de obra en ciertos sectores convive con altos niveles de desempleo estructural, un fenómeno que revela fallos en la formación, en la movilidad, en la información sobre ofertas y también en las condiciones laborales ofertadas.

El desajuste es especialmente crítico en sectores como la hostelería, la construcción, los cuidados y la industria digital, donde las empresas denuncian dificultades para cubrir vacantes. Sin embargo, la solución no puede limitarse a importar mano de obra o flexibilizar el reglamento de extranjería: es necesario un rediseño estructural de las políticas activas de empleo, la orientación laboral y la intermediación pública y privada.



Además, esta situación pone en evidencia la baja eficacia del gasto público en empleo: de los más de 29.000 millones presupuestados, la mayor parte sigue destinada a políticas pasivas, mientras que las activas (formación, orientación, recualificación) representan menos del 30%, y con escasa ejecución efectiva. La inversión no está alineada con las necesidades del mercado real.

### **Un mercado partido en dos: sector público vs sector privado**

El actual ciclo de desaceleración también permite observar la distinta resiliencia del empleo según su origen. Mientras que el sector privado mantiene un ritmo de ajuste moderado, el sector público ha registrado en este trimestre su primer descenso interanual de contratación en 8 años, tras 32 trimestres consecutivos al alza.

La transformación del mercado laboral español en los últimos años ha estado muy marcada por la expansión del empleo público, que ha actuado como motor de estabilidad durante la pandemia

y los años posteriores. Sin embargo, esta dependencia presenta riesgos: una parte importante del crecimiento del empleo ha estado vinculada a convocatorias extraordinarias, fondos europeos y planes coyunturales, cuya sostenibilidad a medio plazo es incierta.

El sector privado, por su parte, se enfrenta a una tormenta perfecta: costes laborales al alza, productividad estancada, escasa inversión en capital humano y aumento del absentismo. A pesar de ello, sigue siendo el motor real de la creación de empleo neto en muchas comunidades, sobre todo en servicios, comercio y nuevas tecnologías. Pero su margen de maniobra es cada vez más estrecho.

Esta dualidad pública/privada es una de las grandes fracturas del modelo laboral español. Un país competitivo no puede sostener su crecimiento sobre la hipertrofia de lo público y la fragilidad de lo privado.

## Desigualdades que persisten: género, edad y territorio

Pese a los avances en cifras agregadas, el mercado laboral español sigue marcado por profundas brechas estructurales. La más visible sigue siendo la de género: aunque la afiliación femenina ha crecido más que la masculina, y la brecha se ha reducido al 10,9%, persiste una desigualdad en tipos de contrato, parcialidad no deseada, sectores de menor retribución y mayor rotación.

La segmentación también se reproduce por edad. Los jóvenes menores de 30 años siguen siendo el colectivo con mayor temporalidad, menor duración contractual y más dificultades de inserción estable, mientras que los mayores de 55 años enfrentan una realidad cada vez más cruda: menor contratación, tasas crecientes de paro de larga duración y una precarización encubierta vía salidas anticipadas o amortizaciones silenciosas.

A nivel territorial, se mantiene un mercado partido en dos: comunidades como Madrid, País Vasco o Baleares muestran indicadores de paro por debajo del 9%, mientras que otras como Extremadura, Canarias o Andalucía superan el 15%. Estas dife-

rencias no son coyunturales, sino estructurales, y reflejan asimetrías en la estructura productiva, la inversión pública y la capacitación del capital humano.

Estas brechas no solo son una injusticia social: son también un lastre económico, porque limitan el aprovechamiento del talento disponible, encarecen el sistema de protección y reducen la cohesión del país.

## 2025: entre el crecimiento moderado y la incertidumbre global

Las proyecciones económicas apuntan a un crecimiento del PIB del 2,3% para 2025, apoyado en la demanda interna, el consumo de no residentes y una evolución favorable del empleo. No obstante, los analistas coinciden en que este crecimiento será menos intenso que en los años anteriores, y que la desaceleración será progresiva a lo largo del segundo semestre.

El empleo continuará creciendo, pero a un ritmo menor, con especial protagonismo del sector servicios y una ralentización más acusada en industria

y construcción. La tasa de paro media prevista es del 10,5%, aunque con fuertes diferencias según región, edad y nivel educativo. Además, se espera un repunte de las dificultades de contratación en sectores clave, lo que alimentará el debate sobre migración, formación profesional y recualificación de los desempleados.

A nivel internacional, la situación es incierta. Las tensiones geopolíticas, las guerras comerciales y la inflación importada siguen amenazando la estabilidad de muchas economías, incluida la española. La transformación digital, por su parte, avanza a un ritmo desigual, generando tanto nuevas oportunidades como amenazas de exclusión para quienes no logren adaptarse a los nuevos perfiles profesionales demandados.

En este contexto, el reto no es solo crear empleo, sino crear el empleo adecuado, con calidad, estabilidad y alineación con las transiciones verde y digital. La ejecución efectiva de los fondos europeos, especialmente en formación, sostenibilidad y digitalización, será un factor clave en este proceso.

## Un mercado en tensión: entre los síntomas de éxito y los signos de agotamiento

El mercado de trabajo español vive un momento de aparente solidez, pero de fragilidad subyacente. Las cifras de afiliación y paro muestran avances, pero se ven lastradas por problemas estructurales como la productividad estancada, el absentismo creciente, la dualidad normativa y la segmentación social y territorial.

Nos encontramos ante una encrucijada: o aprovechamos este ciclo aún expansivo para abordar las reformas pendientes —desde el sistema de incentivos hasta el rediseño de las políticas activas y el marco regulador del empleo—, o volveremos a tropezar con los mismos obstáculos cuando el viento deje de soplar a favor.

No basta con analizar datos ni con registrar récords estadísticos. El verdadero éxito de un mercado laboral no está solo en cuántos trabajan, sino en cómo trabajan, en qué condiciones y con

qué expectativas de futuro. Este XIII Observatorio nace con la vocación de ir más allá de los titulares, de observar las grietas detrás de la fachada y de contribuir con datos y análisis a una conversación más honesta y estratégica sobre el presente y el futuro del trabajo en España.



**Francisco Javier Blasco de Luna**  
Director,  
The Adecco Group Institute



# Evolución del Mercado de Trabajo

## Curva de Beveridge 2008-2025T1

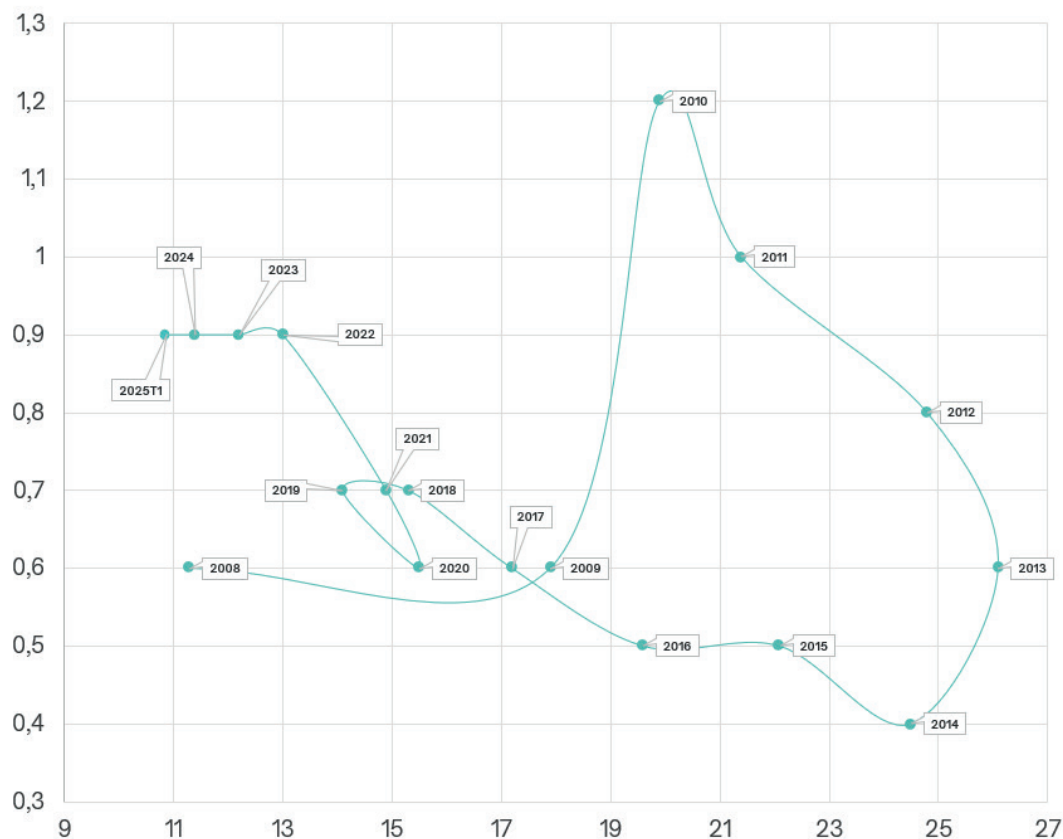
### Gráfico 1

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

España obtuvo un 0,9% de empleos vacantes en 2024, frente al 2,4% de la U.E-27. En el primer trimestre de 2025, la U.E. redujo esta tasa hasta el 2,3%, mientras que se estima que España repita de nuevo con un 0,9%. Así, la tasa de España se encontraría 1,3 puntos porcentuales por debajo del conjunto para la UE-27 en este primer trimestre de 2025. No obstante, esta brecha se ha reducido un 23,5% interanual. Acumula además nueve trimestres consecutivos en los que se reduce esta distancia (desde el primer trimestre de 2023). Así, se invierte la tendencia anterior, donde hubo siete trimestres consecutivos de distanciamiento entre nuestro país y la UE (2021Q2 - 2022Q4). Cabe señalar que la actual tasa de vacantes (0,9%) acumula 12 trimestres estable, mientras que la tasa de paro ha descendido en este periodo. En 2024, la tasa de paro se situó en el 11,4% (-0,8 p.p. anual) frente al 5,9% de la U.E. En el primer trimestre de 2025 cae al 10,9%.

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

Curva de Beveridge 2008-2025T1



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

## Evolución contratos diciembre 2021 - abril 2025

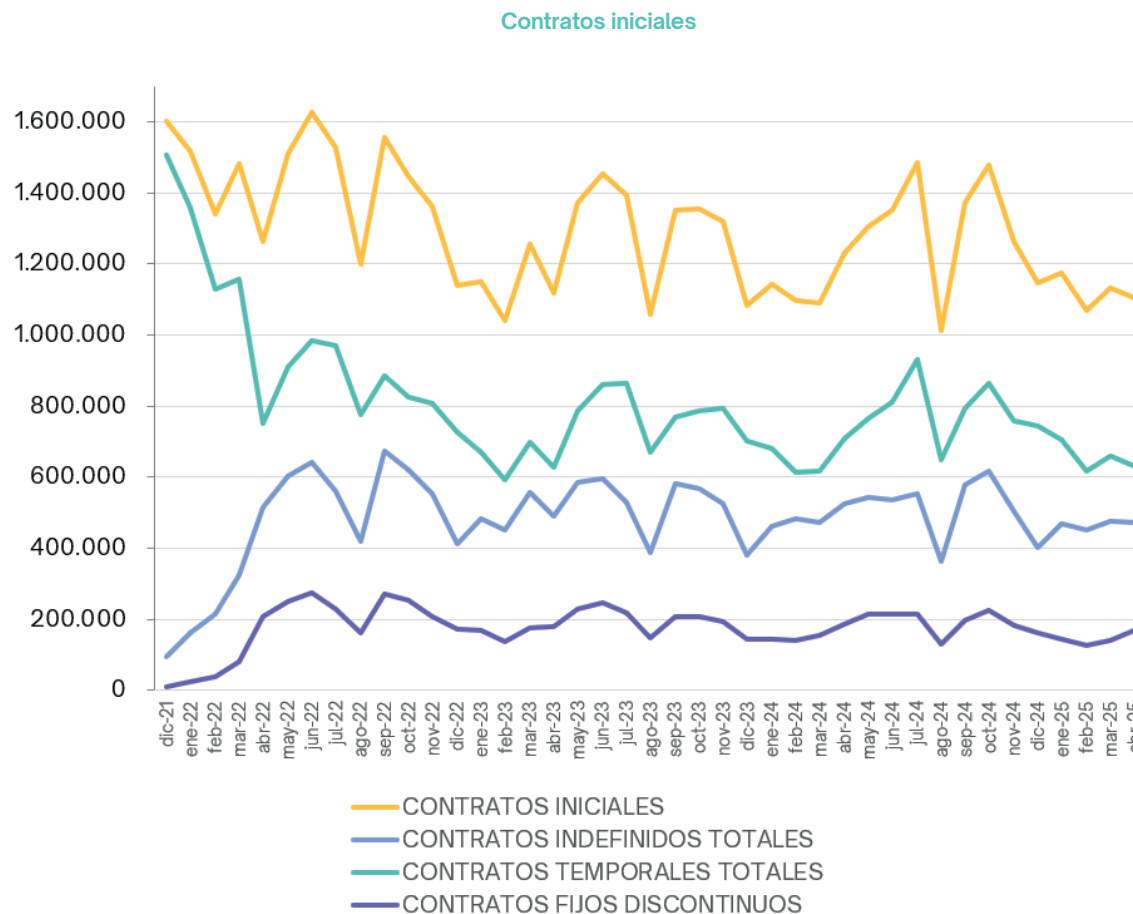
### Gráfico 2

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

En el año 2024 la contratación inicial fue de 14.975.450 contratos. Esta cifra aumentó un 0,1% con respecto a 2023, pero se redujo un 11,8% con respecto a 2022 y un 30,9% con respecto a la contratación inicial que hubo en el año 2019, antes de la pandemia. Si nos remontamos más atrás, esta cifra es la segunda más baja desde el año 2013, por lo que vemos una tendencia a la baja en la nueva contratación.

En abril de 2025, la contratación inicial fue de 1.105.582 (-2,4% intermensual; -10,3% interanual).

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



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

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

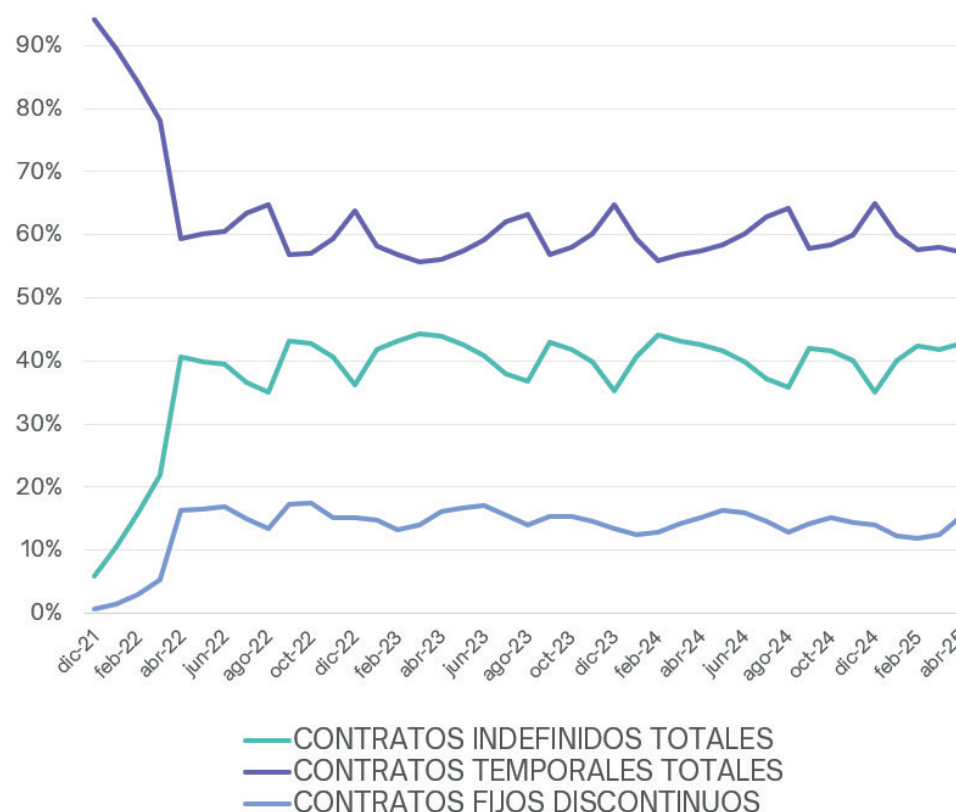
En abril de 2025, 632.830 son **contratos temporales** (-3,8% intermensual; -10,6% interanual) y 472.752 son **indefinidos** (-0,4% intermensual; -9,8% interanual). Si dentro de los indefinidos nos centramos únicamente en los **fijos discontinuos**, éstos suponen 169.692 contratos (+20,9% intermensual; -9,0% interanual).

### Gráfico 3

Al analizar la contratación inicial en términos de proporciones, el 40,3% de la contratación inicial en 2024 fue indefinida frente al 59,7% de contratación temporal. En 2023 estas proporciones fueron de 41,0% para los indefinidos y 59,0% para los temporales. Si nos remontamos al 2019, eran del 6,1% para los indefinidos y 93,9% para los temporales. Se observa así una ligera atenuación de la contratación indefinida en 2024, a pesar de que las cifras siguen estando muy por encima de las que hubo años anteriores.

Si nos centramos únicamente en los contratos fijos discontinuos, éstos suponen el 14,4% de los contratos iniciales en 2024, mientras que en 2023 fueron el 15,1% y en 2019 apenas llegaban al 1%. Por tanto, el 35,8% de los contratos indefinidos en 2024 fueron fijos discontinuos, mientras que en 2023 fueron el 36,9% y en 2019 el 16,3%. De este modo, observamos que el contrato fijo discontinuo pierde peso en 2024 con respecto al total de nueva contratación y en abril de 2025, los contratos indefinidos suponen el 42,8% del total (+0,9 p.p. intermensual; +0,2 p.p. interanual) frente al 57,2% de los temporales. Los fijos discontinuos en abril de 2025 suponen un 35,9% del total de indefinidos (+6,3 p.p. intermensual; -1,5 p.p. interanual).

Porcentaje de contratos con respecto a los iniciales



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

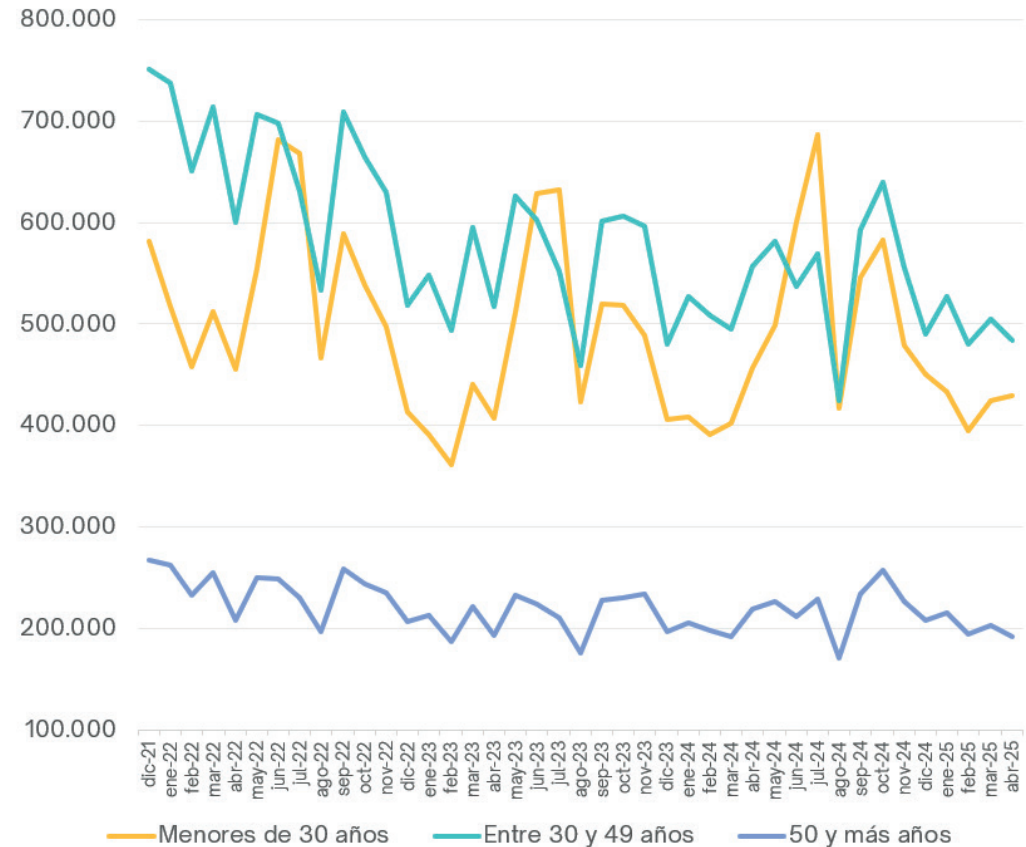
## Contratos según grupos de edad diciembre 2021 – abril 2025

### Gráfico 4

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

En abril de 2025, caen los contratos para todos los grupos de edad a nivel interanual: los menores de 30 años con 428.919 (-6,1%), los de 50 y más años con 192.203 (-12,1%), y los de 30 a 49 años con 484.460 (-13,0%). Con respecto al mes anterior, caen de nuevo los de 30 a 49 años (-4,0%), y los mayores de 50 (-5,3%), mientras que los menores de 30 años aumentan (+0,9%).

Contratos iniciales por grupos de edad



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

## Contratos por sexo diciembre 2021 – abril 2025

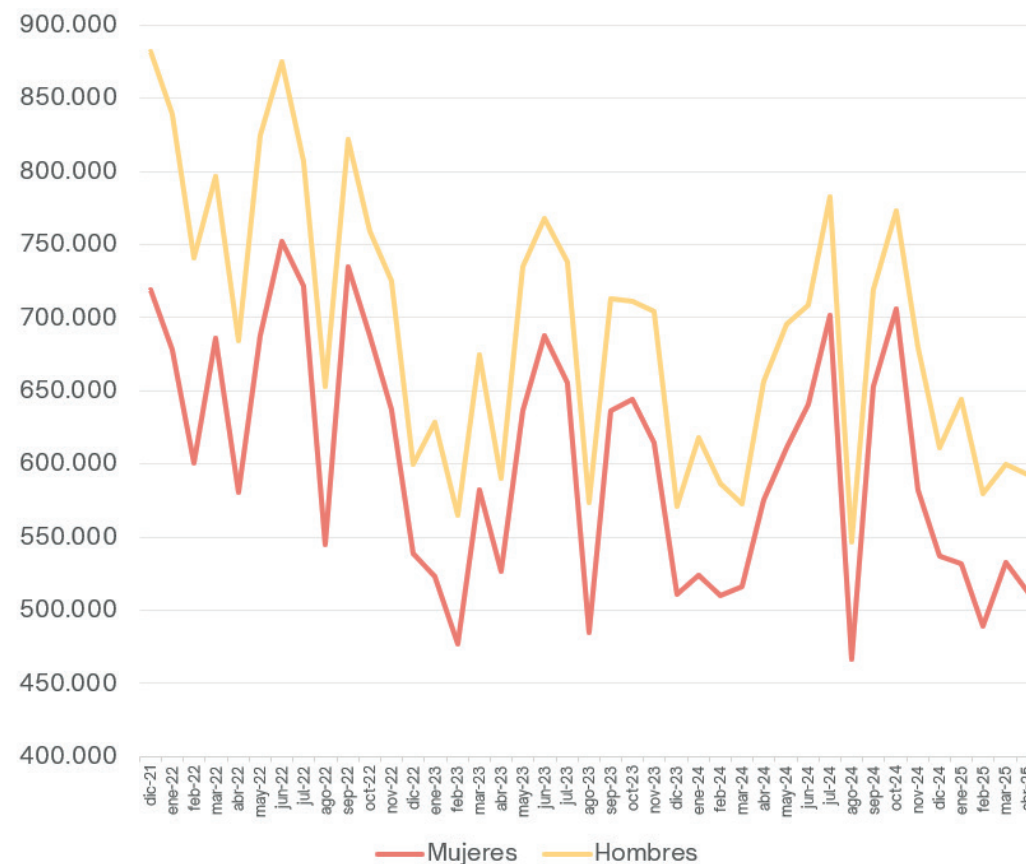
### Gráfico 5

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

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

En abril de 2025, tanto hombres como mujeres reducen sus cifras con respecto al mismo periodo del año anterior, pero son ellas las que lo hacen en mayor medida con un -10,9% interanual frente al -9,7% de los hombres. A nivel intermensual, los hombres reducen sus cifras de contratación inicial con un -1,1%, mientras que las mujeres lo hacen con un -2,4%.

