

**SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL
CÓRDOBA
2025**



Abril 2026



INTRODUCCION

Tras cuatro años bajo el marco de la última reforma, nuestra comunidad autónoma ha logrado sacudirse gran parte de esa inestabilidad estacional que la lastraba, logrando que el desempleo baje a mínimos que no veíamos en años. Pero cuidado, porque el escenario no está exento de fricciones. El encaje real de la figura del fijo-discontinuo y de la temporalidad son los grandes desafíos que marcan nuestra agenda andaluza en los próximos años.

En un entorno cambiante, lograr un desarrollo profesional en el mercado laboral se refiere a la capacidad de tener acceso a oportunidades laborales de calidad y poder adaptarse a los cambios en el mercado laboral. En un mundo cada vez más automatizado, las habilidades y cualificaciones requeridas en el mercado laboral están cambiando rápidamente. Este “desarrollo laboral” implica garantizar que las personas trabajadoras tengan acceso a trabajos de calidad, justos y seguros, y que cuenten con las habilidades y la formación necesarias para competir en un mercado laboral en constante evolución y adaptarse a las demandas del mercado. Esto incluye trabajar para mejorar las condiciones de trabajo, reducir la brecha salarial y promover la igualdad de oportunidades laborales para el conjunto de la ciudadanía.

La Reforma Laboral impuesta por el Gobierno del PP en el año 2012 fue injusta, ineficaz e inútil y contribuyó a la destrucción de empleo, consolidó un mercado laboral precario y desprotegido, aumentando la contratación temporal, todo esto produjo un empobrecimiento de la clase trabajadora y desreguló el modelo de relaciones laborales.

En enero de 2012, días antes de entrar en vigor la reforma el 12 de febrero, el número de personas desempleadas registradas en Andalucía era de 1.008.202 personas. En enero de 2014 había casi 1.400.000 personas desempleadas. La tasa de paro en Andalucía tasa de paro en Andalucía en el primer trimestre de 2014 fue del 36,5%. En 2014, la tasa de temporalidad en Andalucía se situó por encima del 34%

En enero de 2021, el número de personas desempleadas registradas en las oficinas de los servicios públicos de empleo en Andalucía se situó en 987.686 personas y la tasa de temporalidad era del 33,5%

El mercado laboral en España tenía dos problemas principales: la alta tasa de temporalidad y la alta tasa de precariedad



El acuerdo alcanzado en diciembre de 2021 entre el gobierno, los sindicatos CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, reflejado en el Real Decreto-Ley 32/2021, supuso un cambio significativo de los derechos laborales para la clase trabajadora y rompió la tendencia de naturalizar la contratación temporal de las últimas reformas laborales.

La reforma laboral de 2021 no fue un simple ajuste, sino un cambio de calado que nació del consenso para atacar de raíz los males estructurales de nuestro mercado laboral. Su enfoque fue claro: acabar con la precariedad actuando sobre los puntos más críticos. Entre sus logros más visibles nos encontramos con la limitación estricta de la contratación temporal (que posteriormente analizaremos) y la recuperación de pilares básicos como la ultraactividad de los convenios y la prioridad aplicativa del convenio sectorial.

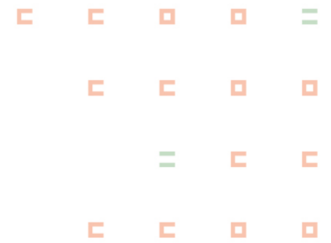
La economía y el empleo en Andalucía han mostrado una notable resiliencia y crecimiento tras la reforma laboral del año 2021, alcanzando máximos históricos de ocupación con más de 3,6 millones de personas trabajando en 2025. Destaca la reducción del desempleo, la estabilización de la contratación indefinida y un crecimiento del PIB andaluz a un ritmo superior al promedio nacional

Pero en Andalucía se siguen manteniendo indicadores preocupantes de precariedad, desigualdad y estacionalidad en nuestro mercado laboral. Problemas estructurales que vemos mes tras mes, el sector que hace de motor en Andalucía es el sector servicio, un sector que sabemos que sus condiciones son muy precarias.

La tasa de desempleo en Andalucía del 4º trimestre de 2025 fue del 14,66% , casi 5 puntos por encima que en España que fue de 9,96%, con un total de 622.800 personas paradas. La tasa de temporalidad no baja del 19% y el 62,7% de las personas paradas no cobran ninguna prestación económica.

Andalucía sigue estando infrafinanciada en la Políticas Activas de Empleo (PAE), por persona parada recibe 675,7 € muy alejada de los 1.000€ que recibe la media de personas paradas en el resto del estado.

Con el reparto aprobado en 2025, Andalucía vuelve a ser un año más la comunidad autónoma que dispondrá de menos fondos estatales en relación con el número total de personas desempleadas.



Las Políticas Activas de Empleo son una herramienta fundamental para luchar contra el desempleo y contribuyen, además, al desarrollo económico de cada territorio. En ese sentido, desde CCOO de Andalucía debemos seguir reivindicado que se revisen los criterios de reparto para que los recursos disponibles tengan una eficacia real y ajustada a las necesidades a nuestra comunidad autónoma y que el gobierno andaluz las gestione de manera adecuada.

