

## 1. MERCADO DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

### 1.1. CONTEXTO LABORAL

El comportamiento del mercado laboral en el ámbito europeo y nacional ha sido positivo en términos generales. Esto se debe, en gran medida, a la extensión de la vacunación dentro de su población, al funcionamiento de las medidas de protección frente a la pandemia que irrumpió en marzo de 2020 y a la aplicación de un instrumento de recuperación como el de los fondos *NextGenerationEU*<sup>1</sup>. Solo en España se resolvieron en 2022 convocatorias por un valor de 23.300 millones de euros, financiando a más de 190.000 proyectos. Esta coyuntura ha permitido un importante despunte de los servicios y más concretamente de las actividades vinculadas a la hostelería y la restauración. También se ha dado un notable aumento de los empleos relacionados con la información y la comunicación o en las actividades especializadas y técnicas, si bien estas últimas han prosperado más a nivel comunitario que nacional. De cualquier modo, ambos nichos de empleo están estrechamente conectados con el acelerado proceso de digitalización de la economía en los años recientes. La ocupación en la industria manufacturera ha tenido un crecimiento menor, siendo inevitable constatar los problemas de suministros derivados de la política de “COVID cero” de China, una de las primeras potencias mundiales que abastecen al tejido industrial europeo.

Además de lo anterior, ha tenido una especial repercusión la guerra en Ucrania, iniciada por Rusia en febrero de este año. Esta ha provocado una crisis energética por la dependencia europea del gas ruso, así como un freno en la llegada de productos agroalimentarios que se importan de ambos países. Este conflicto ha sorprendido a los países miembros de la UE-27 en pleno proceso de transición ecológica y descarbonización, lo que ha supuesto mayores dificultades si cabe. Un ejemplo es el descenso del empleo de las actividades asociadas a las industrias extractivas. Tales circunstancias han provocado una escalada de los precios generalizada, con una particular incidencia en la electricidad, el gas y otros combustibles, así como en la alimentación, en el transporte y en los servicios de alojamiento, lo que ha modulado las previsiones económicas tras hacer frente al impacto inicial del COVID-19.

---

<sup>1</sup> <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/asuntos-economicos/Paginas/2023/160223-calvino-montero-interministerial-prtr.aspx#:~:text=Espa%C3%B1a%20aceler%C3%B3%20en%202022%20la,y%20administraciones%20en%20todos%20los>

En el contexto nacional un factor clave ha sido la entrada en vigor, el 31 de marzo de 2022, del Real Decreto-ley 32/2021<sup>2</sup>, 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. El mismo, de conformidad con las medidas y objetivos establecidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia<sup>3</sup>, se incluyen diferentes reformas para modernizar y mejorar la eficiencia abordando un conjunto de deficiencias estructurales y aportando soluciones a las mismas, todo ello en el marco del diálogo social. Entre las mismas, según señala su preámbulo, están:

- a) Simplificación de los contratos y reducción de la tasa de temporalidad.
- b) Modernización de la negociación colectiva.
- c) Modernización de la contratación y subcontratación de las empresas.
- d) Establecimiento de un mecanismo de flexibilidad interna, estabilidad en el empleo y apoyo a la transición.

Con respecto a su contenido, que da una respuesta concertada y equilibrada a los objetivos y necesidades descritas, este ha sido objeto de acuerdo, el día 23 de diciembre de 2021, con los agentes sociales CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

Esta reforma laboral<sup>4</sup> ha mostrado sus primeros efectos en el mercado de trabajo español en 2022. Por un lado, se ha producido un retroceso importante de las personas asalariadas con contrato temporal, a favor de la contratación indefinida, lo que ha llevado a un descenso de los niveles de contratación en general (en torno a 1 millón de contratos menos en España). Por otro lado, se ha evidenciado un

---

<sup>2</sup> <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>

<sup>3</sup> [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/04/29/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/04/29/(1))