Contratos iniciales por sexo



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

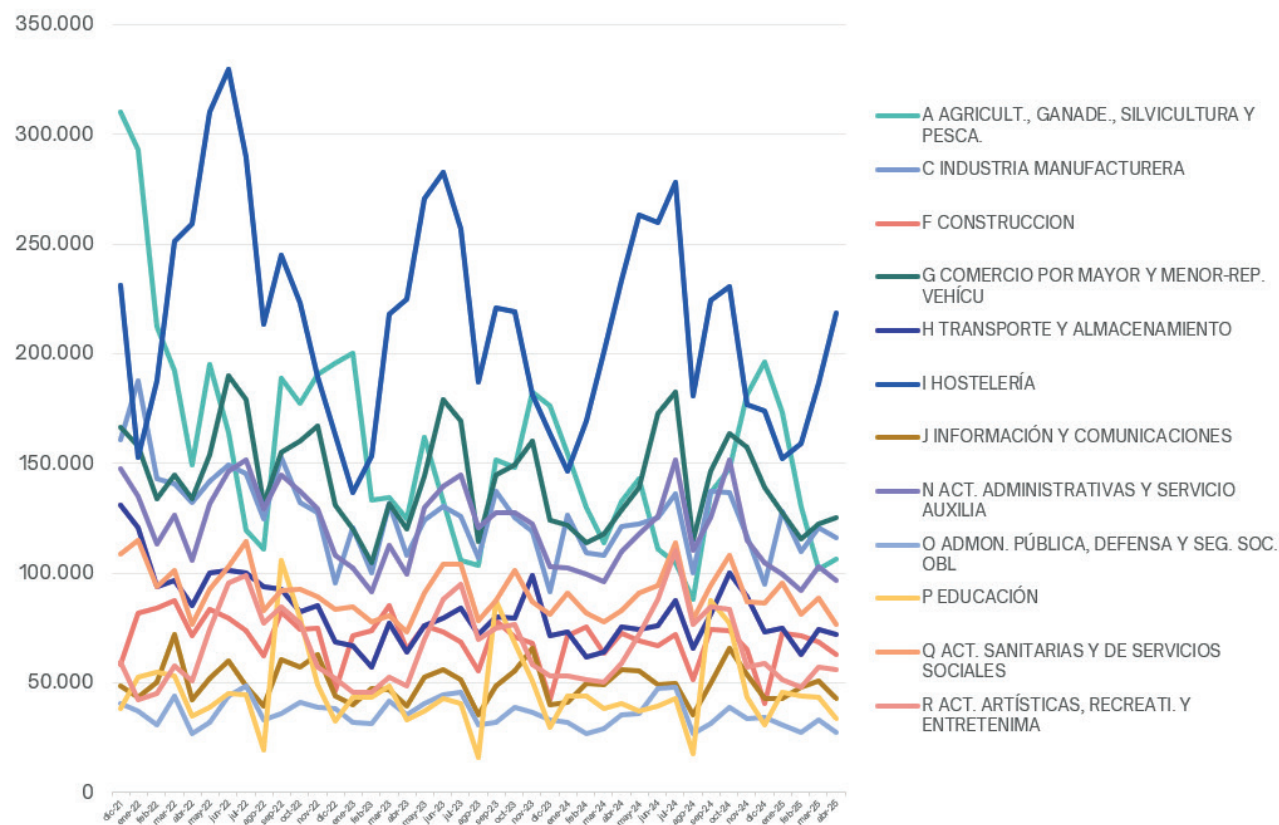
## Contratos por secciones de actividad económica diciembre 2021 – abril 2025

Gráfico 6

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

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

Contratos iniciales por sección



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

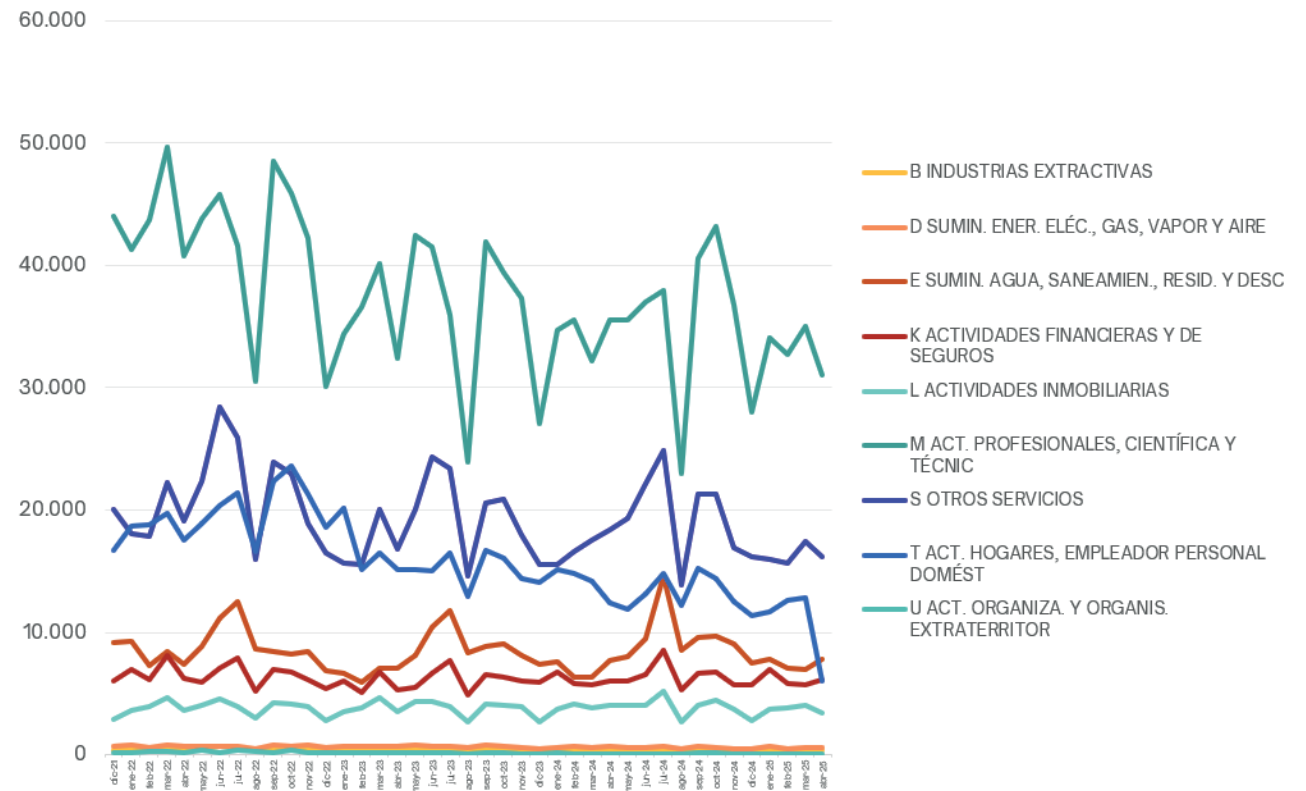
Gráfico 7

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

En el mes de abril 2025, diecinueve secciones de actividad económica caen con respecto al mismo periodo del año anterior. Son Agricultura (-19,6%), Industria extractiva (-3,7%), Industria manufacturera (-4,5%), Suministro de energía eléctrica, gas, vapor (-20,7%), Construcción (-13,1%), Comercio (-2,8%), Transporte y almacenamiento (-4,1%), Hostelería (-6,4%), Información y comunicaciones (-23,5%), Inmobiliarias (-16,1%), Actividades profesionales (-12,6%), Actividades administrativas (-12,0%), Administración pública (-22,4%), Educación (-16,9%), Sanidad (-7,3%), Actividades artísticas (-5,45), Otros servicios (-12,1%), Actividades del hogar (-51,6%), y Organismos extraterritoriales (-23,2%). En el extremo contrario, Suministro de agua y saneamiento (+0,8%), Finanzas y seguros (+2,6%) crecen con respecto al año anterior.

A nivel intermensual, dieciséis secciones disminuyen, siendo Actividades del hogar la más afectada (-53,1%), seguida de Educación (-21,8%).

Contratos iniciales por sección



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

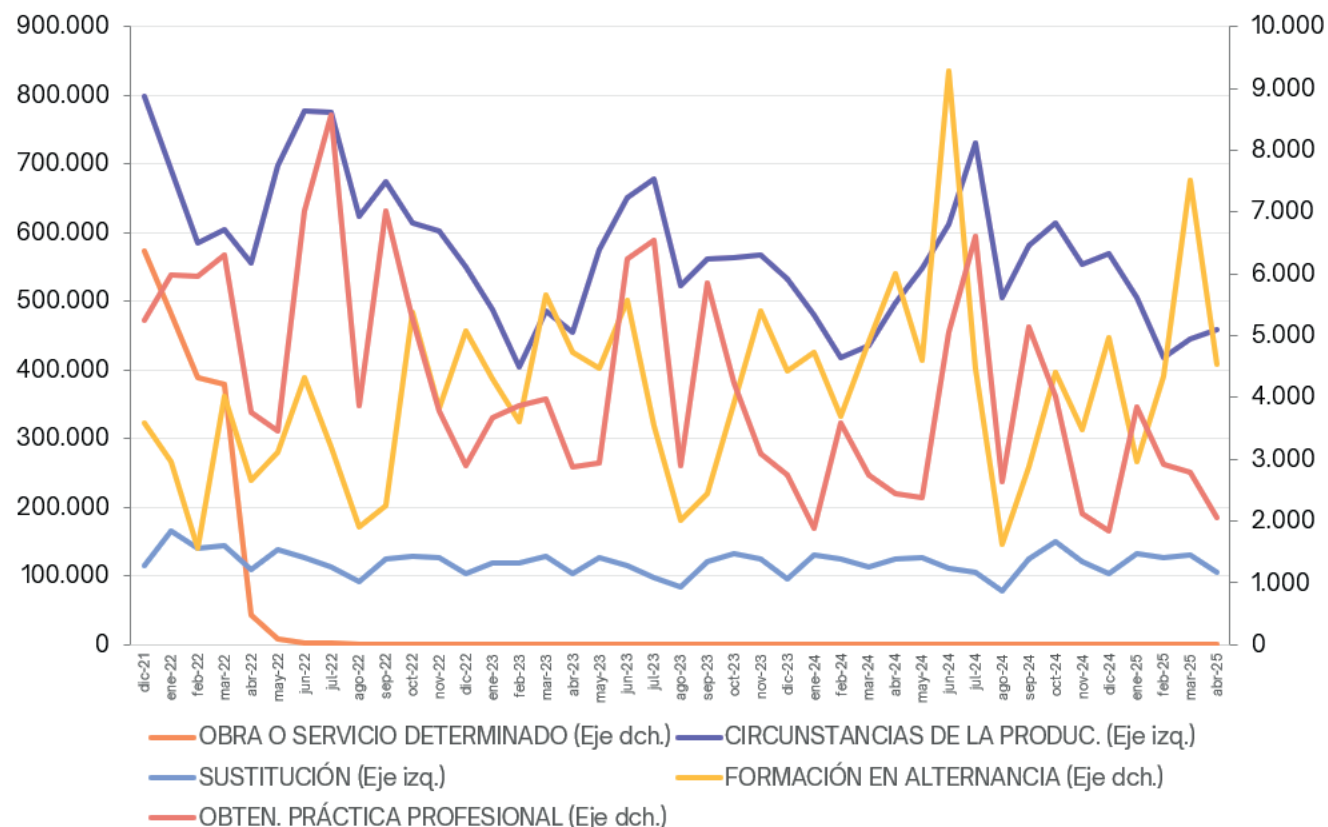
### Evolución de los contratos temporales según modalidad diciembre 2021 – abril 2025

Gráfico 8

Los contratos temporales pueden analizarse según su tipo. El contrato por obra y servicio, que suponía el alrededor del 40% de la contratación inicial entre 2014 y 2021, se extinguió por completo en 2023. Los 6.544.824 contratos **por circunstancias de la producción** que hubo en 2024 suponen el 43,7% de la contratación inicial. Así, aumentaron un 0,9% con respecto a 2023. Si comparamos con los datos de 2019, se reducen en cambio en un 36,7%. Los contratos de **sustitución**, con 1.412.283 en 2024, representan el 9,4% de la contratación inicial, la cifra más alta desde el 2013. Aumentan por su parte un 3,4% con respecto a 2023 y se reducen un 9,2% con respecto a 2019. Los 54.987 contratos de **formación en alternancia** crecen un 9,9% con respecto al año pasado y un 39,4% si comparamos con 2019. No sucede lo mismo con los contratos de **prácticas**, que disminuyen un 34,3% con respecto a 2023 y un 51,0% con respecto a 2019 hasta situarse en 40.441 contratos de este tipo. Tanto en el caso de los contratos formativos como en el de prácticas, apenas representan el 0,4% y 0,3% de la contratación inicial en 2024.

En abril de 2025, hubo 459.064 contratos **por circunstancias de la producción** (+3,3% intermensual; -7,9% interanual). Representan el 41,5% del total (+2,3 p.p. intermensual; +1,1 p.p. interanual).

Contratos temporales por tipo



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

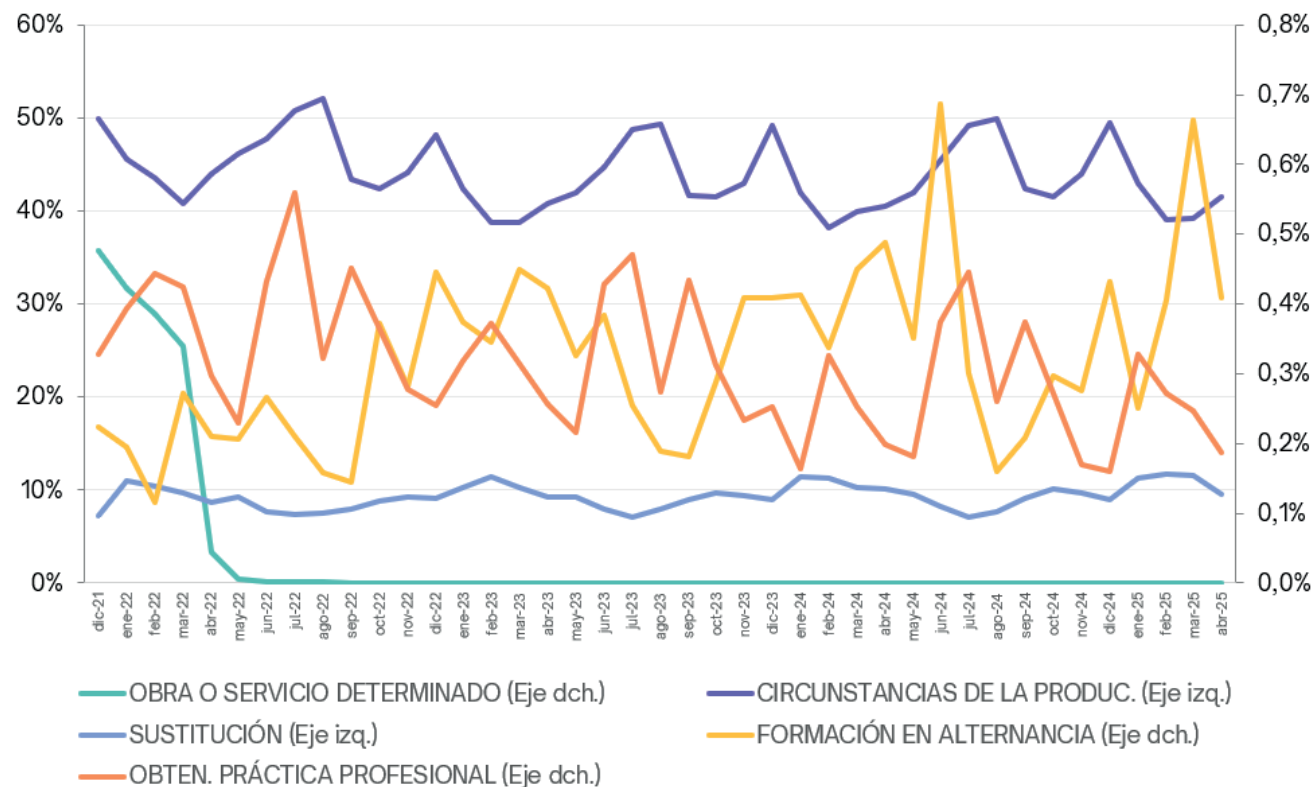
Gráfico 9

Los de **sustitución**, 106.016 contratos (-19,3% intermensual; -14,7% interanual), representan el 9,6% de la contratación inicial (+2,0 p.p. intermensual; -0,5 p.p. interanual).

Los contratos de **formación en alternancia** con 4.528 contratos (-39,7% intermensual; -24,6% interanual) suponen el 0,4% del total (-0,3 p.p. intermensual; -0,1 p.p. interanual).

Los de **Obtención de práctica profesional** con 2.062 contratos (-26,0% intermensual; -15,9% interanual) suponen el 0,2% con respecto al total de contratos (-0,1 p.p. intermensual; 0,0 p.p. interanual).

Porcentaje de contratos temporales con respecto a iniciales



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

## Contratos según duración diciembre 2021 – abril 2025

### Gráfico 10

Al analizar los contratos según la duración en días en 2024, ésta es de 45 días. Es un 2,4% inferior a la que hubo en 2023 y un 7,9% inferior a la duración media de 2019, que fue de 49 días. Así, observamos una tendencia decreciente en la duración media de los contratos.

En abril de 2025, la duración media de los contratos es de 45 días (-6,5% intermensual; -2,6% interanual).

Debe tenerse en cuenta que la duración media de los contratos se refiere únicamente a aquellos de carácter temporal, es decir, que la contratación indefinida a tiempo completo, parcial y fija discontinua no formarían parte de este análisis. Tampoco formarían parte los contratos temporales para los que no puede estipularse la duración del contrato en el momento de la firma de éste, que son considerados como duración “indeterminada”. Además, para los periodos previos a 2022, debe tenerse en cuenta que ha habido cambios en los tipos de contratos que se analizan para calcular la duración media, como la eliminación de los contratos de obra y servicio, lo que dificulta las comparaciones entre periodos.

Duración media de los contratos iniciales



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

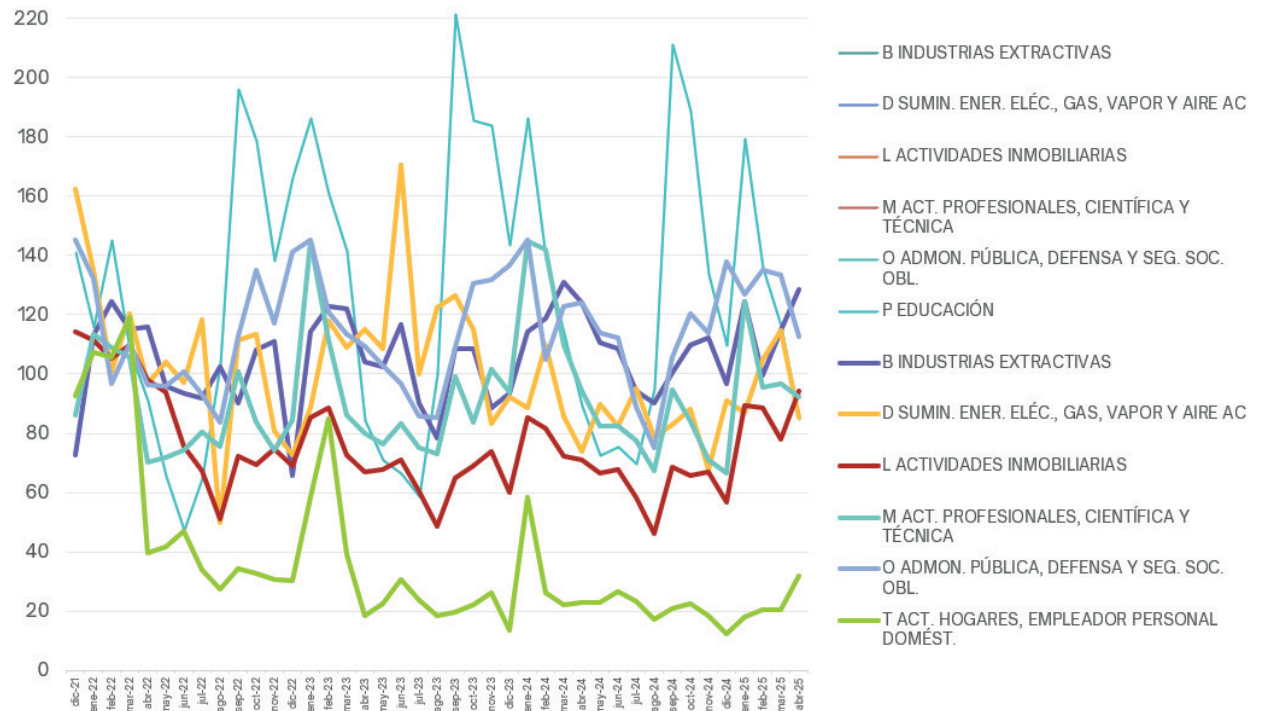
### Gráfico 11

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

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

En cambio, los sectores que habrían aumentado la duración media de sus contratos son Comercio (+0,2%), Actividades profesionales y científicas (+0,8%), Construcción (+1,0%), Hostelería (+2,4%), Industria extractiva (+4,9%), Actividades administrativas (+4,9%), Transporte y almacenamiento (+5,0%), Suministro de agua y saneamiento (+5,9%), y Organismos extraterritoriales (+13,0%). Los únicos sectores que sobrepasan los 100 días de duración media en 2024 son Industria extractiva (109 días), Administración pública (114 días), y Educación (124 días).

