Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo*

Florentino Felgueroso (FEDEA) y **Rafael Doménech** (BBVA Research), coordinadores,
Juan Ramón García (BBVA Research), **Marcel Jansen** (UAM y FEDEA), **Sirenia Vázquez**
(BBVA Research), **Analía Viola** (FEDEA)

15 de septiembre de 2025

En esta edición del OTMT, analizamos la evolución del mercado de trabajo con la información disponible hasta el segundo trimestre de 2025 (2T2025). El informe consta de dos partes. En la primera, se hace un balance de la evolución de los principales indicadores agregados. En la segunda, se analiza la evolución reciente de la duración de las relaciones laborales.

1. Empleo, paro y actividad económica

La ocupación siguió creciendo en el segundo trimestre de 2025, tanto en España como en Aragón y sus provincias

Descontada la estacionalidad y el efecto calendario (CVEC), la creación de empleo se situó entre el 0,6 % trimestral de la afiliación en alta laboral a la Seguridad Social y el 0,8 % de la estimación avance de los puestos de trabajo de la Contabilidad Nacional Trimestral (CNT). La evolución fue similar a la registrada en los dos trimestres precedentes.

La afiliación a la Seguridad Social en Aragón subió un 0,7 % trimestral CVEC entre abril y junio y encadenó tres años al alza. Todas las provincias contribuyeron al ascenso de la ocupación. Con todo, la recuperación del empleo tras la pandemia ha sido menos acusada en Aragón (8,3 % CVEC) que en el conjunto de España (11,1 %) debido, sobre todo, a la menor contribución de la población extranjera.

Los registros de afiliación a la Seguridad Social de julio y agosto anticipan un menor dinamismo del mercado laboral en el tercer trimestre.

La contratación indefinida repuntó, la temporal descendió y el número de trabajadores por cuenta propia apenas varió

Tras perder impulso en el primer trimestre, el empleo indefinido creció un 1,3 % trimestral CVEC en el segundo. Por el contrario, la población asalariada con contrato temporal cayó un 0,6 %, lo que redujo tres décimas la tasa de temporalidad hasta el 15,3 % CVEC, y la ocupada por cuenta propia se mantuvo estable.

La población española explicó el grueso del aumento de la ocupación, a diferencia de lo sucedido desde de 2022, mientras que la extranjera siguió concentrando la recuperación de la población activa

Siete de cada diez empleos creados en el segundo trimestre fueron ocupados por personas nacidas en España. Destacó la contribución de la población española menor de 25 años y mayor de 54. Sin embargo, la extranjera entre 25 y 34 años y la española entre 35 y 44 limitaron el incremento de la ocupación.

Aunque su avance se moderó en el 2T2025, el número de personas ocupadas nacidas en el extranjero ha crecido un 48,0 % CVEC desde el 4T2019, mientras que el de las nacidas en España apenas lo ha hecho un 4,3 % debido, sobre todo, a la destrucción de empleo entre la población de 35 a 44 años.

La población activa aumentó un 0,5 % trimestral CVEC entre abril y junio hasta los 24,8 millones de personas. Las personas nacidas en el extranjero representaron dos terceras partes del incremento de la población activa.

La caída del tiempo de trabajo por persona ocupada limitó el repunte de las horas trabajadas y de la productividad laboral

Las horas trabajadas por el conjunto de la población ocupada crecieron un 0,3 % trimestral CVEC en el segundo trimestre tras descender en el primero. La creación de empleo (margen extensivo) compensó la reducción sostenida del tiempo de trabajo por persona ocupada (margen intensivo).

El número de horas trabajadas por persona ocupada fue un 3,6 % menor que el registrado en el 4T2019 debido, sobre todo, al aumento del porcentaje de personas ocupadas que no trabajaron: desde el 8,9 % CVEC en el 4T2019 hasta el 13,0 % CVEC en el 2T2025. Por el contrario, el margen extensivo se situó un 8,9 % CVEC por encima del nivel prepandemia.

