



EL EMPLEO EN 2025: UN BALANCE EN PERSPECTIVA

GRANDES AVANCES
Y PROBLEMAS
QUE PERSISTEN

UGT 

SECRETARÍA EJECUTIVA UGT

Servicio de Estudios de la Confederación UGT

AUTORES

Área económica del Servicio de Estudios de la Confederación UGT:

ÁNGEL ANDRÉS LÁZARO

ANTONIO MIGUEL LUNA PAVÓN

ALEJANDRO PADILLA PÉREZ

ALBERTO DEL POZO SEN

ÁLVARO RÍSQUEZ RAMOS

COORDINACIÓN

ALBERTO DEL POZO SEN, Coordinador del Área Económica del Servicio de Estudios de la Confederación UGT

DIRECCIÓN

LUIS GORDO GONZÁLEZ, Director del Servicio de Estudios de la Confederación UGT

CONTENIDO

1. PRÓLOGO	1
2. Introducción	3
3. Escenario económico: fundamentos positivos e inestabilidad geopolítica	4
4. Crece la población activa gracias a la necesaria inmigración	6
5. Una fase extraordinaria de creación de empleo	10
España ha creado en 2025 casi el 60 % del empleo en la UE.....	10
El aumento del empleo ha sido superior entre las mujeres y entre las personas jóvenes.....	13
La inmigración explica la mitad del aumento del empleo en 2025	14
Empleo por ramas de actividad: señales positivas de cambio de modelo	15
IA y Digitalización: avance insuficiente	16
Las comunidades autónomas más grandes han sido también las más dinámicas	17
La caída de la temporalidad, el gran éxito histórico de la reforma laboral acordada con los agentes sociales	18
Los contratos de muy corta duración no ceden.....	22
Aumentan las bajas en el periodo de prueba	24
El éxito del contrato fijo-discontinuo redefinido por la reforma laboral.....	25
El cómputo estadístico de los contratos fijos-discontinuos.....	27
Rotación del empleo	29
Empleo a tiempo parcial: discriminación de las mujeres y un gran problema de involuntariedad.....	31
Estancamiento y segmentación del teletrabajo.....	32
Las horas extraordinarias siguen siendo excesivas	33
Las vacantes en el mercado laboral: los datos no evidencian la existencia de un problema.....	35
6. Fuerte caída del desempleo	38
El paro de larga duración mejora, pero continúa siendo elevado	40
El desempleo ampliado: desanimados y subempleo	41
Importante mejora de la cobertura de la protección por desempleo	43
La positiva incidencia de las reformas en el desempleo asistencial	44
7. Las brechas laborales de las mujeres se reducen, pero persisten	46
8. Mercado de trabajo, pobreza y desigualdad: se requieren mayores esfuerzos	50
9. Conclusiones	53
Anexo: Cuadro resumen del impacto de la reforma laboral de 2021	59
Referencias bibliográficas	61

1. PRÓLOGO

El mercado de trabajo español se encuentra en un punto de inflexión que exige una lectura rigurosa y comprometida. En los últimos años, las políticas orientadas a reforzar los derechos laborales, dignificar los salarios y priorizar la estabilidad en el empleo han demostrado que es posible avanzar hacia un modelo productivo más equilibrado y socialmente justo. Frente a quienes defendieron durante décadas la precarización como vía de competitividad, la realidad actual evidencia que la mejora de las condiciones laborales es compatible con un crecimiento económico sólido y sostenido.

Es muy destacable que la tasa de actividad en 2025 ha sido la más alta desde 2016. Destaca especialmente el récord histórico de participación femenina, que ha alcanzado el 54,4%. Este avance es muy significativo en comparación con los niveles anteriores de nuestro país. De hecho, de los casi seis millones de personas que se han incorporado al mercado laboral, el 70% son mujeres, por lo que, junto con el crecimiento de la población migrante y las personas jóvenes, ellas representan los principales motores del aumento de la población activa.

Tampoco podemos olvidar que estos avances en el empleo están respaldados por otras conquistas logradas en diferentes negociaciones sindicales y en las mesas de diálogo social como la mejora de la protección por desempleo en su nivel asistencia. Algunas son medidas que favorecen directamente a las mujeres, y por extensión al conjunto de la población, y que explican en gran parte la evolución positiva de la actividad laboral. Entre ellas destacan las mejoras en las salidas del mercado laboral como la cotización a tiempo parcial completo de los contratos a tiempo parcial.

En conjunto, el informe subraya que los avances en el empleo no son aislados, sino que son consecuencia también de progresos sindicales en múltiples ámbitos que han reforzado la protección social y la igualdad.

Desde nuestra perspectiva, desde el análisis de UGT, resulta imprescindible poner en valor el cambio de rumbo que reflejan algunos datos que vamos a presentar en este informe. La expansión del empleo indefinido y la caída de la temporalidad, consecuencia directa de la reforma laboral acordada entre los sindicatos y las patronales, fruto directo de la presión y la negociación sindical, que han convertido la mejora del salario mínimo en un herramienta clave para dignificar rentas, reducir desigualdades y reforzar el poder adquisitivo de la clase trabajadora, la recuperación de la negociación colectiva como herramienta de equilibrio y el impulso del salario mínimo han contribuido a fortalecer la posición de las personas trabajadoras y a reducir desigualdades que parecían estructurales.

Estos avances no solo han mejorado la calidad del empleo, sino que han reforzado la cohesión social y la capacidad adquisitiva de los hogares, elementos esenciales para un desarrollo económico inclusivo, en el que se pretende que nadie quede atrás.

El informe que se presenta a continuación ofrece un análisis exhaustivo y bien fundamentado de las principales dinámicas que caracterizan el empleo en 2025. Su calidad técnica y la solidez de la evidencia utilizada permiten comprender con claridad los progresos alcanzados, así como los retos que aún persisten y que siguen haciendo imprescindible profundizar en los aspectos que aún lastran la calidad del empleo: la persistencia de la precariedad en sus distintas formas, las brechas de género que continúan limitando las oportunidades de las mujeres, el peso del empleo parcial involuntario, el abuso de horas extraordinarias no pagadas, el paro de larga duración y la pobreza laboral.

Este documento constituye, por tanto, una herramienta útil para orientar la acción sindical y las políticas públicas hacia un horizonte en el que la estabilidad, la igualdad y la mejora continua de los derechos laborales sean pilares irrenunciables. Profundizar en esta senda es la clave para consolidar un mercado de trabajo más fuerte, más justo y plenamente alineado con los estándares europeos que deben guiar nuestro futuro.

Cristina Estévez Navarro
Secretaria Ejecutiva Confederal de UGT

2. INTRODUCCIÓN

El mercado de trabajo español ha experimentado en los últimos años una transformación profunda, marcada por una **recuperación sostenida de la actividad económica, un aumento histórico de la estabilidad en el empleo y una reducción significativa del desempleo**. Estos avances no son fruto del azar: responden a un cambio de orientación en las políticas laborales y económicas que, desde 2018, ha apostado por **reforzar los derechos laborales, elevar los salarios y situar el empleo estable en el centro del modelo productivo**.

Las cifras más recientes confirman, de manera contundente, que esta estrategia funciona. La consolidación del contrato indefinido como forma ordinaria de contratación, la recuperación de derechos previamente recortados, el reequilibrio de la negociación colectiva y el notable incremento del salario mínimo interprofesional —hasta alcanzar los 1.221 euros mensuales, supuestas catorce pagas al año— han contribuido decisivamente a crear un mercado laboral más sólido y justo. **Los resultados están a la vista: España encabeza desde hace varios años el crecimiento del empleo entre las grandes economías europeas, alcanza cifras récord de ocupación y ha reducido su tasa de paro a niveles que no se veían desde 2008.**

Estas tendencias positivas **desmienten de manera rotunda los planteamientos austericidas y neoliberales** que, históricamente, han abogado por precarizar las condiciones laborales y recortar salarios con el argumento de mejorar la competitividad. La experiencia tras la Gran Recesión ya dejó claro que ese camino conduce a más desempleo, más desigualdad y peores resultados económicos. Ahora, los datos vuelven a demostrar que **la mejora de los derechos laborales no sólo aumenta la calidad de vida de las personas trabajadoras, sino que impulsa el conjunto de la economía**, fortaleciendo la demanda interna y la cohesión social.

El balance de 2025 confirma que España ha entrado en una **senda de crecimiento inclusivo**, en la que el empleo estable y los salarios dignos actúan como pilares de un modelo más resiliente. **Los buenos registros actuales indican con claridad el camino a seguir en los próximos años: profundizar en la mejora de los derechos laborales, elevar de nuevo los salarios y continuar reforzando la calidad del empleo.** Estos elementos clave, que constituyen la principal fuente de renta de los hogares, son esenciales para sostener el consumo, fortalecer el tejido productivo y consolidar una economía más robusta, más equilibrada y más justa.

El presente estudio recoge y analiza las principales variables que definen la situación del empleo en 2025, con el objetivo de explicar no solo los comportamientos observados, sino también de extraer enseñanzas útiles. A partir de la evidencia empírica, el documento aspira a **servir de guía sobre las buenas prácticas realizadas y a plantear posibles vías de actuación** que permitan mejorar el funcionamiento de las instituciones laborales en aquellos ámbitos donde persisten resultados insatisfactorios, disfuncionales o alejados de los estándares europeos que deben orientar nuestro progreso.

3. ESCENARIO ECONÓMICO: FUNDAMENTOS POSITIVOS E INESTABILIDAD GEOPOLÍTICA

El contexto general en el que se ha desarrollado la economía española en la etapa más reciente ha venido determinado por la continuación de los efectos macroeconómicos del enorme impacto de la pandemia de 2020, la redefinición de muchas políticas europeas esenciales a partir de las enseñanzas derivadas de aquel inesperado shock y una creciente inestabilidad geopolítica, cuyo factor más disruptivo han sido las erráticas decisiones de EE.UU., antaño predecible socio de la Unión Europea.

Así, en los años posteriores a la pandemia **la economía española ha alcanzado un ritmo de crecimiento del PIB muy superior al del resto de principales potencias económicas de la Unión Europea (UE)**. En concreto, mientras España progresaba un 3,5 % en 2024 y un 2,9 % en 2025, la media de la Eurozona lo hacía un 0,9 % y un 1,4 %, respectivamente. Por su parte la economía alemana encadenó dos años consecutivos de recesión en 2023 y 2024. El buen dato de nuestro país ha impulsado un **fuerte aumento del empleo**, superando la cifra récord de 22 millones de personas trabajadoras, pero haciéndolo compatible con el **incremento de la productividad por hora trabajada**, que desde 2022 se comporta positivamente, mostrando un mejor ritmo que la media de las principales economías europeas, en lo que se apunta como un aspecto diferencial y esperanzador respecto de lo sucedido en ciclos expansivos anteriores de nuestro país.

El cambio de paradigma que ha tenido lugar a la hora de afrontar las crisis económicas, sin duda, ha sido determinante en los resultados positivos de estos años. Las políticas de austeridad desplegadas durante la Gran Recesión no hicieron sino agravar la situación de retroceso económico al aplicar recetas procíclicas. Sin embargo, las experiencias postpandemia y postcrisis energética han demostrado que **la economía responde mejor con una decidida intervención pública que compense el impacto de los shocks económicos negativos**. La *excepción ibérica* aplicada en el mercado eléctrico, la puntual rebaja de impuestos sobre este suministro, las ayudas al transporte o, en el ámbito laboral, el escudo social desplegado por el Estado en forma de ERTes durante la pandemia, la reforma laboral de 2021 y el fuerte aumento del SMI (que se ha revalorizado un 66 % desde 2018), son claros ejemplos de este decisivo cambio de orientación política.

Además, el apoyo del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, creado para canalizar la financiación europea a través de instrumentos de deuda mancomunada, ha ayudado a que los costes de los intereses se hayan contenido lo que, junto a la política de apoyo al crecimiento realizada, ha permitido que la **deuda pública** cerrara el año 2025 en el **100,8 % del PIB**, mientras

que en marzo de 2021 alcanzaba el 124,2 %. A su vez, el déficit público se situó en 2025 en el 2,5 %, ya por debajo de los límites que marcan las reglas fiscales europeas.

Con este positivo punto de partida, **el contexto internacional actual se ha convertido en una fuente de incertidumbres y riesgos de gran escala** que va a condicionar lo que suceda en los próximos años. La deriva en la política internacional de la administración Trump desde el inicio de su mandato ha amenazado constantemente con imponer por la fuerza condiciones en perjuicio del resto de actores mundiales, entre ellos España.

En este sentido, el acuerdo comercial alcanzado por EE. UU. y la UE en julio de 2025 supuso una notable cesión de soberanía por parte de la Unión Europea, que, en un contexto de dependencia en seguridad y tecnología, aceptó la no aplicación de sus Directivas de protección medioambiental y laboral, la renuncia a la recaudación de determinados impuestos sobre los servicios digitales y el compromiso de adquirir petróleo y gas estadounidenses, a cambio de la no imposición de aranceles excesivamente elevados a sus empresas.. Aun así, dicho acuerdo podría no cumplirse por la última decisión del Tribunal Supremo de EE UU, y la negativa de Trump a aceptarla.

No obstante, **todo ello ha perdido actualidad tras el ataque ilegal de EE UU a Irán, que ha desencadenado una escalada bélica en oriente medio de imprevisibles consecuencias humanas, políticas y, por supuesto, económicas** para buena parte del mundo. Esta incertidumbre internacional, además, obliga a extremar las cautelas sobre las proyecciones económicas elaboradas para los próximos años.

Hasta ahora, las previsiones de los principales organismos e instituciones para España apuntaban a que **el crecimiento seguiría comportándose positivamente en 2026 y 2027**, junto con una inflación ya estabilizada en el entorno del objetivo de medio plazo del Banco Central Europeo (2 %) y manteniendo un nivel de ocupación en constante crecimiento. **Pero los efectos del conflicto están provocando que estas previsiones sean revisadas.** Aunque España no es uno de los países con mayor dependencia directa de los inputs procedentes de la zona (petróleo y gas, esencialmente), el previsible recorte de la oferta está provocando una subida de precios que sí nos afecta, como ya está ocurriendo. Por eso la inflación ha sido la primera variable en verse afectada, por esa transmisión directa del aumento de los precios del petróleo.

En conjunto, los organismos que ya han revisado sus previsiones (en la Tabla 1, Banco de España, FMI y OCDE) han modificado poco las que habían realizado antes del estallido del conflicto en Oriente Próximo con relación al PIB de 2026, oscilando entre un recorte de dos décimas (FMI) y un aumento de una décima (Banco de España). Más intensas han sido, lógicamente, las revisiones en las estimaciones del IPC para este año, elevándolas entre siete décimas (OCDE) y un punto porcentual (FMI).

T1. Principales previsiones sobre la evolución de la economía española

Porcentaje de aumento con respecto al año anterior

	Fecha Previsión	PIB		IPC		Empleo	
		2026	2027	2026	2027	2026	2027
Banco de España	mar-26	2,3	1,7	3,0	2,5	2,2	1,2
FMI	mar-26	2,1	1,8	3,0	2,2	-	-
OCDE	mar-26	2,1	1,7	3,0	2,2	-	-
AIREF	ene-26	2,4	1,7	2,0	2,1	2,6	1,7
Comisión Europea	nov-25	2,3	2,0	2,0	2,0	1,9	1,4

Fuente: SEC UGT con datos de las distintas instituciones mencionadas. Empleo medido como puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo, salvo para el caso del Banco de España (horas trabajadas). En el caso del FMI la previsión de empleo es de hace más un año, por lo que no se recoge en el cuadro al no ser ya significativa.

Asimismo, el inestable panorama internacional amenaza con posibles enfriamientos en determinados sectores que podrían incluso derivar en despidos. Ello impactaría negativamente en el mercado laboral, que hasta ahora ha demostrado su resiliencia; de hecho, la revisión de las estimaciones para 2026 referidas a la evolución del empleo de momento no solo no han empeorado, sino que, en el caso del Banco de España, ha mejorado en cuatro décimas.

Por último, es previsible que la posible aplicación de políticas compensatorias para hogares y empresas, como en la pasada crisis inflacionista de 2022, repercuta en un aumento del gasto público. Ello complicaría la consecución de los objetivos fijados en la senda de consolidación fiscal comprometida con Europa. Por ello, la política europea debería retomar una estrategia de mancomunación de riesgos e inversiones colectivas como la aplicada a partir de la pandemia y que, como ya se ha señalado, tan buenos resultados ha reportado a los países que componen la zona euro.

4. CRECE LA POBLACIÓN ACTIVA GRACIAS A LA NECESARIA INMIGRACIÓN

La población activa agrupa a todas aquellas personas en edad de trabajar y disponibles para hacerlo, bien se encuentren ocupadas o desempleadas. En términos generales, la población activa puede crecer por motivos diversos: 1) Por el efecto tendencial de la demografía (a mayor población, en general mayor población en edad de trabajar y mayor población activa). 2) En fases de bonanza, al mejorar las expectativas de encontrar un empleo (se incorporan personas inactivas hasta entonces). 3) En sentido contrario, en etapas de recesión, al incorporarse personas que necesitan ingresos y estaban inactivas. 4) Por la incorporación de las mujeres al mercado laboral. 5) Por la llegada de personas inmigrantes. Las dos últimas razones están influidas

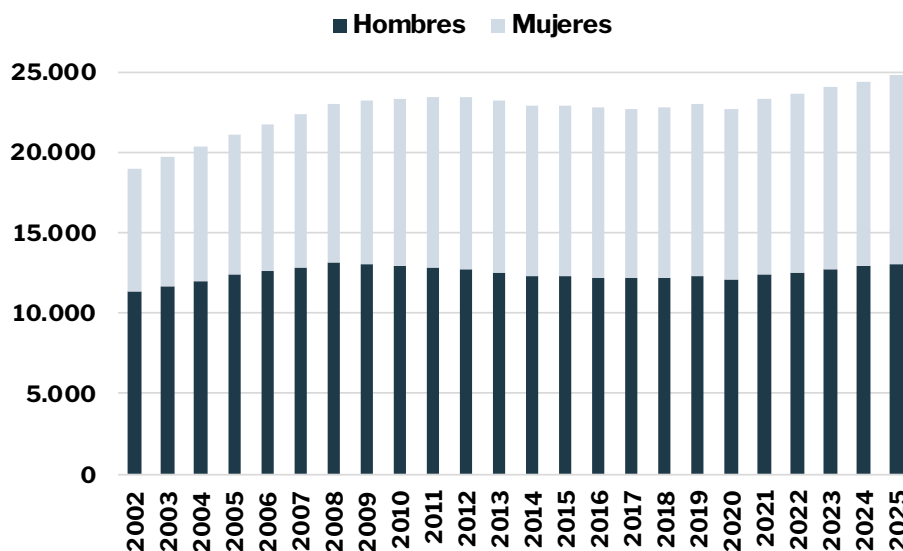
por las dos primeras, y el saldo final de esta suma de efectos depende de cada momento y de cada economía.

En nuestro país, **su trayectoria durante las últimas dos décadas ha sido ascendente hasta alcanzar los casi 25 millones de personas que se registran actualmente (24.940.400)¹**. Sólo ha habido un periodo prolongado de descenso entre 2013 y 2017, coincidente con los primeros años de la recuperación económica tras la crisis financiera de 2008. Durante esos años confluyeron varios factores: un descenso de la población total en los hogares, debido a la salida del país de personas jóvenes buscando mejores perspectivas profesionales; y la vuelta a sus países de origen de muchas personas inmigrantes, por el devastador efecto de la crisis anterior y la pérdida de ingresos y expectativas que generó.

La tasa de actividad en 2025 ha sido la más elevada desde 2016, un 59 %, aunque aún un punto y medio por debajo del máximo alcanzado en 2012 (60,4 %). Por su parte, **la tasa de las mujeres sí ha alcanzado en 2025 su mejor dato histórico, un 54,4%, 11,6 puntos superior a la que se registraba en 2002, porque el avance de su participación en el mercado laboral en las dos últimas décadas ha seguido siendo muy elevado**. Desde el año 2002 a 2025 los hombres activos han aumentado un 15,3 %, mientras que las mujeres lo han hecho en un 54,3 %, lo que se traduce en que, **de los casi 6 millones de personas activas más que hay en España desde 2002, el 70% son mujeres**.

G1. Población activa por sexo (2002-2025)

En miles de personas



Fuente: SEC UGT con datos de la EPA (INE).

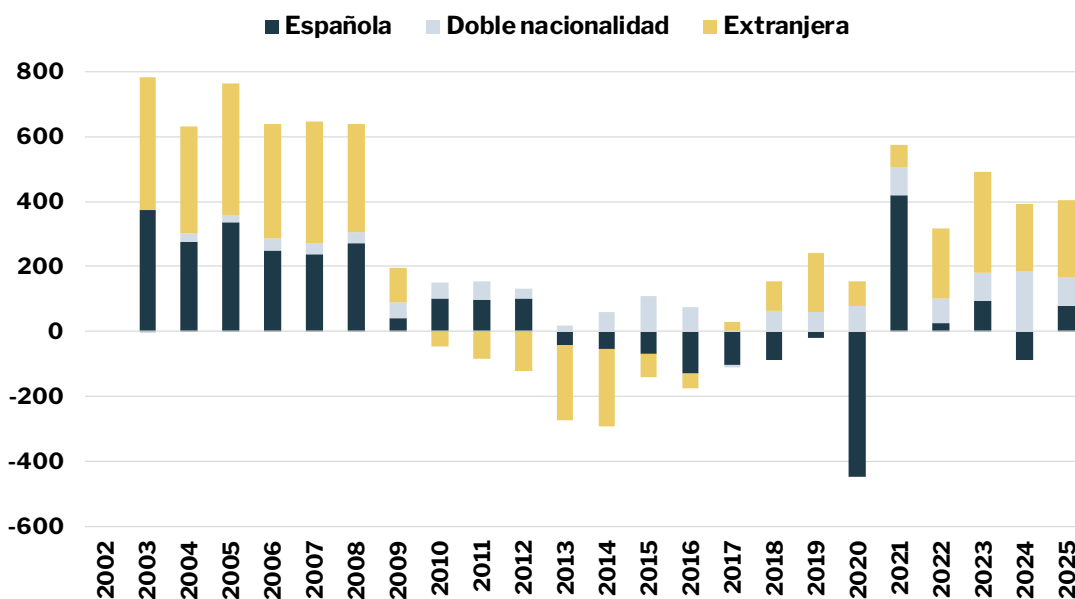
¹ Los últimos datos publicados de la Encuesta de Población Activa al cierre de este documento se refieren al cuarto trimestre de 2025. Por ello, cuando en el texto se hace referencia al último dato o a la actualidad reflejada por esta fuente se debe entender que se consigna el de ese período.

Con ello, en ese mismo período el peso de las mujeres en la población activa total de nuestro país ha pasado de ser 19,7 puntos porcentuales inferior al de los hombres a sólo 5,4 puntos (47,3 % frente a 52,7 %). **En 2025 esa tendencia continuó**, puesto que el 55 % del aumento de la población activa fueron mujeres (variación anual en el cuarto trimestre de 2025).