Duración media de los contratos por sectores



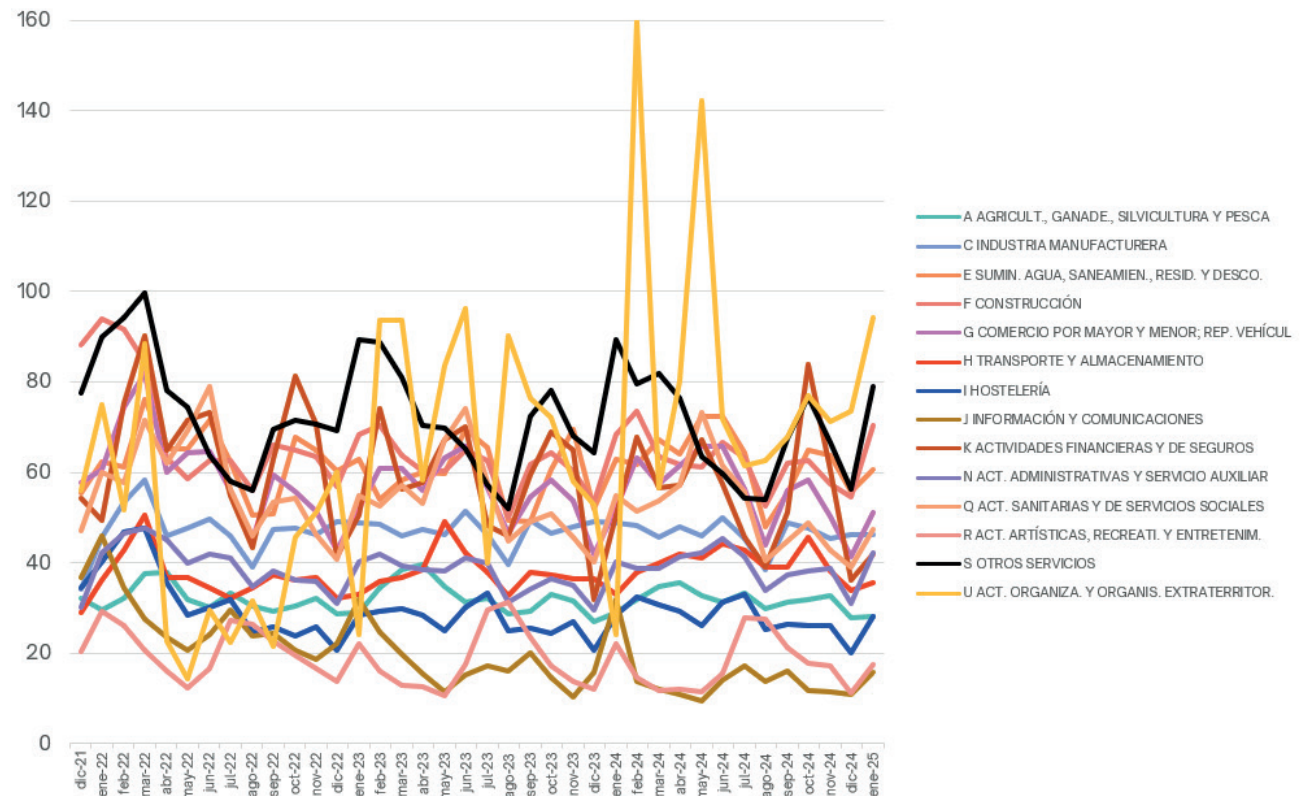
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Gráfico 12

En abril de 2025, son doce los sectores que decrecen a nivel interanual: Industria manufacturera (-8,7%), Suministro de agua y saneamiento (-2,2%), Construcción (-2,0%), Comercio (-7,9%), Hostelería (-1,3%), Financieras y seguros (-5,0%), Actividades profesionales y científicas (-2,1%), Actividades administrativas (-4,1%), Administración pública (-9,2%), Educación (-5,1%), Sanidad y servicios sociales (-3,5%), y Otros servicios (-13,7%).

Por el contrario, aumentan a nivel interanual en el mes de abril la Agricultura y ganadería (+4,5%), Industrias extractivas (+3,5%), Suministro de energía eléctrica, gas y vapor (+15,5%), Transporte y almacenamiento (+25,3%), Información y comunicaciones (+4,4%), Inmobiliarias (+33,2%), Actividades artísticas (+5,5%), Actividades del hogar (+39,6%) y Organismos extraterritoriales (+32,3%).

Duración media de los contratos por sectores



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

Gráfico 13

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

Si comparamos con el año anterior, éstos suponían el 57,1% de los contratos temporales en 2023. Y, al remontarnos a 2019, los contratos de un mes o menos eran un 42,9% de la contratación temporal. Se observa así que el peso de los contratos de menos de un mes se incrementa por cuarto año consecutivo.

En abril de 2025, esta cifra es del 60,1% (+1,2 p.p. interanual) con 380.626 contratos de un mes o menos (-8,9% interanual). De este modo, los contratos de corta duración caen a la par que ganan peso con respecto al total de contratos temporales.

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

Contratos según duración



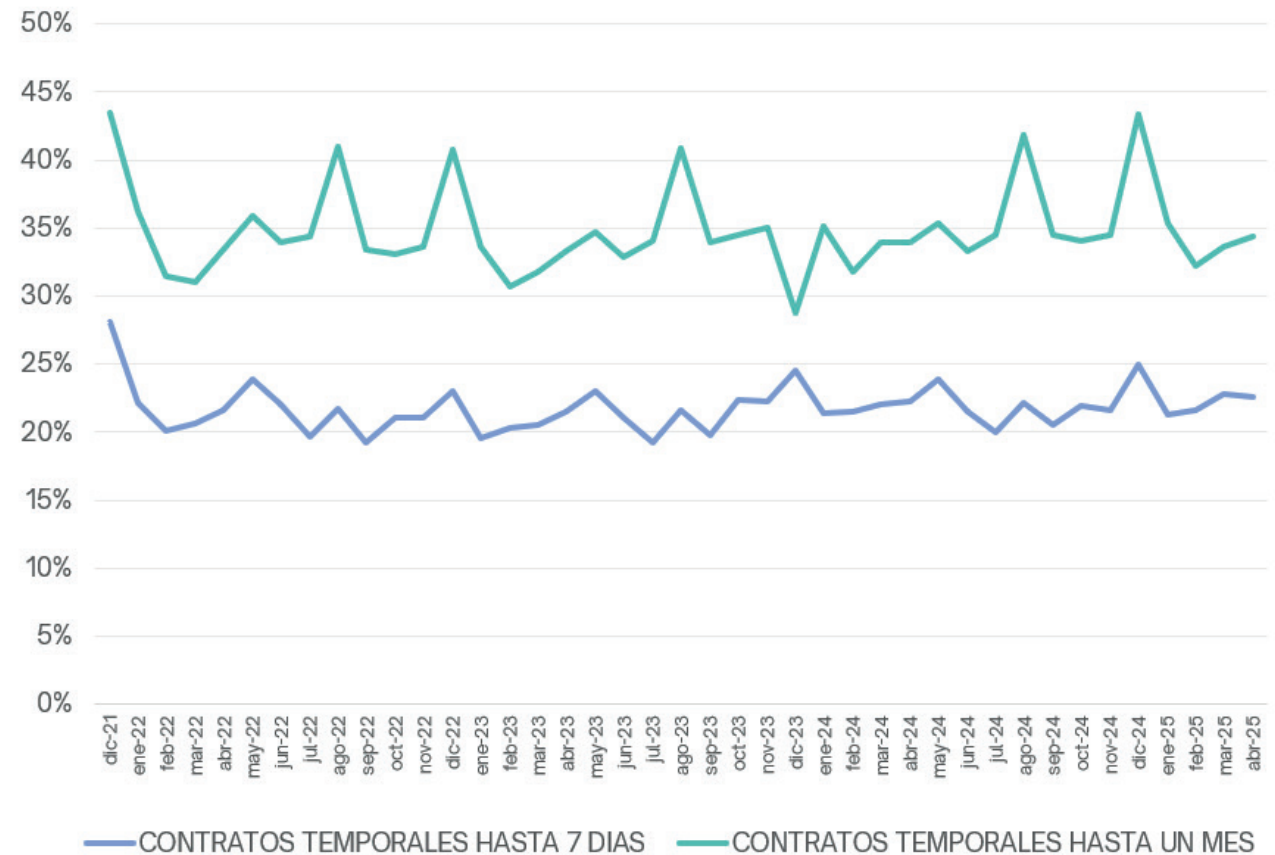
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Gráfico 14

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

En abril son 249.845 contratos (-8,9% interanual), que suponen el 39,5% de los contratos temporales (+0,7 p.p. interanual).

Porcentaje de contratos según duración



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

## Contratos según jornada diciembre 2021 – abril 2025

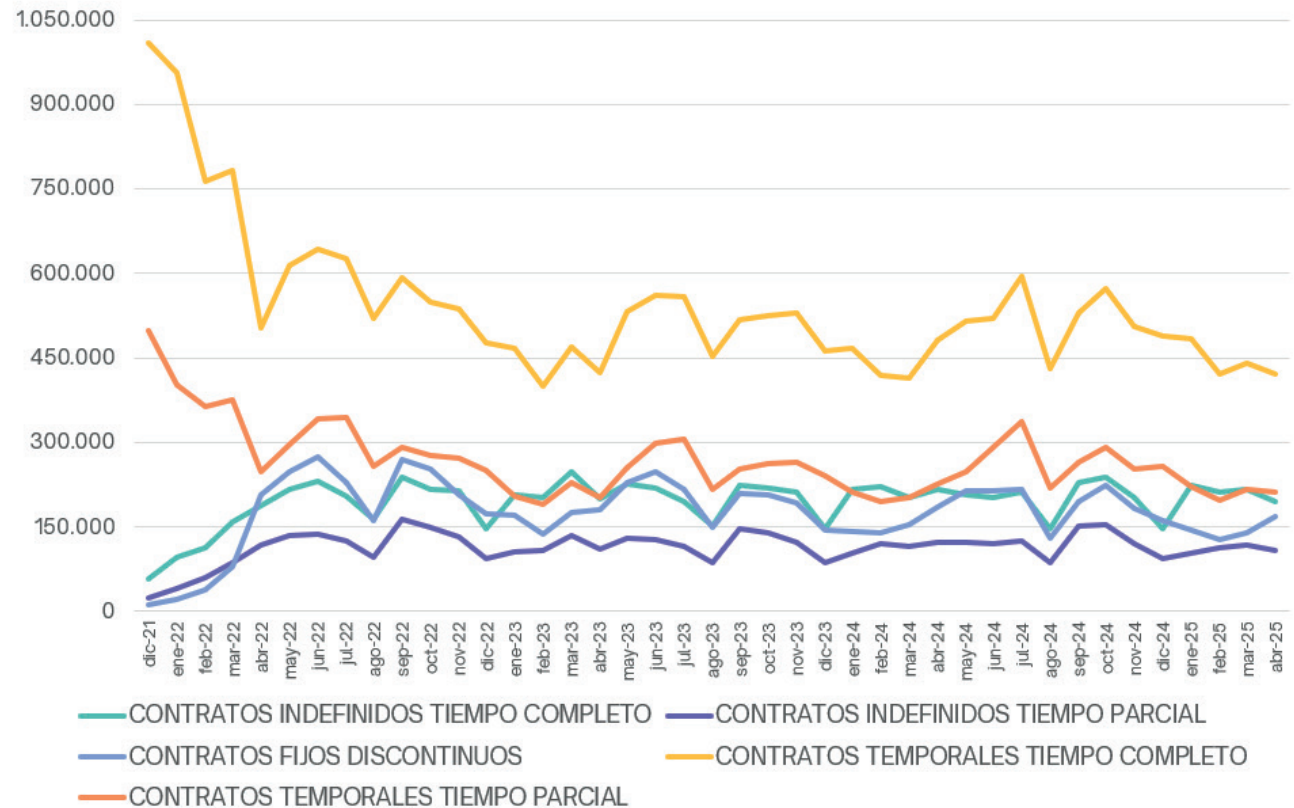
### Gráfico 15

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

En abril de 2025, hubo 195.355 contratos indefinidos a jornada completa (-9,8% intermensual; -9,6% interanual), que suponen el 41,3% de los contratos indefinidos (+0,1 p.p. interanual).

En cuanto a los contratos **indefinidos a tiempo parcial**, éstos fueron 1.435.419 (+1,4% interanual) en 2024, que suponen el 23,8% de la contratación indefinida (-0,5 p.p. interanual). Es decir, que 2 de cada 10 contratos indefinidos lo fueron a tiempo parcial. En comparación con 2019, su peso disminuye en 4,3 p.p., pero su número crece incluso por encima de lo que lo hace a tiempo completo con un 285,8%.

Contratos según jornada



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

Gráfico 16

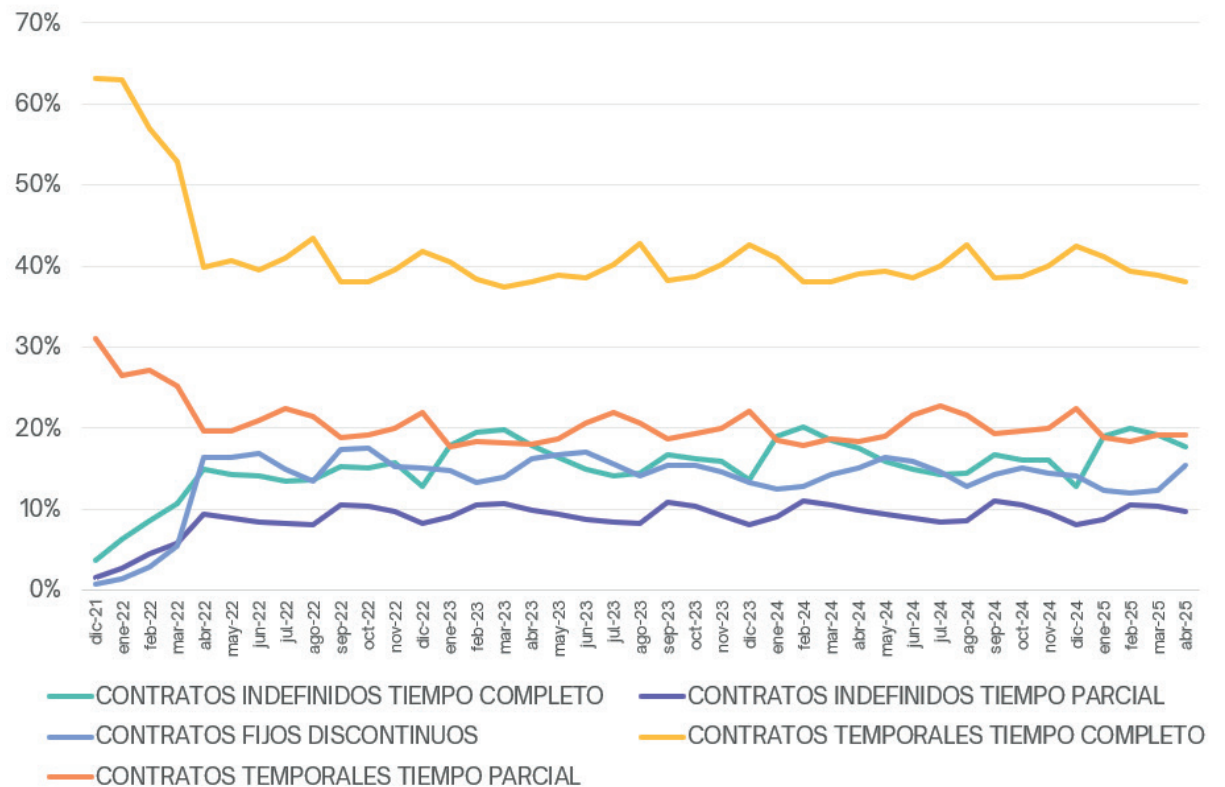
En abril de 2025, hubo 107.705 contratos indefinidos a tiempo parcial (-8,5% intermensual; -11,4% interanual), que suponen el 22,8% de los contratos indefinidos (-0,4 p.p. interanual).

Los **contratos fijos discontinuos** alcanzaron los 2.161.959 contratos en 2024 (-4,4% interanual), que suponen el 35,8% de la contratación indefinida. Así, casi 4 de cada 10 contratos indefinidos fueron fijos discontinuos, la misma proporción que hubo de indefinidos a jornada completa. Si comparamos con los datos de 2019, los fijos discontinuos han aumentado un 899,4%. Son los que más han crecido dentro de los contratos indefinidos. Además, su representación ha subido en 19,5 p.p.

En abril de 2025, hubo 169.692 contratos fijos discontinuos (+20,9% intermensual; -9,0% interanual), que suponen un 35,9% de la contratación indefinida (+0,3 p.p. interanual).

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

Porcentaje de contratos con respecto a iniciales según jornada



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

En abril de 2025 hubo 420.774 contratos temporales a tiempo completo (-4,4% intermensual; -12,6% interanual), que suponen el 66,5% de contratos temporales (-0,4 p.p. intermensual; -1,5 p.p. interanual).

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

En abril de 2025, hubo 212.056 contratos de este tipo (-2,6% intermensual; -6,4% interanual), que suponen un 33,5% de la contratación temporal de enero (+1,5 p.p. interanual).

### Ratio contratación/afiliación según tipo de contrato diciembre 2021 – abril 2025

Una de las formas de analizar el impacto de la reforma laboral y la calidad en el empleo, tiene que ver con el grado de rotación contractual, entendiendo por tal la ratio del **número de contratos iniciales en función del nivel de afiliación**. Es decir, qué porcentaje de trabajadores tienen un contrato nuevo en el periodo analizado. Se entiende que cuanto mayor sea esta ratio, mayor es la rotación contractual, es decir, mayores son las cifras de trabajadores que ingresan en un periodo de tiempo determinado.

Cuando se produce un aumento simultáneo de contratos y afiliados durante un periodo de tiempo, estaríamos ante un escenario de crecimiento económico. En el extremo contrario, podría suceder que tanto el número de contratos como de afiliados se redujese, lo que implicaría desaceleración económica.

Teniendo en cuenta lo anterior, si obtenemos una ratio alta debido al aumento del número de contratos, nos encontraríamos ante una situación de alta rotación de trabajadores, ya que nuevos empleados reemplazan a los que dejan el trabajo. Si además se produce una disminución del número de afiliados, esta alta rotación iría acompañada de una menor necesidad de trabajadores para llevar a cabo las funciones de los puestos.

Por el contrario, si obtenemos una ratio baja por la disminución del número de contratos iniciales, nos indicaría que se está produciendo una mayor retención de empleados. Pero también podría suceder que al mismo tiempo se produjera un aumento del número de afiliados, lo que podría indicarnos que nos encontramos ante un mercado laboral más competitivo en el que no se crean suficientes puestos de trabajo para la población que entra dentro de la fuerza laboral. Las ratios que se expresan a continuación se corresponden con el número de contratos de cada tipo en función del número de afiliados para dichos tipos de contratación.

### Gráfico 17

En 2024, la ratio para los contratos iniciales fue del 7,5% (-0,2 p.p. interanual). En comparación con 2019, esta ratio es 4,7 p.p. inferior, debido a que se ha producido un aumento en el número de afiliados. Esto podría indicar que nos encontramos ante un mercado laboral más competitivo, donde no se crean suficientes puestos de trabajo para la nueva fuerza laboral emergente.

En abril de 2025 esta ratio se sitúa en el 6,5% (-0,2 p.p. intermensual; -1,0 p.p. interanual), habiéndose producido una caída interanual para el número de contratos iniciales a la par que un crecimiento de los afiliados mensuales.

Al analizar las ratios según tipos de contratos, la **ratio de los indefinidos** fue del 3,9% en 2024 (-0,2 p.p. interanual). Aunque las tasas son muy similares, tanto el número de contratos como de afiliados han crecido dentro de este grupo en comparación con el año anterior. Si en cambio comparamos con 2019, esta ratio ha aumentado 2,7 p.p. desde entonces, ya que el crecimiento de los contratos ha sido mayor que el de los afiliados en esta modalidad.

En abril de 2025, la ratio para los indefinidos se encuentra en el 3,5% (-0,1 p.p. intermensual; -0,5 p.p. interanual) debido a un aumento de la afiliación y una caída de la contratación.

Ratio según tipo de contrato



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

La **ratio para los temporales** fue de 20,3% en 2024 (+0,1 p.p. interanual), mientras que en el año 2019 era del 30,5% (-10,2 p.p.). Esta disminución se debe principalmente a la reducción de contratos temporales, pero también se ha producido una fuerte disminución en el número de afiliados, por lo que nos encontraríamos ante un escenario de pérdida de empleo temporal más que de retención de empleados.

En abril de 2025, la ratio de los temporales se encuentra en el 17,4% (-0,9 p.p. intermensual; -2,5 p.p. interanual). Esta caída a nivel interanual se debe a una caída del número de contratos, a la par del aumento de la afiliación. Por último, la ratio para los fijos discontinuos fue del 19,3% en 2024 (-0,8 p.p. interanual). La ratio se reduce con respecto al año anterior ya que los afiliados se reducen, pero los contratos caen en mayor medida. Si nos remontamos al 2019, esta ratio era del 4,8%. La ratio crece notablemente desde entonces (+14,5 p.p.) debido al aumento de afiliados y principalmente al del número de contratos, lo que podría indicar que se produce un reemplazo de trabajadores. Cabe destacar que la ratio de los fijos discontinuos igualó a la de los contratos temporales en 2023.

En abril de 2025, la **ratio de los fijos discontinuos** fue del 17,2% (+1,1 p.p. intermensual; -1,4 p.p. interanual) debido a una disminución en el número de afiliados, que fue menor que la caída en el número de contratos.

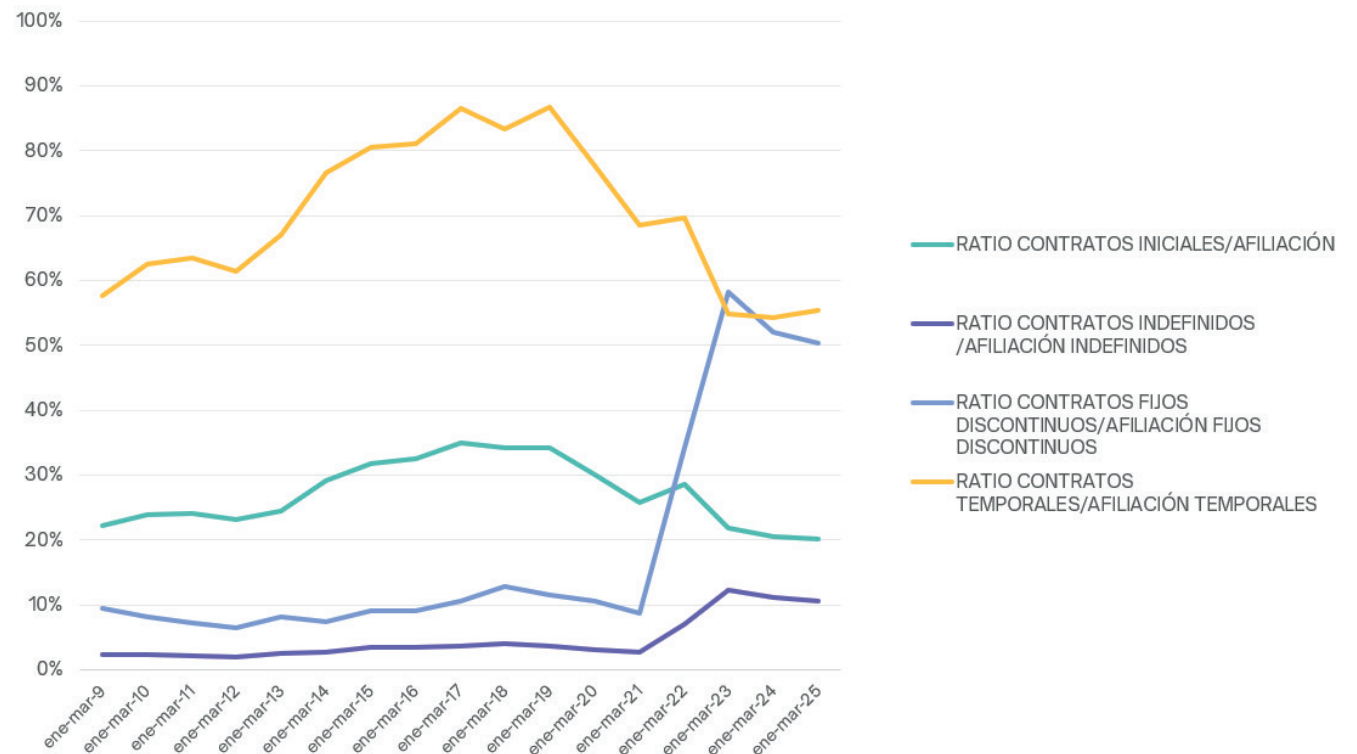
Gráfico 18

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

La ratio de **los fijos discontinuos** cae hasta el 50,3% en el primer trimestre de 2025 (-1,8 p.p. interanuales) debido a la disminución de afiliados de este tipo en el primer trimestre junto con una mayor caída de la contratación. Esto reflejaría que se ha producido una destrucción de empleo, ya que disminuyen tanto la afiliación como la contratación. En cuanto a la ratio del conjunto de indefinidos, que se sitúan en el 10,6% (-0,5 p.p. interanual), se produce en cambio una caída en la contratación a la par que un aumento en la afiliación.