El gobierno de España aprobó el 15 de Julio de 2025, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028. Y posteriormente el 31 de julio se publicó en el BOE el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2025 (PAFED 2025). El Plan constituye uno de los principales instrumentos de coordinación, planificación, ejecución y evaluación de las políticas activas de empleo (PAE) en el conjunto del Estado y en cada una de las comunidades autónomas. El PAFED 2025 incorpora nuevos indicadores que, sin embargo, no fueron consensuados con los agentes económicos y sociales

Uno de los elementos más relevantes que el PAFED aporta a nuestro trabajo sindical es el informe detallado de cada programa y servicio a ejecutar en cada comunidad autónoma y por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Esta información resulta clave para el análisis y seguimiento sindical

En cuanto a Andalucía, actualmente está vigente Contrato Plurianual que viene a cubrir el periodo 2025-2026 y que se elabora conforme a las principales herramientas de planificación estratégica en materia de empleo a nivel europeo, nacional y autonómico, encuadrado en el SAE. El SAE, despliega las herramientas e instrumentos necesarios para garantizar el cumplimiento de los objetivos específicos en el ejercicio de las competencias en materia de empleo. Para el cumplimiento de estos objetivos la Agencia SAE tiene encomendadas, entre otras, las siguientes funciones: elaboración de los anteproyectos de los planes de empleo y Planificación, gestión, promoción y evaluación de programas y acciones para el empleo competencia de la Comunidad Autónoma

En este informe nos vamos a centrar en abordar la situación del mercado laboral en Andalucía en 2025 y el impacto de la reforma laboral en el mismo desde el año 2022.



NOTAS METODOLÓGICAS

En el siguiente informe analizaremos los cambios que se ha producido en el mercado de trabajo andaluz a raíz del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Para ello usamos tres fuentes diferentes, por un lado veremos los cambios en la contratación a raíz de los datos mensual y su duración que ofrece el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del SEPE, para analizar la afiliación a la Seguridad Social compararemos la afiliación media al régimen general a través Tesorería General de la Seguridad Social, de los años de estudio. Observaremos los datos anuales que ofrece la Encuesta de Población Activa, tanto para estudiar la calidad del empleo como para conocer la evolución del paro. Y por último, los ingresos anuales y su evolución con los datos extraídos de la AEAT .Durante todo el informe compararemos los datos de 2025 con los de 2022

Por último señalar, que los primeros datos que utilizamos para ver la evolución en todos estos años son a partir del primer trimestre de 2022, ya que no fue hasta abril de 2022 cuando la reforma laboral entró en vigor al completo.



SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN CÓRDOBA

2025

1. POBLACIÓN OCUPADA

Córdoba es la única provincia andaluza que registra un retroceso en el volumen total de ocupados, con una variación anual del -0'8%, situándose en 310.614 personas en 2025. Esta caída se concentra en el empleo masculino, que bajó un -2'9% (172.380 hombres), mientras que el femenino creció un 1'8% (138.233 mujeres). Este comportamiento diverge del crecimiento del 3'0% de Andalucía.

Personas ocupadas Córdoba			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2022	290.096	160.879	129.218
2023	296.663	172.572	124.091
2024	313.271	177.538	135.732
2025	310.614	172.380	138.233
Var. Miles			
22/23	6.567	11.693	-5.127
23/24	16.608	4.966	11.641
24/25	-2.657	-5.158	2.501
Var. %			
22/23	2,3	7,3	-4,0
23/24	5,6	2,9	9,4
24/25	-0,8	-2,9	1,8

*Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.
Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE*

La tasa de empleo cordobesa es del 47'4%, inferior al 48'4% regional. Por sexo, la tasa masculina es del 54'1% y la femenina del 41'1%.

Tasas de Empleo Córdoba			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2022	44,4	50,7	38,4
2023	45,3	54,2	37,0
2024	48,0	56,0	40,4
2025	47,4	54,1	41,1

*Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.
Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE*



El análisis sectorial revela que la caída del empleo en Córdoba se debe principalmente a la agricultura (-9'2%), la construcción (-11'7%) y los servicios (-2'2%). Dentro de los servicios, el comercio y la hostelería sufrieron un descenso del -6'1% y los servicios públicos un -5'1%. Como nota positiva, la industria experimentó un crecimiento excepcional del 21'4%, y los servicios a las empresas aumentaron un 13'8%.

Población ocupada por sector en Córdoba			
	2024	2025	variación
Agricultura y Pesca	29.415	26.710	-9,2
Industria	35.703	43.327	21,4
Construcción	21.597	19.065	-11,7
Servicios	226.556	221.512	-2,2
Comercio y reparaciones; Hostelería	64.876	60.930	-6,1
Transportes y comunicaciones	19.159	20.222	5,5
Servicios a las empresas	26.448	30.091	13,8
Servicios públicos	93.481	88.708	-5,1
Otros servicios	22.591	21.561	-4,6
TOTAL	313.271	310.614	-0,8

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

En materia de temporalidad, Córdoba presenta una tasa del 21'3%, por encima del 19'6% de Andalucía. Las mujeres cordobesas soportan una temporalidad del 23'7% frente al 19'2% de los hombres.

Tasas de Temporalidad Córdoba			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2022	24,2	22,6	26,1
2023	20,9	18,6	24,0
2024	22,8	21,2	24,9
2025	21,3	19,2	23,7

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

Por otro lado, la tasa de parcialidad subió hasta el 15'4% en 2025, superando la media de la comunidad (14'3%). Nuevamente, la parcialidad es un fenómeno eminentemente femenino en la provincia, afectando al 25'9% de las trabajadoras frente al 6'2% de los trabajadores.