<sup>4</sup> El 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, incluye lo siguiente en el punto IV de su Preámbulo, desarrollándolo después en su Artículo I: "...Una modificación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se precisan las causas que justifican el recurso a la contratación de duración determinada y nuevas reglas sobre concatenación de contratos, también referidas a la cobertura de un puesto de trabajo. En primer lugar, desaparece la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado, modalidad contractual fuertemente cuestionada por las jurisprudencias interna y comunitaria (STS1137/2020, de 29 de diciembre de 2020 y STJUE de 24 de junio de 2021 –C 550/19–). Así, solo podrá celebrarse el contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión, en el contrato, la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista." Asimismo, indica: "...Una modificación del artículo 16 sobre el contrato fijo discontinuo. Desaparece por fin la artificial distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos, respondiendo de hecho a lo que ya existe a efectos de protección social, al existir una identidad en el ámbito objetivo de cobertura y evitando con ello diferencias de trato injustificadas."

considerable repunte de los contratos fijos discontinuos que tenían un papel muy secundario con el marco legislativo previo.

De vuelta al contexto europeo, Alemania, con 1.163.300 ocupados más, y España, con 617.000 más, han sido los países que más empleo han generado en términos absolutos, seguidos por Francia, con 613.500 e Italia, 545.500 más. En el conjunto de la UE-27 la ocupación ha crecido en 4,7 millones de empleos, disminuyendo tan solo en la República Checa (42.600 personas ocupadas menos), si bien esta última presenta la tasa más baja de desempleo de la zona comunitaria.

Respecto a la tasa de variación interanual, Irlanda (6,6%), Grecia (5,4%), Malta (5,1%), Chipre (4,4%) y Estonia (4,1%) han mostrado aumentos de la ocupación por encima del 4,0%. España (3,1%) se coloca en décima posición dentro del ranking de los países de la UE-27 donde ha crecido el empleo más de un 3,0%. Por su parte, en la zona euro (ZE-19) se ha elevado la cifra de empleos un 2,8% y en la UE-27 un 2,4%. En el extremo opuesto, han quedado la población ocupada checa (-0,8%), con un retroceso por debajo del 1,0%.

Este dinamismo del mercado laboral europeo se ha traducido en una disminución del desempleo en 2022. España, con 405.000 parados menos, junto a Italia, con 339.300 menos, ha registrado la evolución más favorable de este indicador en cifras absolutas. Si bien, en términos relativos, los descensos interanuales más notables se han dado en Irlanda (-24,3%), Austria (-22,1%), República Checa (-18,4%) y Bulgaria (-17,9%), con reducciones por encima del 17,0%. La población parada española ha bajado un 11,8%, mientras que la media de la ZE-19 ha sido del -11,6% y la de la UE-27 del -11,4%. Únicamente en Rumanía (1,1%) se ha elevado la cifra de personas en paro dentro de la Unión Europea. Pese a las mejoras de la ocupación a nivel nacional, la tasa de paro española (12,9%) es la más alta, seguida por Grecia (12,5%) y, a mayor distancia, por Italia (8,1%).

La población asalariada española con contratos temporales se ha reducido notablemente (-12,6%), debido a la entrada en vigor de la reforma laboral. No obstante, España alcanza la segunda tasa más elevada de temporalidad (21,1%) de la UE-27 (14,1%), tan solo por detrás de Países Bajos (27,8%), y muy por encima de países como Italia (16,8%), Portugal y Finlandia (16,5% en ambos casos). Esta tasa ha bajado a nivel nacional 4 puntos porcentuales, lo que significa 524.000 empleos temporales menos, mientras que en toda la UE-27 han crecido en 638.000. Estos cambios también se observan en la población asalariada con una duración del empleo por debajo de los tres meses. Dentro de este colectivo, la ocupación ha descendido interanualmente en

35.500 personas, un 9,6% menos, cuando la media de la UE-27 es del -1,5% y en la ZE-19 del -2,1%.

