España, farolillo rojo del empleo en Europa

Índice de Flexibilidad Laboral 2026

Diego Sánchez de la Cruz
Santiago Calvo López

Noviembre de 2026



INSTITUTO JUAN DE MARIANA

España, farolillo rojo del empleo en Europa

Índice de Flexibilidad Laboral 2026

Autores del informe: Diego Sánchez de la Cruz y Santiago Calvo López
Autor del anexo II: Diego Sánchez de la Cruz

© 2026 Instituto Juan de Mariana. Madrid. Noviembre de 2026.
juandemariana.org

Índice

	Resumen ejecutivo	4
1	España, campeona europea del paro	11
2	Temporalidad: menos etiqueta, la misma precariedad	17
3	La estructura productiva no explica nuestro mal desempeño	20
4	Instituciones laborales y desempleo: la evidencia econométrica	22
5	De la reforma de 2012 a la «contrarreforma» de 2021	26
6	Salario mínimo: igualación por abajo y exclusión laboral	30
7	Índice de Flexibilidad Laboral de la UE-27	34
8	El paro, un agujero en las cuentas públicas	39
9	Recomendaciones	41
	Anexo I. Datos de base del Índice de Flexibilidad Laboral	44
	Anexo II. Sindicatos: ¿libertad sindical o sindicalismo subvencionado?	45
	Sobre los autores	57
	Sobre el Instituto Juan de Mariana	58

Resumen ejecutivo

Este informe presenta el Índice de Flexibilidad Laboral de la UE-27, en el que España ocupa el último puesto, y analiza cómo la rigidez de su marco laboral contribuye a que sufra también el paro más alto de la Unión.

El paro más alto de Europa

01 **España, campeona europea del paro**

España cerró 2025 con una tasa de paro del **10,5 por ciento, la más alta de los Veintisiete** y 1,75 veces la media comunitaria (6 por ciento). Por detrás quedan Finlandia (9,7), Grecia (8,9) y Suecia (8,8).

02 **Uno de cada cuatro jóvenes españoles, en paro**

El paro juvenil alcanza el **24,9 por ciento**, el segundo más alto de la UE tras Rumanía y casi diez puntos por encima de la media europea (15,2 por ciento). El paro femenino (11,9 por ciento) es **el más alto de toda la Unión**.

03 **Cuarenta años de anomalía**

Desde 1980, el paro medio español ha oscilado entre 1,6 y 2,6 veces el de los once socios con series comparables, y **ha superado el doble en cuatro de los cinco periodos** analizados. En 2020-2025 la brecha sigue siendo de 2,1 veces: 12,9 por ciento frente a 6,1 por ciento. En los años sesenta, España tenía el mismo paro que sus vecinos.

04 **Hasta Grecia tiene ya menos paro que España**

Grecia ha recortado su paro en **9 puntos desde 2019**, hasta el 8,9 por ciento. España solo lo ha reducido en 3,6 puntos y **ha pasado de ser el segundo país con más paro de la UE al primero**.

05 No es el turismo: son las reglas

La estructura productiva no explica el problema: **el 79,5 por ciento de la brecha de temporalidad con la UE** se debe a que cada sector tiene más temporalidad en España, no a que pesen más los sectores temporales. En 2019, la proporción era del 96 por ciento.

Maquillaje estadístico

06 El 80 por ciento de la bajada del paro registrado es maquillaje

Entre 2019 y 2025, el paro registrado bajó en 755.000 personas, pero si se suman los fijos discontinuos inactivos y los demás demandantes con relación laboral, el descenso se queda en 163.000. **Casi el 80 por ciento de la mejora oficial** es una reclasificación.

07 Más de 800.000 parados invisibles

En septiembre de 2026 había **802.600 demandantes de empleo con relación laboral** que no computan como parados, 3,5 veces más que en 2018. El récord, 892.933, se alcanzó en diciembre de 2025. **Siete de cada diez parados** que el Gobierno presume de haber sacado de las listas desde 2018 siguen buscando empleo sin trabajar.