La ratio para los **temporales** alcanza una cifra más alta que la de los fijos discontinuos con un 55,4% (+1,2 p.p. interanual). En este caso, tanto el número de contratos como de afiliados aumentan, aunque en mayor medida en el caso de la contratación. De este modo, parece que se produce un mayor reemplazo de trabajadores.

Ratio según tipo: T1 2009-T1 2025



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

## Ratio contratación/afiliación según tipo de jornada diciembre 2021 – abril 2025

### Gráfico 19

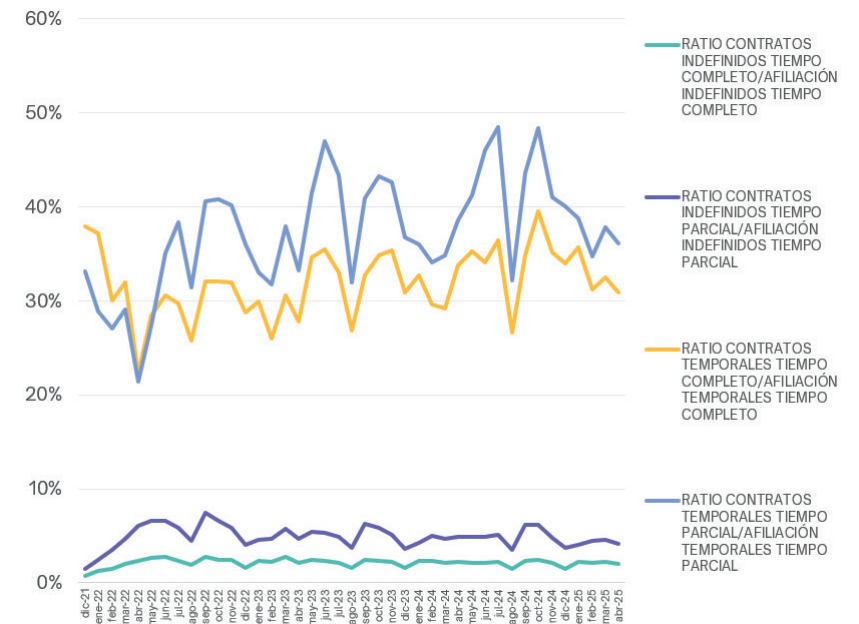
Al analizar los contratos según tipo de jornada en 2024, la ratio para los **indefinidos a jornada completa** fue del 2,1%, manteniéndose estable con respecto al año anterior (-0,1 p.p. interanual). En cambio, si comparamos con el 2019, la ratio ha crecido 1,3 p.p., ya que tanto la contratación y, especialmente los afiliados de este tipo han crecido desde entonces. Por tanto, se habría producido una expansión en este segmento del mercado laboral. La ratio para los **indefinidos a tiempo parcial** fue del 4,8% (-0,1 p.p. interanual), 3,0 p.p. por encima de la que hubo en 2019. Su evolución es similar a la de los indefinidos a tiempo completo, ya que su ratio aumenta desde 2019 debido al aumento de contratación y afiliación, pero en este caso el grado de rotación sería más alto.

En abril de 2025, la ratio para los **indefinidos a tiempo completo** se sitúa en el 2,0% (-0,2 p.p. intermensual; -0,3 p.p. interanual). La ratio para los **indefinidos a tiempo parcial** es del 4,2% (-0,4 p.p. intermensual; -0,7 p.p. interanual). De este modo, ambas ratios caen con respecto al año anterior.

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

En abril de 2025, la ratio temporal a tiempo completo cae a nivel interanual (-1,6% intermensual; -2,9% interanual), y a tiempo parcial (-1,7% intermensual; -2,4% interanual). Esto podría indicar una mayor retención de trabajadores y una ralentización del mercado.

Ratio según tipo de jornada



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

Afiliación

Afiliación total diciembre 2021 – abril 2025

Gráfico 20

El promedio de afiliados aumenta un 2,4% en 2024 con respecto al año anterior. En abril de 2025 alcanza los 21.588.639 afiliados (+1,1% intermensual; +2,3% interanual).

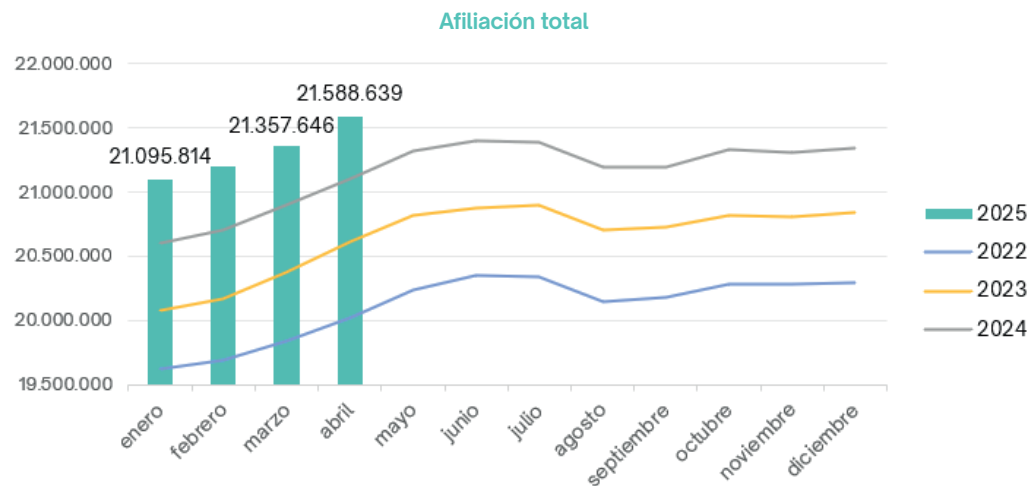
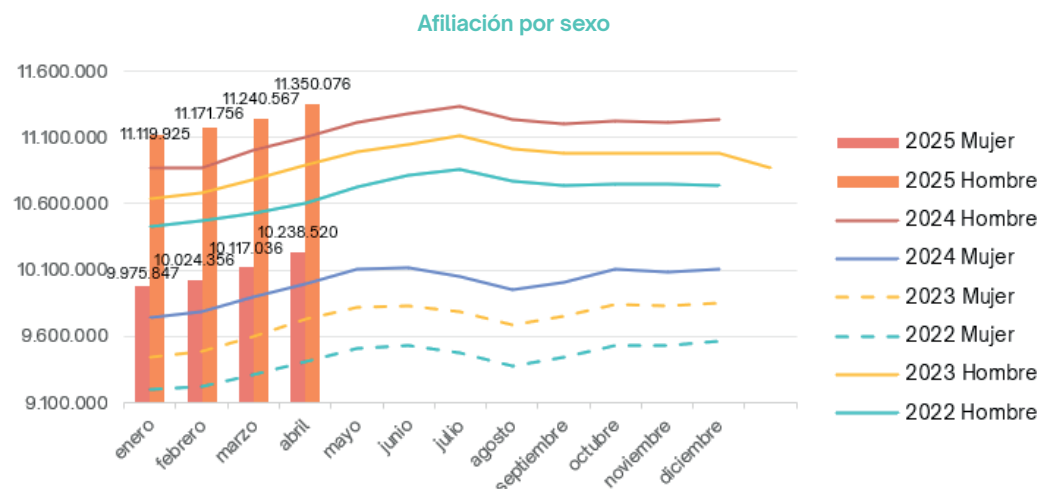


Gráfico 21

Al segmentar según sexos, las mujeres alcanzaron las 9.995.687 afiliadas en 2024 (+2,8% interanual), mientras que los hombres se situaron en 11.147.779 afiliados (+2,1% interanual). Observamos así que, aunque la cifra de afiliadas continúa por debajo de la de los hombres, son ellas las que más aumentan sus cifras con respecto al año anterior.

En abril de 2025, las afiliadas se sitúan en 10.238.520 (+1,2% intermensual; +2,4% interanual), mientras que ellos se encuentran en 11.350.076 (+1,0% intermensual; +2,2 interanual).

De este modo, la brecha entre ambos sexos continúa descendiendo, encontrándose ellos un 10,9% por encima en abril de 2025 (-0,2 p.p. interanual).



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

## Afiliados medios en Régimen General: altas y bajas diciembre 2021 – abril 2025

### Gráfico 22

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

En abril de 2025 las altas de indefinidos a T.C. se sitúan en 13.523 (+4,6% intermensual; +7,6% interanual), mientras que las bajas se encuentran en 13.710 (+3,5% intermensual; -0,4% interanual).

En cuanto a los **indefinidos a tiempo parcial**, hubo un promedio de 6.983 **altas** (+2,8% interanual), que supone un aumento del 278,3% con respecto al promedio de 2019, que fue de 1.846 altas. Las **bajas** para este grupo se situaron en 6.895 en 2023 (+3,5% interanual), es decir, un 155,0% más que en 2019, donde fueron 2.704 de promedio. Así, observamos que también para este grupo, las bajas crecieron más que las altas en 2024 con respecto a 2023. No obstante, al sumar el número de altas y bajas acumuladas en 2024, observamos que se ha producido un saldo positivo de 1.047 altas para este grupo.

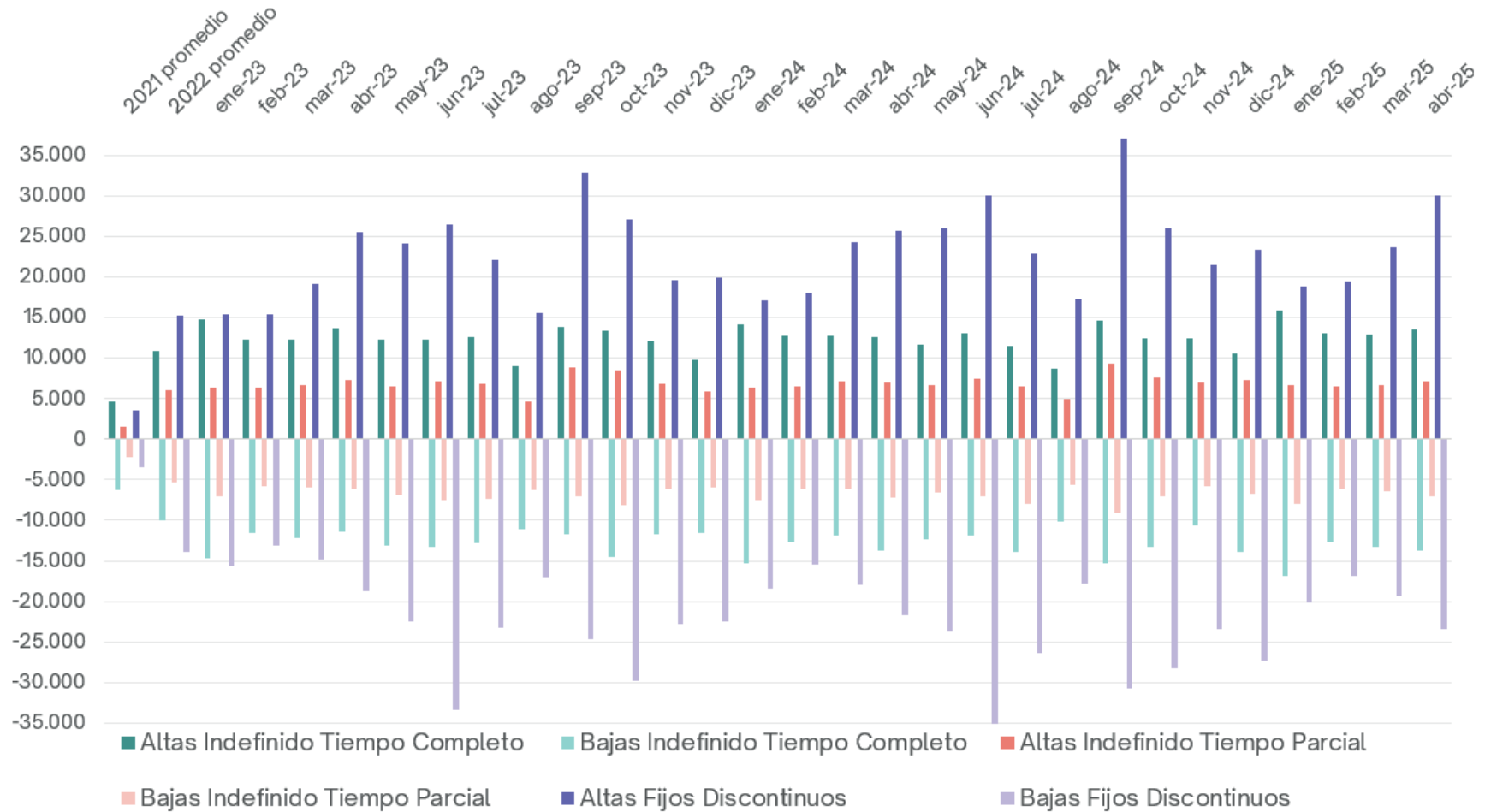
En abril de 2025 las altas para este grupo se encuentran en 7.212 (+9,0% intermensual; +4,0% interanual) frente a

7.004 bajas (+9,0% intermensual; -2,0% interanual).

Por último, los **fijos discontinuos** alcanzaron el promedio más alto con 24.114 altas en 2024 (+10,0% interanual), creciendo un 500,6% desde 2019, donde hubo 4.015 altas de este tipo. Las **bajas** también fueron las más elevadas con 23.892 en 2024 (+11,1% interanual), creciendo un 479,5% desde 2019, donde hubo 4.123 bajas de promedio. Así, se observa que también para este grupo las bajas crecen más rápido que las altas en 2024. Al sumar el acumulado de altas y bajas de 2024, resulta en un saldo positivo de 2.665 altas.

En abril de 2025 las altas para los fijos discontinuos se encuentran en 30.107 (+27,2% intermensual; +17,4% interanual), frente a 27.381 bajas (+20,8% intermensual; +7,5% interanual).

Gráfico 22



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

Afiliación

**Afiliados medios en Régimen General: causa de baja diciembre 2021 – abril 2025**

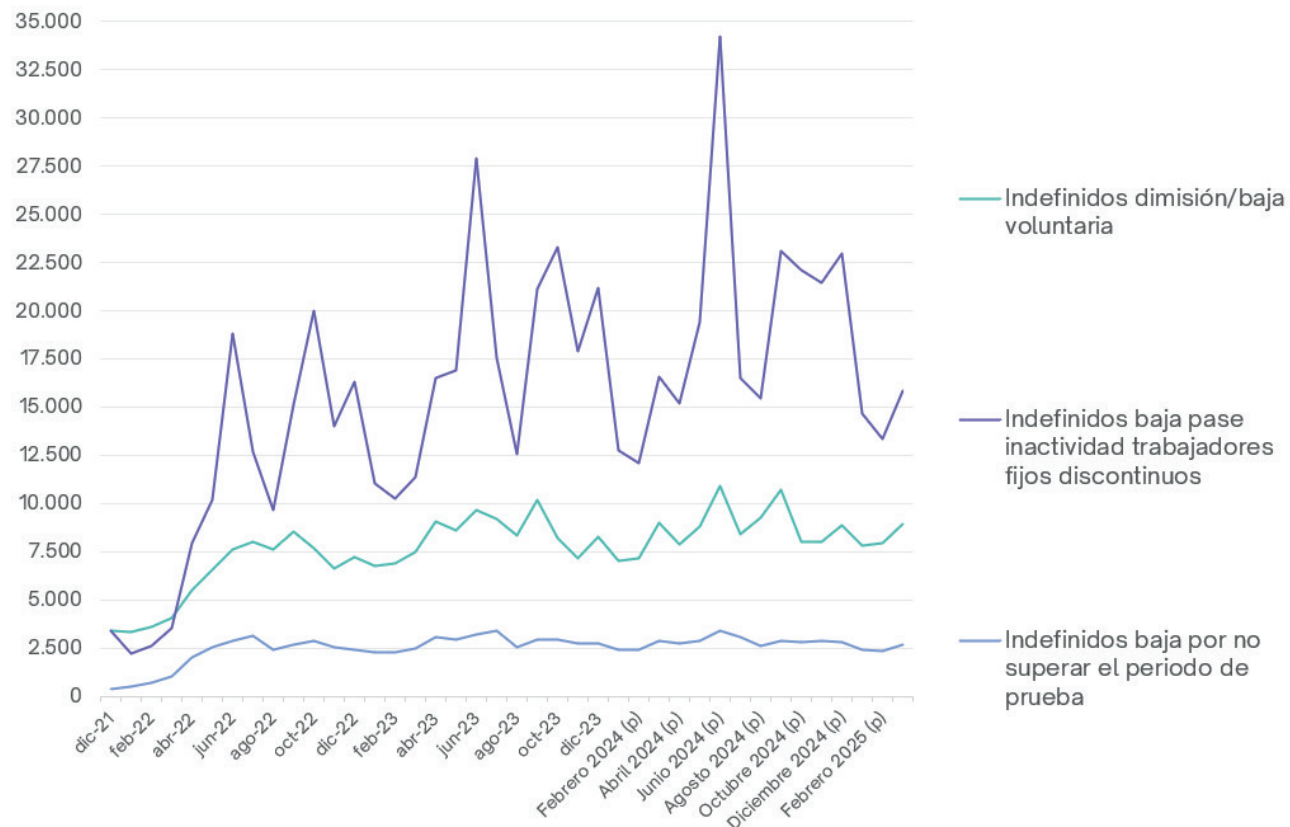
**Gráfico 23**

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

Las bajas para los indefinidos por **“no superar el periodo de prueba”** alcanzaron un promedio de 2.834 bajas por este motivo en 2024 (+0,7% interanual), frente a las 528 que hubo en 2019 (+437,0%). En el mes de abril de 2024 hubo un total de 2.707 bajas por este motivo (+13,0% intermensual; -6,0% interanual).

Las bajas para indefinidos por **“dimisiones/bajas voluntarias”** se situaron en un promedio de 8.696 bajas por este motivo en 2024 (+4,4% interanual), que supone un incremento del 199,7% con respecto a 2019, donde hubo 2.902 bajas. En el mes de abril alcanzan las 8.941 bajas (+12,3% intermensual; -1,2% interanual).

Los datos del año 2024 se encuentran todavía en revisión.



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

## Sector público y privado: contratos totales asalariados

### Gráfico 24

En 2024 hubo un promedio de 3.560 contratos en el sector público (+1,1% interanual) frente a los 14.880 contratos del sector privado (+3,0% interanual). Es decir, que serían los contratos del sector privado los que más habrían aumentado con respecto al año anterior. En cambio, si comparamos con el año 2019, los contratos del sector público habrían aumentado un 10,6%, mientras que los del sector privado lo hacen un 10,5%.

En el primer trimestre de 2025, el número de **contratos en el sector público** es de 3.499 (-2,6% intertrimestral; -1,5% interanual). Asimismo, el número de contratos en el **sector privado** es de 15.000 (0,0% intertrimestral; +3,4% interanual). Por tanto, únicamente el sector privado muestra un incremento interanual para el primer trimestre. Cabe señalar que es la primera caída interanual en el sector público en los últimos 32 trimestres.



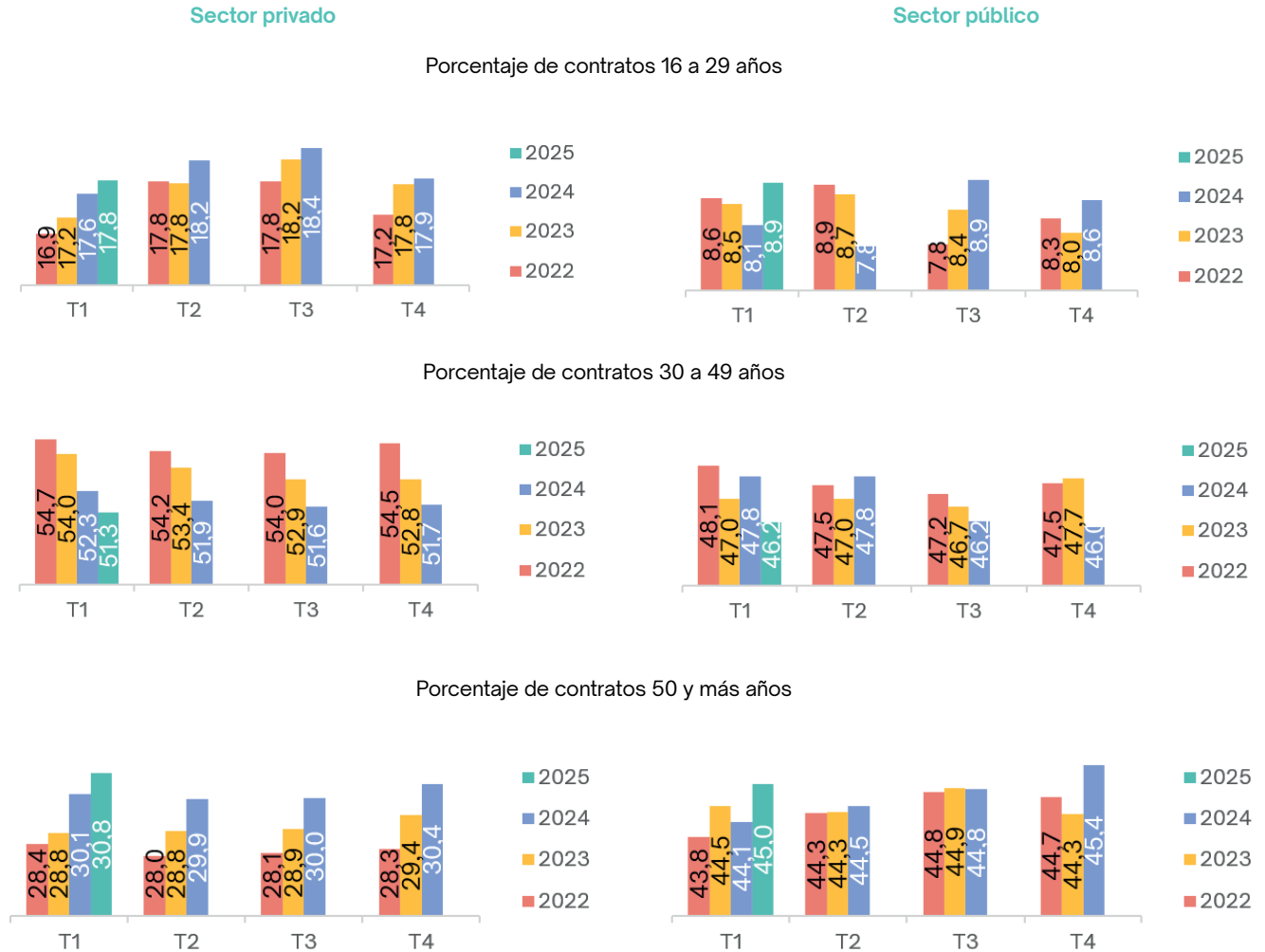
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

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

Gráfico 25

Al segmentar según **tramos de edad** en 2024, el 18,0% de los contratos en el sector privado perteneció a trabajadores menores de 30 años (+0,3 p.p. interanual) frente al 8,4% del sector público (0,0 p.p. interanual). El 51,9% fue para trabajadores de entre 30 y 49 años (-1,4 p.p. interanual), frente al 46,9% del sector público (-0,2 p.p. interanual). Y, el 30,1% restante para los de 50 y más años (+1,1 p.p. interanual) frente a los 44,7% del sector público (+0,2 p.p. interanual).