Parecido empuje ha mostrado la inmigración de personas en edad de trabajar, a la que se ha unido la de quienes tienen doble nacionalidad. Ello ha llevado a que **la población activa de personas españolas ha descendido ligeramente** desde su máximo alcanzado en el año 2012, cuando era 19,7 millones de personas y representaba el 84,2 % del total, hasta los 19,3 millones actuales, que suponen un 77,8 % del global.

G2. Variación anual de la población activa por nacionalidad (2002-2025)

En miles de personas



Fuente: SEC UGT con datos de la EPA (INE).

Desde el año 2021, final de la pandemia, la inmigración ha sido la principal explicación de los incrementos de la población activa (el 60 %), y son un factor decisivo para aumentar la base poblacional y revertir la pirámide demográfica de nuestro país, algo que, junto a la mejora de la productividad, resultará determinante para sostener el crecimiento económico de las próximas décadas. En 2025 el aumento de la población activa no española ha supuesto la mitad del incremento total (243 mil personas de 487 mil).

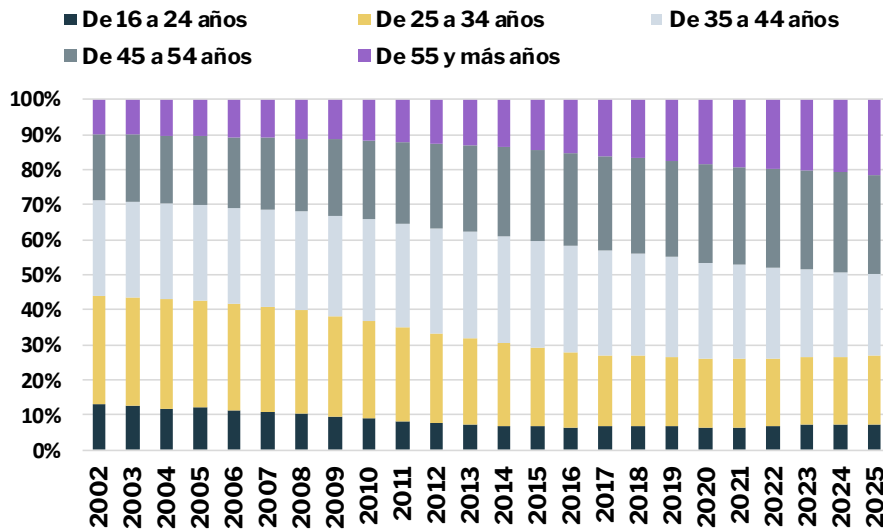
Por otro lado, incluso con la mencionada incorporación de cada vez más mujeres e inmigrantes a la actividad, una de las dinámicas que no se ha revertido es el **envejecimiento de la población activa**. La pirámide invertida que forma la distribución demográfica de nuestro país supone que las personas menores de 35 años han pasado de suponer el 44 % de las personas activas en 2002 a sólo el 26,8 % en 2025. Por su parte, las personas mayores de 45 años han pasado de ser el

28,9 % al 49,7 % actualmente. Es decir, **casi la mitad de las personas en edad de trabajar en España son mayores de 45 años.**

Este envejecimiento podría impactar significativamente en el potencial de crecimiento del país y en el sostenimiento del Estado de Bienestar, que se verán afectados al perder mano de obra en las próximas décadas, cuando las personas que ahora conforman el grueso de la población activa se jubilen y las generaciones siguientes sean probablemente aún menores. **De ahí la vital importancia de los flujos migratorios para incrementar la población activa y, con ello, el empleo.**

G3. Estructura de la población activa total por edad (2002-2025)

En porcentaje



Fuente: SEC UGT con datos de la EPA (INE).

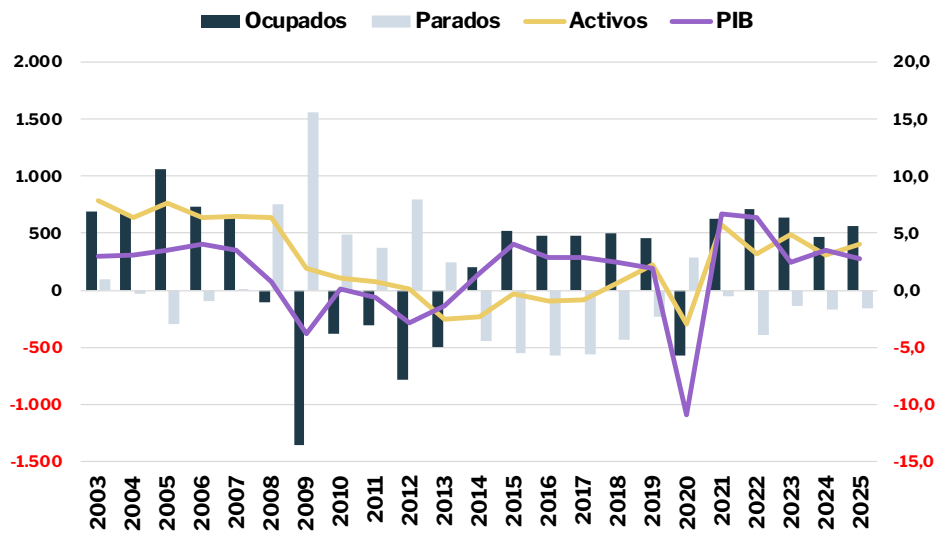
Por último, resulta necesario observar la **relación entre crecimiento económico y población activa en España** en las dos últimas décadas, así como su **composición entre ocupación y desempleo**, las dos categorías que la integran². Así, en la gráfica 4 se aprecia bien cómo antes de la Gran Recesión de 2008 la fuerte incorporación de población activa se tradujo mayoritariamente en un aumento del empleo, reduciendo poco el desempleo. Aquella crisis supuso un drástico cambio en la evolución de las personas dispuestas y disponibles para trabajar que minoró su crecimiento año tras año hasta hacerse negativa de 2012 a 2017 porque el aumento de la ocupación se nutrió esencialmente de personas desempleadas. Cuando en 2018 y 2019 comenzaba a crecer de nuevo, se produjo el desplome de la actividad a consecuencia de la pandemia en 2020, y la posterior **reactivación desde 2021 hasta la actualidad, en una fase que refleja una muy fuerte generación de empleo y una desaceleración del descenso del**

² La población activa (A) es la suma de la ocupada (O) y la desempleada o parada (P): $A = O + P$

desempleo, debido a que, conforme se reduce este, resulta más complicado profundizar en esta tendencia.

G4. Evolución anual de PIB, población activa, ocupación y desempleo

Población activa, ocupación y desempleo en miles (eje izquierdo);
PIB en tasa de variación anual (eje derecho)



Fuente: SEC UGT con datos de la EPA.

5. UNA FASE EXTRAORDINARIA DE CREACIÓN DE EMPLEO

El crecimiento económico sostenido en los últimos años se ha traducido en esta reciente fase expansiva en una muy importante creación de empleo, **algo absolutamente necesario en un país con un todavía elevado nivel de desempleo como el nuestro**, y con una tasa de empleo inferior a la de los países más avanzados.

Por otro lado, nuestra economía siempre ha generado mucho empleo en las etapas expansivas; **la diferencia esencial con lo sucedido ahora es que, gracias a la reforma laboral de 2021, el empleo creado es de mayor calidad**, esencialmente de carácter indefinido, y que **se atisban mejoras de la productividad por hora trabajada** compatibles con ese fuerte impulso de la ocupación. En suma, **se está consolidando un mercado laboral más equilibrado y estable** que, junto a otros cambios en el ámbito productivo, es coherente con un modelo de desarrollo más sostenible y justo económica y socialmente.

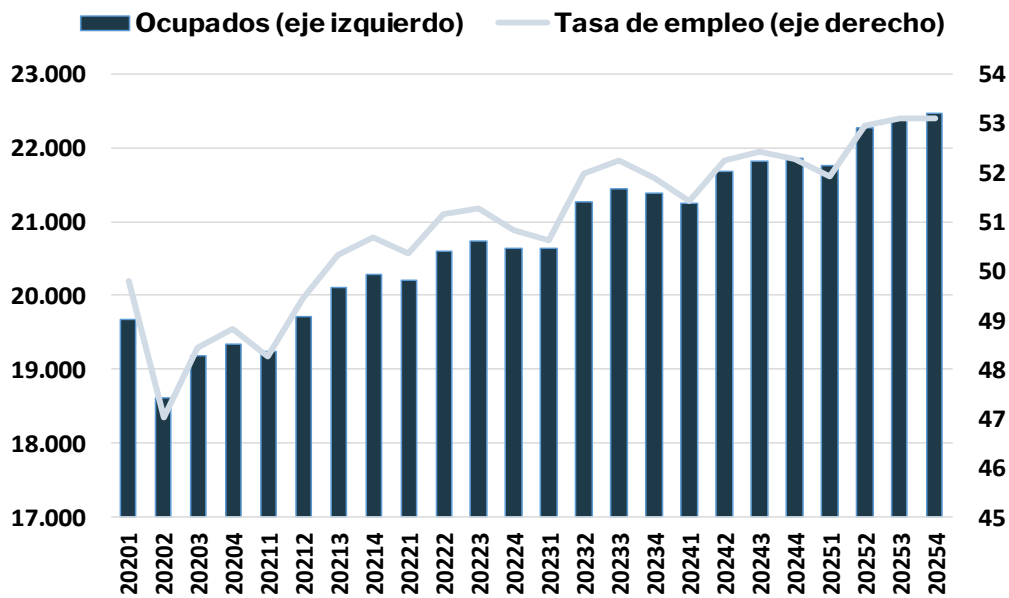
ESPAÑA HA CREADO EN 2025 CASI EL 60 % DEL EMPLEO EN LA UE

La bonanza de la economía española se ha traducido en una **muy notable fase de creación de empleo**, alcanzando **sucesivos máximos históricos de número de personas ocupadas** que, el

finalizar 2025 alcanzaba la cifra de 22.463.300 personas, con una tasa de empleo récord del 53,1 %. El ritmo de crecimiento medio del empleo en 2025 ha sido del 2,6 %, y el promedio de los últimos cinco del 3 %.

G5. Personas ocupadas y tasa de empleo

Personas ocupadas en miles y tasa de empleo en porcentaje de la población total en edad de trabajar



Fuente: SEC a partir de EPA (INE).

En total, desde 2020 (año de la pandemia, en el que el empleo cayó un 2,9 %, quebrando su aumento ininterrumpido desde 2014) **el empleo ha aumentado más de tres millones de personas, un 15,7 %.**

Aunque estas cifras resultan por sí solas llamativas, cobran mayor relevancia cuando se ponen en relación con lo sucedido en el seno de la Unión Europea.

Desde 2020³, **el 28,9 % del empleo total creado en la UE corresponde a España**, un peso que incluso se ha acrecentado **en 2025, alcanzando más de la mitad del empleo neto generado, el 57,7 %**. En este mismo período, **España ha registrado la cuarta mayor tasa de creación de empleo de los países de la Unión Europea**, solo por detrás de Malta, Chipre e Irlanda, y casi el triple que la media del área (5,5 %). Esta destacada evolución relativa se ha mantenido en 2025, de manera que el aumento de la ocupación en España de nuevo fue el cuarto más elevado de la zona, por detrás sólo de Malta, Chipre y Portugal.

El análisis comparado, por tanto, refuerza la dimensión cualitativa de los buenos datos mencionados. España es una de las cuatro grandes economías de la Unión, y por tamaño

³ Se utilizan en esta comparativa datos de los terceros trimestres de cada año, puesto que al cierre de este documento Eurostat no había publicado aún las cifras del cuarto trimestre de 2025.

poblacional, peso en el PIB europeo y volumen absoluto de empleo, **su dinamismo tiene un impacto sistémico, situándose como el principal motor del mercado de trabajo europeo en este periodo reciente de recuperación económica.**

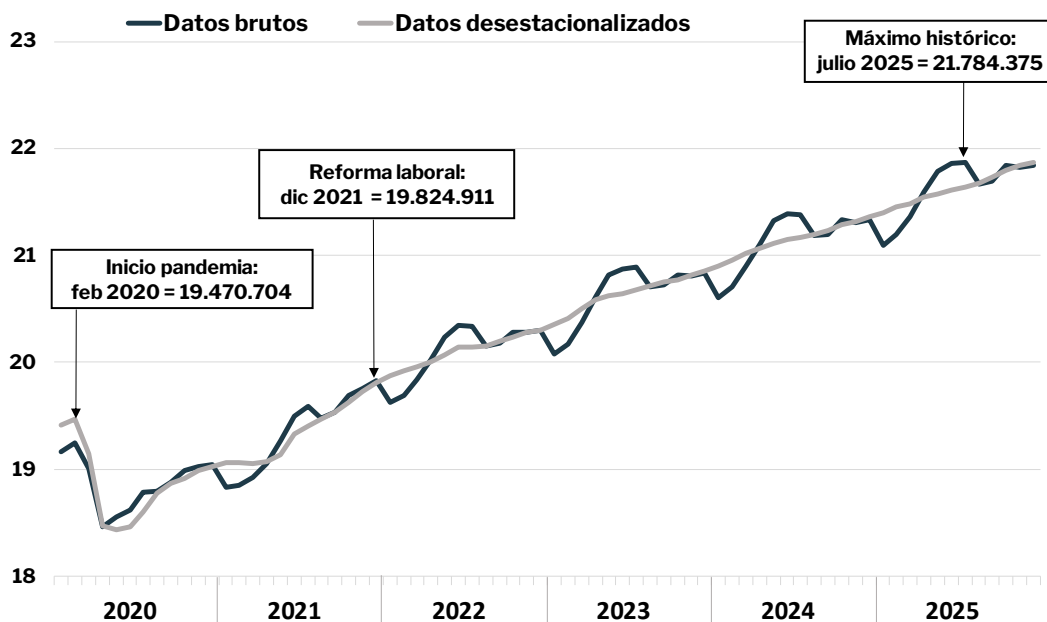
En otras palabras, la economía española no solo ha recuperado el empleo perdido tras la pandemia, sino que ha liderado la expansión laboral en Europa en términos absolutos. En un contexto marcado por la incertidumbre geopolítica y energética, el endurecimiento monetario y la desaceleración industrial en el núcleo europeo, **España ha mostrado una capacidad de generación de empleo excepcional**, consolidándose como uno de los principales vectores de crecimiento y dinamismo dentro de la Unión.

Los datos anteriores, provenientes de la EPA (la estadística homologada internacionalmente y utilizada en sus operaciones por Eurostat), tienen también refrendo en los resultados que refleja la estadística de **personas ocupadas afiliadas a la Seguridad Social**, que complementa el análisis anterior.

Así, la evolución del empleo afiliado a la Seguridad Social en 2025 ha continuado la positiva tendencia de los últimos años, terminando el año con **21.844.414 personas, un nuevo registro máximo en ese mes** y 506.451 personas más que las registradas en diciembre de 2024. Esta tendencia creciente desde la pandemia se observa incluso mejor con los datos una vez corregidos de estacionalidad, que también se ha situado en valores máximos de la serie (21.871.328 personas).

G6. Evolución de las personas afiliadas a la Seguridad Social

Datos brutos y desestacionalizados. Millones de personas, medias mensuales



Fuente: SEC UGT con datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

El año 2026 ha comenzado con similar tendencia, llegando en marzo a alcanzar 22 millones de personas afiliadas en esos mismos términos desestacionalizados (22.010.532).

Durante todo el 2025 el crecimiento de la afiliación se mantuvo por encima del 2 %, un umbral que, como se ha visto antes, en el actual contexto europeo sigue siendo muy significativo. La tasa de variación media anual se situó en el 2,3 %, apenas una décima y media por debajo de la registrada en 2024, lo que confirma la capacidad de la economía española para sostener ritmos elevados de generación de empleo.

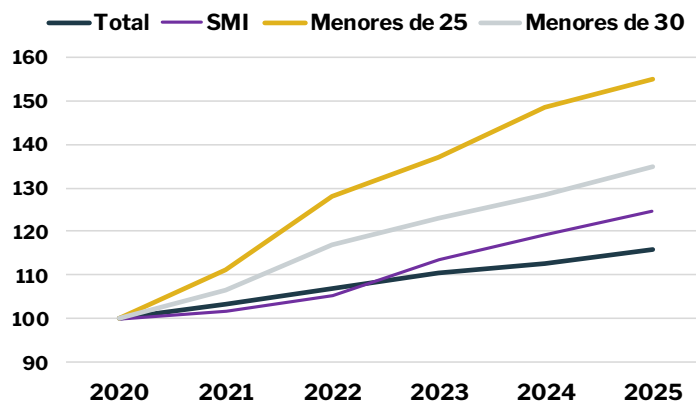
EL AUMENTO DEL EMPLEO HA SIDO SUPERIOR ENTRE LAS MUJERES Y ENTRE LAS PERSONAS JÓVENES

La evolución del **empleo por sexo** ha seguido una progresión similar a la de la población activa, reduciendo progresivamente la brecha de ocupación de la mujer. Así, su peso sobre el empleo total se ha incrementado desde un 38 % en el año 2002 hasta un 46,6 % en 2025. Además, **su tasa de empleo es ahora la más alta de la historia, un 47,9 %**. En términos relativos, el empleo de las mujeres también ha subido más, desde 2021, un 13,7 %, frente al 10,6 % de los hombres. En términos absolutos son 1,14 y 1,25 millones de personas más respectivamente.

Por edades, desde 2021 el empleo de las personas menores de 30 años ha registrado un crecimiento acumulado del 26,6 %, más del doble que el promedio del conjunto de edades (12 %). Si se consideran los menores de 25 años, el incremento alcanza el 39,2 %, una magnitud extraordinariamente elevada. Estos datos evidencian que **la población joven ha sido uno de los principales vectores de la recuperación del empleo tras la crisis derivada de la COVID-19**. Además, lejos de aparecer signos de desaceleración durante los últimos trimestres, la tasa de creación de empleo entre los menores de 30 años se ha situado en el **5 % interanual para el promedio de 2025**, frente al 2,6 % del total de edades.

G7. Crecimiento acumulado del empleo joven y del SMI

Año base 2020 = 100



Fuente: SEC UGT a partir de datos de la EPA.

En este contexto, resulta relevante poner en relación estos aumentos del empleo con la evolución del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que en 2019 tuvo una gran subida del 22,3 %, pero que posteriormente ha mantenido una senda significativamente creciente, especialmente en el trienio 2023-2025 (8 %, 5 % y 4,4 % respectivamente).

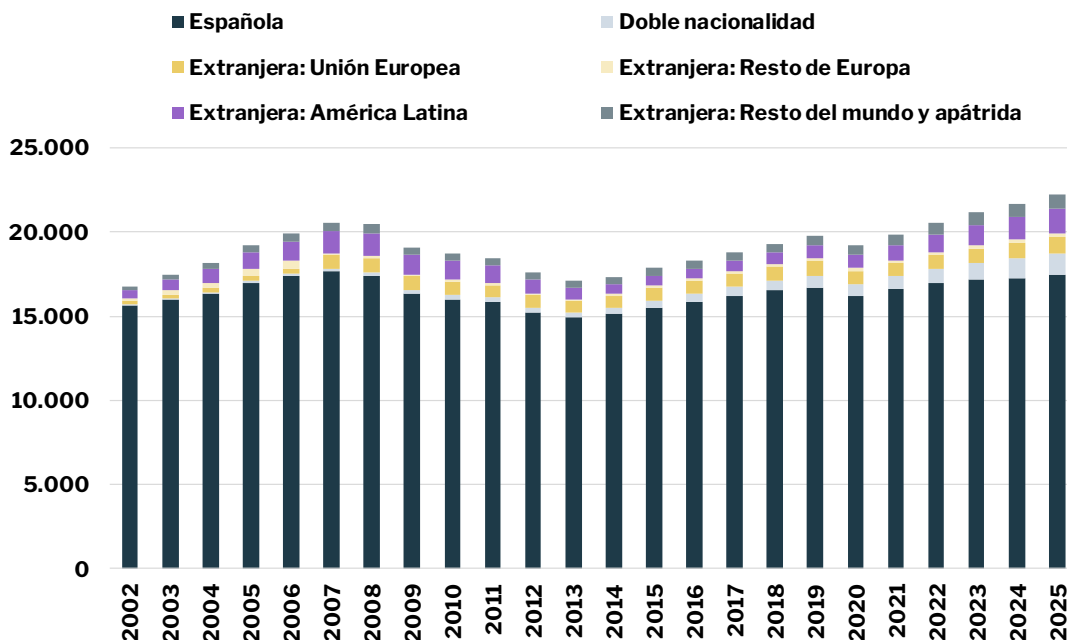
En este contexto, según se insiste en vaticinar desde posiciones neoliberales, cabría anticipar efectos contractivos sobre el empleo en los colectivos más expuestos al SMI, como la juventud. Sin embargo, los datos desmienten dicha aseveración. **El intenso crecimiento del empleo juvenil en un periodo de fuertes subidas del SMI sugiere que estas medidas no han actuado como freno, sino que han potenciado sus efectos positivos, reforzando en último término la inserción laboral.** En concreto, los aumentos del SMI fomentan la participación laboral, promueven la formalización de los empleos, incentivan los trabajos más productivos y estimulan la búsqueda activa de trabajo entre los más jóvenes, contribuyendo así a una recuperación más sólida y equitativa del mercado laboral.

LA INMIGRACIÓN EXPLICA LA MITAD DEL AUMENTO DEL EMPLEO EN 2025

Los cambios en la composición del empleo por nacionalidad evidencian una tendencia similar a la ya analizada respecto de la población activa. Es decir, se ha producido un **aumento significativo del peso que supone la población ocupada inmigrante sobre el total, del 12,1 % en 2002 al 15,7% en 2025.**

G8. Población ocupada por nacionalidad (2002-2025)

En miles de personas



Fuente: SEC UGT con datos de la EPA.

En total, son casi 3,5 millones de personas extranjeras que trabajan en España. Las personas de doble nacionalidad también crecen, especialmente en la última década, cuando se ha duplicado el porcentaje que suponen del total (5,6 % actualmente frente al 2,8 % en 2015), y alcanzan un total de 1,2 millones. Por su parte, quienes sólo tienen la nacionalidad española han pasado de un 93,3 % en 2002 a un 78,7 % en 2025, casi 17,5 millones de personas.

Según su procedencia, la distribución de estas personas extranjeras ocupadas es diferente a la que hay en otros países europeos debido a nuestras estrechas relaciones con los países de América Latina y a la facilidad que obviamente supone compartir un idioma común con la mayoría de ellos. En consecuencia, el 41,6 % de las personas migrantes en España son latinoamericanas, seguidas del 27,8 % provenientes de Estados miembro de la Unión Europea. El resto son de otras partes de Europa, un 7,3 %, y del resto del mundo, un 23,3 %.

En conjunto, en 2025 el 46% del aumento del empleo ha sido gracias a la incorporación al mercado laboral de población migrante, contribuyendo decisivamente a sostener el ciclo expansivo que atraviesa nuestra economía y la sostenibilidad de las finanzas públicas, gracias a su aportación vía impuestos y cotizaciones sociales.