La atonía de la productividad laboral persiste. El PIB por persona ocupada no varió entre abril y junio debido a que el crecimiento de la productividad por hora trabajada fue insuficiente para contrarrestar el deterioro del margen intensivo. Desde finales de 2019, el PIB por persona ocupada no ha aumentado, mientras que por hora tan solo es un 3,6 % mayor.

Menos de un millón de parados de larga duración

La creación de empleo redujo la tasa de paro hasta el 10,5 % CVEC –mínimo desde el 2T2008– a pesar del avance de la participación laboral. Las restantes medidas de infrautilización de la mano de obra también mejoraron; en particular, U6 por el descenso de la parcialidad involuntaria.

La incidencia del desempleo de larga duración menguó un punto hasta el 40,4 % CVEC. El número de personas paradas que no encontraron empleo a pesar de haberlo buscado durante al menos un año fue de 973.000 CVEC.

La infrautilización de la mano de obra y la incidencia del paro de larga duración son menores en Aragón

La tasa de desempleo cayó hasta el 7,7 % CVEC en Aragón en el segundo trimestre y se situó en mínimos desde finales de 2008. La evolución es similar cuando se utiliza una definición de tasa de paro menos exigente.

Todavía 18.000 personas desempleadas (un 38,5% CVEC del total) buscan trabajo desde hace al menos un año.

Prevedemos que los puestos vacantes aumenten más que la población activa

Estimamos que las vacantes crezcan en el segundo trimestre de 2025 hasta rozar las 155.000 CVEC (2,1 % trimestral) tras caer inesperadamente en el primero. Dado el avance contenido de la población activa, prevedemos que la tasa de vacantes suba ligeramente hasta los 0,63 puestos por cada mil personas activas y se aproxime al máximo del ciclo actual.

La revalorización de los costes laborales ganó tracción, sobre todo por hora trabajada

El indicador sintético del coste laboral se incrementó un 4,0 % interanual en el segundo trimestre, una décima más que en el primero. Aunque el crecimiento de la retribución por asalariado se moderó por segundo trimestre consecutivo, el aumento del salario por hora y la evolución desfavorable de la productividad elevaron los costes laborales unitarios. Los salarios pactados en convenio colectivo repuntaron, sobre todo en los de nueva firma, mientras que el avance de la retribución en las grandes empresas se ralentizó.

2. Duración de las nuevas relaciones laborales

Transcurridos tres años desde la entrada en vigor de la reforma laboral de 2021, resulta oportuno analizar cómo ha evolucionado la duración de las nuevas relaciones laborales, tratando de identificar tanto los cambios estructurales iniciados durante la pandemia como los posibles efectos posteriores de dicha reforma.

En esta sección utilizamos la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) para documentar la evolución de dos tipos de relaciones laborales: las iniciadas y las reiniciadas (por recontractación o por llamamiento de fijos discontinuos) en cada año. Nos centramos en los episodios de empleo de estas relaciones, su duración media y las causas de finalización en los primeros 365 días desde el inicio o reinicio.

Menos contratos tras la reforma por la caída de las recontrataciones

Uno de los hechos más destacados de la última década ha sido la reducción del número total de contratos en una fase expansiva: -20,5 % entre 2021 y 2024 y -31,5 % desde 2019. En contraste, tanto las altas de afiliación al RGSS como los nuevos episodios de empleo han caído relativamente menos en comparación con 2019: -6,9 % y -9,8 %, respectivamente.

Los episodios de empleo correspondientes a relaciones laborales iniciadas (RLI) han recuperado los niveles prepandemia y se mantienen estables. El descenso de los episodios totales desde 2019 se debe a la contracción de las relaciones laborales reiniciadas (RLR), asociadas a recontrataciones o llamamientos de fijos discontinuos, que han disminuido un 15,4 % durante la pandemia.

