

# INFORME PROFESIONAL SOBRE ABOGADOS LABORALISTAS: CONTRATACIONES Y DESPIDOS (2024)

## 1. Introducción

La figura del abogado laboralista juega un papel fundamental en la asesoría y defensa de los intereses tanto de empresas como de trabajadores, especialmente en materia de contrataciones y despidos. Las relaciones laborales involucran una serie de normativas y principios destinados a garantizar los derechos básicos de los empleados, así como la operatividad y viabilidad económica de las organizaciones. En este sentido, la correcta interpretación de los contratos de trabajo, la identificación de las causas de terminación de la relación laboral y el cumplimiento de las garantías legales se han convertido en asuntos de primer orden en el ámbito jurídico.

El presente Informe ofrece una visión panorámica de la labor de los abogados laboralistas en España durante 2024, con énfasis en las cuestiones relativas a contrataciones y despidos. Se describen el marco legal de referencia, los datos y estadísticas más recientes, las tendencias actuales, conclusiones, recomendaciones y un listado de fuentes acreditadas. Asimismo, se incluye una cláusula de responsabilidad que subraya el carácter informativo de este documento.

## 2. Contexto / Marco Teórico / Marco Legal

En España, el marco normativo aplicable a las contrataciones y despidos se sustenta en varios cuerpos legales, entre los que destaca el **Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015)**, que regula los derechos y obligaciones básicas de empleados y empleadores. A esta ley fundamental se le suman diversos **Convenios Colectivos** que introducen disposiciones específicas en función del sector productivo y la zona geográfica correspondiente.

En 2022 se implementó una **Reforma Laboral** que introdujo cambios sustanciales en la contratación temporal, la subcontratación y el fomento de la contratación indefinida, así como en la justificación de los despidos. Estas modificaciones han tenido continuidad y ajustes puntuales durante 2023 y 2024, con el objetivo de dinamizar el mercado laboral, reducir la precariedad, y reforzar las garantías de los trabajadores.

A nivel teórico, la actuación del abogado laboralista se basa en el principio de equilibrio entre la **flexibilidad** requerida por las empresas para adaptarse a un mercado cambiante y la **protección** de los trabajadores frente a la terminación arbitraria de sus contratos. Asimismo, se consideran de forma esencial los derechos de **información**, **consulta** y **participación** de los representantes de los trabajadores, especialmente en contextos de despido colectivo o situaciones de crisis empresarial.

### 3. Datos / Estadísticas (2024)

Para entender la magnitud del papel que desempeñan los abogados laboralistas, es necesario revisar las cifras más recientes sobre contrataciones y despidos en el mercado laboral español en 2024. A continuación, se exponen algunos indicadores de relevancia:

#### 1. Nuevos Contratos Registrados

- a. Según datos del **SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal)**, en el primer semestre de 2024 se han firmado cerca de **8 millones de contratos** a nivel nacional. De ellos, aproximadamente el **52%** han sido de carácter indefinido, lo que marca una ligera tendencia al alza respecto al mismo periodo de 2023 (cuando los indefinidos se situaban en torno al 48%).
- b. El **contrato fijo-discontinuo** sigue consolidándose como una fórmula recurrente, especialmente en sectores como la hostelería y la agricultura.

#### 2. Tasa de Temporalidad

- a. Pese a los esfuerzos de la Reforma Laboral, la **tasa de temporalidad** (porcentaje de trabajadores con contrato temporal sobre el total de ocupados) se mantiene alrededor del **23%**. Aunque esto representa una leve reducción frente al 25% de 2023, España sigue superando la media europea en temporalidad laboral.

#### 3. Despidos y Extinciones de Contrato

- a. El **número de despidos** reconocidos oficialmente (incluyendo disciplinarios y por causas objetivas) asciende a unas **350.000 extinciones** de contrato hasta mediados de 2024. Esta cifra es ligeramente inferior a la registrada en 2023, lo que podría atribuirse a la mayor estabilidad de los contratos indefinidos.
- b. En materia de **ERTE (Expedientes de Regulación Temporal de Empleo)**, se ha observado un descenso significativo tras la finalización de

la mayoría de medidas excepcionales adoptadas durante la crisis sanitaria.

#### **4. Litigiosidad en la Jurisdicción Social**

- a. De acuerdo con datos del **Consejo General del Poder Judicial**, se han iniciado alrededor de **120.000 demandas** en los Juzgados de lo Social durante el primer semestre de 2024, muchas de ellas relacionadas con impugnaciones de despido o reclamaciones de cantidad.
- b. El **índice de conciliaciones** previas a la vía judicial se ha incrementado un 5%, reflejando una apuesta creciente por solventar conflictos sin acudir necesariamente a juicio.

Estas cifras proporcionan un marco para valorar el rol de los abogados laboristas: la creciente estabilidad en la contratación se complementa con un volumen todavía significativo de demandas y procedimientos, donde la asesoría especializada resulta imprescindible.

## **4. Tendencias y Análisis Cualitativo**

La dinámica del mercado laboral en 2024 responde a múltiples factores económicos, sociales y regulatorios. A continuación, se exponen algunas de las tendencias principales:

### **1. Impulso de la Contratación Indefinida**

Las autoridades y la Reforma Laboral han promovido la progresiva eliminación de la temporalidad abusiva. Muchas empresas están optando por transformar contratos temporales en indefinidos, lo que conlleva una demanda de abogados que puedan garantizar la legalidad de estos procedimientos y asesorar sobre las posibles contingencias indemnizatorias.