EMPLEO POR RAMAS DE ACTIVIDAD: SEÑALES POSITIVAS DE CAMBIO DE MODELO

La composición del empleo en España ha sufrido una transformación muy notable en los últimos años. La crisis financiera supuso un impacto de enormes dimensiones sobre la estructura sectorial de la ocupación, afectando de manera muy significativa a la construcción, que representaba un 12 % del empleo total en el año 2008 y ha pasado a suponer ahora poco más de la mitad, un 6,9 %. Posteriormente, **la pandemia motivó el inicio de un positivo cambio de modelo productivo que necesitaba nuestro país, gracias a** los proyectos financiados con los **fondos *Next Generation EU***, guiados por la necesidad de mayor autonomía estratégica del conjunto de la Unión Europea.

En consecuencia, **el empleo creado desde 2019, el año antes de la pandemia, ha fortalecido los sectores que generan mayor valor añadido y que, además, tienen mejores condiciones laborales.** En general, las personas ocupadas han crecido un 12,3 % entre 2019 y 2025, y **las tres ramas de actividad cuyo empleo más se ha incrementado desde entonces** han sido ***Información y comunicaciones***, un 39,4 %, ***Actividades profesionales, científicas y técnicas***, un 26 %, y las ***Actividades sanitarias y de servicios sociales***, un 24,5 %.

Este viraje ha provocado que **la distribución del empleo por ramas de actividad se vea alterada.** De forma que hay sectores que están ganando protagonismo, como sucede con los tres ya mencionados: las ***Actividades sanitarias y de servicios sociales*** ahora acumulan 0,9 puntos porcentuales más que antes, pasando del 8,5 % del empleo en 2019 al 9,4 %; las ***Actividades profesionales, científicas y técnicas*** que han crecido de un 5,2 % a un 5,8 % del total; y, finalmente, ***Información y comunicaciones*** que han incrementado su presencia de un 3% del

empleo al 3,8 %. En sentido contrario, el *Comercio al por mayor* ha pasado de representar el 15,5 % del empleo en 2019 al 14,5 % en 2025, o el sector primario se ha reducido del 4 % al 3,4 %.

G9. Las diez ramas con mayor crecimiento del empleo 2019-2025



* Se excluye del análisis la rama *Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales* por ser poco representativa.

Fuente: SEC a partir de datos de la EPA.

Esta transformación da buena cuenta del proceso de transición en el que estamos inmersos, con un mercado laboral que se va adaptando a las nuevas necesidades y a un modelo productivo significativamente diferente.

IA Y DIGITALIZACIÓN: AVANCE INSUFICIENTE

Durante los últimos años, el **empleo tecnológico en España ha experimentado una expansión notable**, superando el millón de personas ocupadas y aumentando su peso en el empleo total hasta el 4,7 %. **No obstante, los datos más recientes apuntan a un cambio de tendencia, donde por primera vez desde 2017 se registra una caída interanual del empleo tecnológico** en 2024-2025, especialmente en áreas clave como telecomunicaciones, ingeniería e I+D, lo que sugiere una fase de desaceleración tras el fuerte impulso posterior a la pandemia⁴.

La digitalización del tejido productivo sigue mostrando un carácter limitado y desigual. Solo una minoría de empresas emplea especialistas TIC y la presencia de perfiles vinculados a tecnologías

⁴ Para mayor detalle de ESTE tema, ver: Varela Ferrio, J. (2026). Empleo tecnológico en el mercado laboral español 2026. En Servicio de Estudios Confederal (nº45).

<https://servicioestudiosugt.com/empleo-tecnologico-en-el-mercado-laboral-espanol-2026/>

emergentes es muy reducida, apenas el 2 % de las empresas de más de diez trabajadores cuenta con especialistas en inteligencia artificial y la implantación en microempresas es prácticamente residual. **Este patrón indica que la transformación digital se concentra en grandes compañías y no se traslada de forma amplia al conjunto de la economía.**

En comparación europea, el avance español resulta insuficiente para cerrar la brecha digital. Pese a haber duplicado el número de especialistas TIC en la última década, España mantiene posiciones rezagadas y continúa por debajo de la media de la UE en peso del empleo tecnológico. Paralelamente, el desempleo entre perfiles tecnológicos sigue siendo elevado (9,9 % frente al 6,5 % de la UE) y la evidencia reciente apunta a una moderación de la demanda empresarial, lo que debilita el discurso tradicional de escasez generalizada de talento digital.

A estos factores se suma el deterioro relativo de las condiciones laborales. Entre 2021 y 2023 la cifra de negocio del sector TIC aumentó un 21 %, mientras que los salarios solo crecieron un 6,2 % frente a una inflación acumulada del 15,3 %, lo que implica una pérdida significativa de poder adquisitivo. Además, los salarios tecnológicos en Europa son en torno a un 38 % superiores a los españoles, lo que reduce el atractivo del sector y favorece la salida de talento. **Esta combinación de menor dinamismo del empleo, baja difusión tecnológica y pérdida de competitividad salarial plantea riesgos para alcanzar los objetivos europeos de empleo digital de cara a 2030.**

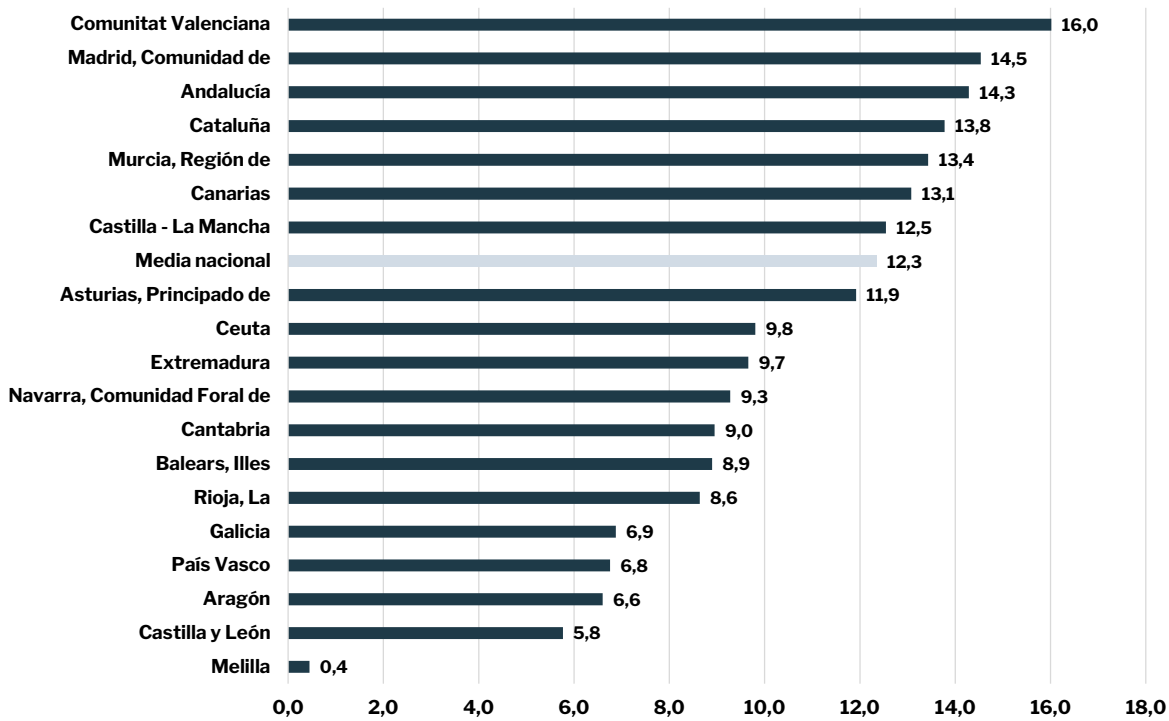
LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS MÁS GRANDES HAN SIDO TAMBIÉN LAS MÁS DINÁMICAS

El empleo ha crecido en todas las comunidades autónomas desde 2019, lo que es otro signo claro de que el mercado laboral está inmerso en una dinámica muy positiva de manera generalizada. Sin embargo, la distribución de ese crecimiento no es uniforme. En términos absolutos, y como cabe anticipar intuitivamente, las CCAA que más empleo han sumado en esta etapa han sido aquellas que tienen un mayor tamaño poblacional. Comparando con el año 2019, antes de la pandemia y de la última reforma laboral, se registra un mayor crecimiento del empleo en Cataluña (474.000 más), Madrid (450.000), Andalucía (446.000) o la Comunidad Valenciana (334.000).

Asimismo, las comunidades de mayor dimensión económica también han sido las que más empleo han generado en el mismo periodo en términos relativos, encabezadas en este caso por Comunidad Valenciana (16 %) y seguida de Madrid (14,5 %), Andalucía (14,3 %) y Cataluña (13,8 %). Murcia (13,4 %), Canarias (13,1 %) o Castilla - La Mancha (12,5 %) también han tenido incrementos superiores a la media nacional (12,3 %). Por contra, en otros territorios el empleo no ha registrado variaciones tan notables y apenas superan el 5 % o 6 %, como Castilla y León (5,8 %), Aragón (6,6 %) o País Vasco (6,8 %), registrando la más reducida la ciudad autónoma de Melilla (0,4 %).

G10. Creación de empleo por CCAA entre 2019 y 2025

En porcentaje



Fuente: SEC UGT con datos de la EPA.

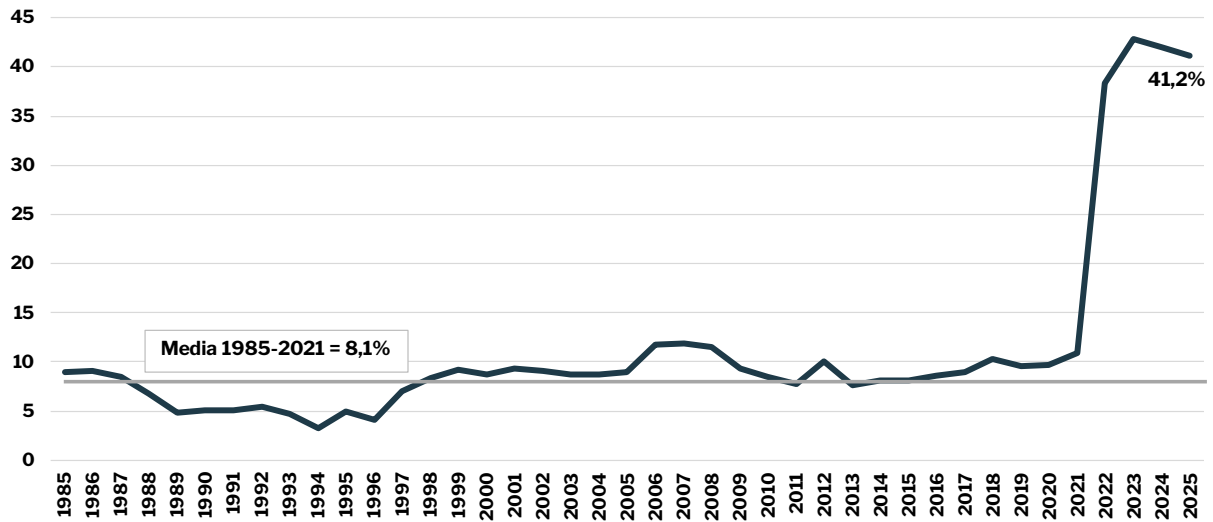
LA CAÍDA DE LA TEMPORALIDAD, EL GRAN ÉXITO HISTÓRICO DE LA REFORMA LABORAL ACORDADA CON LOS AGENTES SOCIALES

Sin duda, el principal cambio del mercado laboral español en los últimos años ha sido la **drástica caída de la temporalidad**, entendida como el porcentaje de personas asalariadas que tienen un contrato de duración determinada sobre el total de empleo asalariado. Esta modificación en la estructura contractual del empleo es hoy claramente visible en términos cuantitativos, y es **consecuencia directa de la reforma laboral acordada en el año 2021 con los sindicatos y patronales**. Actualmente, 16,3 millones de personas tienen contrato indefinido y 2,9 millones contrato temporal, lo que implica un aumento del 28,2 % en el empleo indefinido y una reducción del 33,5 % en el temporal respecto al periodo previo a dicha reforma. **En este sentido, todas las cifras confirman que la reforma laboral ha supuesto un cambio estructural en el patrón de contratación en España.**

En primer lugar, el elevado volumen de contratos realizados cada mes en nuestro país sufrió una modificación radical en favor de las figuras estables. A partir de la reforma, **el contrato indefinido comenzó a situarse en el entorno del 40 %**, cuando desde 1985, año en el que comienza la serie de datos de los Servicios Públicos de Empleo, el mayor porcentaje había sido

sólo del 11,7 %, en 2007. La media de 1985 a 2021 se situó en el 8,1 %. Es un cambio de enorme calado, que se ha trasladado al empleo generado, cada vez más estable.

G11. Peso de la contratación indefinida
 Porcentaje sobre el total de contratos realizados



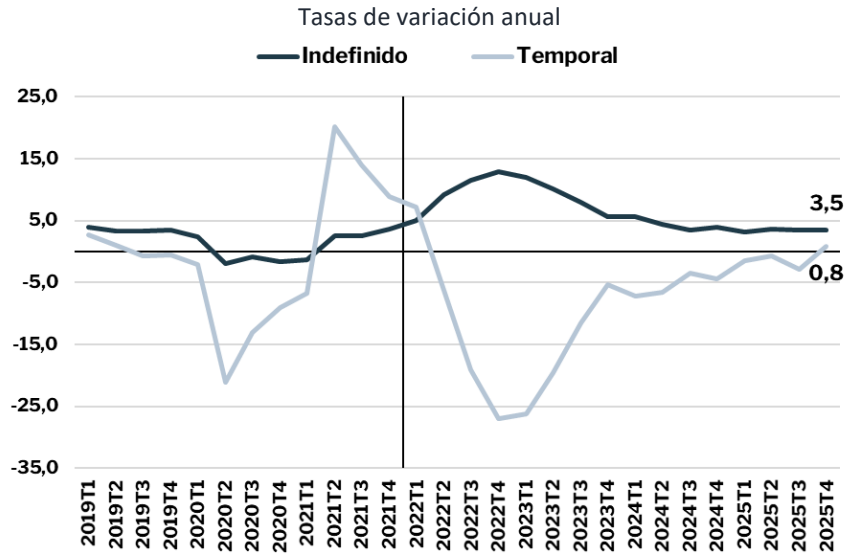
Fuente: SEC UGT a partir de datos de la EPA.

Así, la reforma laboral de 2021 ha impulsado también la creación de empleo estable, bien como transformación de empleos de duración determinada existentes (algunos insertos en una perniciosa dinámica de rotación con sucesivos contratos) o bien de nueva generación.

A la vez, de manera coherente, el empleo temporal se redujo de manera sostenida (un 2,5 % de promedio cada trimestre). Precisamente, por primera vez desde 2022, en el último trimestre de 2025 los empleos temporales registran un ligero aumento anual (0,8 %), probablemente indicativo de cierto agotamiento de la tendencia de sustitución de contratación temporal por indefinida, que merece un seguimiento. En todo caso, la tendencia apuntada confirma que **la reforma ha logrado reducir de manera significativa el recurso sistemático a la temporalidad**, limitando el uso abusivo de estas figuras y mejorando, en consecuencia, la estabilidad y las condiciones laborales.

En paralelo, el empleo indefinido mantiene una trayectoria de crecimiento sostenido, con un incremento del 3,5 % en el último trimestre de 2025. Ciertamente, tras la aprobación de la reforma se produjo un fuerte aumento inicial de esta modalidad, impulsado por la conversión de numerosos contratos temporales fraudulentos en indefinidos. Una vez absorbido ese efecto de transición, el crecimiento se ha estabilizado en tasas superiores al 3 % anual. Como resultado, **la mayor parte del empleo creado se concentra en la modalidad indefinida**, uno de los principales logros de la reforma laboral, que no solo impulsa la creación de empleo, sino que mejora su estabilidad y calidad. **Esta dinámica se mantiene en 2025**, confirmando el carácter estructural del cambio introducido en el mercado de trabajo.

G12. Crecimiento del empleo temporal e indefinido

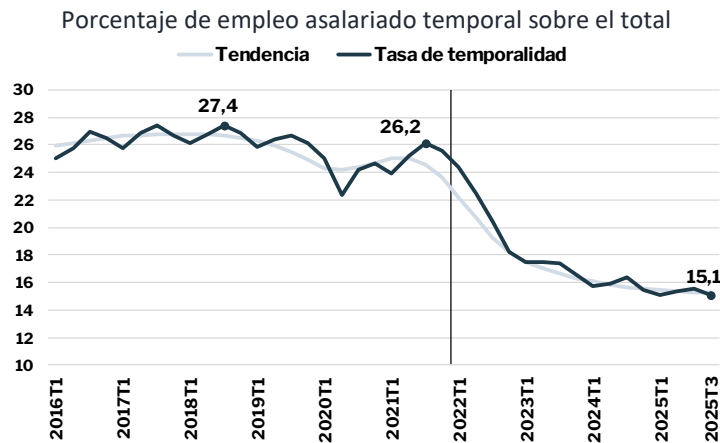


Fuente: SEC UGT a partir de datos de la EPA.

Como consecuencia, la tasa de temporalidad ha experimentado una reducción muy significativa desde la aprobación de la reforma laboral de 2021. En el último trimestre de 2025 se situó en el 15,1 %, lo que supone un descenso de 10,4 puntos porcentuales respecto al nivel previo a la reforma.

Además, la tendencia descendente continúa, siendo inferior en cuatro décimas a la registrada en el mismo periodo de 2024 y 1,5 puntos menor que en el último trimestre de 2023. No obstante, se aprecia cierto agotamiento en el ritmo de descenso que apunta a la necesidad de analizar, cada vez con más detalle, en qué sectores y ocupaciones se concentra el recurso al empleo temporal, para focalizar mejor posibles medidas que permitan seguir reduciendo la tasa.

G13. Evolución de la tasa de temporalidad



Fuente: SEC UGT a partir de datos de la EPA.

Como puede observarse en la tabla 2, el resultado de la reforma laboral ha logrado una intensa convergencia con la Eurozona en términos de temporalidad. En 2021, el diferencial entre

España y los 21 países de la Zona Euro (UE-21) alcanzaba los 8,4 puntos porcentuales (21,4 % frente al 13 %). En el tercer trimestre de 2025, esta brecha se ha reducido hasta los 1,8 puntos, con una tasa de temporalidad en España del 13,4 %. Se trata de un ajuste de gran magnitud en un periodo relativamente corto, que evidencia el alcance estructural del cambio.

El proceso de convergencia también se observa a nivel sectorial. **En 2021, España presentaba una tasa de temporalidad superior a la media europea en prácticamente todos los sectores, con la excepción de las actividades inmobiliarias. Sin embargo, en el tercer trimestre de 2025 (último dato disponible), en 11 de los 21 sectores de clasificación la temporalidad en España se sitúa por debajo del promedio de la Eurozona, lo que confirma una mejora transversal.**

T2. Comparativa de las tasas de temporalidad con la zona euro por ramas de actividad

Tercer trimestre de 2025. Ordenadas de mayor a menor temporalidad en España

Sector	España	Zona Euro	Diferencial (puntos porcentuales)
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	26,7	20,9	5,8
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	26,4	13,8	12,6
T Actividades de los hogares y empleadores de personal doméstico	25,6	20,2	5,4
O Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	20,0	11,9	8,1
P Educación	19,0	16,4	2,6
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	17,9	14,8	3,1
I Hostelería	16,9	21,1	-4,1
Total	13,4	11,7	1,8
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	12,7	13,1	-0,5
E Suministro de agua, saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	10,5	9,9	0,7
H Transporte y almacenamiento	9,6	9,8	-0,2
F Construcción	9,6	8,7	0,9
G Comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos de motor	9,1	10,9	-1,8
B Industrias extractivas	8,5	--	--
C Industria manufacturera	8,2	8,3	-0,1
S Otros servicios	7,2	9,7	-2,6
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	6,0	7,7	-1,7
J Información y comunicaciones	6,0	7,1	-1,2
K Actividades financieras y de seguros	4,8	6,3	-1,5
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	4,7	8,8	-4,0
L Actividades inmobiliarias	2,1	7,4	-5,4

Fuente: SEC UGT a partir de datos de Eurostat.

LOS CONTRATOS DE MUY CORTA DURACIÓN NO CEDEN

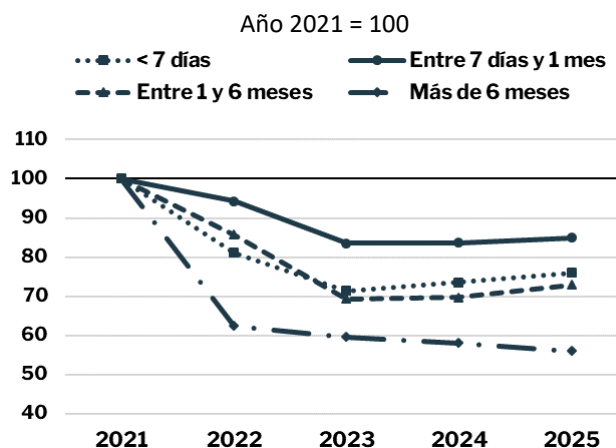
Como se ha explicado antes, desde la reforma laboral de 2021 el número de **contratos indefinidos se ha incrementado de forma muy significativa**, pasando de representar el 10,9 % al 41,2 % del total. Paralelamente, **los contratos de carácter temporal han descendido en términos absolutos, lo que constituye una evolución muy positiva en términos de estabilidad del empleo**, aunque su peso relativo sobre el total apenas ha variado.

En este sentido, tras la entrada en vigor de la reforma laboral, las conversiones de contratos temporales a indefinidos se dispararon hasta 1,33 millones en 2022 (+51,8%). Sin embargo, en los años posteriores el volumen se redujo notablemente, lo que no debe interpretarse como una pérdida de dinamismo, sino también como el resultado de la fuerte caída de la contratación temporal (-23,8 %) y de un positivo cambio en el patrón de contratación de las empresas, cada vez más orientado a la firma directa de contratos indefinidos.

No obstante, **en los contratos de duración determinada que se firman actualmente se observan dinámicas que evidencian que todavía hay margen de mejora en la regulación. El 38,4 % de los contratos tiene una duración inferior a un mes**, un porcentaje que continúa siendo especialmente elevado y que se mantiene en niveles similares desde 2021. A ello se suma que el 15,3 % presenta una duración de entre uno y seis meses, mientras que únicamente el 1,6 % supera los seis meses de duración. Ello es consistente con la supresión del contrato de obra y servicio, la única modalidad que permitía una duración temporal más extensa.

Desde 2021, antes de la entrada en vigor la reforma laboral, los contratos que más se han reducido son precisamente los de mayor duración (más de seis meses), con una caída del 44 %, mientras que los que menos han disminuido son los de entre 7 y un mes (-15,1 %). Esta evolución evidencia que **parte de la temporalidad, principalmente la de mayor duración, ha sido sustituida por contratación indefinida**.