Tasas de Parcialidad Córdoba			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2022	15,3	7,9	24,0
2023	13,3	4,3	25,4
2024	13,9	5,4	24,7
2025	15,4	6,2	25,9

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.
Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

2. PARO

Los indicadores de empleo en la provincia de Córdoba muestran una evolución atípica respecto al resto de la comunidad autónoma. La tasa de paro para ambos sexos subió del 16'6% en 2024 al 17'3% en 2025, registrando un incremento de 0'7 puntos. Este comportamiento contrasta con la tendencia general de Andalucía, donde la tasa de paro descendió 1'2 puntos hasta el 15'2%. La situación es especialmente preocupante para las mujeres cordobesas, cuya tasa de paro aumentó 1'2 puntos hasta situarse en el 22'1% en 2025, mientras que la de los hombres se mantuvo inalterada en el 13'0%.

Tasas de Paro Córdoba			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2022	19,4	16,1	23,2
2023	18,4	14,4	23,4
2024	16,6	13,0	20,9
2025	17,3	13,0	22,1

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.
Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

Este empeoramiento se refleja igualmente en el número total de personas paradas, que creció un 4'0% en la provincia, alcanzando las 64.953 personas en 2025. Este dato es negativo si se compara con el descenso del 6'1% en Andalucía. Al analizar por sexos, el número de hombres desempleados se redujo un 3'1% (hasta las 25.721 personas), pero el de mujeres desempleadas aumentó un 9'2%, pasando de 35.922 en 2024 a 39.232 en 2025.



Personas Desempleo Córdoba			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2022	69.907	30.787	39.120
2023	66.951	29.027	37.924
2024	62.463	26.542	35.922
2025	64.953	25.721	39.232
Var. Miles			
22/23	-2.956	-1.760	-1.196
23/24	-4.488	-2.485	-2.002
24/25	2.490	-821	3.310
Var. %			
22/23	-4,2	-5,7	-3,1
23/24	-6,7	-8,6	-5,3
24/25	4,0	-3,1	9,2

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.
Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

3. CONTRATACIÓN

La provincia de Córdoba presenta una evolución de la contratación marcada por un fuerte descenso en el volumen de actividad contractual. En 2022 se registraron 417.209 contratos totales, cifra que bajó hasta los 316.079 en 2025, lo que supone una caída del 24'2%, sensiblemente superior a la reducción del 20'7% de Andalucía. La distribución por sexo en 2025 refleja que el 59'4% de los contratos fueron para hombres y el 40'6% para mujeres. Este dato de contratación femenina en Córdoba es inferior al 43'5% que se registra para toda la comunidad autónoma.

Evolución de la contratación total anual en Córdoba					
	Total	Hombres		Mujeres	
2022	417.209	250.041	59,9	167.168	40,1
2023	326.525	193.714	59,3	132.811	40,7
2024	316.904	187.765	59,2	129.139	40,8
2025	316.079	187.880	59,4	128.199	40,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social



En materia de estabilidad, el porcentaje de contratos indefinidos en Córdoba experimentó una mejoría, subiendo del 31'0% en 2022 al 37'8% en 2025. A pesar de este incremento, la cifra sigue estando por debajo del 40'7% regional. La desigualdad de género se manifiesta en que, para 2025, el 42'5% de los contratos masculinos fueron indefinidos frente a solo el 31'0% de los femeninos. En cifras absolutas, la contratación indefinida total se redujo un 7'5% entre 2022 y 2025, mientras que la temporalidad cayó un 31'8%.

Evolución de los contratos anuales en Córdoba por sexo y tipo de contrato

		2.022	2023	2.024	2025	Variación 22-25
Ambos sexos	Indefinidos	129.341	128.486	125.286	119.618	-7,5
	Temporales	287.868	198.039	191.618	196.461	-31,8
Hombres	Indefinidos	82.030	84.706	83.026	79.931	-2,6
	Temporales	168.011	109.008	104.739	107.949	-35,7
Mujeres	Indefinidos	47.311	43.780	42.260	39.687	-16,1
	Temporales	119.857	89.031	86.879	88.512	-26,2
Porcentaje sobre los contratos totales						
Ambos sexos	Indefinidos	31,0%	39,3%	39,5%	37,8%	6,8
	Temporales	69,0%	60,7%	60,5%	62,2%	-6,8
Hombres	Indefinidos	32,8%	43,7%	44,2%	42,5%	9,7
	Temporales	67,2%	56,3%	55,8%	57,5%	-9,7
Mujeres	Indefinidos	28,3%	33,0%	32,7%	31,0%	2,7
	Temporales	71,7%	67,0%	67,3%	69,0%	-2,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