Si comparamos con el año 2019, el grupo más joven crece tanto para el sector privado (+0,8 p.p.) como el público (+1,1 p.p.), pero en mayor medida en este último. El grupo de mediana edad cae en el sector privado (-5,4 p.p.) y, en menor medida, en el público (-1,9 p.p.), mientras que el de más edad crece más en el privado (+4,6 p.p.) que en el público (+0,8 p.p.). En el primer trimestre de 2025, el grupo más joven comprende un 17,8% de los contratos del sector privado (+0,2 p.p. interanual) frente al 8,9% del público (+0,7 p.p. interanual). El grupo de 30 a 49 años comprende el 46,2% de los contratos en el sector público (-1,6 p.p. interanual) frente al 51,3% del privado (-1,0 p.p. interanual). El grupo de 50 y más años ocupa el 30,8% de los contratos del sector privado (+0,7 p.p. interanual), frente al 45,0% del público (+0,9 p.p. interanual).



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

Afiliación

Sector público y privado: contratos totales asalariados según sexo

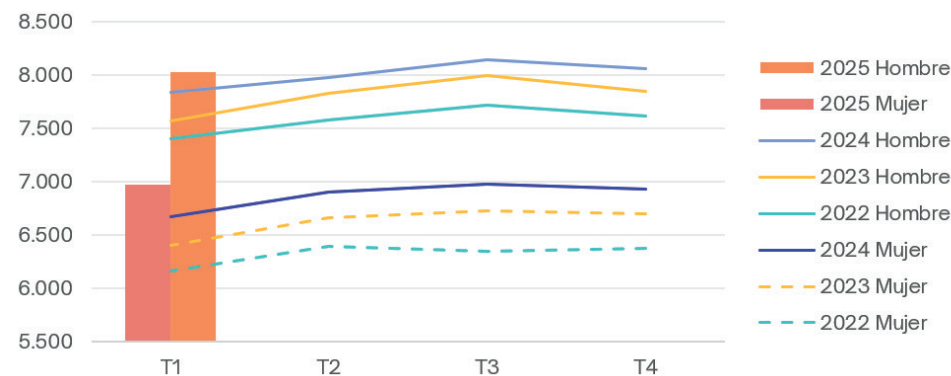
Gráfico 26

Los **hombres asalariados** del sector privado alcanzaron un promedio de 8.006 en 2024 (+2,5% interanual) frente a los 1.521 del sector público (+1,6% interanual). En cuanto a las mujeres asalariadas, se situaron en un promedio de 6.873 en el sector privado (+3,7% interanual) frente a 2.039 del sector público (+0,6% interanual). Así, las mujeres del sector privado crecieron a mayor ritmo que los hombres, mientras que en el sector público fueron los hombres los que aumentaron más que las mujeres. Y para ambos sexos los aumentos fueron mayores en el sector privado.

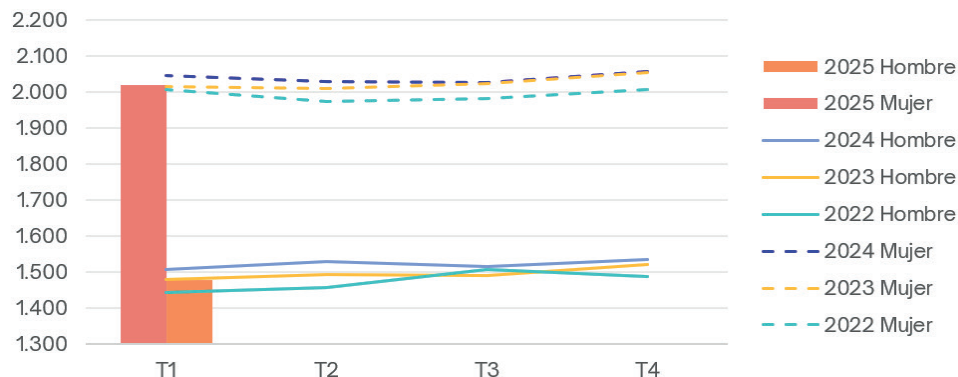
Sin embargo, si comparamos con 2019, los hombres del sector público crecen un 7,5% frente al 9,9% del sector privado, y las mujeres crecen un 12,8% frente al 11,5% del sector privado. Es decir, que se darían mayores crecimientos para las mujeres del sector público y los hombres del sector privado.

En el primer trimestre de 2025, hay 1.479 **hombres asalariados en el sector público** (-3,6% intertrimestral; -1,8% interanual) y 8.028 en el **privado** (-0,4% intertrimestral; +2,4% interanual). A su vez, hay 2.021 **mujeres en el sector público** (-1,8% intertrimestral; -1,2% interanual) y 6.972 **en el privado** (+0,5% intertrimestral; +4,5% interanual).

Contratos totales asalariados sector privado



Contratos totales asalariados sector público



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

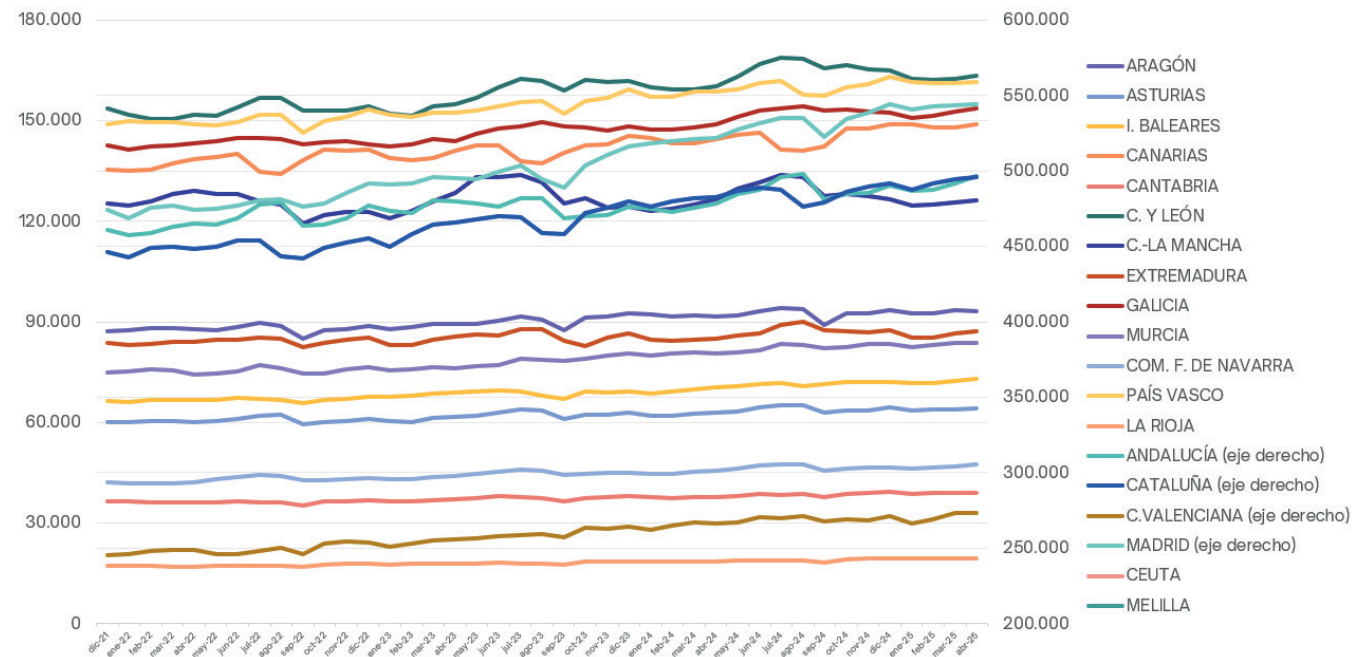
## Afiliación empleo público diciembre 2021 – abril 2025

### Gráfico 27

En cuanto a la **afiliación del empleo público**, crece un 0,4% con respecto al mes anterior y 3,0% con respecto al mismo periodo del año anterior hasta alcanzar 3.084.222 afiliados. Si comparamos esta cifra con respecto al mismo periodo del 2019, ésta ha aumentado un 21,7%.

A nivel de **CC.AA.**, Aragón (-0,3%), C. Valenciana (-0,003%), La Rioja (-0,1%) y Ceuta (-0,4%) son las únicas que caen a nivel **intermensual**. En el extremo contrario, es Melilla la que más aumenta sus cifras (+2,9%). A nivel **interanual** todas las CC.AA. presentan crecimiento, excepto Castilla La Mancha (-0,2%), y son Ceuta (+10,4%) y La Rioja (+5,1%) las que más aumentan sus cifras.

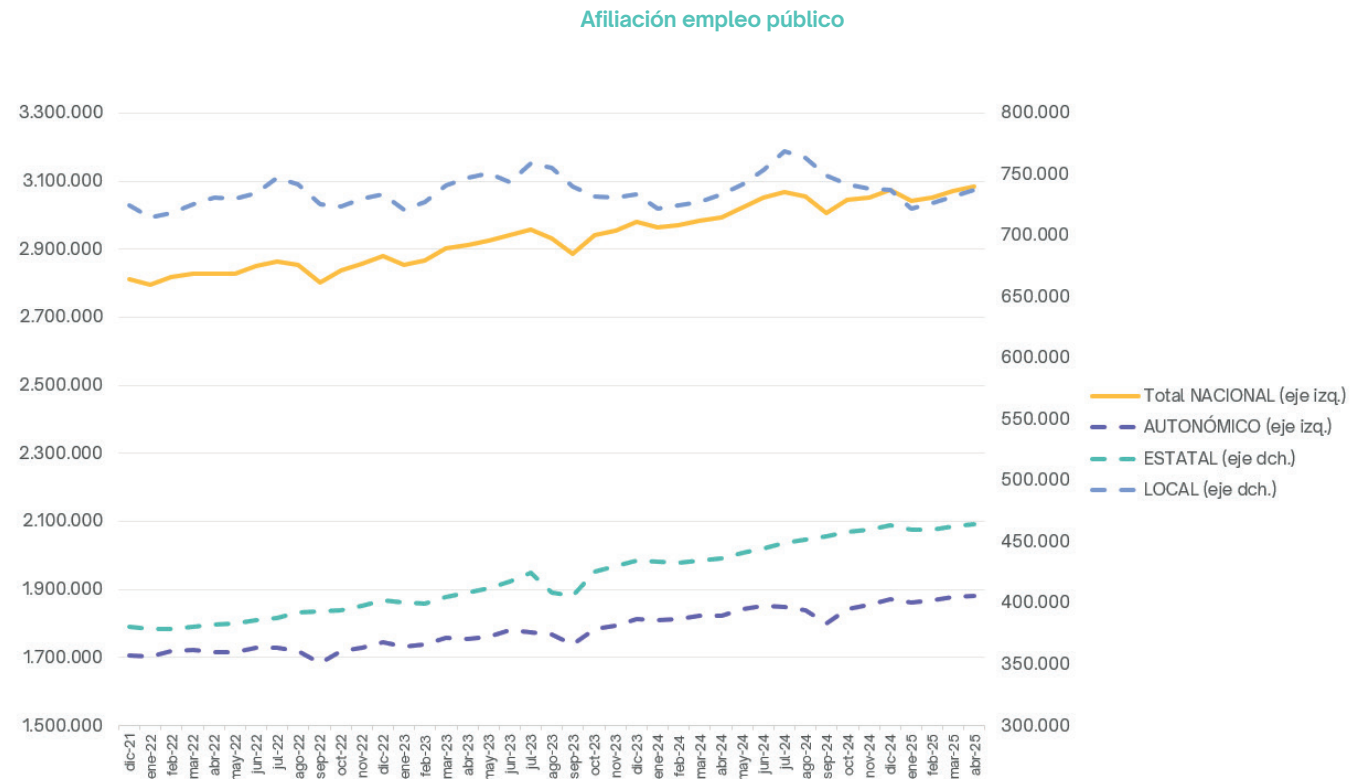
Afiliación al empleo público



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

Gráfico 28

Al desglosar la afiliación al empleo público por ámbito territorial, se observa un aumento con respecto al mes anterior, así como a nivel interanual, en todos los ámbitos territoriales. El mayor crecimiento interanual para el mes de abril se da en el ámbito estatal con un +6,4%, seguido del crecimiento autonómico (+3,2%), total nacional (+2,0%), y local (+0,5%).



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

Afiliación

Horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados

Gráfico 29

En el primer trimestre de 2025, el número de **horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados** es de 681.862 horas (-0,2% intertrimestral; +2,6% interanual). Asimismo, el **número de ocupados** es de 21.765,4 miles (-0,4% intertrimestral; +2,4 interanual), que suponen 515,4 mil ocupados más que en el primer trimestre de 2024.

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

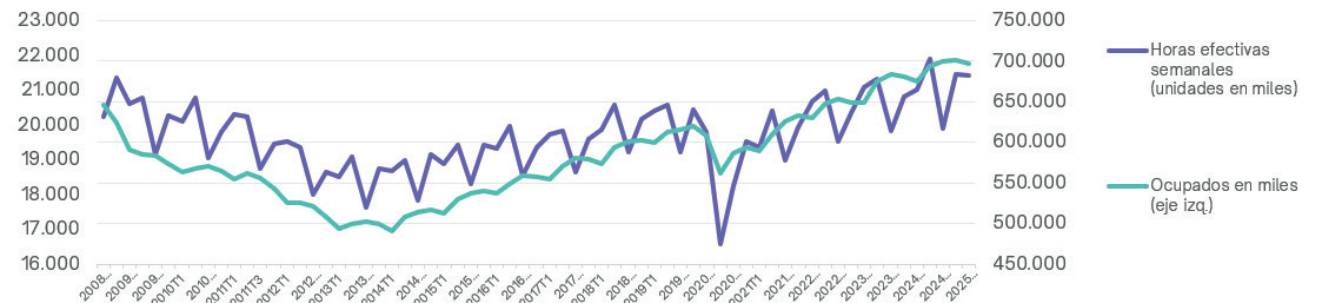
Horas efectivas semanales trabajadas según asalariados

Gráfico 30

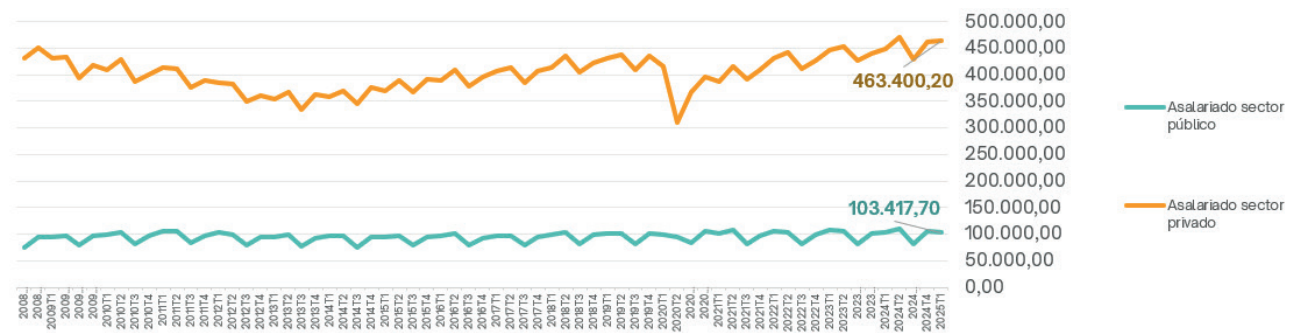
Al centrarnos en los **asalariados**, las **horas efectivas semanales trabajadas en el sector público** son 103.418 (-1,4% intertrimestral; 0,0% interanual), y en el sector privado 463.400 (+0,4% intertrimestral; +3,4% interanual).

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

Horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados



Horas efectivas semanales trabajadas según asalariados



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

## Evolución interanual de la productividad

### Gráfico 31

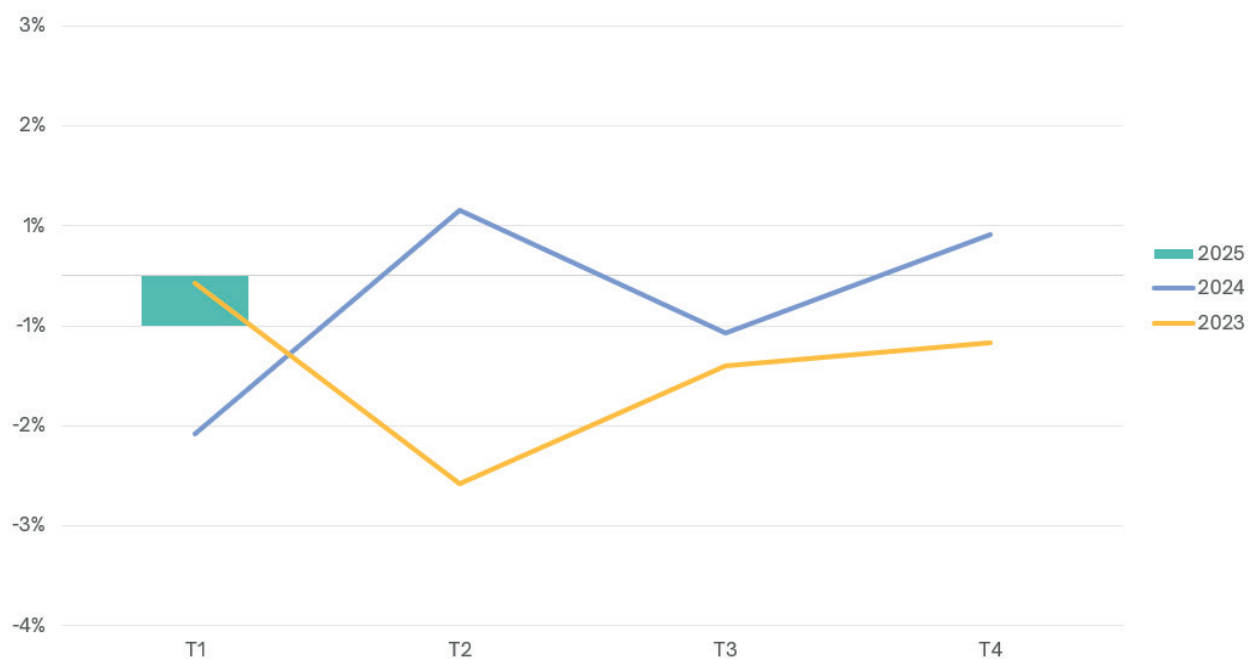
A continuación, medimos la productividad del mercado laboral a partir de los datos de la CNTR sobre el número de ocupados y horas trabajadas. Así, la evolución interanual del número de horas trabajadas por ocupado decrece durante todo 2023, mientras que en el año 2022 presentó crecimientos interanuales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

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

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

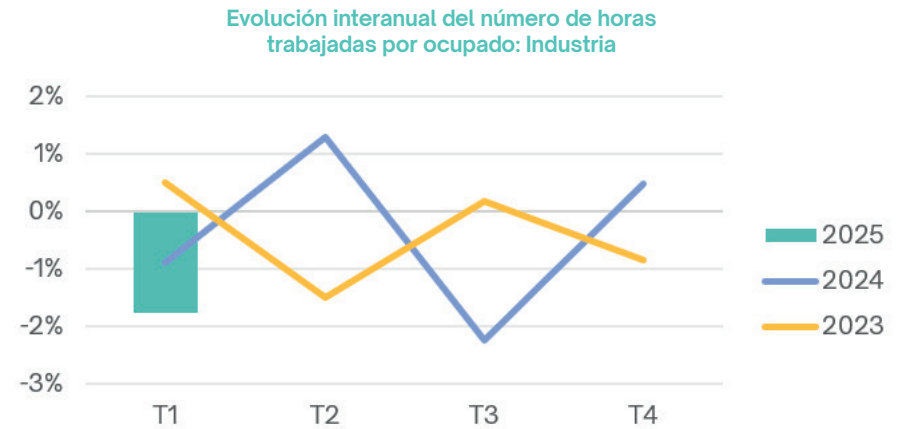
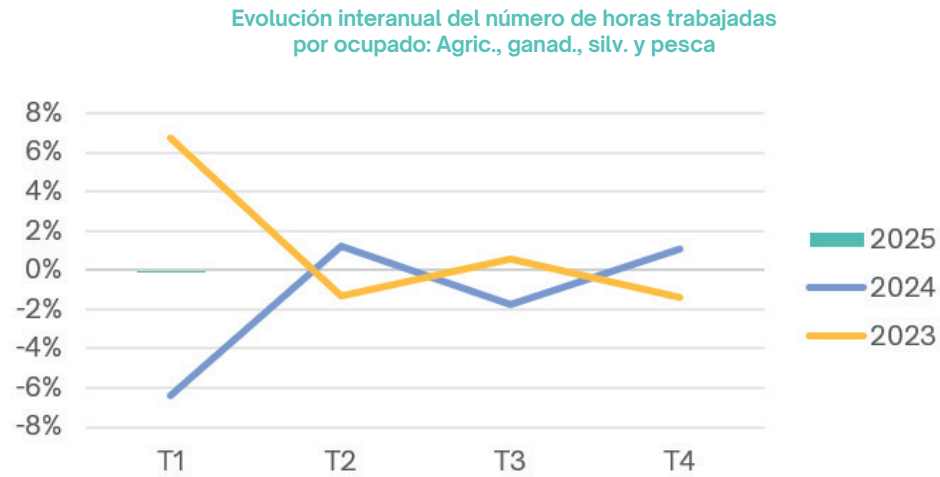
En el primer trimestre de 2025, la productividad por ocupado cae un 0,5% interanual. Al segmentar por sectores, Agricultura cae un 0,1%, Industria un 1,8%, Servicios un 0,3%, y Construcción un 0,3%.