08 Más gente cobrando el paro que parados oficiales

En enero de 2026, **diez provincias tenían más beneficiarios de prestaciones que parados registrados**. En Baleares, la cobertura llegó al **332 por ciento**. Unos 110.000 fijos discontinuos inactivos cobraron cada mes una prestación en 2025, frente a 40.000 en 2019, y la tasa de cobertura de septiembre de 2026 (80,8 por ciento) fue la más alta de la serie para ese mes.

09 Con la temporalidad, cambia la etiqueta pero no la precariedad

La temporalidad ha bajado del 22,3 al 13,2 por ciento, pero sigue por encima de la media europea (10,9 por ciento), y el grueso de la mejora es un cambio de etiqueta hacia el fijo discontinuo. **El peor empleador es el sector público**: en administración, educación y sanidad, la temporalidad es del 24,1 por ciento, frente al 14,4 por ciento en la UE.

El mercado laboral más rígido de la Unión

10 España, última en flexibilidad laboral

El **Índice de Flexibilidad Laboral UE-27** que presenta este informe combina ocho indicadores. **España ocupa el último puesto de los 27**, con 1,9 puntos sobre 10, menos de la mitad de la media (5,2). Lideran Irlanda (7,8), Hungría (7,2) y Malta (6,7). Con solo los seis indicadores regulatorios, España es 25.ª, por delante únicamente de Portugal y Francia.

11 La contratación más restrictiva de la UE

Tras la reforma de 2021, el indicador de la OCDE sobre contratación temporal pasó de 2,37 a 2,91 puntos sobre 6: **el más restrictivo de los 22 Estados miembros de la UE que analiza la OCDE**, por encima de Luxemburgo y Francia, que tienen mucho menos paro.

12 Convenios impuestos a quien no los firma

El **92 por ciento de los asalariados** está cubierto por un convenio, frente a una media europea del 55 por ciento, pese a que menos del 13 por ciento está afiliado a un sindicato. Es el efecto de extender automáticamente los convenios sectoriales a empresas que no los han negociado.

13 Prestaciones que desincentivan el empleo

La tasa de reemplazo sigue en el **68 por ciento a los dos años de paro**, la tercera más alta de la UE y más del doble de la mediana europea. El Ingreso Mínimo Vital llega ya a **894.000 hogares y 2,7 millones de personas**, con un coste de unos 5.700 millones de euros al año.

14 Absentismo: un coste de hasta 129.000 millones

Los ocupados que no trabajan ni una hora en la semana pasaron del 5,5 al 8,8 por ciento entre 2019 y 2025. **Cada día faltan a su puesto 1,6 millones de asalariados**, 1,2 millones de baja médica. Con la producción perdida, el coste alcanza **el 8,1 por ciento del PIB**.

15 La lección de 2012

La reforma de 2012 funcionó: entre 2014 y 2019 se crearon **unos tres millones de empleos**, dos de cada tres nuevos asalariados tenían contrato indefinido y la OCDE estimó 25.000 contratos indefinidos adicionales al mes. Vigente en 2008, **habría evitado la destrucción de dos millones de empleos**.

Salario mínimo: igualación por abajo

16 El SMI sube un 66 por ciento en ocho años

El salario mínimo ha pasado de 736 a **1.221 euros mensuales** entre 2018 y 2026, con una inflación cercana al 25 por ciento y la productividad estancada. **Supera ya el 75 por ciento del salario medio en 34 de las 50 provincias**, y en las pymes de Ávila llega al 90,8 por ciento.

17 El salario más frecuente, a 644 euros del mínimo

En 2018, un trabajador típico ganaba 6.675 euros más al año que uno que cobraba el SMI, el 39 por ciento del salario modal. En 2024, la diferencia era de **solo 644 euros, el 3,9 por ciento**. En euros constantes, la brecha superaba los 9.500 euros en 2011.

18 El mínimo sube un 29 por ciento; el salario más común cae un 18,5

Desde 2018, en términos reales, **el SMI ha subido un 29 por ciento y el salario más frecuente ha caído un 18,5 por ciento**. No es igualdad en la prosperidad: es igualitarismo en la precariedad.