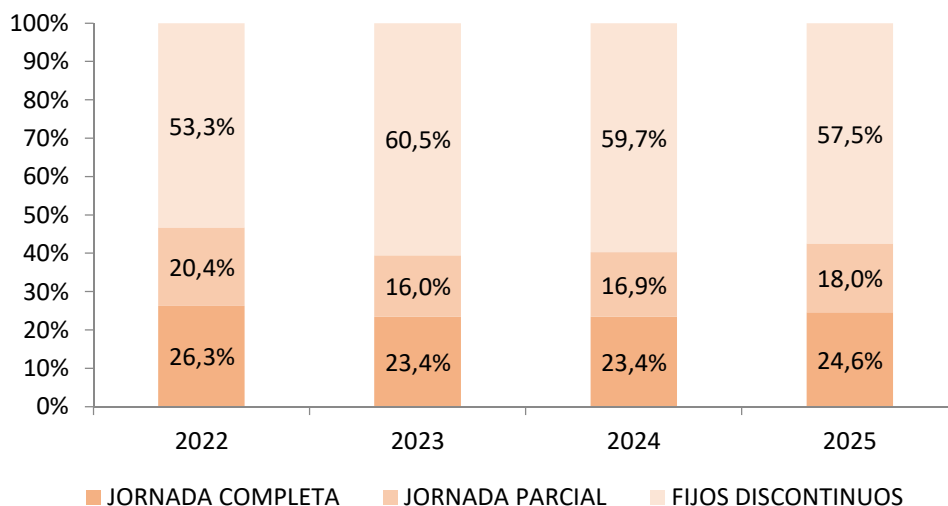
Si analizamos la estructura de la contratación indefinida en 2025, el modelo predominante es el fijo discontinuo con un 57'5%, seguido de la jornada completa con un 24'6% y la jornada parcial con un 18'0%. Es reseñable que el peso de los fijos discontinuos en Córdoba supera con creces el 48'0% de la media andaluza.



Distribución de los contratos indefinidos firmados									
		Indefinido Tiempo Completo		Indefinido Tiempo Parcial		Indefinidos Fijos Discontinuos		Total contratos indefinitos	Total Contratos
CÓRDOBA	2022	33.980	26,3	26.423	20,4	68.938	53,3	129.341	417.209
	2023	30.101	23,4	20.599	16,0	77.786	60,5	128.486	326.525
	2024	29.289	23,4	21.174	16,9	74.823	59,7	125.286	316.904
	2025	29.400	24,6	21.483	18,0	68.735	57,5	119.618	316.079
ANDALUCÍA	2022	442.531	30,9	311.843	21,8	676.384	47,3	1.430.758	4.069.743
	2023	411.724	30,5	265.998	19,7	672.569	49,8	1.350.291	3.263.805
	2024	407.215	30,2	274.744	20,3	668.478	49,5	1.350.437	3.213.487
	2025	405.154	30,9	277.654	21,2	629.157	48,0	1.311.965	3.226.520

Fuente: Observatorio ARGOS

Distribución de los contratos indefinidos firmados según tipología en Córdoba



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Respecto a la población extranjera, el número de contratos aumentó de 43.183 en 2022 a 50.950 en 2025. La tasa de contratos indefinidos en este colectivo creció de forma importante, situándose en el 48'6% en 2025, aunque sigue siendo inferior al 58'7% del total de Andalucía.



Contratos firmados por año en Córdoba por personas extranjeras

		2022	2023	2024	2025	Var. 22-25
Contratos a personas extranjeras	Contratos totales	43.183	37.790	40.646	50.950	17,99%
	Indefinidos	13.921	18.438	21.622	24.785	78,04%
	% Indefinidos	32,2%	48,8%	53,2%	48,6%	
<hr/>						
Comunitarios	Contratos totales	20.680	16.445	13.765	14.888	-28,01%
	Contratos indefinidos	5.946	6.877	6.653	6.268	5,42%
	% Indefinidos	28,8%	41,8%	48,3%	42,1%	
<hr/>						
Extracomunitarios	Contratos totales	22.503	21.345	26.881	36.062	60,25%
	Contratos indefinidos	7.975	11.561	14.969	18.517	132,19%
	% Indefinidos	35,4%	54,2%	55,7%	51,3%	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Como dato positivo, Córdoba ha logrado una reducción muy significativa en su índice de rotación de la contratación temporal, que bajó de 4'91 en 2022 a 3'6 en 2025, lo que representa una mejora de 1'31 puntos. Esta reducción de la rotación es mucho más intensa que la media de la región andaluza, donde el descenso fue de 0'11 puntos.



Índice de rotación de los asalariados con contrato temporal

	ANDALUCÍA	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
	Miles	Miles	Miles	Miles	Miles	Miles	Miles	Miles	Miles

1.- Población asalariada con contrato temporal (miles)

2022	Media	779,8	89,4	126,3	58,7	79,4	47,9	57,9	145,8	174,5
2023	Media	624,7	62,4	96,0	52,1	69,3	39,8	51,7	107,4	145,9
2024	Media	591,4	56,3	86,5	58,9	61,0	44,4	44,9	100,3	139,2
2025	Media	584,8	48,7	89,4	54,6	61,4	45,9	47,8	97,4	139,7

2.- Contratos temporales registrados (nº)

2022	Total	2.638.985	160.899	321.511	287.868	269.322	258.796	313.466	420.749	606.374
2023	Total	1.913.514	118.851	247.346	198.039	193.696	162.592	221.135	308.854	463.001
2024	Total	1.863.050	115.880	245.015	191.618	191.045	141.866	224.693	304.275	448.658
2025	Total	1.914.555	112.667	255.017	196.461	201.066	148.741	232.152	308.773	459.678

3.- Índice de rotación (2/1) (Número medio de contratos que firma cada año una persona asalariada con contrato temporal)