### Evolución interanual del número de horas trabajadas por ocupado

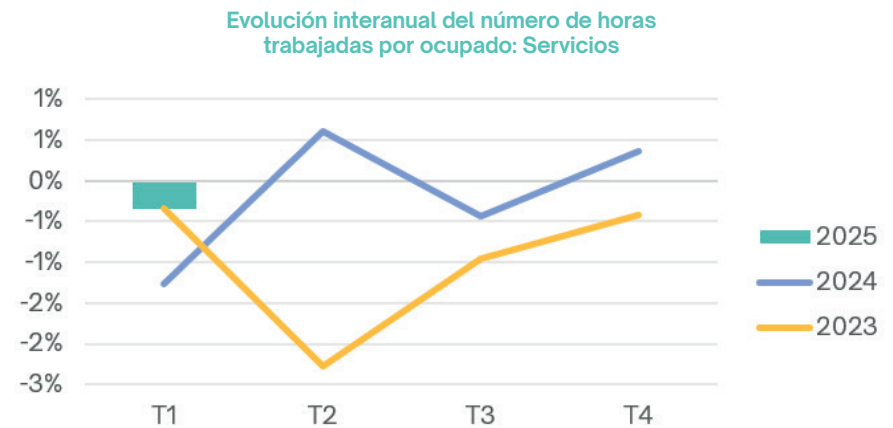
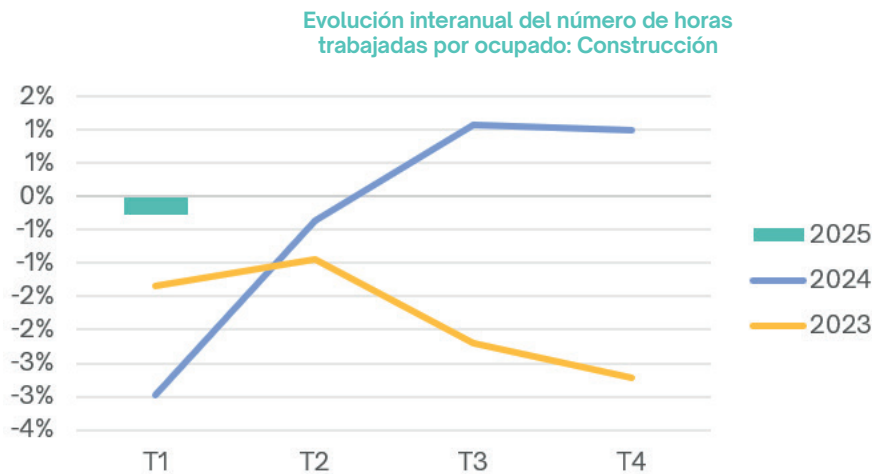


Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Gráfico 32



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



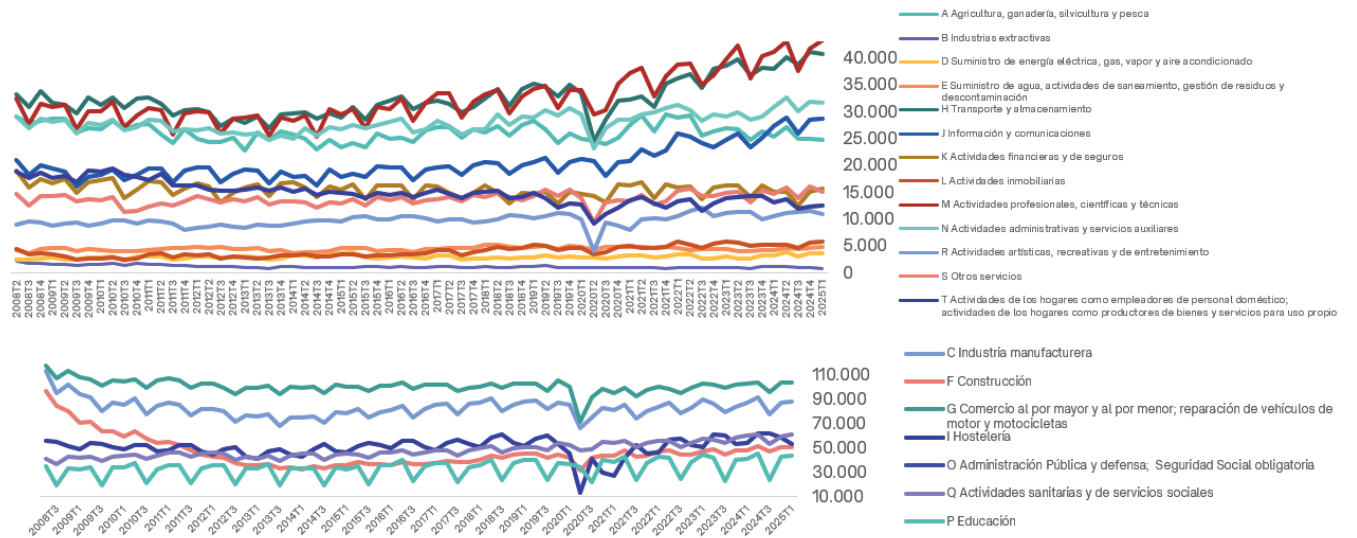
Nota: secciones G-T (comercio, transporte, hostelería, finanzas, sanidad, etc.)

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

## Horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados según secciones

Gráfico 33

Si tenemos en cuenta las secciones de actividad económica, las horas efectivas semanales trabajadas (unidades en miles) del primer trimestre de 2025, han aumentado en mayor medida con respecto al anterior en **Suministro de agua y residuos** con 4.955 (+6,2%). A nivel interanual, 17 secciones incrementan sus cifras, siendo **Actividades extraterritoriales** con 196 horas la que más aumenta. (+21,8%). En cambio, son Hostelería, Agricultura, Industrias extractivas, y Actividades de los hogares las únicas que caen a nivel interanual.



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

## Número de empresas total y por sectores diciembre 2021 – abril 2025

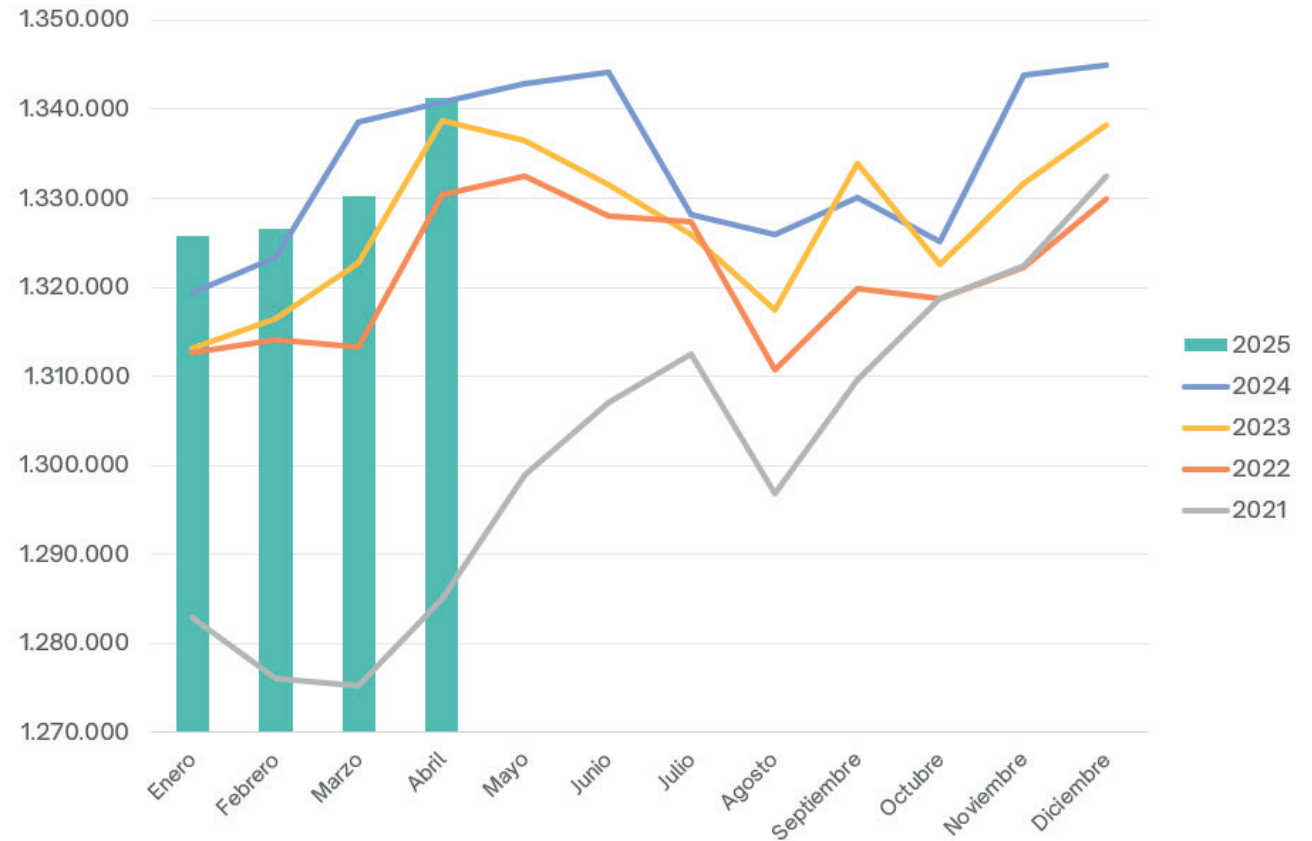
Gráfico 34

El número de **empresas inscritas en la Seguridad Social** es de 1.341.240 en abril de 2025 (0,8% intermensual; 0,0% interanual).

Al centrarnos en los sectores, observamos que cae el sector **Agrario** (-1,2%), mientras que **Industria** (+0,1%), **Servicios** (+1,2%), y **Construcción** (+0,4%) suben.

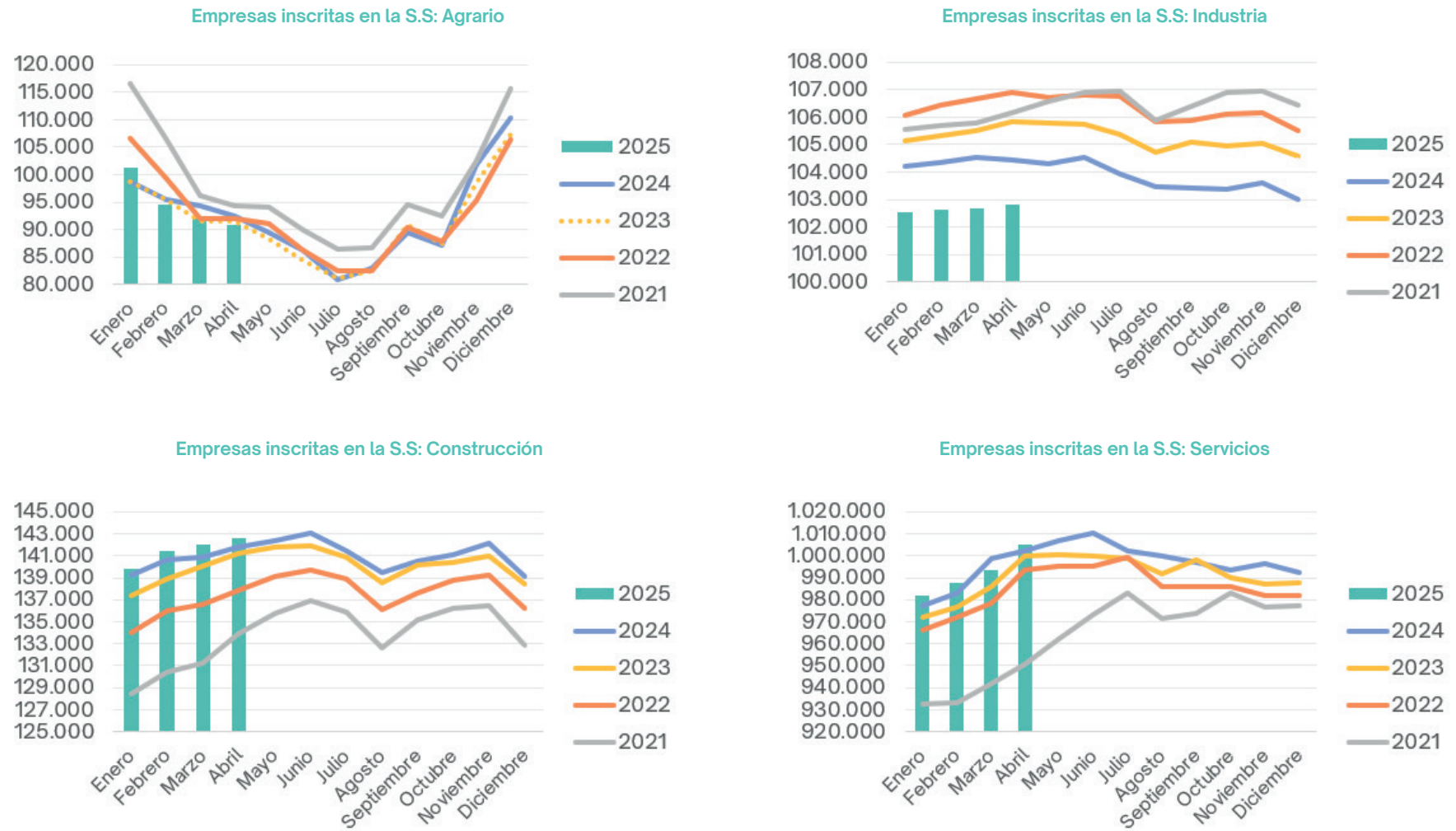
Al comparar con los datos del mismo periodo del año anterior, disminuyen el sector **Industria** (-1,5%), y en **Agrario** (-1,8%), mientras que **Servicios** (+0,3%), y **Construcción** (+0,6%) aumentan. Como vemos en los gráficos que se muestran a continuación, Industria se encuentra en niveles inferiores a los de años anteriores.

Empresas inscritas en la Seguridad Social



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

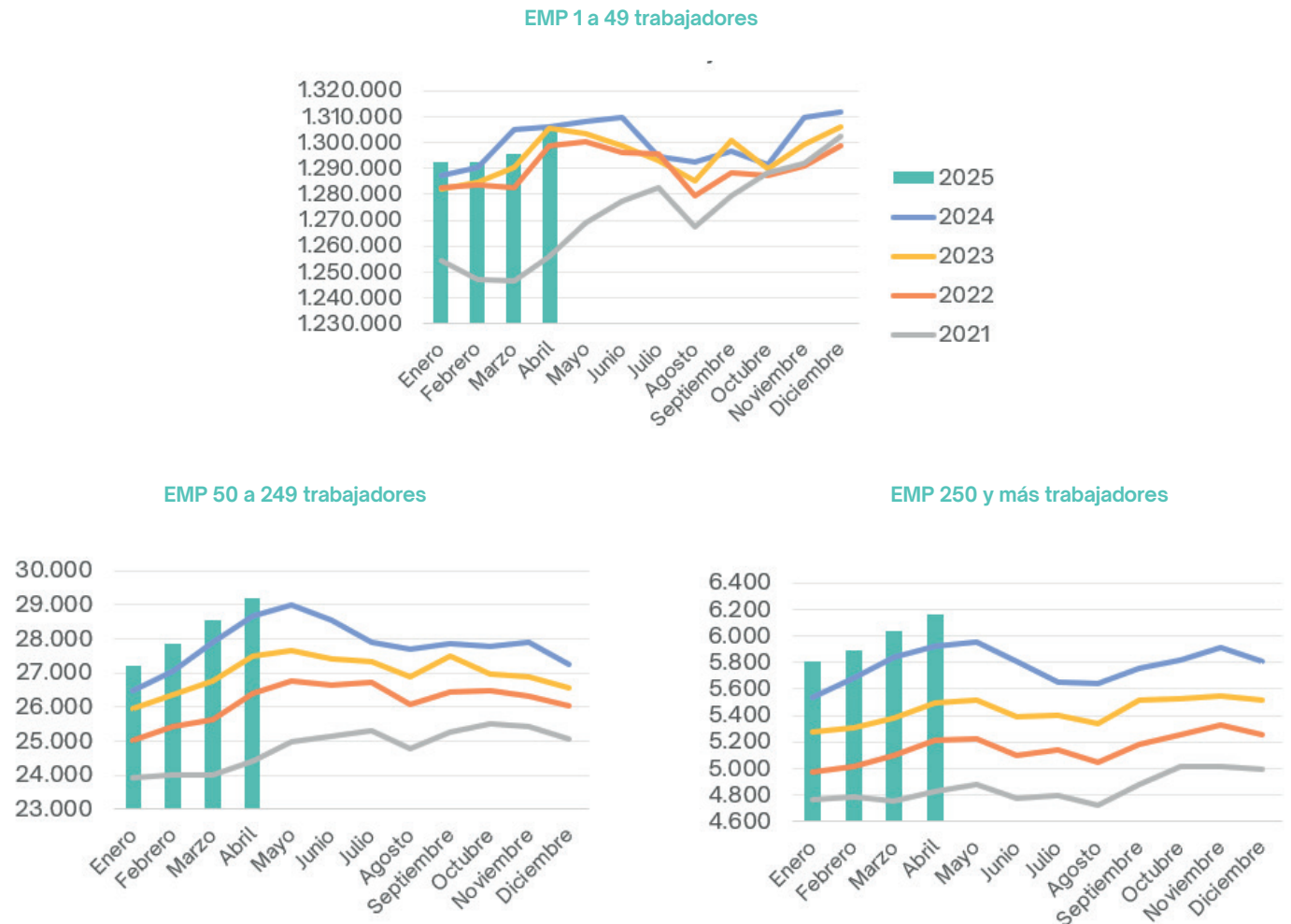
Gráfico 35



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

**Gráfico 36**

En abril de 2025, son las empresas de más de 250 trabajadores las que más han crecido con respecto al mismo periodo del año anterior (+4,0%). Las empresas de 50 a 249 trabajadores aumentan un 1,9%, mientras que las empresas pequeñas, es decir, de 1 a 49 trabajadores, se mantienen estables con un 0,0%.



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

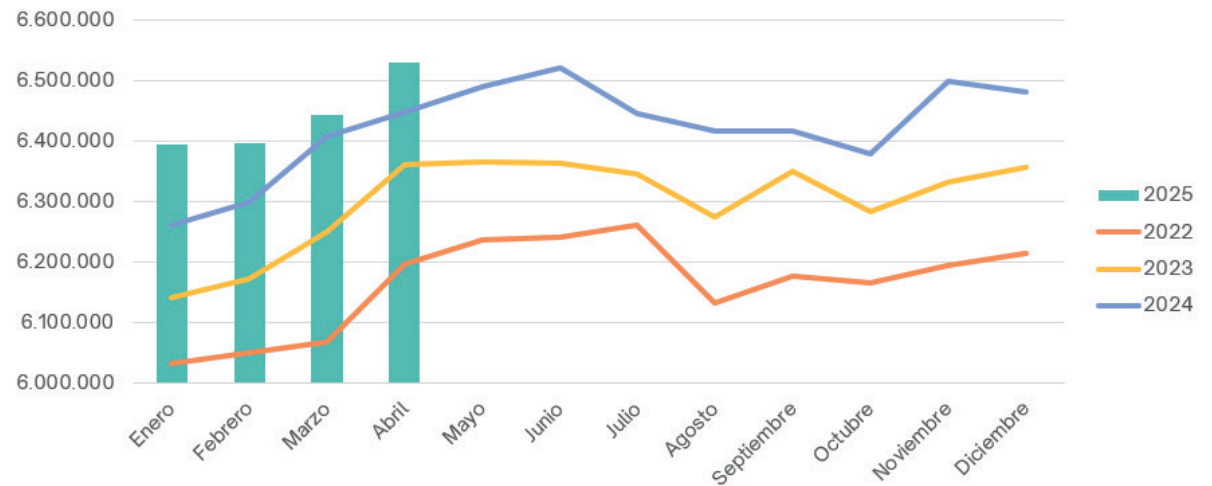
### Trabajadores en empresas inscritas en la Seguridad Social diciembre 2021 – abril 2025

Gráfico 37

Al centrarnos en las **empresas de menos de 50 trabajadores**, éstas tienen 6.530.072 trabajadores en el mes de abril (+1,3% intermensual; +1,3% interanual).

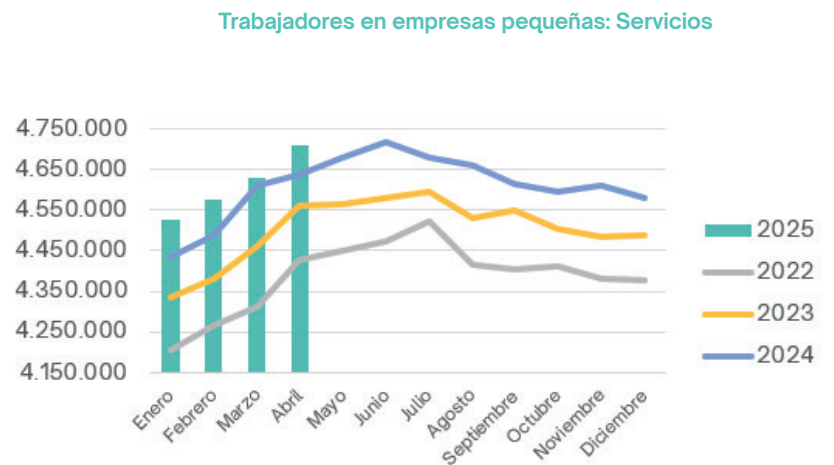
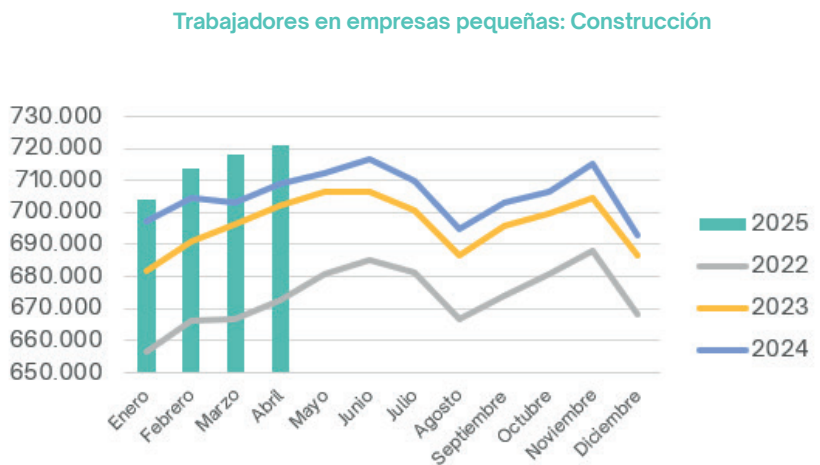
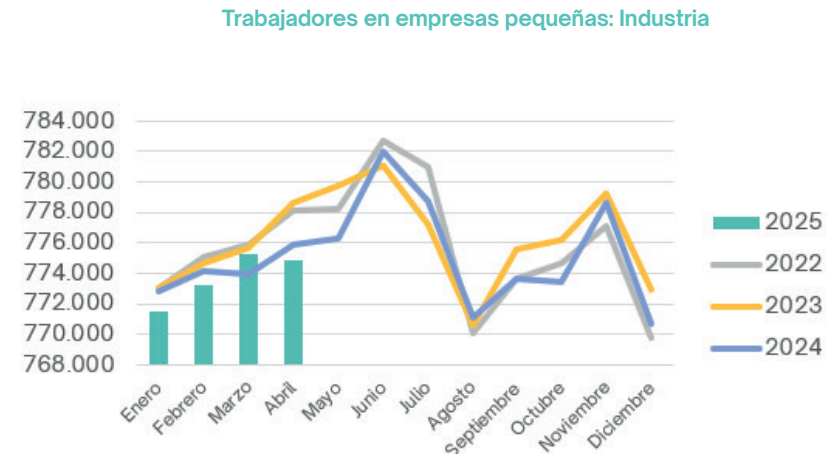
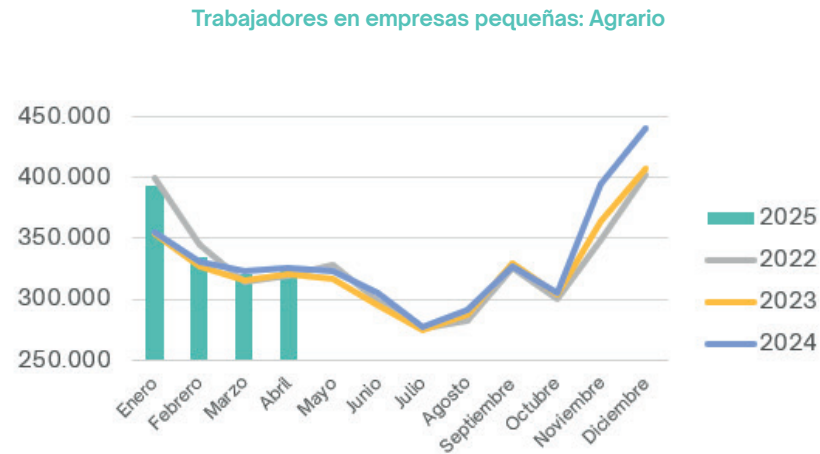
Sin embargo, si segmentamos por sectores, **Agrario** muestra un descenso del 0,4% interanual, **Construcción** crece un 1,7%, y **Servicios** un 1,6%, mientras que **Industria** cae un 0,1%

Trabajadores en empresas pequeñas



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

Gráfico 38

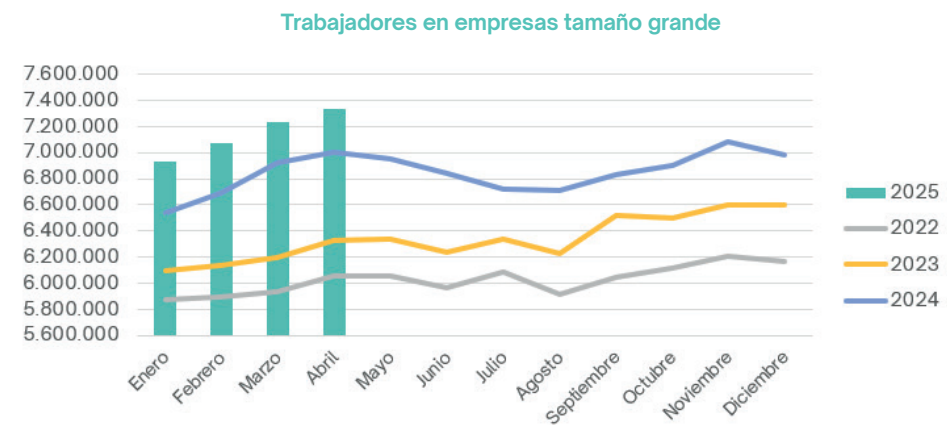
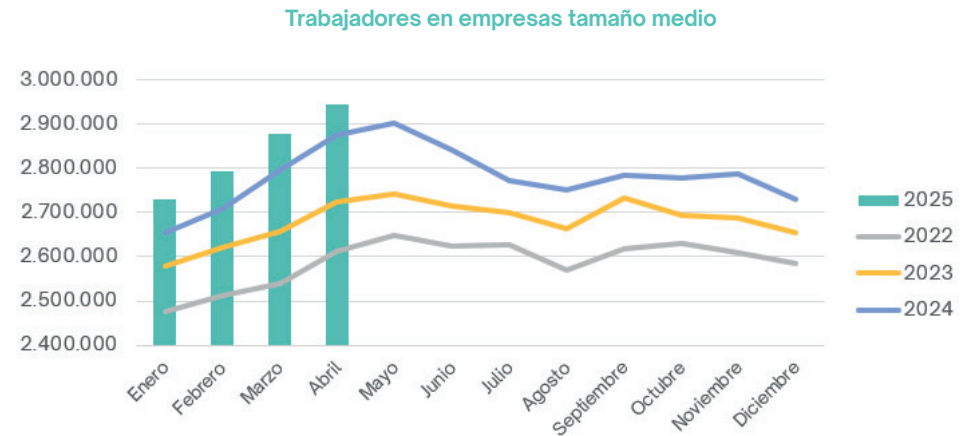


Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

**Gráfico 39**

En las **empresas medianas**, de 50 a 249 trabajadores, se encuentran 2.943.741 trabajadores en abril de 2025 (+2,3% intermensual; +2,4% interanual).