El número de relaciones laborales por persona se ha recuperado tras la pandemia a pesar de la reducción de los episodios de empleo

El número de episodios de empleo en RLR fue menor en 2024 que en 2019 por dos factores: menos RLR (-7,7 %) y una ratio de episodios por relación laboral más baja (de 2,7 a 2,4). Ambos indicadores disminuyeron durante la pandemia y no han retornado a sus niveles previos.

El número de personas con RLR en 2024 se situó por debajo del de 2019 (-6,5 %), mientras que el de aquellas con RLI era un 2 % mayor. En balance, el total de personas con RLI y/o RLR en 2024 fue similar al de antes de la pandemia. Desde 2022, las relaciones laborales, las personas con nuevas RLI y/o RLR y, en consecuencia, las ratios personas/relaciones se han mantenido estables.

Las relaciones laborales suman más días en alta que en 2019, aunque la mitad sigue sin superar los tres meses en su primer año

La duración acumulada media de las RLI y RLR transcurridos 365 días desde la fecha del alta laboral aumentó en 2 días desde 2021 y en 11 desde 2019 hasta los 157 días en 2023-2024.

El crecimiento de la duración acumulada media se explica por el menor peso de las relaciones laborales con duraciones de menos de 90 días y el mayor de aquellas que duran 365 o más días.

Del contrato temporal al indefinido: el cambio estructural 2022-2024

Entre 2019 y 2024, el número de contratos totales menguó un 31,5 %. La reducción se debe a la contratación temporal (-56,1 %) tanto por la desaparición de los contratos por obra y servicio como por el descenso del 36,7 % de los contratos por circunstancias de la producción. En contraste, la contratación indefinida aumentó en sus dos modalidades: la ordinaria, que se multiplicó por 2,3, y la fija discontinua, que lo hizo por 8,4.

En las RLI, los contratos temporales fueron sustituidos por indefinidos. En las RLR, los llamamientos no compensaron la caída de las recontrataciones

La disminución entre 2019 y 2024 del número de RLI que comenzaron con contratos temporales (-48,7 %) fue contrarrestada por el crecimiento de aquellas con contratos indefinidos ordinarios (116,7 %) y fijos discontinuos (666,9 %).

En contraste, el número de RLR ha bajado por la reducción de las recontrataciones con contratos temporales (-49,8 %), que no fue compensada por el incremento de los llamamientos de fijos discontinuos y las recontrataciones con contratos indefinidos ordinarios (59,1 %). Sin embargo, menos del 40% de las relaciones laborales iniciadas con un contrato fijo discontinuo se reinicia con algún llamamiento en 400 días.

La duración media de las relaciones laborales aumentó pese a la caída de la duración de las RLI con contratos indefinidos

El repunte de la duración media acumulada en los primeros 365 días de las relaciones laborales iniciadas desde 2022 (2 días) se debe a un efecto composición: el descenso de la contratación temporal (con duraciones cortas) compensó la reducción de las duraciones de las relaciones iniciadas con contratos indefinidos ordinarios (-72 días) y fijos discontinuos (-108 días).

La duración acumulada media de los contratos fijos discontinuos cayó hasta igualar a la de los temporales. Disminuyen también los episodios iniciales de las relaciones iniciadas con contratos temporales (-8 días)

Menos de la mitad de las relaciones laborales que se iniciaron con contrato indefinido ordinario en 2022 y 2023 duraron un año o más

La tasa de supervivencia de las nuevas relaciones laborales, medida como la proporción de relaciones que permanecen en alta transcurridos 365 días desde su inicio, ha crecido 2,3 (puntos porcentuales) pp desde la reforma laboral (3,5 pp en comparación con 2019).

La tasa de supervivencia de las relaciones laborales iniciadas con un contrato fijo ordinario se redujo 22,0 pp desde 2021 y 20,1 pp desde 2019. Menos de la mitad de las iniciadas en 2022-2023 sobrevivieron un año o más. Entre las que comenzaron con contratos fijos discontinuos, el porcentaje de las que se encuentran en alta transcurridos 365 días cayó 24,4 pp hasta igualar al de los contratos temporales.