2022	Media	3,4	1,8	2,5	4,9	3,4	5,4	5,4	2,9	3,5
2023	Media	3,1	1,9	2,6	3,8	2,8	4,1	4,3	2,9	3,2
2024	Media	3,2	2,1	2,8	3,3	3,1	3,2	5,0	3,0	3,2
2025	Media	3,3	2,3	2,9	3,6	3,3	3,2	4,9	3,2	3,3

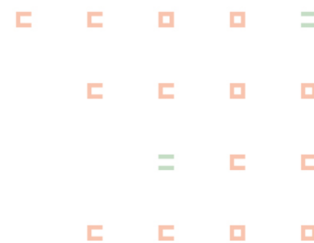
Fuente: INE y MESS. Observatorio ARGOS

*Número de contratos temporales firmados por cada persona asalariada con trabajo temporal según la EPA (media de los cuatro trimestres de cada año)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de del Ministerio de Trabajo y Economía Social y la Encuesta de Población Activa (INE)

4. AFILIACIÓN

En Córdoba, el régimen general registró 206.707 personas afiliadas en 2025, lo que supone un crecimiento del 2'7% respecto a 2024, situándose como una de las provincias con menor incremento anual de la comunidad, por debajo del 3'4% andaluz. Por sexos, la afiliación de las mujeres creció un 3'0% (100.227 afiliadas), superando el incremento de los hombres, que fue del 2'5% (106.480 afiliados). En términos de distribución, el 48'5% de las personas afiliadas son



mujeres y el 51'5% son varones, lo que refleja una mejora de dos décimas en la representatividad femenina respecto al año previo.

Afiliación media anual al Régimen General en Córdoba			
	Total	Mujeres	Hombres
2022	190.780	91.196	99.583
2023	196.339	94.367	101.972
2024	201.216	97.287	103.929
2025	206.707	161.155	106.480
var. 24/25	2,7%	3,0%	2,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

La contratación en Córdoba muestra una consolidación de la jornada completa indefinida, que ya representa el 52'0% del total de contratos tras crecer un 20'8% entre 2022 y 2025. Los contratos indefinidos a tiempo parcial aumentaron un 24'7% y los fijos discontinuos un 33'6% en el mismo periodo. En contraposición, el empleo temporal ha retrocedido significativamente: la contratación temporal a tiempo completo se redujo un 34'6% y la de tiempo parcial un 42'3%.

	Afiliación al régimen general por modalidad de contrato en Córdoba. Media anual														
	TOTAL	INDEFINIDO-T, Completo		INDEFINIDO-T, Parcial		INDEFINIDO-Fijos Discontinuos		TEMPORAL-T, Completo		TEMPORAL-T, Parcial		APREND,FORMACIÓN Y PRÁCT		OTROS(*)	
2022	190.780	88.984	46,6%	30.012	15,7%	7.379	3,9%	29.792	15,6%	16.055	8,4%	1.428	0,7%	17.130	9,0%
2023	196.339	99.464	50,7%	35.320	18,0%	10.423	5,3%	21.760	11,1%	9.827	5,0%	1.466	0,7%	18.079	9,2%
2024	201.216	103.131	51,3%	36.541	18,2%	10.491	5,2%	19.397	9,6%	9.457	4,7%	1.571	0,8%	20.626	10,3%
2025	206.707	107.491	52,0%	37.437	18,1%	9.860	4,8%	19.477	9,4%	9.267	4,5%	1.433	0,7%	21.743	10,5%
Var 25/22	8,3	20,8		24,7		33,6		-34,62		-42,3		0,4		26,9	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

En cuanto a la población extranjera, Córdoba registró el mayor crecimiento porcentual de toda Andalucía con un aumento del 19'6% en el total de personas afiliadas (6.961 personas). Este impulso se debe fundamentalmente a la población no comunitaria, cuya afiliación se disparó un 23'8%, mientras que la población de la Unión Europea creció un 7'5%.



Afiliación de personas extranjeras al Régimen General en Córdoba.					
	Total	UNION EUROPEA		NO UNION EUROPEA	
2022	4.240	1.332	31,4	2.909	68,6
2023	5.064	1.445	28,5	3.619	71,5
2024	5.822	1.519	26,1	4.303	73,9
2025	6.961	1.633	23,5	5.328	76,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

5. SALARIOS

En Córdoba, el salario medio anual alcanzó los 19.488 euros en 2024, tras experimentar un crecimiento del 4'4% respecto al ejercicio anterior. Este ritmo de crecimiento es superior tanto a la media de Andalucía (4'2%) como a la de España (4'1%). Sin embargo, a pesar de este mayor dinamismo, el sueldo medio cordobés sigue estando por debajo de la media autonómica de 20.439 euros y de la nacional de 24.962 euros.

Ingresos salariales medios al año				
	2022	2023	2024	var 23/24
Andalucía	18.503	19.618	20.439	4,2
Almería	16.962	18.037	18.733	3,9
Cádiz	18.988	20.014	20.811	4,0
Córdoba	17.580	18.668	19.488	4,4
Granada	18.658	19.687	20.584	4,6
Huelva	16.190	17.143	18.012	5,1
Jaén	16.012	17.014	17.792	4,6
Málaga	19.443	20.648	21.479	4,0
Sevilla	19.851	21.050	21.876	3,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la AEAT



La perspectiva de género muestra que las mujeres en Córdoba ganaron 17.208 euros de media en 2024, mientras que los hombres alcanzaron los 21.460 euros. La brecha salarial en la provincia se situó en el 24'7%, lo que supone un ligero empeoramiento respecto al 2023, cuando la brecha era del 24'4%. Esta diferencia salarial provincial es inferior a la media andaluza del 25'9%.