En las **empresas grandes**, de más de 250 trabajadores hay 7.335.106 trabajadores en el mes de abril 2025 (+1,3% intermensual; +4,7% interanual).



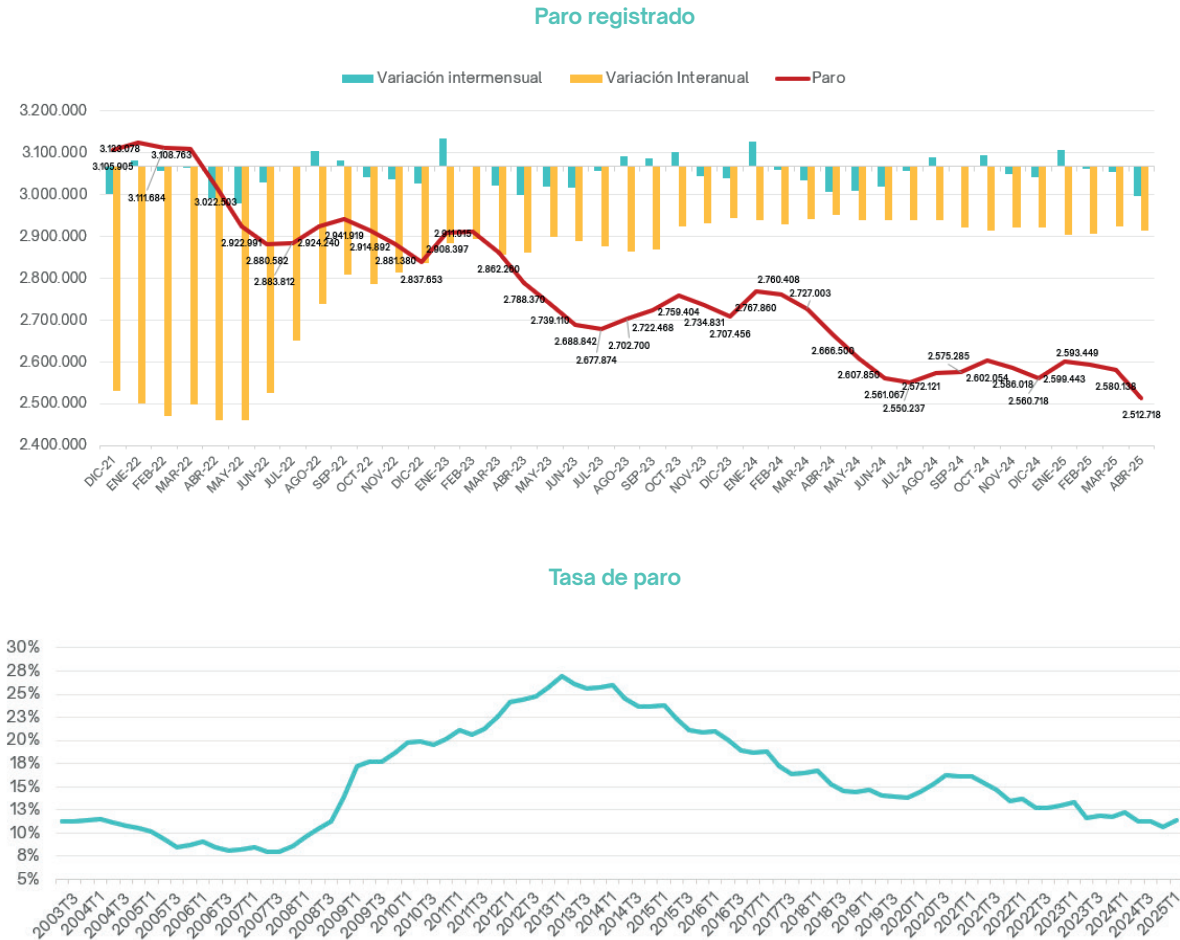
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Paro registrado y tasa de paro  
diciembre 2021 – abril 2025

Gráfico 40

El **paro registrado** para el mes de abril 2025 es de 2.512.718 personas desempleadas (-2,6% intermensual; -5,8% interanual).

La **tasa de paro** para el primer trimestre de 2025 se sitúa en 11,4% (+0,8 p.p. intertrimestral; -0,9 p.p. interanual). Encadena 15 trimestres consecutivos de descensos interanuales, es decir, desde el tercer trimestre de 2021 en adelante.

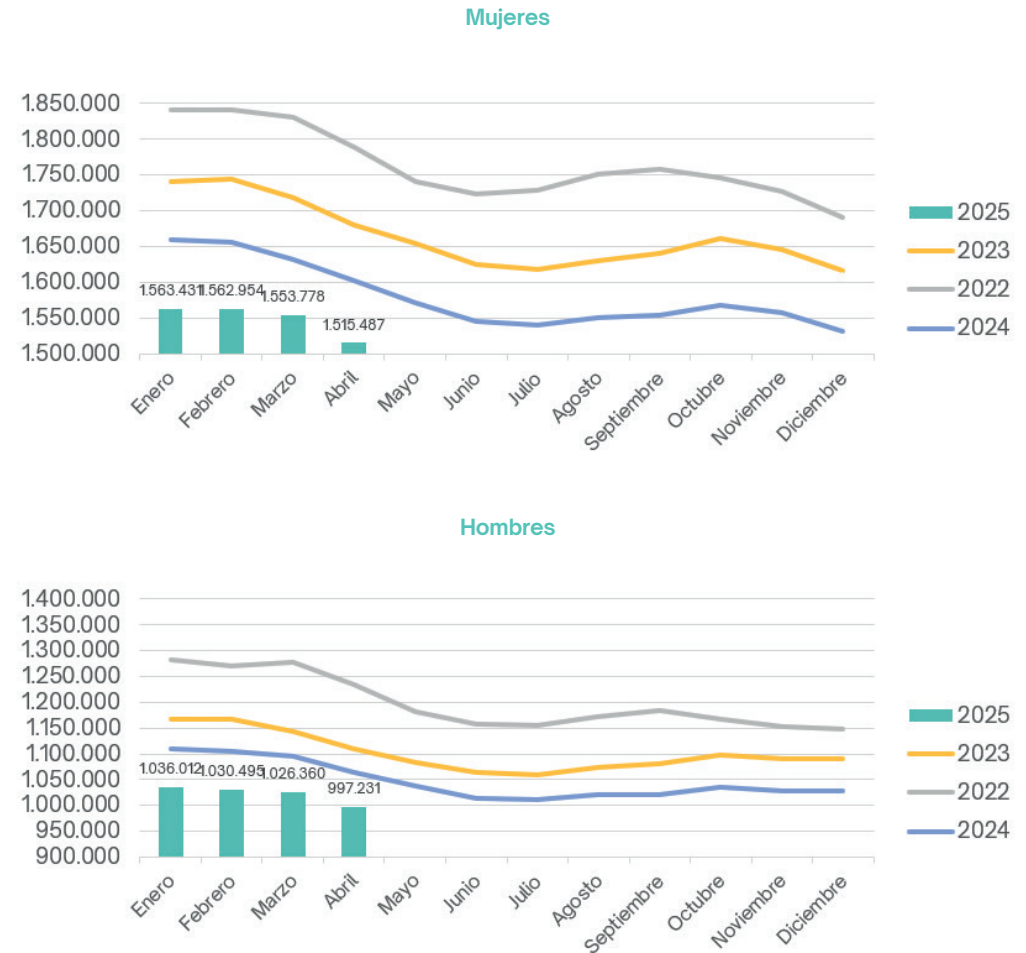


Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Paro registrado según sexo diciembre 2021 – abril 2025

Gráfico 41

Al comparar por sexos, los **hombres** parados en el mes de abril se encuentran en 997.231 parados (-2,8% intermensual; -6,2% interanual), frente a 1.515.487 **mujeres** paradas (-2,5% intermensual; -5,4% interanual).



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

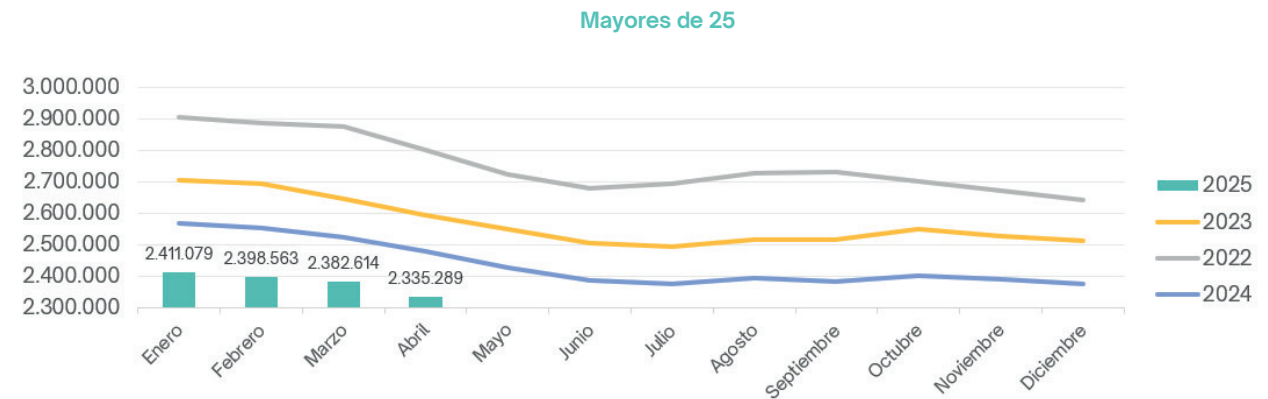
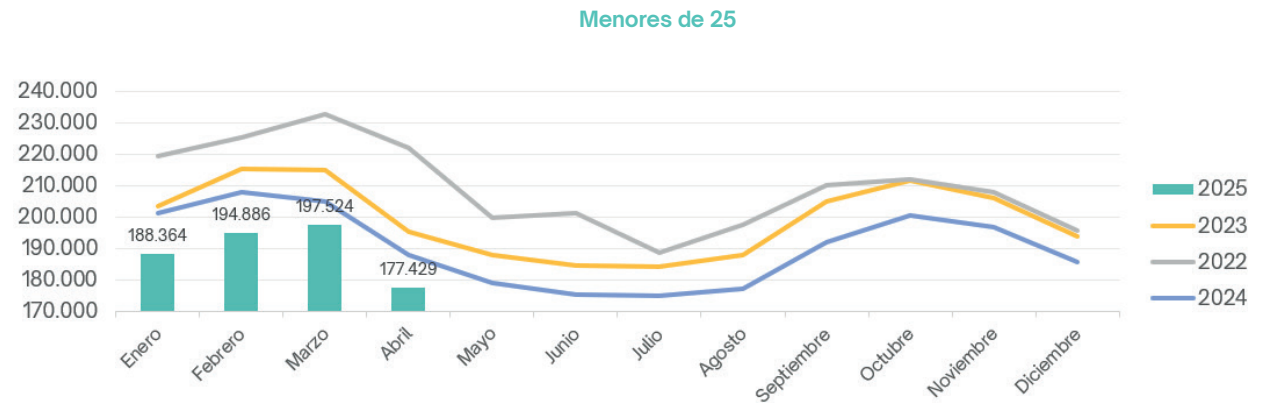
Afiliación

Paro registrado según sexo y edad diciembre 2021 – abril 2025

Gráfico 42

En cuanto a los tramos de edad, **los menores de 25 años** en paro se encuentran en 177.429 parados (-10,2% intermensual; -5,7% interanual). Al segmentar según sexos, las mujeres se sitúan en 83.445 paradas (-11,6% intermensual; -6,8% interanual) frente a 93.984 hombres menores de 25 años parados (-8,9% intermensual; -4,6% interanual).

En cuanto a los **mayores de 25 años**, éstos se sitúan en 2.335.289 parados para el mes de abril (-2,0% intermensual; -5,8% interanual). Al segmentar este grupo según sexos, las mujeres mayores de 25 años se encuentran en 1.432.042 paradas (-1,9% intermensual; -5,4% interanual) frente a 903.247 hombres parados (-2,2% intermensual; -6,4% interanual).



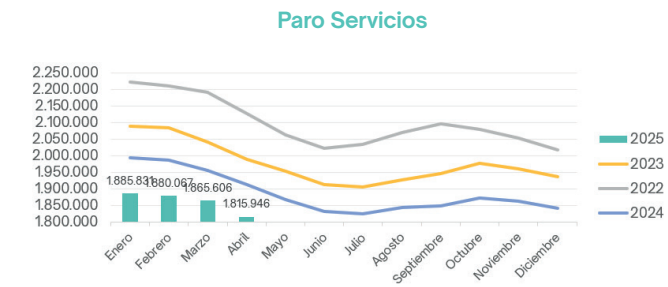
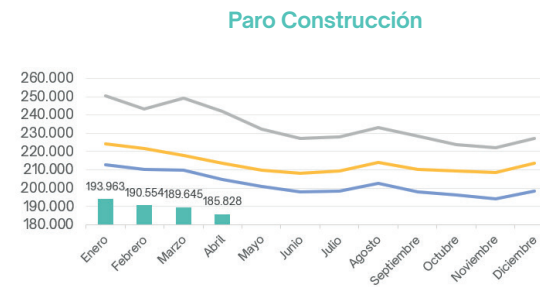
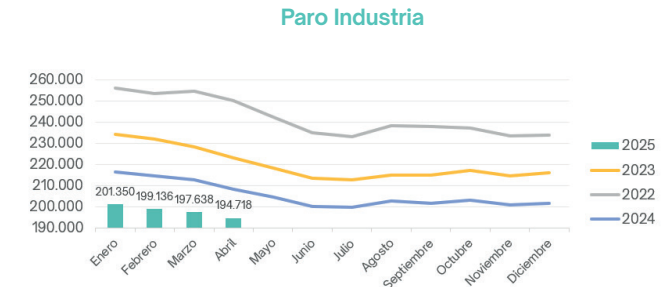
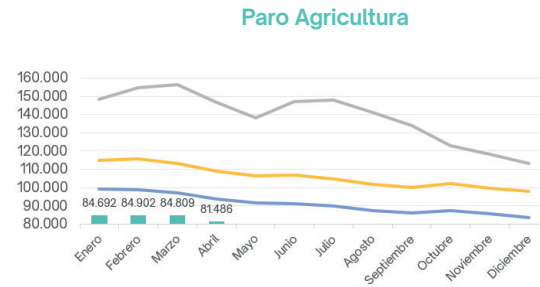
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

Paro registrado según sectores diciembre 2021 – abril 2025

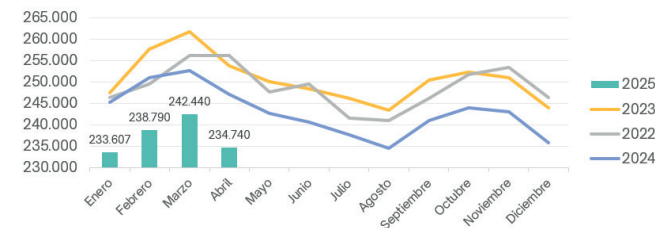
Gráfico 43

En cuanto a los sectores, el paro registrado en el mes de abril 2025 es de 81.486 parados para **Agricultura** (-3,9% intermensual; -13,1% interanual). En **Industria** se registran 194.718 parados (-1,5% intermensual; -6,5% interanual). El paro registrado del sector **Construcción** se encuentra en 185.828 parados (-2,0% intermensual; -9,3% interanual). Por último, el sector **Servicios** se sitúa en 1.815.946 (-2,7% intermensual; -5,1% interanual).

En cuanto al grupo “sin empleo anterior”, éstos son 234.740 (-3,2% intermensual; -5,0% interanual).



Sin empleo anterior



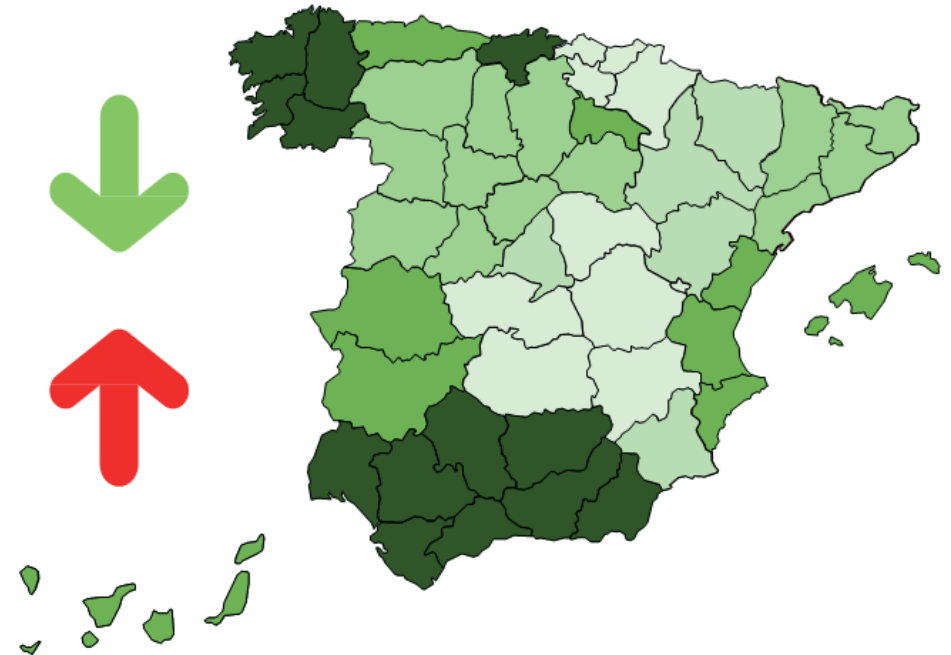
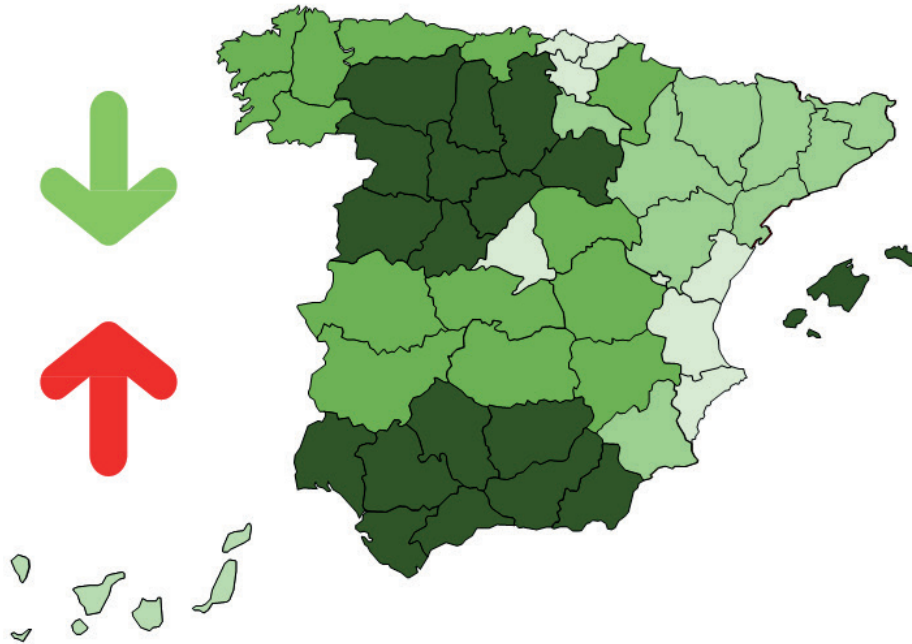
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.



Gráfico 45

Variación Intermensual

Variación Interanual



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

Afiliación

Paro de larga duración

Gráfico 46

España cuenta en el primer trimestre de 2025 con 655,8 mil parados de larga duración, es decir, parados que llevan 2 o más años en esa situación.

Al segmentar por tramos de edad, los parados de entre 16 y 29 años suponen 81,2 mil parados, frente a los 247,2 mil de entre 30 a 49 años y los 327,4 mil de 50 y más años.