Por otra parte, en España los grupos ocupacionales que más han aumentado interanualmente la cifra de empleados, en términos relativos, han sido los directores y gerentes (8,4%), los operadores de instalaciones y maquinaria (6,2%), los técnicos y profesionales de apoyo (4,4%) y el personal de servicios directos a particulares, comerciantes y vendedores (4,1%). Precisamente, en este último colectivo, el agregado estatal (20,8%) tiene un mayor peso que el de la Unión Europea (15,8%). En el conjunto de la UE-27 han experimentado mayores subidas en su número de ocupados los directores y gerentes (4,6%), los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (4,1%) y el personal empleado en servicios (4,0%). Por último, las actividades donde se ha dado un mayor repunte han sido espectáculos y actividades recreativas (12,4% más), restauración y alojamiento (12,2%), información y comunicación (10,3%) y transportes y almacenamiento (7,5%), siendo la actividad hostelera y la restauración la que más empleo ha creado en términos brutos (178.300 personas más), seguida por la industria manufacturera (82.100 más) y por transportes y almacenamiento (76.800 más). A nivel europeo también se ha dado un crecimiento importante en alojamiento y restauración (14,0%), en espectáculos y actividades recreativas (11,3%), en actividades extraterritoriales (6,7%) y actividades administrativas de apoyo (5,8%). En la UE-27 el empleo en hostelería y restauración se amplió en más de 1,1 millones de personas, siendo las actividades especializadas y técnicas, el comercio y las actividades administrativas de apoyo (0,5 millones más en cada caso), las otras tres más destacadas en la creación de empleo.

Este ha sido el segundo año de crecimiento consecutivo de la ocupación, tras el freno que supuso el inicio de la pandemia de COVID-19 en 2020. No obstante, en el caso aragonés este se ha producido a un menor ritmo si se compara con 2021. Esta coyuntura se ha reflejado en la situación de los hogares aragoneses. El total de hogares activos con todos sus miembros desempleados ha subido de 18.600 a 20.700 entre 2021 y 2022, lo que supone 2.100 más. Pese a ello, al aumentar la cifra de hogares activos (6.100 más), los núcleos familiares donde al menos la mitad de los activos están parados han pasado del 12,3% al 11,8%. Asimismo, los hogares con todos sus componentes ocupados se han ampliado del 84,7% al 86,0%.

La población ocupada aragonesa ha alcanzado las 584.700 personas, aumentando sus cifras de ocupación en 5.000 personas a lo largo del último año. Aragón presenta la segunda tasa de paro más baja del conjunto de las autonomías españolas, solo por detrás de País Vasco. Asimismo, el número de personas desempleadas se ha reducido

en 4.900, lo que supone un 7,5% menos respecto a 2021 (-11,8% en el conjunto del país).

La contratación, por su parte, ha experimentado una bajada de un 7,5% (42.679 contratos menos que en 2021), cifrándose un total de 522.833 contratos registrados. La aplicación de la reforma laboral está detrás del significativo descenso de aquellos de duración determinada. En concreto, la desaparición de los contratos temporales por obra o servicio determinado, a finales de marzo de 2022, marca una clara ruptura en este registro. También han disminuido considerablemente los contratos eventuales por circunstancias de la producción, ya que se han establecido condiciones más restrictivas para los mismos. Este año, con la entrada en vigor de la nueva normativa, ha cambiado de modo muy importante la composición contractual, pasando los contratos indefinidos del 9,9% al 35,3% del total. Otro fenómeno que ha irrumpido con fuerza, y que partía con valores muy bajos hasta el momento, es el incremento de los contratos de fijos discontinuos. Estos han pasado de 7.142 a 64.073 entre 2021 y 2022.

La tasa de paro se ha situado en el 9,4%, 3,5 puntos porcentuales por debajo de la media nacional (12,9%), siendo la disminución del último año menos pronunciada que en el conjunto del país. Tanto la tasa de paro femenina (11,4%), como la masculina (7,6%) se han reducido en 2022. El descenso del desempleo en los varones ha sido más acentuado, debido, en parte, al importante retroceso en aquellos de nacionalidad española. Todo ello ha llevado a que se eleven ligeramente las distancias de la tasa de paro en cuestión de género a favor de los hombres. Por lo que atañe a la Unión Europea, la proporción de población parada es mucho menor (6,2%) y los valores de unos (5,9%) y otras (6,5%) están más próximos, retrocediendo en ambos casos en el último año.