Ingresos salariales medios al año por sexo y brecha salarial				
	Total	Mujeres	Hombres	Brecha
Andalucía	20.439	17.949	22.603	25,9%
Almería	18.733	17.452	19.740	13,1%
Cádiz	20.811	17.411	23.611	35,6%
Córdoba	19.488	17.208	21.460	24,7%
Granada	20.584	18.688	22.274	19,2%
Huelva	18.012	15.164	20.654	36,2%
Jaén	17.792	16.204	19.069	17,7%
Málaga	21.479	19.090	23.691	24,1%
Sevilla	21.876	18.776	24.598	31,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la AEAT



CONCLUSIONES Y PROPUESTAS SINDICALES

No es exagerado decir que la reforma laboral de 2021 ha marcado un antes y un después en mercado laboral de Andalucía. A diferencia de parches anteriores, esta vez el consenso ha permitido atacar los vicios estructurales que asfixiaban nuestra estabilidad: la temporalidad crónica y la pérdida de fuerza en la negociación colectiva.

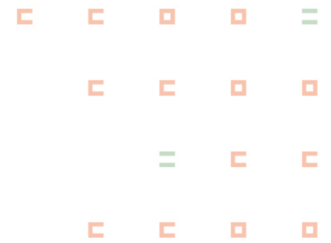
Al analizar la trayectoria del empleo tras la última gran reforma, los indicadores no dejan lugar a dudas: el marco legal de 2021 ha marcado un antes y un después tanto en el conjunto de España como en Andalucía. Tras cuatro años de aplicación, observamos que el crecimiento constante de las afiliaciones y la caída del paro han ido de la mano de una transformación cualitativa. No hablamos solo de números, sino de un giro estructural donde el contrato indefinido ha pasado a ser el protagonista, desplazando la precariedad de la temporalidad a un segundo plano.

Este periodo confirma una tesis fundamental: proteger y ampliar los derechos de las personas trabajadoras no frena la economía, sino que la dota de mayor resiliencia.

Para CCOO de Andalucía lo más reseñable es que estos avances se han logrado "a contracorriente", superando un escenario internacional y nacional plagado de obstáculos que podrían haber descarrilado cualquier mercado menos robusto:

- Inestabilidad geopolítica: El choque inflacionario provocado por el conflicto en Ucrania y en Oriente Medio.
- Crisis Imprevistas: Desde desastres naturales como la erupción en La Palma, la DANA de Valencia, las últimas lluvias torrenciales, la volatilidad de los mercados globales o las tensiones logísticas en las cadenas de suministro y el impacto de los aranceles impuestos durante la era Trump.

En definitiva, la realidad del mercado laboral andaluz hoy demuestra que es posible blindar la estabilidad del empleo incluso bajo la presión de crisis externas extremas.



No obstante, siguen siendo necesarias nuevas reformas que permitan mejorar de forma efectiva las condiciones de vida de las personas trabajadoras.

En Andalucía, donde la estacionalidad es nuestra sombra constante, el contrato fijo-discontinuo se perfiló como la gran esperanza para transformar el modelo. Aunque todavía nos queden batallas pendientes contra el abuso de las jornadas parciales y el control de las horas complementarias, tras cuatro años de la aprobación de la Reforma Laboral, nos deja una lección clara: cuando la norma apuesta por la estabilidad, el mercado responde.

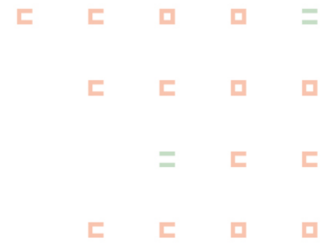
A pesar de los avances, persiste un margen relevante para reducir el desempleo en Andalucía, especialmente entre las personas en paro de larga duración. Para ello, es imprescindible reforzar las políticas activas de empleo, dotar adecuadamente a los servicios públicos de empleo y mejorar la orientación y la formación personalizada, con criterios homogéneos en todo el territorio y contar con sistemas de evaluación eficaces que permitan medir su impacto real.

El escenario laboral en Andalucía presenta retos estructurales estando marcado por el desempleo estructural y los salarios bajos (el 53% cobra menos del SMI, estando el salario medio en Andalucía en 20.439 € anuales frente a la media nacional de 24.962€ anuales).

Nuestras propuestas estratégicas no solo buscan crear empleo, sino elevar la calidad del mismo y fortalecer los servicios públicos como motor de estabilidad. Durante el último año, la contratación indefinida ha seguido creciendo mientras cae la afiliación temporal, lo que demuestra la resiliencia de la reforma laboral frente a las fluctuaciones del mercado.

El empleo no puede depender exclusivamente de ciclos temporales. El enfoque debe pasar de "crear puestos" a "dignificar el trabajo". Por tanto, la reivindicación y el horizonte que debe marcar el próximo Gobierno andaluz determinará en gran parte los avances necesarios para que se produzca:

- Las políticas activas de empleo, competencia de nuestra Comunidad Autónoma, han de seguir primando la lucha contra el paro y la precariedad laboral, especialmente de jóvenes, mujeres y mayores de 55 años, y la creación de empleo de calidad.