Cambio en las causas de extinción (baja) de las relaciones laborales: del fin del contrato temporal a las bajas por inactividad, no superar el período de prueba y abandono voluntario

El desplome de los contratos temporales y el aumento de los indefinidos y fijos discontinuos, la estabilidad relativa de las nuevas relaciones laborales y su deterioro en aquellas que se inician con contratos indefinidos han modificado la distribución de las causas de baja. Desde 2021, este cambio se resume en:

- Fin de contrato temporal: -23,2 pp
- Inactividad: 10,5 pp
- No superación del período de prueba: 6,4 pp
- Abandono voluntario: 5,2 pp
- Otros tipos de despido: 2,6 pp
- Otras causas de baja: -1,6 pp

Las relaciones laborales indefinidas causan baja antes: adelantos en no superar prueba y abandono voluntario y en inactividad de fijos discontinuos

En los contratos iniciales indefinidos ordinarios, las bajas ocurren, en media, 48 días antes que en 2021: las causadas por no superar el período de prueba se anticipan 19 días y los abandonos voluntarios, 46 días. En los fijos discontinuos, las relaciones laborales adelantan su última baja anual por pase a la inactividad en 56 días.

Conviene subrayar que este análisis se limita a observar la evolución de los valores totales y medios de una serie de indicadores, por lo que no constituye una evaluación de la reforma laboral de 2021

Los resultados presentados en este observatorio deben entenderse como una introducción a un estudio posterior, de carácter más riguroso, en el que se ajustarán los indicadores de duración a las diferencias en las características entre las nuevas relaciones laborales con contratos indefinidos y temporales. Finalmente, también conviene recordar que la reforma se implementó en una fase expansiva de la economía. Una evaluación integral requerirá además que se compruebe su potencial para limitar la destrucción de empleo en una fase recesiva y que se analicen sus efectos sobre la productividad en las relaciones laborales que superen el año de duración.

AVISO LEGAL

El presente documento no constituye una "Recomendación de Inversión" según lo definido en el artículo 3.1 (34) y (35) del Reglamento (UE) 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre abuso de mercado ("MAR"). En particular, el presente documento no constituye un "Informe de Inversiones" ni una "Comunicación Publicitaria" a los efectos del artículo 36 del Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión de 25 de abril de 2016 por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión ("MiFID II").

Los lectores deben ser conscientes de que en ningún caso deben tomar este documento como base para tomar sus decisiones de inversión y que las personas o entidades que potencialmente les puedan ofrecer productos de inversión serán las obligadas legalmente a proporcionarles toda la información que necesiten para esta toma de decisión.

El presente documento, elaborado por el Departamento de BBVA Research, tiene carácter divulgativo y contiene datos u opiniones referidas a la fecha del mismo, de elaboración propia o procedentes o basadas en fuentes que consideramos fiables, sin que hayan sido objeto de verificación independiente por BBVA. BBVA, por tanto, no ofrece garantía, expresa o implícita, en cuanto a su precisión, integridad o corrección.

El contenido de este documento está sujeto a cambios sin previo aviso en función, por ejemplo, del contexto económico o las fluctuaciones del mercado. BBVA no asume compromiso alguno de actualizar dicho contenido o comunicar esos cambios.

BBVA no asume responsabilidad alguna por cualquier pérdida, directa o indirecta, que pudiera resultar del uso de este documento o de su contenido.

Ni el presente documento, ni su contenido, constituyen una oferta, invitación o solicitud para adquirir, desinvertir u obtener interés alguno en activos o instrumentos financieros, ni pueden servir de base para ningún contrato, compromiso o decisión de ningún tipo.

El contenido del presente documento está protegido por la legislación de propiedad intelectual. Queda expresamente prohibida su reproducción, transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, extracción, reutilización, reenvío o la utilización de cualquier naturaleza, por cualquier medio o procedimiento, salvo en los casos en que esté legalmente permitido o sea autorizado expresamente por BBVA en su sitio web www.bbvarresearch.com.