G14. Variación del número de contratos según su duración



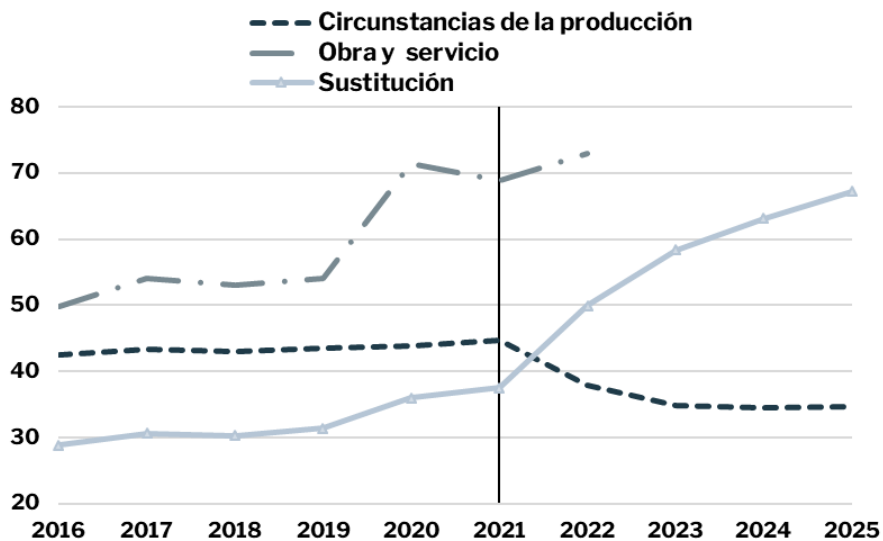
Fuente: SEC UGT a partir de datos del SEPE.

Esto también se observa en los contratos asociados a circunstancias de la producción (el 43,1 % del total), cuya duración media ha caído un 49,6 %, lo que pone de manifiesto que antes de la reforma laboral de 2021 esta tipología contractual encubría relaciones laborales que debían ser más estables.

Sin embargo, **la elevada concentración en contratos de muy corta duración obliga a analizar si la temporalidad remanente responde exclusivamente a necesidades productivas transitorias o persiste en algunos casos una sucesión continua de contratos** que fragmentan las trayectorias laborales y limitan la estabilidad efectiva del empleo.

G15. Variación de la duración media por tipología de contrato temporal

Duración media en días



Nota: la línea vertical hace referencia a la entrada en vigor de la reforma laboral de 2021.

Fuente: SEC UGT a partir de datos del SEPE.

En este sentido, **resulta especialmente llamativo el comportamiento de los contratos de menos de siete días**, que en 2025 alcanzaron la cifra de 3.392.658, representando el **21,7 % del conjunto**. Tras la moderación observada en años anteriores, desde 2023 han retomado una tendencia creciente, lo que requiere especial atención.

En cuanto a la duración media por tipología contractual destacan los contratos de sustitución, que han aumentado un 78,9 % debido, en parte, a la ampliación de los periodos de baja por maternidad y paternidad, así como a un uso más intensivo de estos contratos para cubrir ausencias, favorecido por los cambios introducidos en la reforma laboral de 2021. Por otro lado, **la duración media ha descendido en los contratos vinculados a las primeras etapas de inserción laboral**, como el contrato formativo –con su doble modalidad: de formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional–, cuya duración promedio se ha reducido un 12,9 % y un 1 %, respectivamente, probablemente ello también sea derivado de la reducción máxima de su duración impuesta por la reforma laboral.

AUMENTAN LAS BAJAS EN EL PERIODO DE PRUEBA

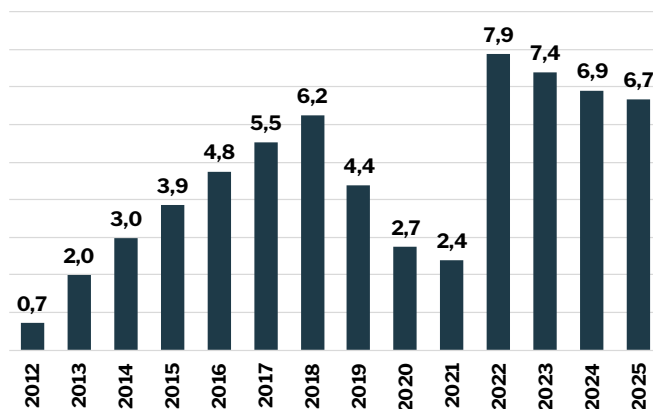
Una de las críticas recurrentes a los resultados de la reforma laboral de 2021 hace alusión al incremento notable del número de bajas en período de prueba, lo que podría ser indicativo de un uso fraudulento del mismo por parte de muchas empresas, en detrimento de la estabilidad laboral de las personas con contrato indefinido.

En términos absolutos, el repunte es evidente: en 2025 (con datos hasta noviembre) se produjeron 31,6 mil bajas en contratos indefinidos por no superar el periodo de prueba; en 2019 (antes de la reforma y de que estallase la pandemia), se contabilizaron un total de 5,9 mil bajas por este motivo, esto es, 5,3 veces menos.

Este repunte podría explicarse por el intenso crecimiento del empleo experimentado, lo que también habría venido acompañado de un mayor número de bajas. Siendo ello cierto, pues el número de bajas totales en contratos indefinidos también ha crecido, cabe resaltar que lo ha hecho en menor proporción, multiplicándose por 3,4 en el mismo periodo analizado.

G16. Peso de las bajas por no superar el periodo de prueba

Porcentaje sobre total de bajas en contratos indefinidos

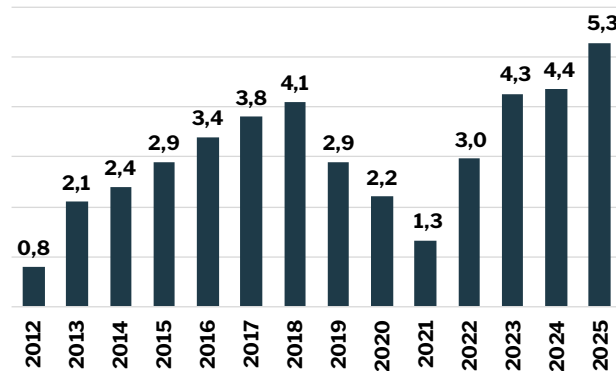


Fuente: SEC UGT a partir de MISSM.

Asimismo, y en coherencia con lo expuesto, **también se observa un incremento evidente del porcentaje que supone este tipo de bajas sobre el total** desde la aprobación de la reforma, en tanto en los últimos 4 años se registran los valores máximos de toda la serie (desde 2009). **En 2025, casi 7 de 100 bajas se producían por este motivo**, mientras que el promedio registrado en el último periodo expansivo (2014-2029) no llegaba a 5 (en concreto, un 4,6 % sobre el total de bajas). No obstante, cómo se observa en el gráfico, el grado de incidencia de este tipo de bajas muestra una tendencia decreciente.

Si relacionamos el número de bajas por no superar el periodo de prueba con el total de contratos indefinidos firmados, obteniendo una suerte de *tasa de baja en indefinidos* (en tantos por mil), los resultados son, incluso, más negativos. **En los últimos tres años se alcanzan los valores máximos de la serie**, si bien, en este caso, se observa además una tendencia alcista.

G17. Bajas por no superar el periodo de prueba sobre el total de contratos indefinidos firmados
En tantos por mil



Fuente: SEC UGT a partir de SEPE y MISMM.

En conclusión, las bajas por no superar el periodo de prueba han aumentado en términos absolutos y relativos, alcanzando niveles superiores a los registrados antes de la reforma laboral.

Por tanto, es necesario que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrolle campañas específicas para vigilar y, en su caso, corregir el posible uso fraudulento del periodo de prueba, que no puede consolidarse como un recurso utilizado de forma discrecional por las empresas para evitar acudir a los procedimientos legalmente previstos para extinguir causalmente el contrato de trabajo.

EL ÉXITO DEL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO REDEFINIDO POR LA REFORMA LABORAL

El contrato fijo-discontinuo es una figura de larga tradición en la legislación laboral española, utilizado para cubrir actividades estacionales o de temporada, discontinuos en el tiempo, pero de periodicidad fija. Sin embargo, históricamente su utilización era reducida, porque, en muchas ocasiones, se recurría para estas funciones, de manera impropia, al contrato temporal por obra o servicio. La reforma laboral de 2021 eliminó acertadamente esa modalidad de contrato de duración determinada, fuente generalizada de irregularidades. Asimismo, se **redefinió el contrato fijo-discontinuo ampliando las posibles causas de celebración**, lo que ha impulsado su utilización de manera muy importante.

Así, además de seguirse utilizando para empleos cíclicos o estacionales, se habilitó su uso para la realización de otros trabajos intermitentes de duración variable, para la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que formen parte de la actividad normal de la empresa y para la puesta a disposición de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) a sus empresas usuarias. De este modo, el contrato fijo-discontinuo ratificó su papel como contrato *estable estacional*, a la vez que asumió parcialmente las causas por las que anteriormente se podía recurrir al contrato de obra o servicio.

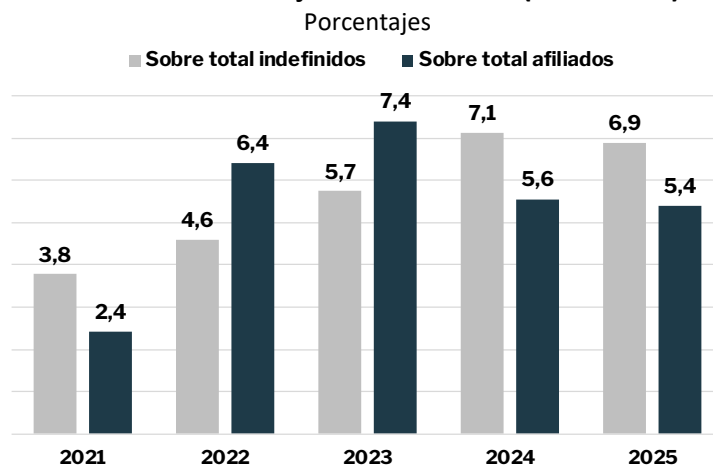
En consecuencia, el contrato fijo-discontinuo pasó de suponer el 1,4 % de los contratos firmados en 2021 al 12,7 % en 2022, estabilizándose en torno al 14 % en los últimos 3 años.

El cambio ha supuesto una indudable mejora de derechos para las personas trabajadoras que desempeñan sus tareas bajo esta modalidad contractual por muchas razones. Entre otras, la estabilidad permite, en primer lugar, acceder a determinados servicios financieros en mejores condiciones, como, por ejemplo, la concesión de una hipoteca para acceder a una vivienda. En segundo lugar, el contrato fijo-discontinuo posibilita consolidar antigüedad, mientras que la rescisión de los temporales lo impedía. Ello permite acceder a complementos económicos y mejora la indemnización en caso de despido, de 12 días por año trabajado a 33 días por año.

En cuanto a su evolución, el impulso de la figura del contrato fijo-discontinuo en detrimento de la contratación temporal ha incrementado su peso en la estadística de afiliación a la Seguridad Social, si bien continúa teniendo una dimensión relativa limitada. En 2025, las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo afiliadas a la Seguridad Social representaban el 5,4 % del total, dos décimas menos que el año anterior y más del doble del porcentaje registrado en 2021 (2,4 %), antes de la aprobación de la reforma laboral. En términos de su peso dentro del conjunto de la contratación indefinida, los fijos discontinuos suponían el 6,9 % del total, también dos décimas menos que en 2024 y 3,1 puntos porcentuales por encima del nivel observado en 2021.

Así, de los 479 mil nuevos afiliados registrados en 2025, aproximadamente dos tercios del crecimiento se explican por el aumento de las personas trabajadoras con contrato indefinido ordinario a tiempo completo (320.000 más). Por el contrario, los contratos fijos-discontinuos registraron un ligero retroceso anual del 0,1 % (1.300 personas menos). De este modo, aunque esta modalidad contractual ha incrementado su peso relativo respecto a 2021, su evolución reciente muestra una clara estabilización, e incluso un leve ajuste a la baja.

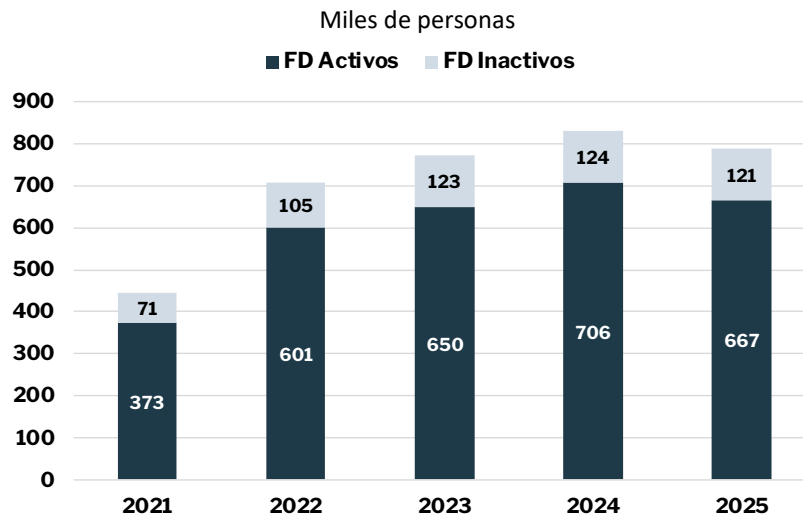
G18. Peso de los fijos-discontinuos (2021-2025)



Fuente: SEC UGT a partir de MISSM.

Estos resultados son muy similares si se analizan los datos facilitados por la EPA, que refleja cómo el número de fijos discontinuos prácticamente se duplicó entre 2022 y 2023, estableciendo dos escenarios distintos antes y después de la reforma laboral.

G19. Personas con contrato fijo-discontinuo en situación activa o inactiva (4T2021-4T2025)



Fuente: SEC UGT a partir de microdatos de la EPA.

En el primero, antes de la reforma, se contabilizan menos de 400.000 personas con contrato fijo-discontinuo –sumando activas e inactivas–; mientras que, en 2023, cuando ya se había desplegado plenamente la reforma laboral, rozaban las 750.000. No obstante, **en ningún caso se puede sostener que el crecimiento del empleo total es solo gracias a esta figura, ni siquiera en lo que respecta al empleo indefinido.** En este sentido, entre 2021 y 2025, los fijos-discontinuos aumentaron alrededor de 400 mil personas, mientras que en dicho periodo el empleo indefinido creció en más de 3,4 millones.

EL CÓMPUTO ESTADÍSTICO DE LOS CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS

Desde la aprobación de la reforma laboral, la figura del contrato-discontinuo fue objeto de algunas críticas, destacando las que pretendían señalar que, de un lado, inflaban artificialmente la cifra de personas ocupadas, puesto que muchos de ellos poseen períodos más o menos largos durante el año en el que se encuentran inactivos; y de otro, por similares motivos, reducían falsamente las cifras del paro. De este modo, se arrojaban dudas sobre la medición estadística de dos variables tan importantes como el empleo y el paro. Esta crítica es absolutamente infundada.

En primer lugar, hay que destacar que las metodologías utilizadas para la contabilización de esta figura en las estadísticas de empleo (EPA y Seguridad Social) o desempleo (EPA y paro registrado del SEPE) no cambiaron en absoluto con la reforma laboral de 2021, lo que justificaría rechazar la acusación de parcialidad. De hecho, **su cómputo es ahora el mismo que hace cuarenta y un**

años, cuando entró en vigor la Orden Ministerial que regula qué personas constan como parados registrados en el SEPE⁵.

Dicho de manera sintética, en cuanto a su relación con el empleo, **una persona con un contrato fijo discontinuo, cuando no está en periodo de inactividad, no se suma ni al número de personas afiliadas a la Seguridad Social ni al de ocupados de la EPA.** Sólo se contabiliza como ocupada si en ese momento efectivamente está prestando sus servicios. Por tanto, en absoluto se está engrosando artificialmente la cifra de personas ocupadas en nuestro país.

Por lo que se refiere a su relación con las estadísticas de paro, cuando está en inactividad una persona con un contrato fijo-discontinuo no forma parte de los parados registrados que computan los Servicios Públicos de Empleo, porque, aunque sin trabajar en ese momento, esa persona posee un contrato de trabajo vigente. Aunque sí figura como “demandante de empleo”, como sucede también con estudiantes, personas con empleo que buscan mejorar el que tienen o compatibilizarlo con otro –pluriempleo- o pensionistas, entre otros. Este criterio de cómputo puede ser objeto de discrepancia de manera razonada, pero **en absoluto cabe arrojar dudas sobre la objetividad del mismo** con ocasión de la entrada en vigor de la nueva regulación del fijo-discontinuo ya que, como se ha explicado antes, no ha variado desde 1985.

Y respecto al **desempleo de la EPA**, la contabilización de una persona con contrato fijo-discontinuo en inactividad dependerá de su respuesta a la pregunta sobre **si está buscando activamente empleo**, uno de los tres requisitos de esta Encuesta para ser considerado parado⁶: **si lo está haciendo, contará como parado; si no, será considerado inactivo.** Todas estas circunstancias se resumen en la tabla 3.

T3. Resumen de situaciones de cómputo estadístico como ocupada o parada de una persona con contrato fijo discontinuo

	EPA	Paro registrado (SEPE)	Afiliación a la Seguridad Social
En actividad (Trabajando)	Ocupado	No parado	Afiliado
En inactividad (Sin llamamiento)	Parado (si busca empleo) o Inactivo (si no lo busca)	No parado	No afiliado

Fuente: SEC UGT a partir de EPA, SEPE y MISSMI.

⁵ Se puede consultar aquí: [BOE-A-1985-4112 Orden de 11 de marzo de 1985 por la que se establecen criterios estadísticos para la medición del paro registrado.](#)

⁶ Los otros dos son no haber trabajado ni una hora remunerada en la semana anterior a la de la encuesta y estar disponible para incorporarse a un trabajo de manera inmediata.

En definitiva, el debate generado sobre el cómputo estadístico de las personas con contrato fijo-discontinuo ha sido en gran medida forzado de manera interesada y artificial, puesto que los criterios son claros y obedecen a las metodologías de las distintas fuentes, que permanecen estables desde hace tiempo. Cuestión distinta es que, dada la relevancia cuantitativa que ha ganado el empleo bajo esta modalidad contractual, cada vez sea más conveniente profundizar en el conocimiento de la realidad del empleo sujeto a este tipo de contrato (modalidades o causas más utilizadas, tiempo efectivo anual de trabajo, número de entradas y salidas al empleo, etc.). Para ello, sería conveniente introducir las modificaciones necesarias en los cuestionarios y registros de las estadísticas mencionadas a fin de tener una fotografía más precisa de la realidad.

ROTACIÓN DEL EMPLEO

La precariedad del empleo tiene otra de sus expresiones en la rotación del mismo. Es decir, la alternancia de contratos para consolidar un puesto de trabajo estable a nivel agregado. En este sentido, se han producido cambios recientes en nuestro mercado laboral que afectan a este fenómeno que merecen un análisis y explicación. La reforma laboral de 2021 eliminó la modalidad temporal de obra y servicio, que, como se ha señalado, históricamente fue una de las más importantes de abuso y fraude. Esto propició un trasvase de contratos temporales hacia indefinidos, especialmente bajo la figura de los fijos-discontinuos, cuyas causas se ampliaron para dar acogida a estas relaciones laborales, como también se ha puesto ya de manifiesto, lo que ha supuesto una indudable mejora en términos de derechos y estabilidad formal para las personas trabajadoras.

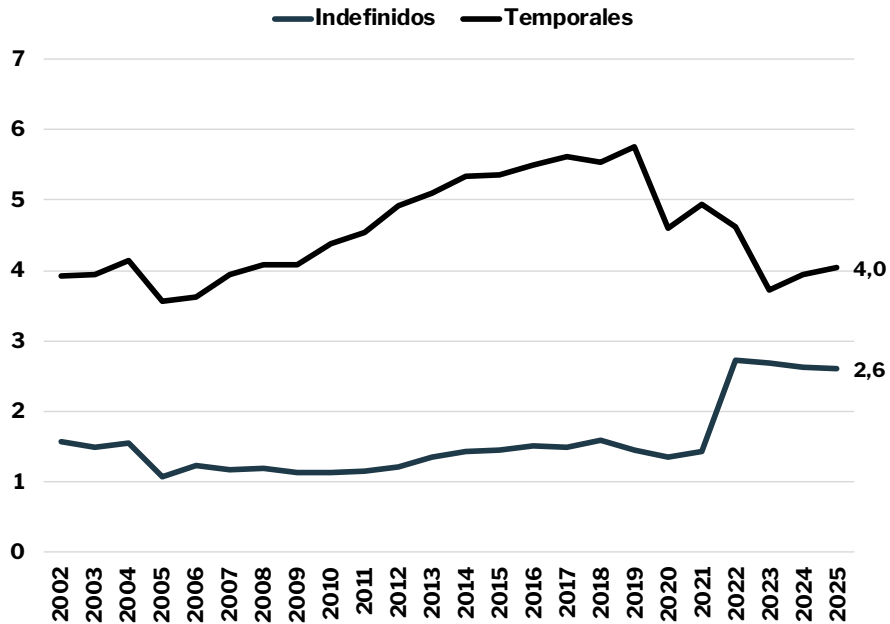
En consecuencia, **la contratación fija-discontinua ganó peso dentro de la contratación total, lo que se tradujo en una mayor rotación agregada de este tipo de empleo**, tal como se aprecia en el siguiente gráfico. Entre 2021 y 2022, la ratio de rotación (número de contratos realizados por cada nuevo empleo generado) aumentó en 1,3 puntos, manteniéndose posteriormente en niveles relativamente estables, incluso ligeramente descendentes. **En contraste, la rotación del empleo temporal se ha reducido drásticamente tras la entrada en vigor de la nueva normativa**, descendiendo cerca de un punto entre 2021 y 2025.

Lo cierto es que **el volumen de empleados indefinidos con más de un año en el empleo actual se ha incrementado respecto a 2024, desde los 13.254 millones hasta los 13.730 millones, esto es, 476 mil más**. Si lo comparamos con el dato de 2021, antes de la reforma laboral, el incremento asciende a 2.258 millones.

En cuanto a su peso sobre el empleo total, en 2025, la contratación indefinida asciende al 72,5 %, el valor más alto de la serie, tras un incremento progresivo en los últimos 3 años. Así, se confirma que el empleo creado tras la reforma laboral es de mayor estabilidad y calidad.