- Brecha con el resto de España: A pesar de las mejoras, la tasa de paro en Andalucía (15,2%) sigue estando 5 puntos por encima de la media nacional (9,96%).
- La Reforma Laboral no ha logrado un cambio significativo sobre la siniestralidad laboral, con 121 víctimas mortales en 2025 y más de 103.609 accidentes totales, Andalucía lidera este dramático ranking con respecto al resto de comunidades autónomas. En cuanto a las enfermedades profesionales, Andalucía continúa registrando un número de partes inferior al que cabría esperar por su población y estructura productiva (40,51% de incidencia cuando se debiera comunicar un 93,07%).

Estos datos son demostrativos de que, a pesar de las mejoras en materia de contratación y condiciones laborales, la cultura empresarial sigue anclada en la desprotección absoluta de las personas trabajadoras.

- Sustitución del modelo de precariedad: Se debe garantizar un control exhaustivo por parte de la Inspección de trabajo de los elementos de precarización en el empleo con suficientes recursos y una planificación adecuada. Fundamental resulta en aquellos elementos que conforman esa precariedad: contratos fijos-discontinuos (muchos a tiempo parcial) que encubren temporalidad real, especialmente en sectores como la hostelería y la agricultura; el contrato parcial que es causa de una brecha salarial que se cronifica en Andalucía y que es una de las mayores discriminaciones laborales entre hombres y mujeres; etc
- Abuso de la parcialidad y de los fijos discontinuos. Debemos seguir trabajando contra el abuso fraudulento de la figura del contrato fijo-discontinuo por parte de empresas, que sufren especialmente la juventud y las mujeres, haciendo efectivo el principio de causalidad en la contratación y reforzando en las empresas el seguimiento de las copias básicas de los contratos. Igualmente, CCOO de Andalucía seguirá demandando a la Inspección de Trabajo planes específicos sobre fijos-discontinuos, especialmente en el sector turístico, agrario o de servicios. Además demandamos acciones concretas de lucha contra el uso fraudulento del contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial, desde la necesaria modificación de la norma para vincular la actividad empresarial, beneficios empresariales con un número de plantilla fija, hasta incluir en la Negociación Colectiva unos periodos mínimos de ocupación obligatorios para determinados sectores.
- Igualmente, para garantizar derechos laborales y servicios de calidad en la externalización de servicios públicos, es crucial incluir en las licitaciones y pliegos de condiciones criterios



sociales y medio ambientales, cláusulas laborales (subrogación, convenios), penalizaciones económicas por incumplimiento y mecanismos de control. Evitar las licitaciones basadas únicamente en el precio, las licitaciones “temerarias”, que solo prioriza la relación calidad-precio y el cumplimiento estricto de la legislación laboral.

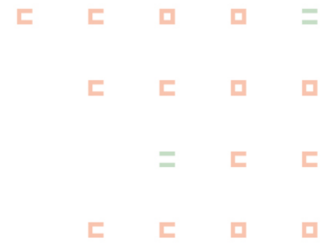
- Reducción de la jornada laboral: Liderar desde el nivel autonómico el impulso estatal hacia las 37,5 horas semanales sin reducción salarial, fomentando la conciliación y el reparto del trabajo.
- Reforzar el escudo de protección social ante catástrofes climáticas. Desde CCOO pedimos un Pacto de Estado en materia de emergencia climática. La emergencia climática no solo es una crisis ambiental, sino un riesgo laboral y socioeconómico estructural que exige una transición justa. Desde las distintas administraciones se debe desarrollar medidas dirigidas a favorecer políticas públicas que contribuyan a un desarrollo económico más equilibrado—.Entre las medidas CCOO de Andalucía proponemos:
 - Garantía de ingresos para las personas afectadas, incluyendo prestaciones por desempleo para personas trabajadoras desplazadas.
 - Prestaciones e indemnizaciones adecuadas para quienes no puedan reincorporarse al mercado laboral después de estas catástrofes
 - Apoyo económico temporal y suficiente durante los procesos de formación y reconversión profesional, con el fin de facilitar la adaptación laboral a nuevos escenarios productivos.

Desde CCOO de Andalucía advertimos que el cambio climático, la baja densidad de población en las zonas rurales y las alteraciones en el uso del suelo derivadas del abandono de numerosos municipios están actuando como factores que incrementan la vulnerabilidad y el riesgo, y la consecuente pérdida de empleos. Por eso promoveremos la adaptación y la protección de la salud humana, y especialmente de algunos de los sectores más vulnerables al cambio climático como lo son los trabajadores y las trabajadoras que desarrollan su actividad laboral en el exterior, como ocurre en la agricultura, la construcción, la gestión forestal, el turismo etc.