La población ocupada aragonesa creció más entre las mujeres (1,0%) que entre los hombres (0,7%). Este aumento se ha concentrado en la población asalariada (2,1%), ya que entre los trabajadores por cuenta propia descendió (-5,6% y 5.300 personas menos). Dentro de los sectores económicos, el empleo únicamente se incrementó este año en servicios, según la EPA, mientras que se ha reducido el número de personas empleadas en construcción, en industria y, en menor medida, en agricultura. El trabajo asalariado ha crecido más entre los hombres y en el sector privado, mientras que únicamente entre las mujeres ha aumentado el trabajo por cuenta propia. Una fuente distinta como es el registro de las afiliaciones a la Seguridad Social muestra un comportamiento diferente de la ocupación en la industria y la construcción, en este

caso al alza<sup>5</sup> (1,9% y 2,4%, respectivamente). Si bien, otro indicador como es la contratación presenta variaciones interanuales negativas (-17,4% y -3,2% en cada uno de esos sectores), lo que se explica, en parte, por esa estabilización del empleo que representa la nueva normativa laboral.

Este año se siguió perdiendo población de 16 y más años (-3.600), aunque de manera menos intensa que en el año precedente. Esto se explica porque el saldo vegetativo se ha mantenido en cifras negativas, aunque se dio un cambio de comportamiento del saldo migratorio que, tras el primer impacto de la pandemia, pasó a ser positivo a partir del segundo semestre de 2021. Por su parte, el número de personas activas ha seguido muy estable, debido a que la creación de empleo se ha situado en niveles próximos a la reducción del desempleo.

La disminución de la población inactiva en 2022 se explica por la disminución de efectivos en las siguientes situaciones: labores del hogar, incapacidad permanente y estudiantes. En términos globales la población inactiva ha descendido más entre los hombres que entre las mujeres, ya que estas últimas tuvieron un repunte más acentuado dentro de la jubilación y en la categoría de otras pensiones. Las mujeres aragonesas inactivas en las labores domésticas son trece veces más que los hombres (siete en el caso de España). Por lo que respecta a la UE-27, el porcentaje de población inactiva relacionada con el cuidado de familiares y personas dependientes está por debajo de las cifras nacionales.

En cuanto a la situación laboral de los más jóvenes, se puede destacar que este año la tasa de actividad entre los menores de 25 años se ha ampliado, aumentando de manera similar en hombres y mujeres. Por otra parte, el porcentaje de personas activas en este segmento de edad es ligeramente superior a la media nacional, pero inferior al promedio europeo. La tasa de desempleo de la población joven de la comunidad ha bajado del 24,9% al 24,0%, presentando un mejor dato que el promedio nacional (29,8%), el cual se aproxima al 29,0% entre la población masculina (19,5% entre los aragoneses). La cifra dentro de las mujeres es más pareja (30,3% en Aragón y 30,8% a nivel estatal). Todavía persiste una importante distancia respecto a la media comunitaria (14,5%), siendo entre las mujeres de la UE-27 del 14,5% y entre ellos 14,6%.

El comportamiento al alza de la tasa de empleo joven femenina ha sido muy semejante al que ha presentado la población masculina. Esta magnitud es 11,5 puntos porcentuales superior en ellos (33,5%) que en ellas (22,0%). Los niveles de ocupación

---

<sup>5</sup> Promedio anual de afiliaciones a la Seguridad Social a último día de mes. Una información más detallada sobre las mismas se ofrece en el panorama económico de este informe.

de la juventud aragonesa (27,9%) sobrepasan en más de dos puntos a los del conjunto del país (25,7%), pero guardan una distancia considerable respecto a la UE-27. A esto hay que sumar que la estabilidad laboral es menor en este grupo de edad, si se toman como referencia indicadores como la temporalidad y la parcialidad.

En 2022 el número de parados de larga duración (las personas paradas que llevan más de un año buscando trabajo) bajó hasta las 21.900 personas, 3.100 menos que el año anterior. Este colectivo ha perdido peso con la caída del desempleo, ya que representa el 36,1% de toda la población parada. En el perfil de este colectivo prevalecen las mujeres, las personas de 45 a 64 años y quienes han alcanzado estudios de primera etapa de secundaria.