G20. Rotación del empleo indefinido y temporal

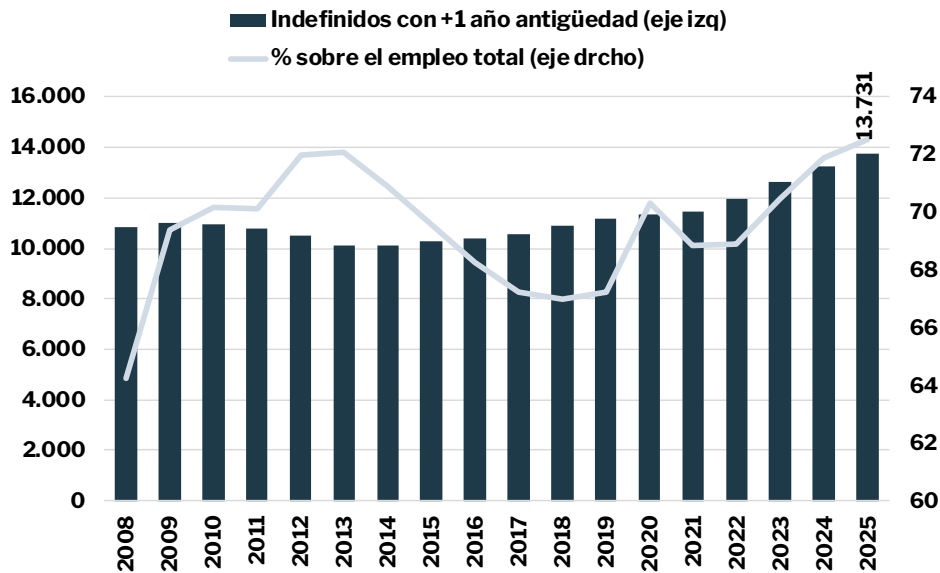
Asalariados con menos de un año de antigüedad sobre el total de contratos firmados



Fuente: SEC UGT a partir de EPA y SEPE.

G21. Asalariados indefinidos con más de 1 año de antigüedad

En miles de personas (eje izquierdo) y porcentaje (eje derecho)



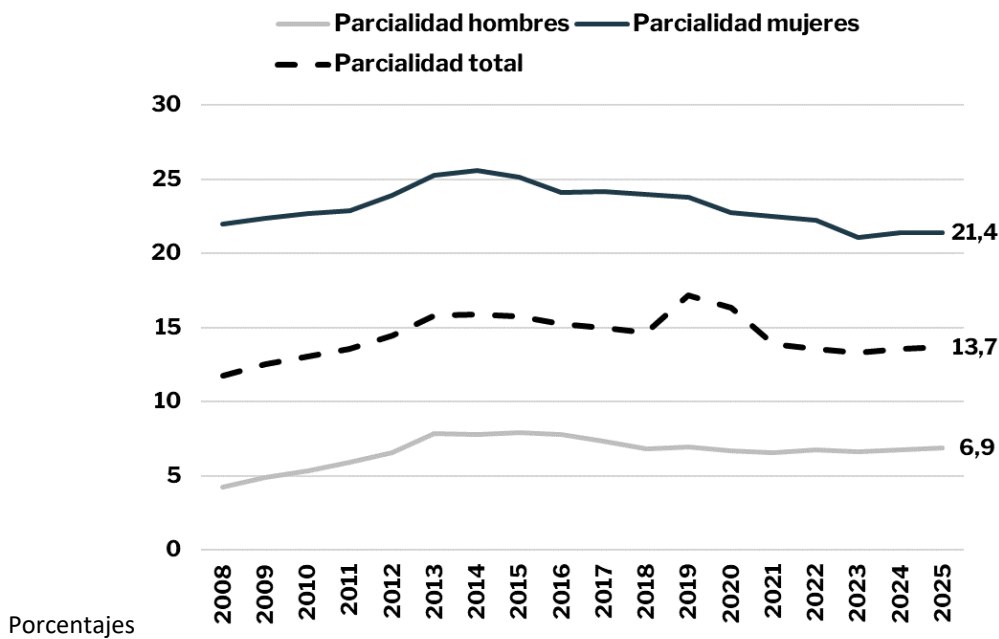
Fuente: SEC UGT a partir de SEPE y MISMM.

EMPLEO A TIEMPO PARCIAL: DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y UN GRAN PROBLEMA DE INVOLUNTARIEDAD

Otro de los parámetros en los que se expresa la precariedad laboral en nuestro país es el empleo a tiempo parcial, si bien su peso dentro del mercado de trabajo muestra una tendencia moderada en los últimos años. En volumen total, a finales de 2024 se sobrepasó la barrera de los 3 millones de personas por primera vez en toda la serie, situación que se mantiene en el cuarto trimestre de 2025 (en concreto, 3.039 millones), lo cual se explica por el vigoroso crecimiento del empleo (con indiferencia del tipo de jornada) experimentado en los últimos años.

Con ello, en 2025, la tasa de parcialidad total se situó en el 13,7 %, una décima más que el año anterior, aunque siete décimas por debajo del promedio alcanzado en los últimos 17 años (14,4 % de media en los últimos 17 años). **En términos comparados con nuestros vecinos europeos, el peso del empleo a tiempo parcial en España se sitúa en un nivel intermedio, 6,5 puntos por debajo de la media de la eurozona y también inferior al existente en las mayores potencias del área como Alemania (29,7 %), Francia (17,1 %) o Italia (14,8 %).**

G22. Evolución tasa de parcialidad por sexo



Fuente: SEC UGT a partir de EPA

Cuando señalamos al empleo a tiempo parcial como una de las principales expresiones de la precariedad laboral lo hacemos por su **elevado grado de involuntariedad**. En 2025, hasta el **44 % del empleo a tiempo parcial vino motivado por no poder encontrar un empleo a tiempo completo**, lo que supuso el **desaprovechamiento del potencial productivo de hasta 1,3 millones de personas trabajadoras**. Esto implica también una merma de los ingresos salariales

totales percibidos por el colectivo de trabajadores y trabajadoras subempleados, condenando a un porcentaje significativo de los mismos a situaciones de vulnerabilidad económica.

Por su parte, en el desglose por sexo se sigue observando un evidente contraste que se reproduce y mantiene en el tiempo. **La tasa de parcialidad en mujeres (21,4 %) triplica a la de los hombres (6,9 %), llegando a ocupar casi tres cuartas del empleo total a tiempo parcial (72,9 %).** En cuanto a los motivos que explican la parcialidad, el no haber podido encontrar trabajo a tiempo completo supone el principal motivo –y casi en idéntica proporción- para ambos grupos (44,4 % en las mujeres, por 45,2 % en el caso de los hombres).

No obstante, **la injusta división sexual del trabajo que vertebró nuestra sociedad genera que las mujeres asuman una mayor responsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados,** un trabajo imprescindible no solo para sustentar el propio mercado de trabajo, sino para garantizar y hacer posible el desarrollo pleno de la propia vida.

En este sentido, la EPA recoge también el número de ocupados que no pueden trabajar a tiempo completo por razones como el **‘cuidado de niños, adultos enfermos, personas incapacitadas o mayores’** y **‘otras obligaciones familiares o personales’**. Agrupando ambas, la diferencia es clara: **el 25 % de las mujeres ocupadas a tiempo parcial lo son por estos motivos (554 mil),** mientras que en el caso de los hombres el porcentaje desciende significativamente hasta el 9,3 % (76 mil).

En síntesis, si bien el contrato a tiempo parcial podría ser una fórmula que compatibilizase una necesaria flexibilidad de las empresas con la voluntad de las personas trabajadoras de conciliar otras actividades vitales, lo cierto es que en muchos casos se ha convertido en un contrato fallido para la población trabajadora por su **elevado grado de involuntariedad, perjudicando especialmente la carrera profesional de las mujeres,** en el contexto de un reparto desigual de las tareas y trabajos realizados en la esfera doméstica.

Así, acabar con el subempleo y mejorar la calidad del empleo a tiempo parcial debe implicar, intrínsecamente, abrir un debate sobre el modo en el que se distribuyen las horas de todos los trabajados, tanto de los remunerados en la esfera productiva como de los no remunerados y desempeñados en el ámbito doméstico.

ESTANCAMIENTO Y SEGMENTACIÓN DEL TELETRABAJO

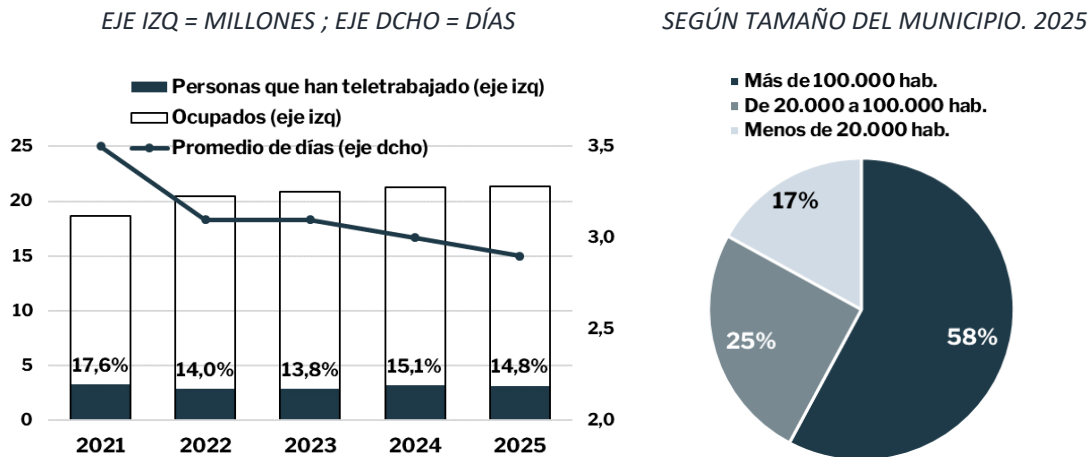
La pandemia supuso un punto de inflexión en la organización del trabajo, acelerando la implantación del teletrabajo, una realidad coherente con la digitalización y la extensión de las nuevas tecnologías, que trae consigo una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo, reducción de desplazamientos y costes asociados, mejora de la conciliación y potencial incremento de la productividad.

Ahora bien, conviene matizar que **el teletrabajo no está excesivamente generalizado en España.** En 2025, el 14,8 % de las personas ocupadas (3,1 millones) declara trabajar a distancia de forma

habitual u ocasional. Tras el máximo registrado en 2021 (17,6 %), la incidencia descendió durante 2022 y 2023, acumulando una caída de hasta 4,8 puntos porcentuales, en lo que parecía un repliegue hacia esquemas más presenciales. Sin embargo, en 2024 y 2025 se observa un nuevo repunte, **estabilizándose en el entorno al 15%, frente el 23,3 % de la Eurozona (2024)**. Este proceso ha ido acompañado de una **disminución paulatina de número promedio de días de teletrabajo**, de 3,5 días en 2021, cuando todavía estaban presentes muchas restricciones sanitarias, a 2,9 días en 2025. Todo apunta, por tanto, a que el teletrabajo se ha consolidado como una modalidad integrada dentro del mercado laboral, pero que posee mayor potencial de despliegue del mostrado hasta ahora.

El perfil de las “**personas teletrabajadoras**” muestra, además, una clara segmentación. Se **concentra geográficamente en áreas urbanas** —el 58 % reside en municipios de más de 100.000 habitantes—, está **asociado a empleos estables** —el 73,5 % cuenta con contrato indefinido— y se vincula mayoritariamente a **ocupaciones técnicas, científicas e intelectuales** (47,3 %). Además, el nivel educativo es un factor determinante, ya que el 70,9 % de quienes “teletrabajan” tiene estudios universitarios.

G23. Incidencia y tiempo del teletrabajo en España



Fuente: SEC UGT a partir de datos del INE

LAS HORAS EXTRAORDINARIAS SIGUEN SIENDO EXCESIVAS

En 2025 se realizaron, aproximadamente, **331 millones de horas extras**, lo cual afectó, en promedio, a 944 mil personas asalariadas, un 5 % del total. Con periodicidad semanal, se contabilizaron 6,381 millones de horas extras, reduciéndose un 5,2 % respecto a 2024. Aun así, **suponen un 10,5 % más que las registradas en 2019, año en el que entró en vigor el registro obligatorio de la jornada** de cada persona trabajadora (con independencia de si se realiza o no horas extras).

Desglosando por sexo, los hombres realizaron una media de 3,844 millones de horas extras, el 60,3 % del total; las mujeres, por su parte, registraron un promedio de 2,536 millones (el 39,7 % restante). En comparación con 2024, se registra una evolución similar, habiéndose recortado un 2,7 % en hombres y un 2,8 % en mujeres.

Por su parte, **casi 2,5 millones de horas extras no fueron retribuidas**, una cifra que también mejora respecto al año precedente (-8,5 %). Con ello, representan una cuota del **39 % sobre el total de horas extras realizadas**, la ratio más baja de la serie que comienza en 2011, tras acumular cinco años consecutivos de descenso.

T4. Horas extras realizadas semanalmente

Valores absolutos y porcentajes

	Horas extras semanales			Variaciones anuales (%)			Horas extras no pagadas / horas extras totales (%)
	Total	Horas extras pagadas	Horas extras no pagadas	Total	Horas extras pagadas	Horas extras no pagadas	
2011	5.918.000	3.134.875	2.783.100	--	--	--	47,0
2012	5.165.675	2.321.275	2.844.425	-12,7%	-26,0%	2,2%	55,1
2013	5.592.025	2.413.775	3.178.200	8,3%	4,0%	11,7%	56,8
2014	5.492.550	2.453.400	3.039.150	-1,8%	1,6%	-4,4%	55,3
2015	6.251.600	2.773.775	3.477.800	13,8%	13,1%	14,4%	55,6
2016	5.755.600	2.783.525	2.972.050	-7,9%	0,4%	-14,5%	51,6
2017	5.810.600	3.085.775	2.724.850	1,0%	10,9%	-8,3%	46,9
2018	6.450.650	3.627.700	2.822.975	11,0%	17,6%	3,6%	43,8
2019	5.774.850	3.201.825	2.573.025	-10,5%	-11,7%	-8,9%	44,6
2020	6.138.125	3.247.525	2.890.600	6,3%	1,4%	12,3%	47,1
2021	5.689.550	3.108.925	2.580.625	-7,3%	-4,3%	-10,7%	45,4
2022	6.534.575	3.626.000	2.908.575	14,9%	16,6%	12,7%	44,5
2023	6.050.900	3.511.625	2.539.300	-7,4%	-3,2%	-12,7%	42,0
2024	6.730.300	4.007.800	2.722.525	11,2%	14,1%	7,2%	40,5
2025	6.381.300	3.891.325	2.490.000	-5,2%	-2,9%	-8,5%	39,0

Fuente: SEC UGT a partir de EPA

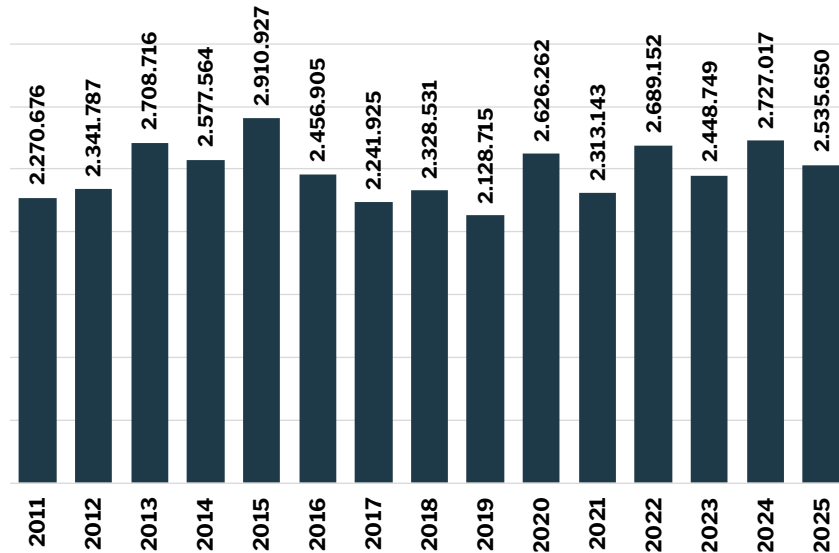
Diferenciando por sexo, si bien los hombres acumulan un mayor número total de horas extras (realizan el 56,5% del total horas extras registradas, frente al 43,5 % de las mujeres), presentan una menor ratio de horas extras no pagadas, suponiendo el 36,8 % del total que realizan, 5,5 puntos menos que en caso de las mujeres (42,3 %).

Con todo, el porcentaje de horas extras no pagadas sigue siendo enorme, puesto que estas suponen una cesión de tiempo de trabajo *gratis* en beneficio del empresario, lo cual se traduce en una cantidad destacable de **salario perdido**. Partiendo de que en 2025 se realizaron un total de 130 millones de horas extras no retribuidas, **las personas asalariadas dejaron de percibir un**

importe total de 2.535 millones de euros, una cifra que asciende a los 37 mil millones si englobamos todo el periodo (2011-2025).

G24. Salario perdido como consecuencia de las horas extras no pagadas

Horas extras anuales no pagadas multiplicadas por el promedio anual del coste por hora extraordinaria



Fuente: SEC UGT a partir de EPA y ETCL, INE.

Asimismo, la Seguridad Social también vio mermados sus ingresos, al no percibir vía cotizaciones la parte correspondiente del salario no retribuido por la realización de esas horas extras. En 2025, dejó de recaudar mediante cotizaciones alrededor de 775 millones de euros, aproximadamente un 1,8 % del déficit público estimado para el mismo año (alrededor de 42.000 millones de euros)

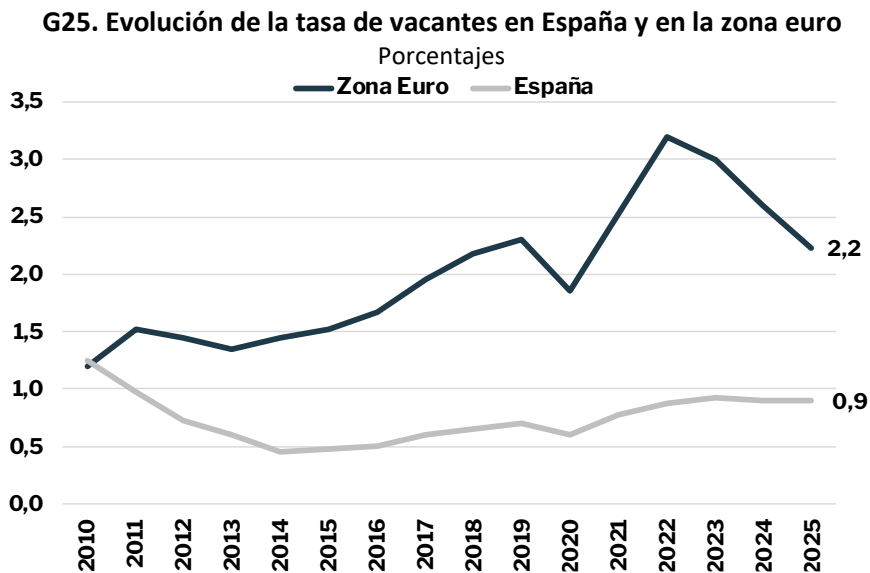
Por último, el recurso abusivo y continuado de horas extras no pagadas por parte de las empresas evita la contratación de personas trabajadoras adicionales, generando un **impacto negativo sobre el volumen total de empleo**. Si bien es cierto que, en términos agregados, la eliminación de las horas extras no pagadas no tiene por qué traducirse de forma proporcional en nuevos puestos de trabajo, los resultados obtenidos sirven al menos para calibrar la enorme pérdida potencial de personas trabajadoras para nuestra economía. En este sentido, **durante 2025 se podrían haber creado hasta 62 mil puestos de trabajo a tiempo completo**.

LAS VACANTES EN EL MERCADO LABORAL: LOS DATOS NO EVIDENCIAN LA EXISTENCIA DE UN PROBLEMA

Se entiende como vacante en el mercado laboral un puesto de trabajo remunerado, recién creado, desocupado o a punto de quedar libre, que el empleador busca cubrir activamente con un candidato externo de inmediato o a corto plazo. De este modo, el número de vacantes existentes en el mercado de trabajo en un momento dado constituye una aproximación de la infrautilización de las posibilidades productivas del país.

Con datos de la ETCL, la operación del INE que recoge las vacantes existentes con criterios homologados por Eurostat, **en 2025 se contabilizaron un promedio de 150.246 vacantes**, un 0,2 % más que en 2024. No obstante, los puestos de trabajo sin cubrir **han crecido ininterrumpidamente en los últimos años**, superando en un 46 % (casi 50 mil vacantes más) el dato registrado en 2019, antes de la pandemia (que supuso un retroceso anual del 21 %).

A pesar de este repunte, su dimensión relativa es muy limitada. La tasa de vacantes, que mide el peso de éstas en relación con el empleo total, permanece estancada en el 0,9% en los últimos cuatro años. Además, la ratio en nuestro país es la tercera más baja de toda la UE (tras Polonia y Rumanía), 1,3 puntos inferior a la media de la Zona Euro y notablemente menor de las tasas alcanzadas por economías de similar tamaño, como Alemania (2,6 %), Francia (2,4 %) o Italia (1,8 %). En consecuencia, los datos constatan que las vacantes no representan un problema acuciante ni diferencial en nuestro país.



Fuente: SEC UGT a partir de EPA.

De igual modo, **se trata de un fenómeno muy concentrado geográfica y sectorialmente**, por lo que ni siquiera representa en la actualidad un problema que afecte de forma generalizada al conjunto del tejido empresarial español. Por territorios, Cataluña (19,1 %), la Comunidad de Madrid (19,1 %), Andalucía (15,2 %) y la Comunidad Valenciana (10,5 %) acumularon cerca de dos tercios del total de vacantes en 2025 (en concreto, un 63,8 %, 96.261 vacantes), un porcentaje ligeramente superior a la cuota sobre el total de ocupados que registran estas comunidades autónomas, del 60,5 %, según la Encuesta de Población Activa.

En la distribución por actividades económicas, un tercio de las vacantes se concentraron en la rama de ‘Administración Pública y defensa; Seguridad Social Obligatoria’ (33,3 %), donde casi la totalidad de los afiliados y afiliadas son empleados públicos. Además, si incorporamos la sección de ‘Actividades sanitarias y de servicios sociales’ y ‘Educación’, ambas también con fuerte

presencia de afiliación pública, la cuota de vacantes se elevó hasta el 44,8 %, con un total de 68 mil puestos sin cubrir. Esta concentración en estas actividades se deriva del funcionamiento de los procesos de selección y cobertura de los puestos de muchos empleos públicos, y más que denotar una disfunción del mercado laboral viene a señalar una más que probable inadecuación del concepto de vacante, tal y como está metodológicamente concebida la estadística, para el caso de los empleos públicos.

Respecto a las ramas con predominio del empleo privado, destaca ‘Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicleta’, con un peso del 9,5 % sobre el total de vacantes, seguido de las ‘Actividades administrativas y servicios auxiliares’ (7,1 %) y la ‘Industria manufacturera’ (6,9 %).

En cuanto al tamaño empresarial, el 62 % de las vacantes se concentran en empresas medianas y pequeñas (menos de 200 personas trabajadoras). No obstante, **no es un fenómeno recurrente entre el tejido empresarial: el 91 % de las empresas (encuestadas por el INE) declaran no tener vacantes por no necesitar ningún trabajador adicional.**

Respecto a las causas, **un porcentaje significativo del número de vacantes en sectores como la hostelería, la construcción o la logística se explica, en parte, por las propias condiciones laborales ofertadas**, tal y como reconoce el Servicio Público de Empleo Estatal⁷ en sus informes sobre el ajuste entre oferta y demanda de empleo. En particular, **los bajos salarios y la existencia de jornadas extensas y/o irregulares dificultan la cobertura de estas ocupaciones**, limitando además la consolidación de trayectorias profesionales estables en dichas ramas de actividad.