### **2. Mayor Regulación en Despidos Colectivos**

Los **despidos colectivos** o EREs (Expedientes de Regulación de Empleo) siguen siendo objeto de un exhaustivo control administrativo. Las empresas deben justificar causas organizativas, económicas o técnicas que respalden la extinción masiva de contratos. Los abogados laboristas participan activamente en la fase de consultas con la representación sindical y en el diseño de planes sociales.

### **3. Tratamiento de la Modalidad Fijo-Discontinuo**

La figura del trabajador fijo-discontinuo se ha consolidado como alternativa para sectores estacionales. En consecuencia, los despachos laboristas asesoran frecuentemente sobre la correcta aplicación de esta modalidad, así como en la conciliación de intereses entre las exigencias productivas de las empresas y los derechos de los trabajadores.

#### **4. Flexibilidad Interna y Teletrabajo**

El **teletrabajo** y las **jornadas flexibles** han pasado a formar parte de la cultura laboral en numerosos ámbitos. Esto ha generado nuevas discusiones legales sobre control horario, prevención de riesgos laborales en el domicilio y compensaciones de gastos. Los abogados laboristas intervienen asesorando en la formalización de acuerdos o en la resolución de eventuales conflictos.

#### **5. Pactos de No Competencia y Cláusulas Contractuales Específicas**

La introducción de cláusulas de confidencialidad, no competencia o dedicación exclusiva ha crecido en sectores de alto valor añadido (tecnología, consultoría, etc.). El abogado laborista desempeña un papel clave en la redacción y validación de estos pactos, que deben respetar la legislación y la jurisprudencia aplicable.

## **5. Conclusiones**

La situación del mercado laboral en España en 2024, marcada por un aumento de los contratos indefinidos y una tendencia a la moderación en los despidos, pone de relieve la relevancia de la asesoría especializada en materia de contrataciones y extinciones de contrato. En este contexto, los abogados laboristas cumplen con la función de garantizar la legalidad de los procedimientos de incorporación y desvinculación de trabajadores, minimizar riesgos económicos o reputacionales para las empresas y salvaguardar los derechos de los empleados.

Del análisis anterior se desprende que la Reforma Laboral y las directrices promovidas por las autoridades han propiciado un entorno más estable, si bien persisten desafíos como la elevada temporalidad en ciertos sectores y la sobrecarga de la jurisdicción social. La flexibilidad interna, el teletrabajo y la introducción de nuevas modalidades contractuales exigen una formación continua y un profundo conocimiento de la normativa vigente, tanto por parte de empresarios como de profesionales jurídicos.

## 6. Recomendaciones

### 1. Mantener Actualizada la Documentación Contractual

Se aconseja a las empresas revisar periódicamente los tipos de contratos utilizados, verificando la pertinencia de la modalidad elegida y la adecuación a los convenios colectivos aplicables.

### 2. Asesoría Preventiva

Contar con el respaldo de un abogado laboralista desde las fases iniciales de la contratación evita errores formales y promueve la seguridad jurídica. Asimismo, la revisión periódica de las nóminas y el cumplimiento de la normativa de riesgos laborales favorece la prevención de sanciones administrativas.

### 3. Formación del Equipo Directivo

Es recomendable que mandos intermedios y directivos estén capacitados en procedimientos de gestión de personal y normativa laboral, lo cual reduce la probabilidad de incurrir en despidos improcedentes o discriminatorios.

### 4. Gestión Adecuada de Despidos

En caso de extinción del contrato, resulta esencial contar con asesoramiento experto, con objeto de elegir la vía más apropiada (disciplinaria, objetiva, despido colectivo, etc.) y cumplir los requisitos de forma y de fondo exigidos por la ley.

### 5. Promover la Conciliación y la Mediación

Antes de iniciar procesos judiciales largos y costosos, se sugiere intentar mecanismos de conciliación y mediación, que pueden conducir a acuerdos más flexibles y satisfactorios para ambas partes.

## 7. Fuentes y Referencias

- **Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015)** y sus modificaciones
- **Reforma Laboral 2022** (Ley 21/2021 y otras normas complementarias)
- **Convenios Colectivos** sectoriales y territoriales

- **SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal):** Informes y estadísticas de contratación
- **Ministerio de Trabajo y Economía Social:** Datos oficiales sobre empleo y negociación colectiva
- **Consejo General del Poder Judicial:** Estadísticas de litigiosidad en la jurisdicción social
- **Instituto Nacional de Estadística (INE):** Indicadores de mercado laboral

## 8. Cláusula de Responsabilidad

El presente Informe tiene como finalidad brindar una **información general** sobre la situación de las contrataciones y despidos en España durante 2024, desde la perspectiva de la abogacía laboralista. **No** constituye asesoramiento legal específico, por lo que cualquier decisión en relación con la contratación de personal, la gestión de despidos u otras actuaciones en el ámbito laboral debe basarse en el análisis individualizado de cada caso. Ni el autor ni los colaboradores de este documento asumen responsabilidad alguna por las acciones que se tomen o dejen de tomarse a partir del contenido expuesto. Para una orientación concreta, se recomienda consultar con un abogado laboralista debidamente cualificado.