19 El SMI de 2026 ya supera el salario más frecuente

Con 17.094 euros anuales, el SMI de 2026 **supera en un 3,5 por ciento el salario modal de 2024** (16.520 euros). Los trabajadores no cualificados en servicios cobran de media apenas un 1,2 por ciento más que el mínimo, y el 29,5 por ciento de los asalariados gana entre 16.000 y 23.000 euros.

20 Un SMI calculado sobre referencias infladas

El Gobierno fija el SMI en el 60 por ciento del salario medio neto, pero lo mide con una encuesta que **excluye la agricultura, la pesca y el empleo doméstico** y a quienes trabajan menos de dos meses al año. Con la EPA, que sí los incluye, el salario de referencia sería un 3,1 por ciento más bajo y **el SMI de 2026, unos 530 euros anuales menor**.

21 Contratar con el SMI cuesta más de 22.000 euros al año

Con las cotizaciones empresariales, un empleo con el SMI de 2026 cuesta **unos 22.330 euros anuales**, más de 2.030 euros por cada mes efectivamente trabajado, sin contar la cotización por accidentes.

22 Casi 240.000 empleos sacrificados por el SMI

Replicando la metodología del IJM con datos hasta 2025, las subidas del SMI han destruido o impedido crear **unos 238.000 empleos**: 205.000 hasta 2023, 223.000 en 2024 y 238.000 en 2025. Incluso en el escenario más prudente, la factura asciende a 126.000.

23 Los más débiles, expulsados del mercado laboral

Entre 2018 y 2025, la Seguridad Social perdió **138.842 afiliados agrarios (un 17 por ciento) y 67.641 empleados de hogar (un 16,5 por ciento)**, precisamente los sectores que el Gobierno excluye al calcular el SMI: **quienes más sufren las subidas no cuentan a la hora de decidirlas**.

El coste fiscal del paro

24 Un agujero de 19.400 millones

Converger con el paro medio de la UE supondría 1,1 millones de ocupados más y una mejora presupuestaria de **19.400 millones de euros anuales**, el 1,2 por ciento del PIB y **más de la mitad del déficit público de 2025**, sin subir un solo impuesto.

Sindicatos: huelga política y salarios perdidos

25 Huelga general de evidente motivación política

CCOO y UGT acordaron la **primera huelga general conjunta desde 2012** el mismo día en que Sánchez adelantó las elecciones, y la celebran el 11 de noviembre, **dos días antes del inicio de la campaña**. En ocho años de Sánchez no habían convocado ninguna; contra Rajoy convocaron dos en un solo año y al menos 480 manifestaciones en siete jornadas. Hasta CSIF ha rehusado sumarse por sus «connotaciones políticas».

26 Pidieron el voto para el Gobierno y avalaron la amnistía

Antes del 23J, Unai Sordo pidió el voto para «las opciones de progreso» y Pepe Álvarez reclamó **«cuatro años más de un gobierno de progreso»**. En noviembre de 2023, ambas centrales respaldaron los acuerdos de investidura de Sánchez, **incluida la amnistía**.

27 Silencio ante el paro

Ni el paro más alto de la UE, ni el segundo desempleo juvenil, ni el absentismo, ni el maquillaje del paro registrado han motivado una sola movilización de CCOO y UGT. **La protesta ha esperado a las urnas**.

28 Firmaron la pérdida de poder adquisitivo

Según los datos de la propia CCOO, la subida pactada en convenio fue del 1,61 por ciento en 2021 con una inflación del 6,5 por ciento. **Entre 2021 y 2025, los salarios de convenio perdieron un 5,4 por ciento de poder adquisitivo**.

29 Sindicatos minoritarios posando como representativos

Casi nueve de cada diez asalariados no están afiliados. Incluso con la cifra que declara CCOO, la central representa **el 4 por ciento de la población activa**. En el IRPF, solo 1,9 millones de contribuyentes deducen cuotas sindicales, sumando a los afiliados de todos los sindicatos.