También existe la posibilidad de que existan perfiles técnicos que no se logran cubrir ante el avance de determinados sectores de reciente creación, aunque dicho motivo tiene un peso muy limitado. El número de vacantes en el sector TIC (tecnologías de la información y comunicación) registra una evolución moderada en los últimos años y la gran mayoría de empresas del sector (92 %) afirman que no necesita ningún trabajador⁸. Además, en el *Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura* que publica el SEPE, las vacantes en el sector TIC solo representan un 13,4 % del total de vacantes de difícil cobertura, siendo superado por otras ramas como Comercio (13 %) o actividades administrativas y auxiliares (18 %)

Por último, cabe señalar que **algunas vacantes no se cubren por la imposibilidad de acceder a ellas debido a factores ajenos al propio mercado laboral, como la elevada carestía de la**

⁷ Servicio Público de Empleo Estatal. (2025). El ajuste de la oferta y la demanda de empleo en el mercado de trabajo 2025. *Observatorio de las Ocupaciones: Desajustes de la oferta y la demanda*

⁸ Varela Ferrio, J. (2026). Empleo tecnológico en el mercado laboral español 2026. En *Servicio de Estudios Confederado* (nº45). <https://servicioestudiosugt.com/empleo-tecnologico-en-el-mercado-laboral-espanol-2026/>

vivienda. En este sentido, los elevados precios y/o la escasez de oferta residencial en determinados territorios impiden a muchas personas trabajadoras desarrollar una carrera profesional en ciertas actividades, lo que pone de manifiesto que la problemática de las vacantes no puede analizarse de forma aislada del modelo residencial y del encarecimiento sostenido de la vivienda, que actúa como una barrera estructural para la movilidad geográfica y el acceso al empleo.

6. FUERTE CAÍDA DEL DESEMPLEO

Como consecuencia de las buenas perspectivas económicas, el nivel de desempleo en España se ha reducido de manera significativa desde 2021. En concreto, hay 671.600 personas menos en situación de desempleo, lo que supone un descenso del 21,3 %, de las cuales 344.800 son mujeres y 326.800 hombres. Esta reducción se observa de manera generalizada en todos los grupos de edad, especialmente entre los más jóvenes, aunque no afecta a los mayores de 65 años. Como resultado, **la tasa de desempleo ha caído por debajo del 10 % en el último trimestre de 2025, situándose en el 9,9 %, un nivel que no se registraba desde 2008** y 3,5 puntos menor a la del mismo trimestre de 2021, antes de la entrada en vigor de la reforma laboral.

Más allá de los resultados alcanzados, resulta especialmente relevante analizar la dinámica del desempleo. **Durante 2025, el desempleo se ha reducido un 5,9 %, un ritmo ligeramente más intenso que el de 2024 (-5,7 %) y de 2023 (-4,6 %)**, reflejando la solidez de mercado laboral español, considerando que la población activa ha crecido desde 2023 un 2,9 %. No obstante, los datos más recientes indican que la velocidad de reducción se ha desacelerado durante los últimos trimestres del año (2025T2 = 7,3 %; 2025T3 = 5,1 %; 2025T4 = 4,6 %), lo que puede anticipar un freno al descenso del desempleo en el futuro, un comportamiento lógico considerando la gran reducción del número de desempleados en los últimos años.

T5. Evolución del desempleo por sexo y edad

Periodo 2021 - 2025

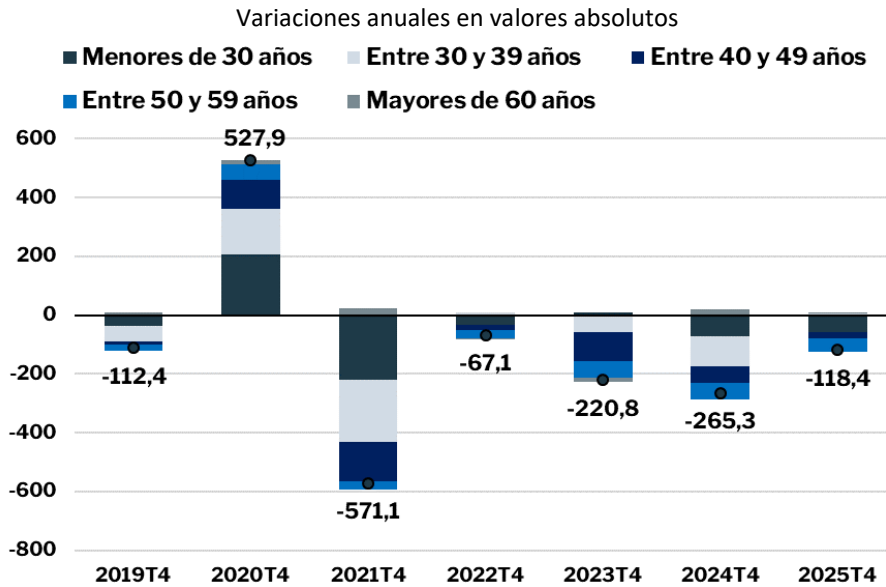
	Miles de personas		Variación	
	2021 T4	2025 T4	Absoluta	Porcentual
TOTAL	3.148,7	2.477,1	-671,6	-21,3
Por sexos				
Hombres	1.480,1	1.153,3	-326,8	-22,1
Mujeres	1.668,6	1.323,8	-344,8	-20,7
Por edades				
De 16 a 19 años	120,8	76,7	-44,1	-36,5
De 20 a 24 años	333,4	331,2	-2,2	-0,7
De 25 a 29 años	400,4	294,6	-105,8	-26,4
De 30 a 34 años	332,1	241,5	-90,6	-27,3
De 35 a 39 años	300,6	244,0	-56,6	-18,8
De 40 a 44 años	357,4	254,6	-102,8	-28,8
De 45 a 49 años	373,9	279,2	-94,7	-25,3
De 50 a 54 años	367,2	254,0	-113,2	-30,8
De 55 a 59 años	332,0	264,4	-67,6	-20,4
De 60 a 64 años	213,8	210,1	-3,7	-1,7
De 65 a 69 años	16,7	23,1	6,4	38,3
Mayores de 70 años	0,4	3,9	3,5	875,0

Fuente: SEC UGT a partir de datos de la EPA

Aunque la tasa de paro juvenil sigue siendo elevada —en promedio 1,8 veces superior a la tasa de desempleo general—, actualmente se sitúa en el 17,2 %, el nivel más bajo desde 2008. Desde 2021, la tasa de paro juvenil ha seguido una trayectoria de descenso muy intensa, con una caída de 6,7 puntos, frente a los 3,5 puntos del conjunto de la población desempleada. En esta línea, entre los grupos de edad que más han contribuido a la reducción del desempleo destacan los jóvenes menores de 30 años. Aunque representan, en promedio, el 28,4 % del total de personas desempleadas, concentraron el 47,6 % de la disminución anual del desempleo en el cuarto trimestre de 2025.

Por otro lado, **las personas mayores de 65 años constituyen el único segmento de la población en el que el desempleo ha aumentado.** En este contexto, la tasa de paro de las personas mayores de 65 años en el promedio de 2025 (9,6 %) se sitúa a la menor distancia de la tasa de desempleo general desde 2008, apenas 0,9 puntos porcentuales.

G26. Contribuciones por grupos de edad a la reducción del desempleo



Fuente: SEC a partir de datos de la EPA

Estos indicios apuntan a las **crecientes dificultades de inserción laboral de las personas de mayor edad, especialmente entre quienes no han logrado consolidar trayectorias profesionales estables**. Esta situación se agrava a partir de los 65 años, cuando el SEPE retira automáticamente el subsidio de desempleo, incluso en los casos en los que la persona aún no tiene derecho a acceder a la jubilación.

EL PARO DE LARGA DURACIÓN MEJORA, PERO CONTINÚA SIENDO ELEVADO

La circunstancia más negativa que sigue caracterizando el desempleo en España es el fuerte peso del **paro de larga duración**, que afecta a un porcentaje inaceptable de personas trabajadoras, condenándolas a una situación de vulnerabilidad económica y social. **Combatir este problema requiere un refuerzo y actualización de las políticas activas de empleo**, que deben convertirse en una herramienta esencial para mejorar la empleabilidad y reinserción laboral de este colectivo.

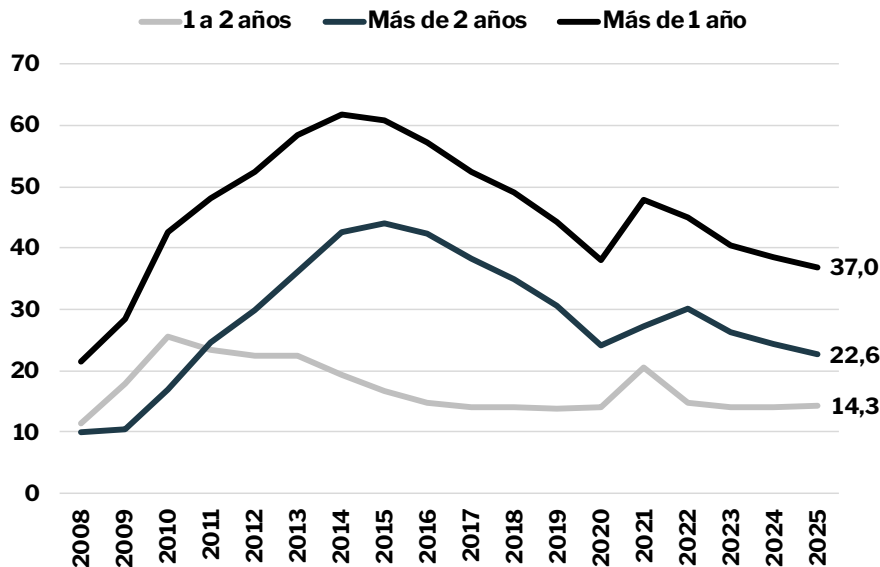
Así, en el año 2025 llevaban en situación de desempleo entre uno y dos años (*paro de larga duración*) 373 mil personas, mientras que dicha situación se extendía por más de dos años para 590 mil personas (*paro de muy larga duración*). **En conjunto, casi un millón de personas (964 mil) llevaban buscando trabajo durante más de un año**, un número que, a pesar de ser muy elevado, se encuentra lejos del pico máximo alcanzado en 2014 (3,6 millones).

En términos relativos, esto es, en relación con el número total de personas desempleadas, el paro de larga duración tuvo una incidencia del 14,3 %, por un 22,6 % en el caso del paro de muy larga duración. En consecuencia, **el 37 % de las personas sin empleo llevaban en esta situación más de un año**.

Por sexo, en términos absolutos se contabilizaron 535 mil mujeres en paro de larga duración, 100 mil más que en el caso de los hombres (429 mil). En valores relativos, este problema afecta a un 35,5 % de los hombres desempleados, un porcentaje que se elevó al 38,3 % entre las mujeres sin empleo.

G27. Evolución del paro de larga duración

En porcentaje sobre el total de desempleados



Fuente: SEC UGT a partir de EPA

Como se muestra en el gráfico, **se constata una tendencia positiva en los últimos 4 años**, de forma que el problema se ha corregido parcialmente, dejando atrás los desproporcionados valores alcanzados en los años posteriores a la crisis de 2008. No obstante, su dimensión sigue alcanzando niveles injustificados, más en un contexto de expansión económica y del empleo como el que estamos atravesando. Así, **no basta solo con reducir la tasa global del paro, hay que articular políticas para que dicha mejora también alcance al colectivo de trabajadores y trabajadoras con mayores dificultades de empleabilidad, evitando situaciones de cronificación de la pobreza y vulnerabilidad social.**

EL DESEMPLEO AMPLIADO: DESANIMADOS Y SUBEMPLEO

El desempleo en la EPA, según la metodología homologada internacionalmente, se mide contabilizando a las personas que no han trabajado ni una hora en la semana anterior a la realización de la encuesta, buscan empleo de manera activa y están disponibles para incorporarse al empleo inmediatamente. No obstante, esas personas no son las únicas que podrían ampliar el potencial de la fuerza laboral. En inglés suele llamarse *“labour market slack”* (que en español se suele traducir como *“holgura de mercado laboral”*) al conjunto de las personas que no cumplen los criterios para ser contabilizadas como desempleadas pero se

encuentran en una situación que también refleja una demanda de empleo insatisfecha y, por tanto, cierta infrautilización de la fuerza de trabajo disponible.

Lo primero que cabe decir respecto de este grupo de personas, potenciales ocupadas, es que, efectivamente, no son desempleadas. Esto es muy importante porque en algunas ocasiones se menciona a este colectivo de personas como “*desempleo oculto*”, con objeto de arrojar dudas sobre el nivel o evolución del desempleo real en nuestro país. Y **este es, con criterios homologados estadísticamente a nivel internacional, el que dice la EPA.**

Eso no quiere decir que no sea útil aproximar cuantitativamente este grupo de personas que poseen necesidades laborales insatisfechas y que, añadidas a la población activa estimada constituyen una suerte de “*fuerza laboral extendida*” o “*población activa ampliada*”. De esta manera, se tiene en cuenta a **tres grupos de personas que no son contabilizados como parados**, pero que se encuentran insatisfechos con su relación laboral en términos de número de horas trabajadas:

- **Personas subempleadas**, es decir, las que trabajan menos horas de las habituales en su actividad, desean trabajar más horas y están disponibles para hacerlo,
- **Personas que buscan trabajo, pero no están disponibles de inmediato**
- **Personas *desanimadas***, que están disponibles para trabajar, pero que no buscan trabajo porque han considerado que no lo van a conseguir.

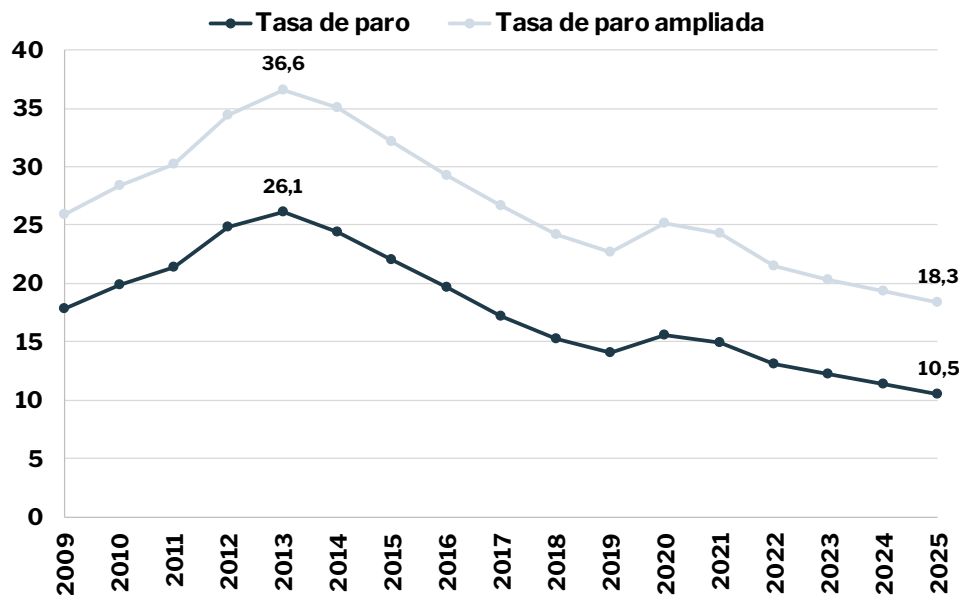
Con datos de Eurostat del tercer trimestre, en España hay 1.117.000 personas en situación de subempleo, 250.000 personas en búsqueda de empleo pero que no podrían incorporarse inmediatamente y 720.000 personas desanimadas. Por lo tanto, sumadas al desempleo efectivo medido por la EPA, este *desempleo ampliado* sumaría más **casi 4,7 millones en total.**

De este modo, del cociente entre el *desempleo ampliado* con estos tres colectivos y la población activa también extendida de la misma forma resulta una **tasa de paro ampliada** que publica Eurostat, y que se ofrece en el gráfico 28.

Aunque, efectivamente, **no cabe la utilización de esta tasa ampliada de la forma explicada para arrojar dudas sobre el sistema estadístico nacional o europeo, ni sobre la situación de la economía que denotan los datos oficiales**, estos cálculos aportan información relevante para situar de manera adecuada el foco de las políticas activas de empleo, con el objetivo de incorporar al mayor número de personas al mercado laboral, incidiendo de manera efectiva sobre las causas que hacen que, personas potencialmente activas o que pueden y quieren aportar más horas trabajadas, en estos momentos no lo hagan.

G28. Tasa de paro y tasa de paro ampliada (2009-2025)

En porcentaje



Fuente: SEC UGT con datos de la EPA y de Eurostat. 2025
para la tasa de paro ampliada es la media de los tres primeros trimestres del año.

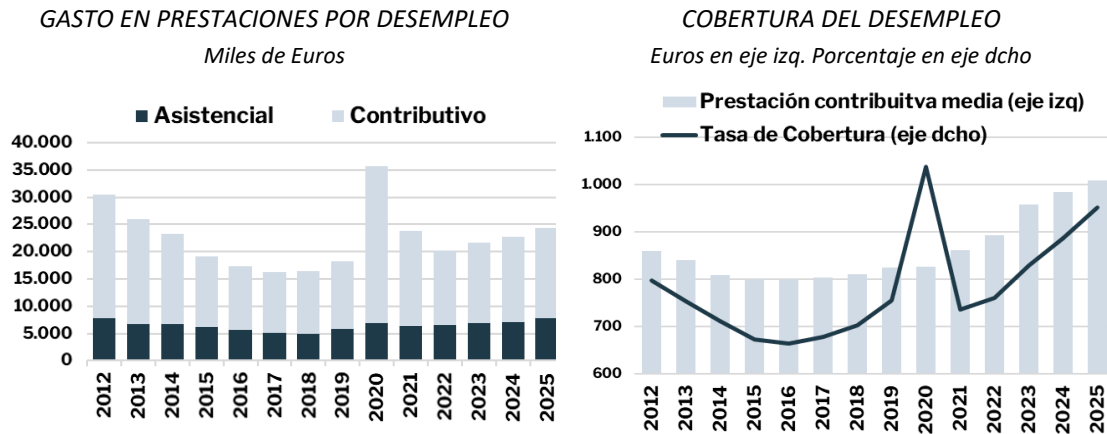
IMPORTANTE MEJORA DE LA COBERTURA DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

Más allá del descenso generalizado del desempleo en los últimos años, también ha mejorado la situación de quienes, lamentablemente, no logran reinserirse en el mercado de trabajo. **Estar en desempleo no constituye únicamente una situación estadística; implica una pérdida de ingresos, incertidumbre prolongada, tensión en los hogares con cargas familiares y, en muchos casos, la frustración de proyectos profesionales y vitales.** Por ello, el nivel de cobertura del desempleo exige un compromiso sostenido y una atención permanente por parte de las políticas públicas. En este contexto, **los datos recientes apuntan a una mejora apreciable en la capacidad protectora del sistema de prestaciones por desempleo.**

Por un lado, el gasto conjunto en prestaciones contributivas y subsidios asistenciales ha aumentado desde 2019 un 28,4 %, mientras que el número de personas beneficiarias se ha reducido un 2,9 %. **Este doble movimiento implica un aumento de los recursos disponibles para personas en situación de desempleo, reforzando la intensidad protectora del sistema.**

Además, el crecimiento del gasto ha sido sostenido tanto en las prestaciones contributivas (+32,4 %) como en las asistenciales (+33,2 %), registrándose incluso un aumento ligeramente superior en este último colectivo. **Todo ello demuestra una atención reforzada hacia los perfiles de desempleados más vulnerables, el 50,7 % del total, caracterizados por trayectorias laborales irregulares, periodos de cotización reducidos o edades avanzadas.** Mantener y consolidar esta dotación de recursos en este ámbito resulta clave para garantizar una protección efectiva frente al desempleo.

G29. Gasto y cobertura de las personas desempleadas



Fuente: SEC UGT a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES).

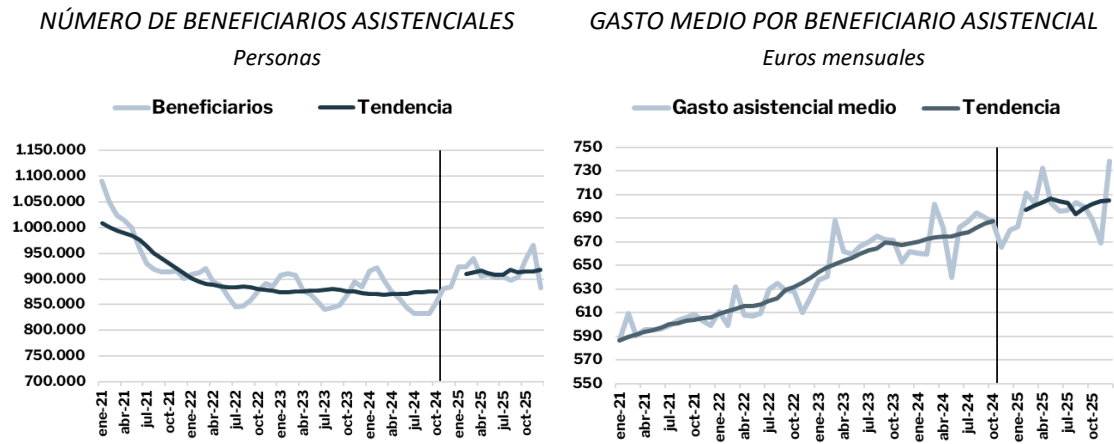
Como resultado de este incremento del esfuerzo presupuestario, **la prestación contributiva media ha superado en 2025 los 1.000 euros mensuales por primera vez**, tras crecer un **22,4 %** desde 2019. Además, en términos de cobertura, **el 78,1 % de las personas en desempleo perciben actualmente alguna prestación**, lo que supone 15,7 puntos porcentuales más que en 2019. Este avance evidencia un mayor alcance del sistema y un compromiso reforzado con la protección de las personas desempleadas, especialmente en el ámbito asistencial, donde se concentran los perfiles con mayor riesgo de cronificación del desempleo y vulnerabilidad económica.

LA POSITIVA INCIDENCIA DE LAS REFORMAS EN EL DESEMPLEO ASISTENCIAL

En cuanto a las personas en situación de desempleo asistencial, es decir, aquellas que, por diversas causas, no pueden acceder a la prestación contributiva o han agotado sus derechos previos y presentan situaciones de especial vulnerabilidad, su protección resulta especialmente relevante. **Con el doble objetivo de facilitar el acceso a estas prestaciones y reforzar el nivel de protección**, en noviembre de 2024 entró en vigor la reforma de la ley que regula este colectivo de desempleados (**RDL 2/2024 del 21 de mayo**), cuya incidencia sobre los beneficiarios asistenciales ha sido, en términos generales, positiva, como se muestra a continuación.

En cuanto a la **accesibilidad de los subsidios por desempleo**, tras la reforma de noviembre de 2024 se observa un incremento notable en el número de beneficiarios, pasando de un promedio de 874.580 personas a 903.666. **Este salto cuantitativo refleja de manera clara el efecto positivo de la flexibilización de las condiciones de acceso introducida por la reforma** que permite que muchas personas puedan beneficiarse ahora de esta prestación. Se produce inmediatamente después a la entrada en vigor de la normativa, por lo que evidencia el impacto directo de la medida sobre la cobertura asistencial.