La dinámica positiva del empleo se ha reflejado en indicadores referidos a su estabilidad. Como se señaló con anterioridad, la temporalidad se ha reducido considerablemente con la entrada en vigor de la reforma laboral. Esto ha conllevado la desaparición de los contratos temporales por obra o servicio determinado, o unas condiciones más restrictivas para aquellos por circunstancias de la producción. Por su parte, la proporción de personas ocupadas con jornada parcial también ha retrocedido ligeramente, gracias a la caída de 1,5 puntos porcentuales entre la población femenina ocupada. La tasa de parcialidad es del 14,2% en la comunidad (13,5% en el conjunto del país). Además, en ellas se observa una tasa que casi quintuplica la de los hombres. La proporción de trabajo a tiempo parcial de las primeras (24,5%) es mayor a la media nacional (21,6%), pero no iguala los niveles de la UE-27 que son claramente superiores y tienen otras componentes: con un porcentaje de parcialidad no deseada más bajo y con más peso de la conciliación laboral y familiar.

La parcialidad no voluntaria<sup>6</sup>, no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa (38,4% del total), es muy inferior a la española (49,6%). Paralelamente, el territorio aragonés muestra una proporción mayor en la reducción de la jornada de trabajo por razones de conciliación laboral, personal y familiar (25,0% frente al 18,8% en el ámbito estatal).

Por lo que respecta a la tasa de temporalidad, el porcentaje de población asalariada aragonesa con contratos temporales (19,8%) disminuyó 4,8 puntos porcentuales durante 2022, manteniéndose por debajo del promedio estatal (21,1%), que también descendió 4 puntos. Esta tasa es más alta entre las mujeres (23,6% en ellas versus 16,3% en ellos), cayendo de modo más acusado entre los últimos. Dentro de la UE-27

---

<sup>6</sup> Los datos de parcialidad según motivos, sean por no encontrar trabajo a tiempo completo (involuntaria), como por razones de conciliación laboral, personal o familiar (cuidado de niños, adultos enfermos o discapacitados, o por otras obligaciones personales o familiares), son datos del cuarto trimestre de 2022 extraídos de los microdatos de la EPA.

la proporción de temporalidad es menor (14,1%) y las diferencias de género se acortan (14,9% en unas y 13,3% en otros).

La EPA incluye el subempleo<sup>7</sup> por insuficiencia de horas, es decir, las personas que no trabajan las horas que desearían. Esta magnitud ha tenido un comportamiento a la baja en el último año, pasando de 45.600 personas a 38.800, siguiendo la misma tendencia en ellas y en ellos. Asimismo, la mayoría de la población subempleada es femenina, casi el doble (26.400 versus 12.400).

Si se presta atención a los grandes grupos ocupacionales, los varones tienen una mayor presencia en los puestos de dirección y gerencia que las mujeres, invirtiéndose la situación en técnicos y profesionales científicos donde son mayoría ellas. Por otro lado, las ocupaciones elementales tienen una concentración más alta de población femenina. En la UE-27 las profesiones directivas dentro de las mujeres incrementan su frecuencia relativa, aminorándose en las ocupaciones elementales. Al igual que en el conjunto nacional, los directores y gerentes, así como los técnicos y profesionales de apoyo han tenido un destacado repunte en 2022. A estos se unen los técnicos y profesionales científicos e intelectuales que crecieron en Aragón de manera importante. Entre las mujeres se ha dado un aumento notable en los grupos de directores y gerentes, en los trabajadores cualificados de la industria y los de agricultura, donde son claramente minoritarias. Por su parte, la población ocupada masculina ha ganado más empleo en términos relativos dentro de técnicos y profesionales de apoyo, en los empleados contables y administrativos y en los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, teniendo una menor presencia en estos dos últimos grupos ocupacionales.

El nivel formativo sigue siendo un factor esencial para explicar las trayectorias y las posiciones de los individuos en el mercado de trabajo. La tasa de empleo de las personas con una titulación universitaria es seis veces superior a la de aquellas con estudios primarios o inferiores. Dentro de la población femenina es donde existen mayores diferencias, multiplicándose por trece la tasa de empleo de las tituladas universitarias frente a aquellas que tan solo han logrado un nivel educativo de primaria o inferior.