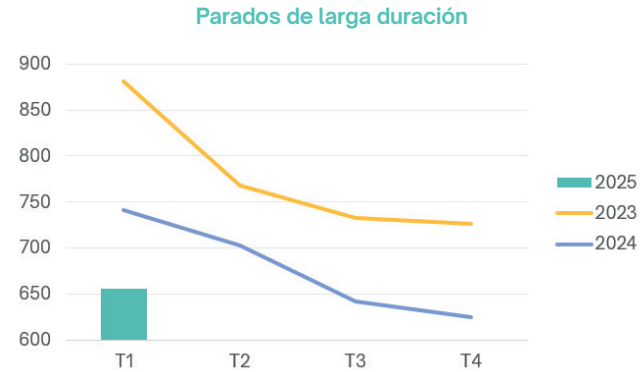
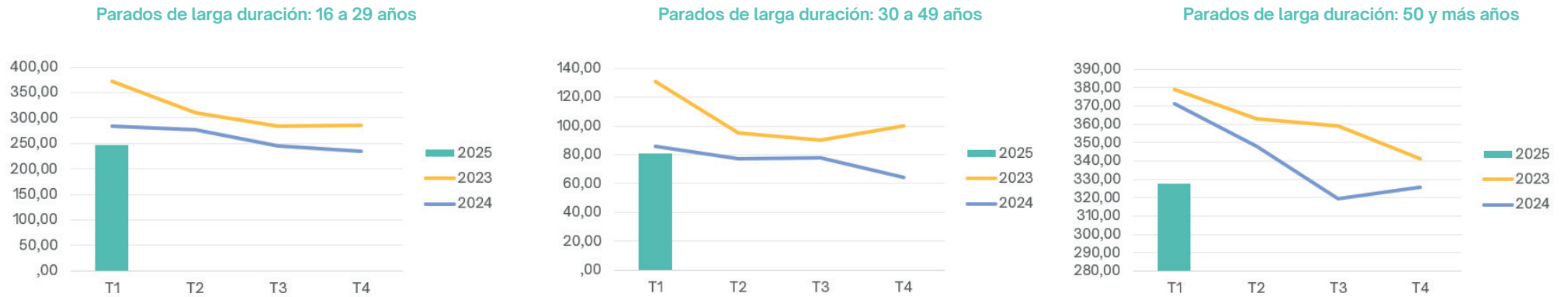


Gráfico 47



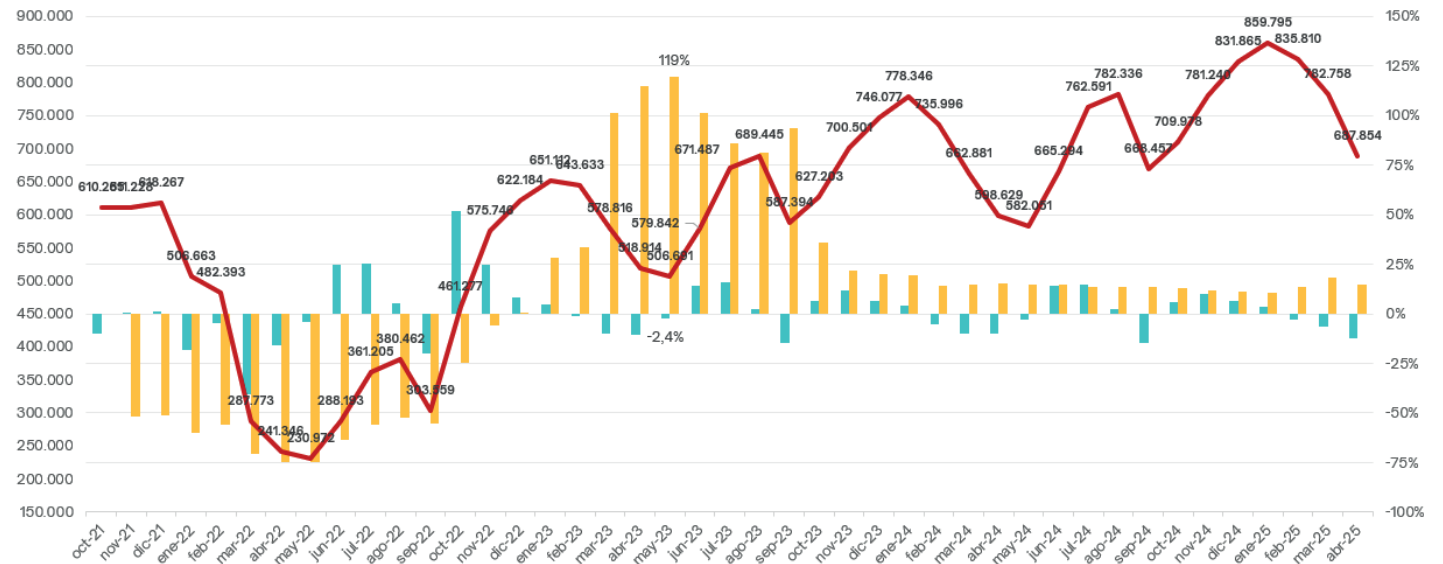
Fuente: Institute en base a datos del SEPE, Tesorería General de la Seguridad Social, Estadísticas del Mercado de Trabajo y Economía Social, Encuesta de Población Activa, Contabilidad Nacional Trimestral de España y Eurostat.

### Demandantes de empleo con relación laboral diciembre 2021 – abril 2025

Gráfico 48

Además del paro registrado, cabe considerar el número de demandantes de empleo no parados y con relación laboral.

España cuenta en el mes de abril 2025 con 687.854 demandantes de empleo con relación laboral (-12,1% intermensual; +14,9% interanual). Acumula 29 meses (desde diciembre de 2022) de crecimiento anual.



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

A hand holding a pen writing on a document, with another hand visible in the background. The image is dark and has a blue tint.

## Capítulo II

**El fin de la extinción automática  
del contrato de trabajo por  
incapacidad permanente  
y sus nuevos retos**

La reciente modificación del Estatuto de los Trabajadores (ET), introducida por la Ley 2/2025, ha supuesto un cambio notable en la gestión de las situaciones de incapacidad permanente (IP) en el ámbito laboral y de la Seguridad Social.

Hasta la entrada en vigor de esta reforma, la declaración de IP total, absoluta o gran invalidez por parte de la Seguridad Social suponía, salvo que el Convenio Colectivo aplicable indicase lo contrario, la extinción automática del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna.

Pero el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), como en otros casos en los que se ha pronunciado recientemente, ha considerado que la normativa laboral española en este punto no estaba alineada con la de la Unión Europea por razones basadas en la discriminación, en este caso, por razón de discapacidad (Caso Ca Na Negra)<sup>1</sup>.

El nuevo marco legal da respuesta a la sentencia del TJUE que pivota sobre la exigencia de realizar “ajustes razonables” antes de proceder a la extinción del contrato, introduce una serie de obligaciones y procedimientos que afectan tanto a las

empresas como a los trabajadores y, con especial relevancia, a los servicios de prevención de riesgos laborales.

### El fin de la extinción automática y el nuevo procedimiento<sup>2</sup>

La Ley 2/2025 ha modificado el artículo 49 del ET, eliminando la extinción automática del contrato por declaración de IP y estableciendo un nuevo procedimiento condicionado.

Ahora, la empresa solo podrá extinguir el contrato en los siguientes supuestos:

- Cuando el trabajador no manifieste por escrito, en el plazo de 10 días naturales desde la notificación de la resolución de la IP, su voluntad de mantener la relación laboral.
- Cuando no sea posible realizar un “ajuste razonable” en el mismo puesto de trabajo por constituir una “carga excesiva” para la empresa, ni exista un puesto vacante y disponible

<sup>1</sup> Así, la semana pasada el TJUE declaró discriminatorio contra los hombres el complemento de brecha de género de las pensiones <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=03B9D6C9F99E2A279A-069878940FFE3F?text=&docid=299640&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=872394>

<sup>2</sup> <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral/art/et-incapacidad-permanente-extincion-contrato>

acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación del trabajador.

- Cuando el trabajador rechace la propuesta de la empresa de un ajuste razonable o el cambio a otro puesto vacante y disponible adecuado.

Este nuevo régimen, más garantista para el trabajador, traslada la iniciativa a la persona afectada, que debe manifestar expresamente su deseo de continuar en la empresa. Si guarda silencio, se entiende que renuncia a la relación laboral y la empresa puede extinguir el contrato sin indemnización. Si manifiesta su voluntad de seguir, la empresa dispone de un plazo de tres meses para valorar, con el apoyo del servicio de prevención, las posibilidades de adaptación o reubicación.

### La compleja delimitación de los “ajustes razonables” y la “carga excesiva”

Uno de los mayores retos de esta reforma reside en la interpretación y aplicación de los conceptos de “ajustes razonables” y “carga excesiva”, ambos de origen europeo y con un alto grado de indeterminación jurídica.

Según la Directiva 2000/78/CE y la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los ajustes razonables son aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del entorno físico, organizativo, comunicativo o actitudinal, que permitan a la persona con discapacidad acceder, mantenerse o progresar en el empleo, siempre que no supongan una carga desproporcionada para el empleador.

La jurisprudencia del TJUE (especialmente en el mencionado anteriormente asunto Ca Na Negreta) ha subrayado que estos ajustes deben ser individualizados, prácticos y eficaces, y que no existe un catálogo cerrado de ajustes razonables, lo que obliga a un análisis caso por caso, teniendo en

cuenta las limitaciones funcionales del trabajador, las características del puesto y las posibilidades reales de la empresa.

Idéntica complejidad nos encontramos a la hora de precisar el concepto de “carga excesiva” que actúa como límite a la obligación empresarial de realizar ajustes. La Ley 2/2025 establece que, para determinar si la carga es excesiva, debe ponderarse el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocio de la empresa, así como la existencia de ayudas o subvenciones públicas que puedan paliar el gasto. En empresas de menos de 25 trabajadores, se considera carga excesiva cuando el coste de la adaptación, descontadas las ayudas públicas, supere la mayor de estas dos cuantías: la indemnización por despido improcedente o seis meses de salario del trabajador afectado.

No obstante, la carga excesiva no debe medirse solo en términos económicos, sino también organizativos y productivos. Por ejemplo, la imposibili-

dad de reorganizar turnos, la afectación a la producción o la necesidad de crear un puesto *ad hoc* pueden ser factores relevantes.

La indeterminación de estos conceptos, y el ca-suisismo que por ende encierran, genera, inevitablemente, un margen de inseguridad jurídica y un previsible aumento de la litigiosidad, especialmente en los primeros años de aplicación de la norma, hasta que la jurisprudencia vaya perfilando criterios más claros.

### El papel central de los servicios de prevención

La reforma otorga un protagonismo inédito a los servicios de prevención de riesgos laborales, que pasan a ser actores clave en la gestión de los procesos de adaptación o reubicación de trabajadores con IP, pues, entre otras funciones, les corresponderá definir el alcance y las características de las medidas de ajuste razonable, identificar los puestos de trabajo vacantes y disponibles compatibles con la nueva situación del trabajador y emitir informes técnicos que fundamenten la decisión

empresarial, especialmente en caso de negativa a la adaptación por carga excesiva o inexistencia de vacantes. La intervención del servicio de prevención debe realizarse con consulta previa a la representación legal de los trabajadores, reforzando así las garantías del proceso.

No obstante, no conviene olvidar que la función del servicio de prevención es de naturaleza consultiva y técnica, y la decisión última corresponde al empresario, que debe valorar las recomendaciones recibidas y adoptar la solución más adecuada, siempre dentro del marco legal y con la debida motivación.

Dicho esto, en caso de conflicto judicial, el informe del servicio de prevención será sin duda una prueba esencial para acreditar el cumplimiento de las obligaciones legales por parte de la empresa.

### Compatibilidad entre trabajo y pensión de incapacidad: un equilibrio inestable

La reforma también ha introducido cambios relevantes en la relación entre el mantenimiento del empleo y la percepción de la pensión de incapacidad permanente, aunque persisten importantes desajustes y zonas grises.

La norma ha previsto que consecuencias tendrá sobre la pensión de incapacidad permanente el hecho de que la persona trabajadora mantenga su relación laboral. En concreto, se ha establecido que, mientras el trabajador declarado en IP trabaje, gracias al ajuste razonable de su puesto de trabajo o a su reubicación en otro puesto de trabajo compatible, no podrá percibir la prestación pública correspondiente, cuyo cobro quedara suspendido.

No obstante lo anterior, la Ley 2/2025 prevé un plazo de seis meses para que el Gobierno presente una propuesta de modificación de la normativa de Seguridad Social sobre la compatibilidad entre IP y trabajo, por lo que estaremos atentos a estas modificaciones futuras.

### Implicaciones prácticas y recomendaciones para las empresas

La nueva regulación exige a las empresas una gestión proactiva, rigurosa y documentada de los procesos de adaptación o reubicación de trabajadores con IP. Algunas recomendaciones prácticas son:

- Documentar exhaustivamente cada paso del proceso: notificaciones, comunicaciones, informes del servicio de prevención, consultas con la representación legal, propuestas de ajuste o reubicación, y justificación de la carga excesiva o inexistencia de vacantes.
- Implicar activamente al servicio de prevención en la valoración de la aptitud del trabajador y la identificación de posibles ajustes o puestos alternativos.
- Ofrecer siempre una alternativa razonable y fundamentada al trabajador, para evitar que la negativa empresarial pueda ser considerada discriminatoria.

- Consultar el convenio colectivo aplicable, que puede establecer medidas adicionales o procedimientos específicos.
- Prepararse para un posible aumento de la litigiosidad, especialmente en empresas de tamaño intermedio, donde la valoración de la carga excesiva será más controvertida.



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



# Capítulo III

## Novedades laborales



## ¿Es válida la prueba mediante detective para justificar el despido disciplinario de un delegado sindical por uso indebido del crédito horario?

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), nº 359/2025, de 13 de mayo

El Tribunal Supremo valida la prueba obtenida por un detective privado cuando existe sospecha fundada de abuso del crédito horario. La sentencia admite que el uso de esta medida de vigilancia no vulnera la libertad sindical si respeta la proporcionalidad, se limita al tiempo de crédito horario y no invade la intimidad del trabajador. Reafirma el control empresarial dentro del marco del artículo 20 del ET. Esta resolución tiene gran repercusión en el control del uso del tiempo sindical por parte de las empresas.

## ¿Puede la empresa descontar de la nómina las horas de crédito sindical no justificadas cuando no hubo preaviso?

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), nº 205/2025, de 21 de febrero

La Sala de lo Social del Supremo considera ajustado a derecho que una empresa descuente en nómina las horas de crédito sindical utilizadas sin el preceptivo preaviso. El tribunal recuerda que el crédito horario no exime del deber de justificar su uso, y que su finalidad no permite un disfrute libre de control alguno. La sentencia interpreta conjuntamente los artículos 68 ET y 37.3 e), consolidando la posibilidad empresarial de exigir cumplimiento formal para evitar abusos.

## ¿Debe considerarse accidente laboral el contagio de COVID-19 en personal administrativo sin contacto con pacientes?

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), nº 186/2025, de 7 de abril

En este fallo, el Tribunal Supremo reconoce como contingencia profesional el contagio de COVID-19 sufrido por una trabajadora administrativa que prestaba servicios en un centro sanitario, aunque sin trato directo con pacientes. La clave reside en el entorno de trabajo y la actividad en instalaciones con riesgo biológico. Se apoya en el RD 1299/2006 y en el principio pro-laboralis. Refuerza el concepto amplio de enfermedad profesional en contextos de pandemia y su impacto sobre la protección del personal auxiliar.

## ¿Tiene derecho a la pensión de viudedad quien convivió con su cónyuge separado judicialmente, sin comunicar reconciliación al juzgado?

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), nº 144/2025, de 20 de marzo

El Supremo rechaza la pensión de viudedad en un caso de separación judicial donde, tras años de convivencia reanudada, no se comunicó la reconciliación al juzgado. La Sala afirma que no basta la convivencia de hecho para recuperar derechos que legalmente requieren un trámite formal. El fallo destaca la importancia de cumplir las condiciones formales que exige la LGSS para el reconocimiento de la pensión y sus consecuencias en contextos de convivencia irregular.



## ¿Es discriminatorio trasladar a un trabajador con discapacidad funcional sobrevenida si puede seguir desempeñando otras funciones?

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, nº 91/2025, de 13 de Mayo

El TSJ de La Rioja anula el traslado a Madrid de un técnico con discapacidad funcional que podía realizar tareas propias de su categoría en su zona habitual. La sentencia considera que el traslado fue discriminatorio, al no haberse acreditado la imposibilidad de adaptación del puesto. Se fundamenta en el principio de igualdad y no discriminación, interpretado conforme al artículo 14 CE y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Refuerza la necesidad de ajustes razonables y justificación empresarial sólida ante traslados forzosos.

## ¿Puede negarse el subsidio por riesgo durante la lactancia natural si la trabajadora toma vacaciones mientras reclama judicialmente?

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), nº 103/2025, de 14 de marzo

El Tribunal Supremo reconoce el derecho al subsidio por riesgo durante la lactancia incluso si la trabajadora se acoge a vacaciones tras una denegación inicial. La Sala considera que la finalidad del subsidio es proteger la salud materno-infantil, por lo que no puede quedar en suspenso si la interesada evita reincorporarse al puesto de riesgo mediante vacaciones mientras litiga. La resolución refuerza el enfoque finalista del sistema de protección y aclara que no se pierde el derecho si se actúa con diligencia para preservar la salud.



## ¿Puede una empresa exigir estar de alta hasta el último día del periodo de devengo para abonar un bonus anual?

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), nº 74/2025, de 4 de abril

El Supremo declara nula una cláusula que condiciona el cobro del bonus a estar de alta durante todo el periodo anual de devengo y en la fecha de pago. La Sala reconoce el derecho del trabajador a percibir la parte proporcional ya devengada si el contrato se extinguió por una modificación sustancial en perjuicio suyo. Subraya que el salario variable también goza de protección jurídica frente a pactos abusivos, según los artículos 29 y 41 del ET, y recuerda que la extinción contractual no puede ser usada para penalizar retribuciones ya generadas.

## ¿Tiene el TJUE competencia para pronunciarse sobre el uso de estadísticas en la determinación de discriminación indirecta por razón de sexo?

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala), asunto C-588/21, sentencia de 11 de abril de 2025

El Tribunal de Justicia de la UE analiza si los datos estadísticos utilizados para apreciar la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo deben referirse al colectivo concreto afectado. En el caso de trabajadoras con reducción de jornada por cuidado de hijos, el TJUE concluye que los indicadores deben reflejar de forma precisa el grupo al que se aplica la medida. El fallo tiene especial relevancia para la justificación empresarial de medidas aparentemente neutras pero con efecto adverso sobre mujeres, y afina los criterios de prueba.

## ¿Puede pactarse en convenio colectivo un preaviso inferior a cinco días en caso de distribución irregular de jornada?

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social), sentencia nº 65/2025, de 6 de marzo

La Audiencia Nacional declara nulo un acuerdo que permitía a la empresa notificar con 48 horas de antelación la modificación de la jornada semanal. El tribunal recuerda que el artículo 34.2 del ET exige un preaviso mínimo de cinco días, incluso cuando se pacte en convenio colectivo. Esta sentencia refuerza las garantías del trabajador frente a variaciones unilaterales del tiempo de trabajo y establece que ciertos derechos mínimos no pueden ser empeorados por la negociación colectiva.

## ¿Debe computarse como cotizado el tiempo trabajado por empleadas del hogar antes de la integración plena en el Régimen General?

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, nº 34/2025, de 4 de marzo

El Tribunal Superior de Justicia de Navarra reconoce el derecho al subsidio por desempleo para mayores de 52 años a una trabajadora del hogar que no alcanzaba los seis años cotizados exigidos. El tribunal ordena computar como tiempo cotizado el período trabajado bajo el anterior Régimen Especial de Empleados de Hogar, en aplicación del principio de igualdad ante la ley y tras la doctrina del TJUE que consideró contraria al Derecho de la UE la exclusión de estas trabajadoras. Refuerza el acceso a la protección por desempleo de este colectivo históricamente vulnerable.

## Ley 1/2025, de 1 de abril, de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario

BOE nº 81, de 2 de abril de 2025

Esta norma modifica el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores para ampliar de 90 a 120 días el uso del contrato temporal por circunstancias de la producción en los sectores agrario, agroalimentario, ganadero y forestal. Esta flexibilización permite atender las necesidades estacionales propias de estos sectores, delimitando más claramente las causas y duración admisible del contrato. Su impacto directo se refleja en la gestión de personal en campañas agrícolas, permitiendo una mayor seguridad jurídica en la contratación temporal.

## Real Decreto 145/2025, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025

BOE nº 42, de 19 de febrero de 2025

El SMI se incrementa un 4,41 % respecto al año anterior y se fija en 1.184 euros mensuales por 14 pagas, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025. Esta subida, alineada con el compromiso del Gobierno de garantizar salarios dignos, tiene efectos relevantes en la estructura salarial de convenios colectivos, así como en los límites de embargos salariales, cotizaciones sociales y el acceso a determinadas prestaciones asistenciales.





## **Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia**

BOE nº 3, de 3 de enero de 2025

La norma reforma la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social e introduce una profunda transformación en los procedimientos laborales. Obliga, entre otras cosas, a trasladar con antelación mínima de 10 días las pruebas documentales y periciales. También modifica el régimen del recurso de casación unificadora, haciendo más restrictivo su acceso. Estas novedades suponen un cambio sustancial en la preparación de la litigación laboral por parte de las empresas.

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

BOE nº 12, de 13 de enero de 2025

Introduce un nuevo permiso retribuido en el artículo 37.3 del ET y una nueva situación especial de incapacidad temporal por donación en vivo. Esta reforma refuerza los derechos laborales de las personas que, de forma altruista, deciden donar órganos o tejidos, facilitando la conciliación de esta acción con su empleo y reduciendo los posibles efectos negativos sobre la relación laboral.

## Reglamento (UE) 2024/1689, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 2 de febrero de 2025, sobre inteligencia artificial

DOUE L 1689/2024, de 2 de febrero de 2025

Este reglamento establece obligaciones específicas para las empresas que emplean sistemas de inteligencia artificial. Destaca la prohibición del uso de sistemas de IA para inferir emociones en el lugar de trabajo, salvo excepciones muy limitadas, y la exigencia de formación al personal que interactúe con estos sistemas. Refuerza así la protección de derechos fundamentales en entornos laborales digitalizados, exigiendo además medidas preventivas y de impacto ético.

## Real Decreto 322/2025, de 15 de marzo, sobre actualización de las bases y tipos de cotización para 2025

BOE nº 66, de 18 de marzo de 2025

Este real decreto actualiza las bases mínimas y máximas de cotización a la Seguridad Social, fijando la base máxima en 4.909,50 euros mensuales. Incluye la aplicación efectiva de la cotización adicional de solidaridad para salarios altos y mantiene la cotización del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI). Afecta directamente a costes laborales y planificación de recursos humanos, especialmente en sectores con personal altamente cualificado.

## Ley 7/2024, de 27 de diciembre, por la que se modifica el artículo 198 de la LGSS

BOE nº 6, de 8 de enero de 2025

La norma establece la suspensión del pago de pensión contributiva cuando el beneficiario realiza una actividad laboral que conlleve inclusión en un régimen de la Seguridad Social. Esta medida busca reforzar el control del sistema y asegurar que la pensión se perciba solo cuando concurren los requisitos de inactividad establecidos por la normativa, evitando posibles fraudes o duplicidades en la percepción de prestaciones.

## Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, que aprueba el nuevo Reglamento de Extranjería

BOE nº 278, de 20 de noviembre de 2024

Introduce reformas para facilitar el acceso legal al mercado de trabajo, como la extensión de la vigencia de autorizaciones iniciales y la introducción del visado de búsqueda de empleo por un año. También mejora la gestión de procedimientos para estudiantes, familiares y trabajadores altamente cualificados, lo que impacta directamente en la estrategia de atracción de talento internacional por parte de las empresas.



## Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI

BOE nº 51, de 28 de febrero de 2023, y Real Decreto 1026/2024, de 17 de diciembre

A partir de abril de 2025, las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán implementar medidas de igualdad específicas LGTBI, incluyendo protocolos frente al acoso. Esta normativa incrementa la carga de cumplimiento normativo en materia de diversidad y obliga a revisar los planes de igualdad para garantizar su adaptación a estas nuevas obligaciones, con implicaciones legales y reputacionales relevantes.

## Anteproyecto de Ley de Jornada Laboral, en tramitación

Pendiente de publicación oficial

El texto prevé la reducción progresiva de la jornada máxima semanal ordinaria a 37,5 horas, sin reducción salarial, y refuerza el derecho a la desconexión digital. Aunque aún en fase de tramitación, este anteproyecto anticipa un cambio estructural en la organización del tiempo de trabajo con alto impacto en convenios y gestión de plantillas, especialmente en sectores con jornadas extensas o distribución irregular.

A top-down view of a person wearing a green button-down shirt, sitting at a light-colored wooden desk. Their hands are on a silver laptop keyboard. To the left of the laptop is a white smartphone. To the right is a red ceramic mug. A large, leafy plant is in the foreground on the left side. The background shows a wooden floor and a window with blinds. The word "Anexo" is overlaid in white text on the left side of the desk.

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.



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.

---

## THE ADECCO GROUP

Adecco AKKODIS LHH A 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