G30. Incidencia de la reforma del subsidio de desempleo



Nota: (1) La línea vertical señala la entrada en vigor del RDL 2/2024 del 21 de mayo.
Fuente: SEC UGT a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES)

En lo que respecta al objetivo de mayor protección social que perseguía la reforma, se puede hablar de un logro significativo, aunque conviene mantener ciertas precauciones para garantizar su consolidación en el futuro.

En los últimos años, el gasto por persona en prestaciones asistenciales ha experimentado un crecimiento notable, reflejando una mejora sustancial en las condiciones de los desempleados atendidos por este régimen (véase parte derecha del Gráfico 30). Tras la reforma de noviembre de 2024, alcanzaron los niveles más altos de la serie histórica, situándose en diciembre de 2025 en 738 euros por persona. Sin embargo, mientras que el gasto destinado al colectivo asistencial creció de media anual un 6% durante este último periodo, el gran aumento del número de beneficiarios impulsado por la reforma (+3,8 % anual) ha limitado el crecimiento del gasto por persona al 2,2 %, frente al promedio anual del 3,8 % registrado antes de la reforma.

En consecuencia, aunque el cambio legislativo llega a más personas y aumenta el gasto total, reforzando la accesibilidad, la intensidad del gasto por persona ha reducido el ritmo de crecimiento frente a periodos anteriores, lo que requiere que las administraciones públicas mantengan un compromiso presupuestario constante para asegurar que la mejora en la cobertura se traduzca en una protección efectiva y sostenida.

T6. Diferencia antes y después de la reforma en los principales indicadores

Tasas medias de crecimiento, en porcentaje

	Beneficiarios Asistenciales	Gastos en subsidios por desempleo	Gasto medio por beneficiario
Tasas de crecimiento (media mensual)			
Pre-Reforma (Ene 2023-Oct 2024)	0,0%	0,3%	0,3%
Post-Reforma (Oct 2024-Dic 2025)	0,3%	0,5%	0,2%
Tasa de crecimiento (media anualizadas)			
Pre-Reforma (Ene 2023-Oct 2024)	0,1%	3,9%	3,8%
Post-Reforma (Oct 2024-Dic 2025)	3,8%	6,0%	2,2%

Fuente: SEC UGT a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES).

7. LAS BRECHAS LABORALES DE LAS MUJERES SE REDUCEN, PERO PERSISTEN

Las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral se proyectan sobre diferentes ámbitos, tales como la brecha salarial, el acceso al empleo y las condiciones laborales. Estas desigualdades reflejan tanto factores estructurales como dinámicas sectoriales y demográficas, y constituyen uno de los principales desafíos para avanzar hacia la igualdad efectiva en el trabajo.

T7. Indicadores de las brechas de las mujeres en el mercado laboral

Datos del IV Trimestre de 2025, excepto para los salarios medios

	Hombres	Mujeres	Brecha
Empleo (%)			
Tasa de actividad	63,8	54,3	-9,6
Tasa de paro	8,8	11,2	2,5
Condiciones laborales (%)			
Tasa de temporalidad	11,2	13,8	2,6
Tasa de parcialidad	7,0	21,5	14,5
Peso en la parcialidad	27,2	72,8	45,7
Parcialidad involuntaria	43,9	44,2	0,3
Parcialidad forzada (1)	54,1	68,5	14,4
Salarios medios (euros)			
EES (2023) - anual	30.372	25.591	-4.781
EPA (2024) - mensual	2.593	2.163	-430
EES (2022) - por hora	13,7	12,6	-1,1

Nota: (1) Parcialidad forzada: aquellas personas que tienen un empleo a tiempo parcial a causa de que no han encontrado uno a tiempo completo o tienen obligaciones familiares como el cuidado de niños y ancianos que se lo impiden. Fuente: SEC UGT a partir de datos de la EPA y la EES (INE).

Esta primera aproximación pone de manifiesto las dificultades que enfrentan las mujeres para participar plenamente en el mercado laboral. En el último trimestre de 2025, se contabilizaron cerca de 22,7 millones de personas ocupadas, de las que solo el 46,6 % son mujeres, un porcentaje reducido si se tiene en cuenta que representan el 51,3 % de la población en edad de trabajar. También existe una brecha en la tasa de actividad⁹, que en las mujeres se sitúa 9,6 puntos por debajo de la de los hombres. Esta menor participación no es el único obstáculo, pues, una vez que acceden al mercado laboral, las mujeres enfrentan mayores dificultades para

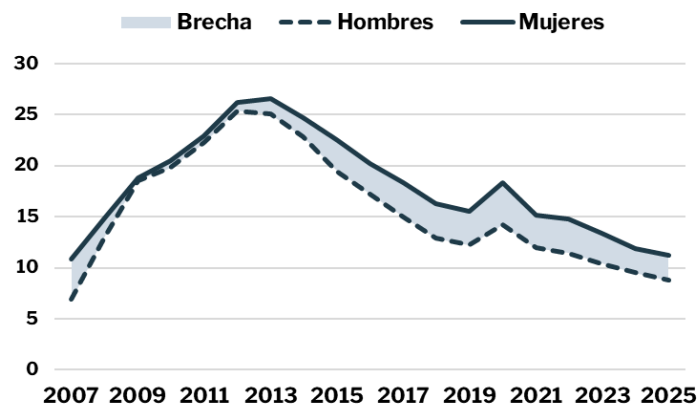
⁹ Mide la proporción de personas empleadas o en búsqueda de empleo sobre el total de población en edad laboral

encontrar empleo, lo que explica que su tasa de paro alcance el 11,2 %, frente al 8,8 % de los hombres.

Durante la recuperación económica de la crisis de 2008, el desempleo masculino disminuyó más rápido que el femenino, ampliando la brecha de género en un promedio de 3,2 puntos entre 2015 y 2019.

G31. Evolución de la tasa de paro de hombres y mujeres

Datos de los IV trimestres de cada año



Fuente: SEC UGT a partir de datos de la EPA.

Desde entonces, la tasa femenina ha caído 4,3 puntos, superando en 0,8 puntos la reducción masculina, un fenómeno impulsado principalmente por la creación de empleo femenino en el sector servicios, que representó el 45,4 % de la creación del empleo entre 2019 y 2025.

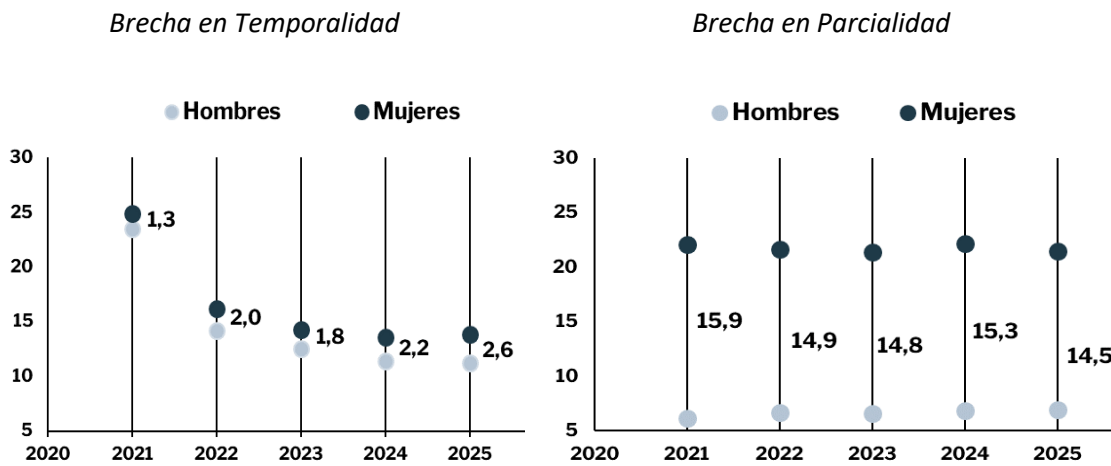
A pesar de estar empleadas, **las mujeres siguen enfrentando una brecha de género marcada en las condiciones laborales**. La temporalidad es ligeramente superior entre ellas, un 13,8 % frente al 11,2 % de los hombres. Aunque gracias a la reforma laboral de 2021 esta diferencia se ha reducido significativamente, en 11,1 puntos para las mujeres y 12,3 para los hombres. La brecha no es excesiva, pero tampoco hay indicios de convergencia ni perspectivas de cierre a corto plazo, de hecho, en 2025 la diferencia alcanzó los 2,6 puntos, la distancia más grande desde 2021.

Como se ha analizado en epígrafes anteriores, **el desafío más importante se observa en la parcialidad. Las mujeres duplican la tasa de empleo a tiempo parcial de los hombres, un problema sin ningún horizonte de mejora**, y representan el 72,8 % de todos los contratos parciales. Si consideramos la parcialidad involuntaria —aquellos que tienen empleo a tiempo parcial porque no consiguen uno a jornada completa— la diferencia entre géneros es mínima. Sin embargo, cuando incluimos la **parcialidad forzada**, que incorpora a quienes trabajan a tiempo parcial debido a obligaciones familiares, como el cuidado de niños o personas mayores, **la diferencia entre géneros se dispara hasta 14,4 puntos**. Así, el 68,5 % de las mujeres a tiempo parcial lo hacen por estas razones, frente al 54,1 % de los hombres. Este dato revela que los

cuidados de hijos, mayores y las tareas domésticas siguen recayendo principalmente sobre las mujeres, limitando en muchos casos sus trayectorias profesionales y condicionando su acceso a empleos de mayor estabilidad y remuneración.

G32. Evolución de la brecha de las mujeres en temporalidad y parcialidad

Tasas del IV trimestre de cada año. Brecha en puntos porcentuales



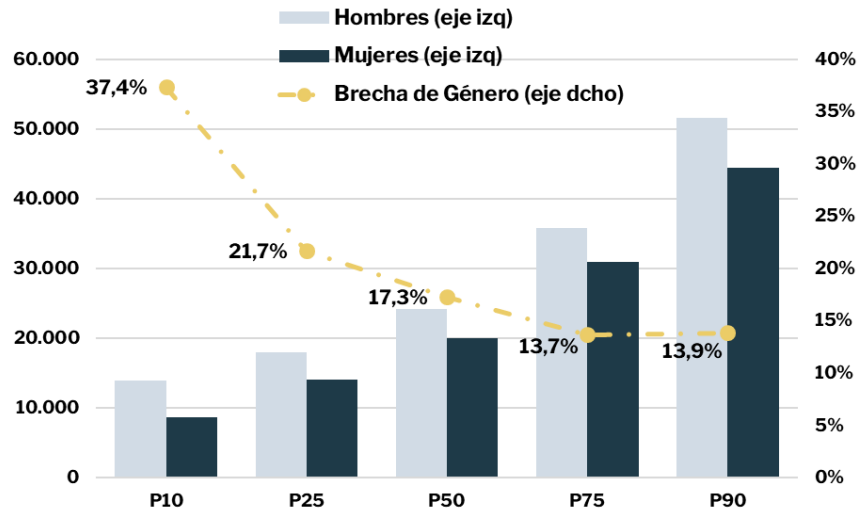
Fuente: SEC UGT a partir de datos de la EPA.

Los últimos datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2023 sitúan la brecha salarial en un 15,7 %, entendida como la diferencia porcentual entre lo que perciben las mujeres respecto a los hombres. A su vez, esto implica que los salarios de las mujeres deberían incrementarse un 18,7 % para alcanzar la igualdad plena. Si se consideran los salarios medios de la EPA, con datos más recientes para 2024, la brecha se eleva ligeramente hasta el 16,6 %. A pesar de estas cifras, ambos indicadores muestran una tendencia positiva desde 2012, año que registró uno de los valores más altos de este indicador. Desde entonces, la brecha ha disminuido entre 7 y 8,2 puntos, lo que supone un avance significativo hacia la igualdad salarial.

Al analizar la brecha por niveles de remuneración, se observa que el 10 % de los salarios más bajos concentra las mayores desigualdades. En este segmento, los salarios femeninos son un 37,4% menores a los masculinos y, a medida que el nivel salarial aumenta, la brecha se reduce, situándose en torno al 14 % en los grupos mejor remunerados. Este patrón evidencia la importancia de políticas públicas de igualdad salarial, especialmente aquellas dirigidas a las mujeres más expuestas y vulnerables en el mercado laboral.

G33. Brecha salarial de las mujeres, por nivel salarial (2022)

Eje izq: Salario anual en euros. Eje dcho: porcentaje



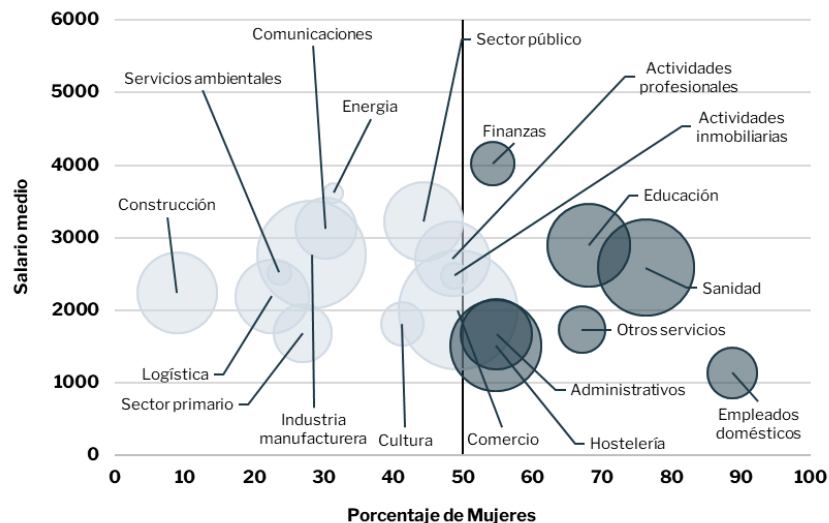
Nota: P10, P25, P50, P75 y P90 corresponden a los percentiles 10, 25, 50, 75 y 90 de la distribución. Por ejemplo, P10 representa al 10 % más pobre, P25 al 25 % más pobre, P50 es la mediana, P75 al 25 % más rico y P90 al 10 % más rico. Fuente: SEC UGT a partir de datos de la EES 2022.

Por último, si se tiene en cuenta un análisis por sectores, la brecha de género vuelve a hacerse visible. Existen sectores claramente feminizados, como educación (68,1 % de empleo femenino), sanidad (76,3 %) y, especialmente, el empleo doméstico (88,7 %), lo que evidencia que los roles de género siguen estando fuertemente marcados en la estructura productiva. Del mismo modo, actividades como construcción, logística y sector primario continúan siendo mayoritariamente masculinas (91,1 %, 77,4 % y 73 % de empleo masculino, respectivamente).

Además, el salario medio en los sectores más feminizados (colores oscuros del gráfico 34) se sitúa en 2.196 euros, frente a los 2.457 euros de los sectores más masculinizados (color claro del gráfico 34), lo que supone una diferencia del 11,9 %.

G34. Relación entre la presencia de mujeres y el salario por sectores

Año 2024



Nota: (1) En color claro los sectores donde hay mayor porcentaje de hombre y en oscuro aquellos con mayor porcentaje de mujeres. (2) El tamaño del círculo hace referencia al número de ocupados en cada sector. Fuente. SEC a partir de datos de la EPA.

Por otro lado, el 26,8 % de las mujeres se concentra en sectores cuyo salario medio es inferior a 2.000 euros mensuales, frente al 18,4 % de los hombres. Además, de los siete sectores considerados feminizados, cuatro -hostelería, actividades administrativas, otros servicios y empleo doméstico- presentan salarios medios por debajo de los 2.000 euros mensuales, reforzando la idea de que una parte significativa del empleo femenino se sitúa en ramas de actividad estructuralmente peor remuneradas. **Estas diferencias ponen de manifiesto la persistente segmentación del mercado laboral, en que aún persiste una marcada tendencia a que las mujeres se concentren en los trabajos peor remunerados.**

8. MERCADO DE TRABAJO, POBREZA Y DESIGUALDAD: SE REQUIEREN MAYORES ESFUERZOS

El intenso crecimiento del empleo, junto al empuje de la negociación colectiva -con incrementos salariales medios por encima de la inflación en los últimos tres años- y el destacado aumento del SMI -que ha crecido un 86 % desde 2016 en términos nominales y un 42 % descontando la inflación- ha generado una mejora de las rentas de los hogares en los últimos años, si bien parte de la misma está siendo neutralizada por el encarecimiento sostenido de la vivienda.

Así, según los últimos datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (2025), con referencia a la renta de 2024, **los ingresos medios por persona crecieron por cuarto año consecutivo**, ascendiendo a 15.620 euros al año, lo que supuso un incremento del 5,5 % (813 euros) respecto a 2023. Del mismo modo, también se contabiliza un **incremento en la renta media por hogar**, que en este caso creció un 5,2 %, situándose en 38.994 euros.

Además, el avance del empleo y los salarios también está resultando efectivo a la hora de corregir la desigualdad. En sintonía con lo expuesto, **el coeficiente de Gini, que mide la desigualdad en la distribución de la renta del conjunto de la población, alcanza el valor más bajo desde el inicio de la serie (2008)**, habiéndose reducido 4 décimas respecto a 2024.

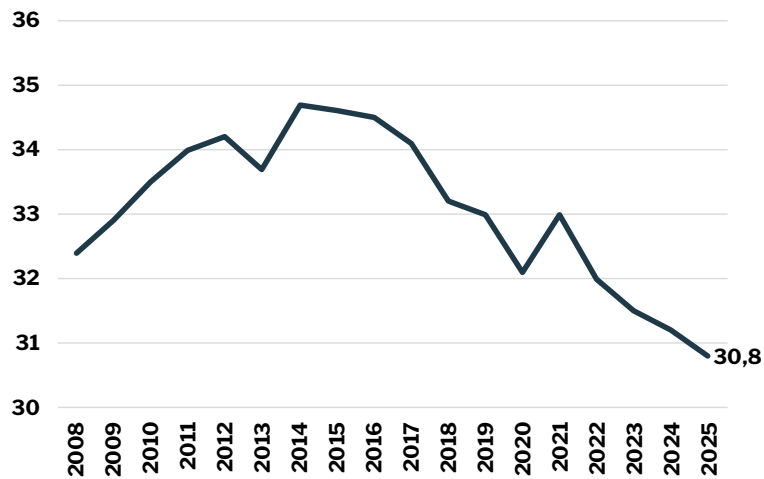
La distancia entre el 20% de la población más rico y el 20 % más pobre (S80/S20) también se han recortado (en concreto, dos décimas), registrándose una ratio de 5,2 puntos en 2025.

A pesar de los avances en materia de desigualdad, el mercado de trabajo sigue arrastrando un problema relevante en lo que a pobreza laboral se refiere. Tras el impacto de la crisis inflacionaria de 2021-2022 (con un aumento acumulado de precios del 12,6 %), este indicador no ha logrado regresar a los niveles previos. **En 2025, el 16,4 % de las personas ocupadas se**

encuentra en riesgo de pobreza o exclusión social¹⁰. La persistencia de esta cifra evidencia que el empleo, por sí solo, no siempre garantiza condiciones de vida adecuadas y refuerza la necesidad de políticas salariales y de protección social eficaces.

G35. Evolución coeficiente de Gini

Puntos



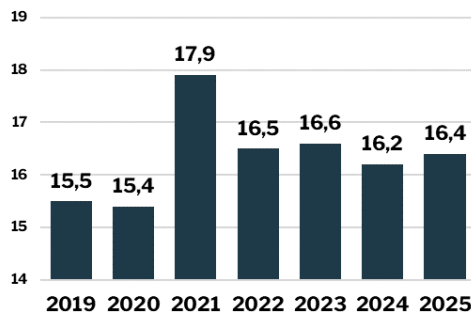
Fuente: SEC UGT a partir de ECV.

Si se atiende únicamente al riesgo de pobreza, que excluye dimensiones importantes como la carencia material, **la tasa entre las personas ocupadas se sitúa en el 11,8%, lo que coloca a España como el tercer país de la Unión Europea con mayor pobreza laboral en 2024,** por detrás de Luxemburgo y Bulgaria y con un diferencial de 3,6 puntos respecto a la media de la eurozona. En 2025, ese porcentaje se ha moderado ligeramente hasta el 11,5 %.

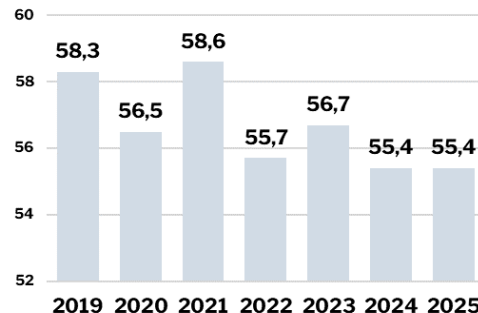
G36. Evolución de la pobreza laboral

Tasa AROPE para ocupados y desempleados (porcentajes)

Ocupados



Desempleados



Fuente: SEC UGT a partir de datos de la ECV.

¹⁰ Tasa AROPE, que además del riesgo de pobreza incluye otras dimensiones importantes como la carencia material severa la baja intensidad en el trabajo, constituyendo un indicador de pobreza multidimensional mucho más rico.

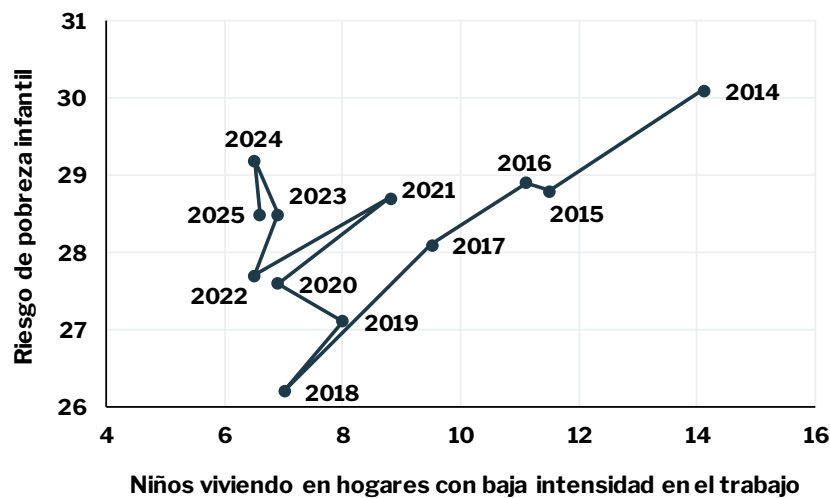
La vulnerabilidad de los trabajadores también se refleja en otros indicadores de bienestar material, que apuntan a una pérdida de capacidad adquisitiva de los trabajadores en el año 2025. El 32,7 % de las personas ocupadas declara no tener capacidad para afrontar gastos imprevistos, el mismo porcentaje registrado en 2012, en los peores momentos de la crisis. Asimismo, el 14,1 % no puede mantener su vivienda a una temperatura adecuada (aunque ha descendido 4,3 puntos desde 2023 sigue en niveles preocupantes) y el 10 % ha experimentado retrasos en pagos de facturas o gastos del hogar.