En los últimos años las cifras nacionales se han ido aproximando a las de la UE-27, donde se dan mayores distancias entre población cualificada y no cualificada en relación a la tasa de empleo (esta es el doble en la población con formación superior que en la de un nivel de ESO o inferior).

---

<sup>7</sup> Explotación de microdatos EPA del cuarto trimestre del año.



Dentro del comportamiento mercado laboral aragonés en 2022, cabe destacar que la cifra de personas activas extranjeras se ha reducido, principalmente entre las mujeres de otros países. Además, el empleo también se redujo (9.500 personas menos), mientras que entre la población española aumentó (14.500 personas más). Por otro lado, la cifra total de personas desempleadas de nacionalidad extranjera ha bajado mucho menos que entre las nacionales (-2,2% y -9,5%, respectivamente), representando las primeras 3 de cada 10 personas paradas en Aragón. Asimismo, ha subido su tasa de paro hasta el 19,7% (1,5 puntos porcentuales más que en 2021), siendo del 7,7% entre los españoles (-1,0 puntos). La población femenina de otras nacionalidades ha registrado el mayor incremento (2,7 puntos más), situándose en el 25,8%. Esto ha reforzado la brecha por género y nacionalidad, ya que la población masculina extranjera arroja una tasa de desempleo menor (14,6%) y ha tenido una subida interanual menos acusada (1,0 puntos más).

Los principales indicadores de la negociación colectiva, mediación y conflictividad laboral ofrecen resultados acordes con este segundo año consecutivo de crecimiento de la ocupación, tras el frenazo en 2020 por la pandemia. Además de ello, se pueden observar los primeros efectos de una coyuntura inflacionista, con una subida de precios generalizada, sobre los salarios y el empleo.

La buena dinámica del mercado laboral ha sostenido la tendencia a la baja del número de personas inmersas en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), así como de las empresas afectadas. La población trabajadora en ERTE alcanzaba las 1.538 personas a 31 de diciembre de 2021 y a 493 empresas<sup>8</sup>. El descenso ha sido prácticamente continuado en 2022, acabando el año con 489 personas trabajadoras y 91 empresas.

En el campo de la negociación colectiva, según la información publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, se ha contado con menos convenios colectivos y revisiones salariales hasta diciembre de 2022, afectando a un número inferior de empresas y a menos trabajadores. El incremento salarial medio pactado se ha situado en el 2,0%, superior al del año pasado y por debajo del promedio de España

---

<sup>8</sup> Corresponde al código de cuenta de cotización. Cifras a último día de mes. Con la entrada en vigor de la reforma laboral, el 31 de marzo de 2022, se modifica la regulación de los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y por fuerza mayor con vigencia desde el 31-12-2021. Con relación a los ERTE por fuerza mayor se prevé su tramitación por impedimento o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa a consecuencia de las decisiones adoptadas por la autoridad pública.  
<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Documents/2023/030122-Afiliados.xlsx>

(2,8%). Pese a ello, la variación anual media del IPC ha ascendido de un modo extraordinario (9,0%), después de que en 2021 ya repuntara hasta el 3,4%.

Respecto a las huelgas realizadas, este año disminuyó su cifra, así como el número de participantes en las mismas y el de jornadas no trabajadas. Entre las huelgas registradas en Aragón se pueden señalar, por su duración o por su repercusión para la ciudadanía, la del transporte del bus urbano en la ciudad de Zaragoza, o la del transporte sanitario aragonés. Asimismo, cabe destacar las movilizaciones en torno al 8 de marzo.

Por último, la cifra de accidentes de trabajo con baja laboral en Aragón ha mostrado un incremento interanual (4,3%) más acentuado que el presentado por la población ocupada (0,9% más). Aragón se ha situado como la séptima autonomía con el índice más bajo de siniestralidad laboral (el año anterior ocupaba el puesto décimo), 0,9 puntos por encima de la media española (28,5). Esta tasa de siniestralidad laboral ha crecido en todos los grandes sectores de la economía aragonesa en 2022, subiendo a nivel global de 28,6 a 29,4 accidentes<sup>9</sup> por cada mil trabajadores.

---

<sup>9</sup> Fecha de baja de los accidentes.