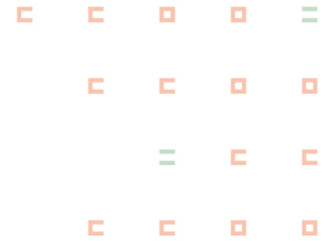


Por tanto, los ejes estratégicos y objetivos concretos de nuestra Organización para los próximos años deben ser:

- Negociar un Plan Integral de Empleo en Andalucía es crucial para fomentar, mantener y modernizar el mercado laboral andaluz, combatiendo el desempleo estructural y mitigando crisis económicas mediante la creación de itinerarios personalizados, formación adaptada y apoyo a colectivos vulnerable centrado en sectores estratégicos
- Exigir poner en marcha una estrategia integral de empleo juvenil que supere el plan que actualmente se acordó con el Gobierno andaluz
- Negociar un Pacto por la Formación Profesional en Andalucía que derive en una Estrategia Andaluza de Formación Profesional que abarque transiciones justas de las personas trabajadoras a los nuevos procesos productivos, una formación más adecuada y estratégica para la juventud andaluza y también entender que la formación es un derecho subjetivo de la ciudadanía. La gobernanza tiene que ser el verdadero motor de este acuerdo; no vamos a aceptar un papel secundario que nos limite a ser meros espectadores de decisiones ya tomadas. No tiene sentido que formemos parte de órganos donde ni se nos consulta ni se nos mantiene al tanto de lo que se está cocinando
- Velar para que los planes de formación bonificados respondan a las necesidades de las trabajadoras y trabajadores y por ello debemos incidir en la negociación de los planes de formación.
- Exigiremos al Gobierno andaluz que los fondos de formación que se dispongan anualmente se ejecuten conforme a su fin, evitando que cada dos años el Gobierno andaluz se apropie de fondos que provienen de los trabajadores y trabajadoras.
- Impulsar el proceso de acreditaciones profesionales por parte de nuestro sindicato, ya que esto es una herramienta fundamental para acercarnos a miles y miles de trabajadores y trabajadoras, y también constituye una herramienta muy importante para la Negociación Colectiva.



- Exigiremos un impulso real y efectivo en nuestra capacidad de decisión, tanto en el Consejo de Administración del SAE y sus delegaciones provinciales, como en el Consejo Andaluz de FP.
- Seguiremos impulsando la incorporación de las modificaciones introducidas desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32 /2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes del acuerdo de reforma laboral, para seguir avanzado en contratación indefinida como la fórmula preferente para combatir el uso injustificado de la contratación temporal. Igualmente, debemos vigilar en las empresas los contratos a tiempo parcial para evitar que sean un nicho de fraude.
- Denunciaremos el abuso fraudulento de la figura del contrato fijo-discontinuo por parte de empresas, que sufren especialmente la juventud y las mujeres, haciendo efectivo el principio de causalidad en la contratación y reforzando en las empresas el seguimiento de las copias básicas de los contratos. Igualmente, demandaremos a la Inspección de Trabajo planes específicos sobre fijos-discontinuos, especialmente en el sector turístico, agrario o de servicios.
- Mejora real y estructural de la Prevención de Riesgos Laborales en las empresas actuando sobre diferentes ámbitos que van desde las evaluaciones de riesgos laborales, psicosociales, formación, fomento del delegado o delegada de prevención sectorial o provincial, etc., priorizando el trabajo sobre la salud mental, integración real de la perspectiva de género en la salud laboral, seguridad vial laboral y el fomento de la vigilancia de la salud tanto individual como colectiva y la identificación y correcta evaluación de los riesgos laborales.
- Seguiremos exigiendo un Pacto de Estado por los Cuidados mediante el trabajo en el discurso y la propuesta transformadora. Continuaremos luchando por un sistema de cuidados corresponsable, que saque a la luz el trabajo y no lo siga cargando sobre las mujeres dotándolo de suficientes recursos para que el empleo de cuidados sea reconocido, valorado como esencial, y remunerado justamente como tal. Esta propuesta afecta muy especialmente al sector de la dependencia que es el más feminizado y el más precario.



- En cuanto a la importancia que tiene la regularización de las personas migrantes, desde CCOO Andalucía creemos que va a ser una herramienta esencial para erradicar la precariedad y aflorar la economía sumergida que aún lastra a Andalucía. Sectores vitales como la agricultura, la hostelería y los cuidados no pueden sostenerse sobre la falta de derechos. Integrar legalmente a estas personas trabajadoras esenciales, es la única vía para asegurar cotizaciones justas y construir un modelo laboral basado en la igualdad y la transparencia.
- Exigimos un plan de un plan de lucha contra el fraude laboral y fiscal ya que es necesario para garantizar la justicia social, proteger los derechos de las personas trabajadoras, asegurar la sostenibilidad de la Seguridad Social y combatir la competencia desleal entre empresas
- Por último pediremos, un refuerzo de la Inspección de Trabajo para controlar que el registro de jornada sea real y no una mera formalidad burocrática. Según el estudio elaborado por el Gabinete Económico del sindicato, con las 645.000 horas extras semanales que se trabajaron en 2025 en nuestra comunidad (de las que el 37'9% no fueron remuneradas ni compensadas.), se podrían generar 16.000 empleos a jornada completa. Para CCOO Andalucía, estos datos demuestran que existe una necesidad estructural de plantillas en las empresas.

CCOO de Andalucía valora el acuerdo en la reforma laboral e insta a gobiernos y agentes económicos a avanzar en derechos con el diálogo y la cooperación en la línea que venimos trabajando como vía más efectiva para generar estabilidad y derechos, exige a la patronal el cumplimiento de la norma especialmente en lo que respecta a la reducción de la temporalidad y la precariedad y debemos emplazarnos a seguir mejorando los derechos de las trabajadoras y los trabajadores. El crecimiento de la economía andaluza no es sostenible si se basa en salarios bajos o falta de derechos; para CCOO de Andalucía, el bienestar de la ciudadanía es el verdadero motor del desarrollo.