Por su parte, se observa una mejora en la situación de las personas desempleadas, para los que la tasa AROPE desciende hasta el 55,4 % que, aunque muy elevado, es el nivel más bajo en una década, en parte como resultado de las mejoras introducidas en la protección por desempleo

Esta realidad no solo afecta a los trabajadores, sino también a sus hogares. La baja intensidad laboral, hogares donde el volumen de trabajo es reducido donde predomina la temporalidad y la parcialidad, se asocia a un mayor riesgo de pobreza infantil. Tras la reforma laboral de 2021, que fortaleció la estabilidad en el empleo, el porcentaje de menores que viven en hogares con baja intensidad laboral se redujo en 2,3 puntos en 2022, coincidiendo con un descenso de la pobreza infantil hasta el 27,7 %.

Sin embargo, esta mejora no se ha consolidado. En 2025, el 6,6 % de los menores vive en hogares con baja intensidad laboral, pero el 28,5 % continúa en riesgo de pobreza. Esta divergencia sugiere que, aunque la estabilidad en los contratos ha mejorado, el deterioro del poder adquisitivo tras el shock inflacionario y el negativo efecto del aumento de los precios de la vivienda ha neutralizado parte de sus efectos. De hecho, el 67,1 % de los hogares monoparentales y el 48,6 % de los hogares con dos progenitores y menores a su cargo declaran tener dificultades para llegar a fin de mes.

G37. Relación de la pobreza infantil con la baja intensidad en el trabajo
Porcentajes



Fuente: SEC UGT a partir de datos de la ECV.

9. CONCLUSIONES

- ✓ **El mercado de trabajo español ha logrado alcanzar en los últimos años resultados muy destacables**, entre los que cabe señalar una fuerte creación de empleo y reducción del desempleo, una histórica mejora de la estabilidad laboral y avances significativos en la reducción de las brechas laborales que sufren las mujeres. No obstante, persisten importantes debilidades estructurales que condicionan su funcionamiento y los resultados económicos y sociales que se derivan del mismo.
- ✓ **El mercado laboral ha experimentado en las últimas dos décadas una notable expansión de la población activa, impulsada en gran medida por la incorporación de mujeres y personas inmigrantes**. Este crecimiento se mantiene en los años más recientes, compensando parcialmente el envejecimiento de la población. **En particular, la inmigración ha desempeñado un papel fundamental**, explicando una parte significativa tanto del aumento de la población activa como del empleo.
- ✓ **Los positivos resultados en el ámbito del empleo están ligados, en primer lugar, a la consolidación de una fase expansiva prolongada** tras la pandemia, con tasas de crecimiento superiores a las principales economías europeas y con un impacto especialmente intenso sobre el mercado laboral. **Esta dinámica ha permitido alcanzar cifras récord de población ocupada, superando los 22 millones de personas trabajadoras**, confirmando la capacidad de la economía española para generar empleo de forma sostenida, y **beneficiando de manera señalada a las mujeres y las personas jóvenes**. **En el contexto europeo, la creación de empleo en España explica más del 60 % de todo el empleo creado en la UE en 2025**.
- ✓ **Además, este crecimiento no solo ha sido relevante cuantitativamente, sino también en términos cualitativos**. Por primera vez en décadas la creación de empleo se ha acompañado de mejoras en la productividad por hora trabajada, con señales que apuntan a una incipiente transformación del modelo productivo hacia sectores de mayor valor añadido, lo que constituye un elemento diferencial respecto a ciclos expansivos anteriores que debe consolidarse para conformar, de manera estable, un desarrollo económico más sostenible.
- ✓ **Un factor clave para explicar esta evolución ha sido el cambio de enfoque en las políticas económicas y laborales**. Frente a las estrategias de austeridad aplicadas tras la crisis financiera de 2008, la respuesta a la pandemia y a la crisis energética se ha basado en una intervención pública más activa, con medidas orientadas a sostener la actividad, el empleo y las rentas de los hogares. Instrumentos como los ERTE, las ayudas directas a hogares y empresas, el impulso del salario mínimo o la reforma laboral de 2021 han contribuido de

manera decisiva a amortiguar los impactos negativos de las crisis y a favorecer una recuperación más rápida y sólida.

- ✓ **En este contexto, la reforma laboral de 2021 se constituye como uno de los elementos centrales para entender la positiva transformación reciente del mercado de trabajo.** Aunque sus efectos favorables se constatan en múltiples ámbitos de las relaciones laborales, han sido particularmente visibles en la reducción de la temporalidad del empleo, uno de los principales problemas estructurales de la economía española durante décadas. La proporción de contratos indefinidos realizados ha aumentado de forma muy significativa, pasando a representar en torno al 40 % del total, frente a niveles históricamente muy reducidos, inferiores al 10 %. Gracias a ello, **la tasa de temporalidad ha descendido más de diez puntos porcentuales, situándose en torno al 15 %, su nivel histórico más reducido**, lo que ha permitido una notable convergencia con los estándares europeos.
- ✓ **Este cambio no es meramente coyuntural, sino que presenta un carácter claramente estructural.** La sustitución de contratos temporales por indefinidos, junto con la eliminación de modalidades contractuales que favorecían el uso abusivo de la temporalidad, ha alterado de forma profunda, para bien, el patrón de contratación de nuestras empresas. Como resultado, el empleo generado en esta fase expansiva es, en términos generales, más estable, lo que tiene implicaciones positivas sobre la seguridad económica de las personas trabajadoras, su capacidad de planificación vital y el funcionamiento del conjunto del sistema productivo.
- ✓ **En cuanto a la estructura productiva, se observa una evolución positiva hacia sectores de mayor valor añadido, como las actividades tecnológicas, científicas o sanitarias.** Este proceso de transformación, aún incipiente, es fundamental para mejorar de manera persistente la calidad del empleo y la productividad de nuestra economía, aunque todavía presenta limitaciones importantes, especialmente en lo que respecta a la difusión de la digitalización en el conjunto del tejido empresarial.
- ✓ **En este sentido, el desarrollo del empleo tecnológico muestra signos de desaceleración recientes, junto con problemas de retención de talento.** Estas dinámicas plantean riesgos para la consecución de los objetivos de transformación digital y requieren una estrategia más ambiciosa en materia de formación, innovación y mejora de las condiciones laborales.
- ✓ **Por otro lado, los datos disponibles no evidencian la existencia de un problema generalizado de falta de mano de obra o vacantes en nuestro mercado laboral**, ya que su peso relativo en España (0,9 %) es muy reducido en el contexto europeo, el tercero más bajo de toda la UE. Las dificultades puntuales para cubrir algún empleo se concentran en determinados sectores y territorios, y en muchos casos están vinculadas a las pobres condiciones laborales ofrecidas o a factores externos, como el acceso a la vivienda.

- ✓ **Precisamente, el encarecimiento de la vivienda emerge como un factor clave que condiciona el funcionamiento del mercado laboral,** limitando la movilidad geográfica y afectando especialmente a los colectivos más vulnerables. Este elemento pone de manifiesto la necesidad de abordar las políticas de empleo en coordinación con otras políticas públicas, como la vivienda o la protección social.
- ✓ **No obstante, los avances mencionados conviven con ciertos comportamientos y situaciones preocupantes, que deben ser atendidos.** En particular, persiste una elevada concentración de contratos de muy corta duración: el 38,4 % duran menos de un mes, y el 15,3 % presenta una duración de entre uno y seis meses. Este fenómeno sugiere que, **aunque la temporalidad ha disminuido en términos agregados, sigue existiendo un segmento del mercado laboral caracterizado por una elevada rotación y una notable inestabilidad efectiva.** En este sentido, el reto no es solo reducir la temporalidad, sino mejorar la calidad real del empleo en todas sus dimensiones.
- ✓ **Otro aspecto relevante es el incremento de las bajas durante el período de prueba en contratos indefinidos,** lo que podría indicar un uso inadecuado de esta figura en determinados casos. Si bien parte de este aumento puede explicarse por el propio dinamismo del mercado laboral, su evolución obliga a mantener una vigilancia activa para evitar posibles prácticas fraudulentas que erosionen los avances logrados en estabilidad.
- ✓ **Asimismo, la participación femenina en el mercado laboral ha continuado avanzando de forma sostenida, reduciendo las brechas históricas en términos de actividad y empleo. Sin embargo, estas brechas no han desaparecido completamente.** Persisten desigualdades relevantes, especialmente en lo que respecta a la parcialidad del empleo y la distribución de los tiempos de trabajo. **La elevada tasa de empleo a tiempo parcial entre las mujeres (que ocupan casi tres cuartas partes del empleo total a jornada parcial), junto con su carácter mayoritariamente involuntario,** refleja la persistencia de una división sexual del trabajo que sigue condicionando las trayectorias laborales y las oportunidades económicas de esta mitad de la población trabajadora.
- ✓ **El empleo a tiempo parcial constituye, en este sentido, uno de los principales focos de precariedad laboral.** Aunque su peso relativo es inferior al de otros países europeos, su **elevada involuntariedad** (que afecta al 44 % de las personas en esta situación) implica un importante desaprovechamiento del potencial productivo y una reducción significativa de los ingresos laborales. Esta realidad pone de manifiesto la necesidad de abordar el problema desde una perspectiva amplia, que incluya tanto la mejora de las condiciones laborales como la reorganización de los tiempos de trabajo y de los cuidados.
- ✓ Relacionado también con la distribución del tiempo de trabajo, **el elevado volumen de horas extraordinarias que se realizan refleja un persistente factor de precariedad del empleo,** que puede además erosionar la creación de empleo, al sustituir potenciales

contrataciones por una intensificación del trabajo existente. Pero, sobre todo, **hay que destacar el perjuicio ocasionado por las horas extras no remuneradas** ya que, a pesar de cierta mejora en los últimos años, siguen representando una proporción significativa del total (39 %), generando importantes **pérdidas salariales para las personas trabajadoras (unos 2.500 millones de euros anuales) y una merma de ingresos para la Seguridad Social (aproximadamente, 775 millones de euros).**

- ✓ **El buen comportamiento del empleo se ha traducido también en una evolución muy positiva del desempleo en los últimos años.** La reducción del número de personas desempleadas y de la tasa de paro hasta **niveles inferiores al 10 %** constituye uno de los logros más destacados del periodo reciente que, aunque bastante generalizado por grupos de edad y sexo, ha sido especialmente intenso entre la población joven.
- ✓ **Sin embargo, persiste un preocupante volumen de paro de larga duración (37 % del total)** lo que, unido al hecho de que cada vez es más difícil obtener reducciones adicionales del desempleo, pone el acento en la necesidad de poner en marcha políticas activas de empleo más eficaces y mejor orientadas, que focalicen los esfuerzos sobre la empleabilidad de las personas desempleadas baja cualificación o con trayectorias laborales más precarias.
- ✓ **En el ámbito de la protección por desempleo,** hay que señalar también **la positiva incidencia de la reforma de la ley que regula la prestación asistencial** (RDL 2/2024 del 21 de mayo), que ha favorecido el acceso a la misma y ha elevado el gasto total en este ámbito, lo que sin duda ha ayudado a reducir la pobreza entre las personas desempleadas.
- ✓ Precisamente, **en el ámbito de la desigualdad y la pobreza se han producido avances, como muestran algunos de los indicadores básicos en este ámbito, aunque persiste un problema significativo de pobreza laboral.** El hecho de que una proporción relevante de personas ocupadas se encuentre en riesgo de pobreza o exclusión social evidencia que el empleo, por sí solo, no garantiza en muchas ocasiones unas condiciones de vida adecuadas.
- ✓ **Esta situación se ha visto agravada por la pérdida de poder adquisitivo derivada del episodio inflacionario reciente, así como por el aumento de los costes de la vivienda.** Como resultado, una parte importante de los hogares trabajadores presenta dificultades para afrontar gastos básicos o imprevistos, lo que **limita el impacto positivo de la mejora del empleo sobre el bienestar social** y contribuye a que, en 2025, el 6,6 % de los menores viva en hogares con baja intensidad laboral y el 28,5 % continúa en riesgo de pobreza.
- ✓ **En este contexto de mejora sustancial del empleo y reducción del desempleo, la evolución reciente del mercado de trabajo pone de manifiesto la centralidad creciente del sistema de protección por desempleo, y en particular de su nivel asistencial.** La disminución del paro no ha eliminado la necesidad de estos mecanismos de protección, sino que ha redefinido su función en un mercado laboral caracterizado por trayectorias profesionales más largas, heterogéneas y, en muchos casos, discontinuas. La persistencia de un

desempleo de larga duración significativo, junto con la existencia de situaciones de subempleo y desaliento, refuerza el papel del sistema de protección como instrumento clave de cohesión social y de estabilidad económica.

- ✓ **La experiencia reciente confirma, además, que el proceso de asistencialización del sistema de protección por desempleo responde a factores estructurales del mercado de trabajo y no a un deterioro coyuntural del empleo.** El envejecimiento de la población activa, las interrupciones laborales vinculadas a los cuidados, la desigual capacidad de reinserción de determinados colectivos y la mayor fragmentación de las carreras profesionales explican que una parte creciente de las personas desempleadas no acceda a la protección contributiva. En este escenario, la protección asistencial debe concebirse como un pilar permanente del modelo laboral y social, y no como un recurso excepcional o transitorio.
- ✓ **Los resultados observados en los últimos años permiten asimismo cuestionar los enfoques que atribuían el desempleo persistente a supuestos problemas de desincentivo derivados de la protección social.** La mejora simultánea del empleo, del salario mínimo, de la estabilidad contractual y de la cobertura del sistema de desempleo demuestra que el fortalecimiento de las rentas y de los derechos laborales es compatible con un elevado dinamismo del mercado de trabajo. El desempleo que persiste presenta un carácter fundamentalmente estructural y exige respuestas basadas en políticas activas de empleo eficaces, mejora de la empleabilidad y adecuación de las condiciones laborales, más que en enfoques punitivos o restrictivos de la protección.
- ✓ **Pese a la mejora de la cobertura del sistema de protección por desempleo registrada tras las reformas recientes, persisten importantes desafíos en términos de suficiencia y coherencia del conjunto del sistema de rentas.** La elevada incidencia de la pobreza laboral, incluso entre personas ocupadas, pone de manifiesto que la reducción del desempleo no se traduce automáticamente en una mejora equivalente del bienestar social. En este sentido, la protección por desempleo debe analizarse de forma integrada con otras políticas públicas —como la vivienda, la garantía de ingresos y la lucha contra la desigualdad— para asegurar una protección efectiva frente a la vulnerabilidad y la exclusión social.
- ✓ **En definitiva, el balance general del mercado laboral español en 2025 es claramente positivo.** Se han producido avances muy relevantes en la creación de empleo, la reducción del desempleo y la mejora de la estabilidad laboral, consolidando un cambio de tendencia respecto a etapas anteriores.
- ✓ **Sin embargo, estos avances conviven con problemas estructurales** como la persistencia de la precariedad en determinadas formas de empleo, la elevada involuntariedad del trabajo a tiempo parcial, el uso abusivo de horas extraordinarias, las dificultades de inserción laboral de algunos grupos de población y la existencia de pobreza laboral. A ello

se suman desafíos de carácter estructural, como el envejecimiento de la población, la necesidad de transformación productiva o la insuficiente reducción de las desigualdades que soportan a las mujeres.

- ✓ **El reto para los próximos años consiste en consolidar los avances logrados y avanzar en la resolución de los problemas que persisten.** Para ello, resulta necesario mantener un marco general de políticas económicas que potencie el crecimiento y la creación de empleo y avance en la transformación del modelo productivo, a la vez que refuerza las políticas sociales, las garantías laborales y las políticas activas de empleo. Mantener y perfeccionar este enfoque será clave para construir un mercado de trabajo más resiliente, inclusivo y capaz de afrontar los desafíos del futuro.

ANEXO:

CUADRO RESUMEN DEL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL DE 2021

Aunque a lo largo de este documento ya se ha ido analizando la evolución de muchas de las variables comentadas haciendo referencia al enorme impacto que ha tenido la reforma laboral de 2021, resulta conveniente reflejar en un cuadro, y de manera resumida, el cambio cuantitativo experimentado en estos indicadores. Es cierto que estas variaciones se inscriben en un contexto socioeconómico que, sin duda, también es responsable de la evolución resultante, de manera que es difícil conocer qué parte del cambio se debe directamente a los efectos inducidos por la reforma y cuál al escenario existente o al efecto de otras políticas implementadas.

Pero sí sabemos que durante décadas se han realizado en España numerosas reformas laborales en distintos contextos económicos y políticos, y que **ninguna ha tenido el efecto positivo sobre algunas variables que ha tenido la acordada en 2021, en especial sobre la temporalidad del empleo**. Al contrario, algunas, como la de 2012, obedecieron a una concepción muy diferente del mercado laboral, incorporaron medidas que iban en sentido contrario a la adoptada en 2021, y obtuvieron resultados (como era previsible) contrapuestos.

Lo cierto es que, en un escenario de expansión económica, pero con numerosos y graves contratiempos externos que han debido ser afrontados con novedosas políticas contracíclicas, **desde la aprobación de la reforma laboral en diciembre de 2021 el empleo ha crecido más de un 10% en España, superando la cifra de 22 millones de personas ocupadas, la tasa de temporalidad del empleo ha caído más de 10 puntos porcentuales, alcanzando su mínimo histórico (el mayor logro, sin duda, de los cambios normativos de 2021), el desempleo ha caído hasta situar la tasa de paro por debajo del 10% por primera vez desde 2008 y el de larga duración ha descendido más de un 40 %**.

Son, sin duda, avances muy importantes, que apuntan a un **positivo cambio estructural en el mercado de trabajo en España**, y que confirman la **favorable orientación de las políticas laborales y económicas desarrolladas en esta etapa**, pero que no deben ocultar la persistencia de algunas deficiencias importantes que deben obligar a actuar con políticas eficaces, como el elevado porcentaje de empleo a tiempo parcial involuntario, las brechas que aún sufren las mujeres, la dificultad de inserción de gran parte del desempleo existente o la precariedad laboral general que siguen soportando las personas más jóvenes, a pesar de las mejoras logradas también en este ámbito.

T8. Evolución del mercado de trabajo tras la reforma laboral de 2021

Datos en miles de personas, tasas en porcentaje

	IV Trim. 2021	IV Trim. 2025	Diferencia	Diferencia porcentual
Activos	23.423,5	24.940,4	1.516,9	6,5
Tasa de actividad	58,5	58,9	0,4	0,7
Ocupados	20.274,8	22.463,3	2.188,5	10,8
Ocupados a tiempo completo	17.527,2	19.373,6	1.846,4	10,5
Ocupados a tiempo parcial	2.747,7	3.089,7	342,0	12,4
Tasa de parcialidad	13,6	13,8	0,2	1,5
% Parcialidad involuntaria	51,3	44,1	-7,2	-14,1
Asalariados	17.038,0	19.159,1	2.121,1	12,4
Asalariados contrato indefinido	12.680,3	16.260,0	3.579,7	28,2
Asalariados contrato temporal	4.357,7	2.899,1	-1.458,6	-33,5
Tasa de temporalidad	25,6	15,1	-10,4	-40,8
Tasa temporalidad sector privado	24,1	12,4	-11,7	-48,5
Tasa temporalidad sector público	31,3	28,3	-3,0	-9,6
Desempleados	3.148,7	2.477,1	-671,6	-21,3
Tasa de paro	13,44	9,93	-3,5	-26,1
Tasa de paro jóvenes (<25)	30,97	23,01	-8,0	-25,7
Parados de larga duración	<u>Un año o más</u> 1.520,3	900,8	-619,5	-40,7
	<u>2 años o más</u> 932,5	521,3	-411,2	-44,1
Tasa de paro de larga duración	<u>Un año o más</u> 48,3	36,4	-11,9	-24,7
	<u>2 años o más</u> 29,6	21,0	-8,6	-28,9

Fuente: Servicio de Estudios de UGT a partir de EPA. INE

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AIReF. (2025). Informe sobre los proyectos y líneas fundamentales de los Presupuestos de las Administraciones Públicas 2026. *La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF)*, 71/25.

<https://www.airef.es/wp-content/uploads/2025/10/Informe-lineas-fundamentales-presupuestos-AAPP-2026/Informe.pdf>

Database - Eurostat. (s. f.). Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat>

Delgado Jorge, Laura; Laborda Ibáñez, Manuela (coord.). En Servicio de Estudios Confederal - SEC UGT (2025). El subsidio de desempleo. Estudios nº 43.

<https://servicioestudiosugt.com/el-subsidio-de-desempleo/>

Economic forecasts. (2025). European Commission.

https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-forecast-and-surveys/economic-forecasts_en?prefLang=es

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). INE. Instituto Nacional de Estadística. INE.

<https://www.ine.es/>

MISSM. (s.f). Base de datos estadística de la TGSS. Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migraciones (MISSM).

<https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es>

MISSM. (s.f). *Estadísticas*. Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migraciones (MISSM).

<https://www.inclusion.gob.es/estadisticas>

MITES. (2025). Informe trimestral - Análisis del mercado de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES), nº156.

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/numeros/156/156.pdf

Observatorio de las Ocupaciones - SEPE. (2025). Informe de Mercado de Trabajo Estatal. *Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)*.

<https://sepe.es/dctm/informes:09019af480263189/REITRVdFQg==/4422-1.pdf>

OCDE. (2025). Perspectivas del empleo de la OCDE 2025: España. Organización Para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

https://www.oecd.org/es/publications/perspectivas-del-empleo-de-la-ocde-2025_87a5a7e2-es/espana_d8a141ff-es.html

Proyecciones e informe trimestral de la economía española. Diciembre 2025. (2025, 23 diciembre). *Banco de España*.

<https://www.bde.es/wbe/es/publicaciones/analisis-economico-investigacion/proyecciones-macro-informe-trimestral/proyecciones-e-informe-trimestral-de-la-economia-espanola-diciembre-2025.html>

Ramírez Bulos, C., Mavridis, D., Caldera Sánchez, A., Gindrey, V., Martínez, G., Hernando Cruz, R., & Fortin, L. (2025). OECD Economic Surveys: Spain 2025. *Organización Para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)*.

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/11/oecd-economic-surveys-spain-2025_cd5c7d04/abc5c435-en.pdf

SEPE (s. f.). *Estadísticas*. Servicio Público de Empleo Estatal.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas.html>

Varela Ferrio, J. (2026). Empleo tecnológico en el mercado laboral español 2026. En *Servicio de Estudios Confederal - SEC UGT*. Estudios nº45.

<https://servicioestudiosugt.com/empleo-tecnologico-en-el-mercado-laboral-espanol-2026/>

European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Joint Employment Report 2025 – As adopted by the EPSCO Council on 10 March 2025*, Publications Office of the European Union, 2025.

<https://data.europa.eu/doi/10.2767/9542551>

UGT. La brecha salarial baja. La desigualdad no desaparece. (2026)

https://www.ugt.es/sites/default/files/INFORME_BRECHA_SALARIAL_16-02-2026.pdf