30 Huelgas infladas

En las tres últimas huelgas generales, los sindicatos cifraron el seguimiento entre el 70 y el 85 por ciento, pero **el consumo eléctrico solo cayó entre un 13 y un 20 por ciento**.

Sindicatos: el dinero de todos

31 Más de 100 millones de subsidios al año a CCOO y UGT

CCOO, UGT y sus organizaciones recibieron **106,1 millones de euros de dinero público en 2025**, dos de cada tres euros de las comunidades autónomas. Entre 2022 y octubre de 2026 acapararon **511,6 millones, el 86 por ciento** de todas las subvenciones a sindicatos: 297,1 millones UGT y 214,5 millones CCOO. En 2026 llevan ya 39,8 millones.

32 Las subvenciones del Ministerio de Trabajo, más que triplicadas

La subvención de Trabajo a las centrales ha pasado de 8,9 a **32 millones de euros anuales**, un 260 por ciento más desde 2020. Con Sánchez, CCOO y UGT reciben por esta vía **un 70 por ciento más al año** que con Rajoy.

33 El contribuyente, primer «afiliado» de CCOO y UGT

Las ayudas públicas a CCOO y UGT **equivalen al 40 por ciento de todas las cuotas sindicales** que se declaran en el IRPF (267 millones), una cifra que incluye a los afiliados de todos los sindicatos. Las subvenciones suponen ya el 35 por ciento de los ingresos de la confederación de CCOO y el 43 por ciento de los de UGT.

34 Quieren blindar el grifo por ley

Pepe Álvarez sostiene que **«hay una deuda que tiene la sociedad con los sindicatos»**, y en abril de 2026 CCOO y UGT exigieron una ley que les garantice una compensación anual con cargo a los Presupuestos, «blindada» frente a los cambios políticos.

35 Liberados: unos 1.900 millones al año

Con 320.882 delegados y un crédito medio de 20 horas mensuales, las horas sindicales equivalen al trabajo de **unas 44.000 personas a tiempo completo** y cuestan unos **1.900 millones de euros anuales** a empresas y Administraciones (entre 1.400 y 2.900 millones según el supuesto). Unos 1.300 millones corresponden a CCOO y UGT.

36 La formación, el gran caladero sindical

Entidades formativas de las centrales figuran entre las mayores perceptoras de ayudas: **30,7 millones el IDFO de UGT y 22,5 millones FOREM, de CCOO**, desde 2022. El SEPE añade 11,6 millones al año para formar a sus cuadros en «diálogo social». Mientras, las empresas solo usaron el 52 por ciento del crédito de formación disponible en 2025.

37 El Supremo tumba una subvención a dedo

En 2024, el Tribunal Supremo anuló la concesión directa, sin concurrencia, de **30,6 millones de euros de fondos europeos** a UGT y a dos organizaciones empresariales para cursos de digitalización. La de 2020 la avaló el Constitucional, pero con un voto particular que denunciaba que se premiaba la docilidad con el Gobierno.

38 Fondos europeos para las sedes sindicales

El Plan de Recuperación ha destinado **98,2 millones de euros a rehabilitar 42 edificios del patrimonio sindical**, y UGT obtuvo otros 20,4 millones de fondos europeos para cursos de digitalización concedidos sin concurrencia.

39 400 millones en inmuebles públicos cedidos gratis

El Estado cede gratuitamente **305 pisos y locales a CCOO y 200 a UGT**. Solo los 68 edificios completos cedidos suman 173.149 metros cuadrados, con un valor estimado de **unos 400 millones de euros**, y el Estado les paga además el IBI. Reconvertidos, darían para **unas 1.850 viviendas asequibles**, justo lo que las centrales dicen reclamar con su huelga.

40 Condenas por desviar el dinero de los parados

La Audiencia de Sevilla condenó en 2024 a la antigua cúpula de UGT-Andalucía a tres años de cárcel por desviar **40,6 millones de euros** de cursos para parados y ocupados a financiar su estructura, y en octubre de 2026 el Supremo confirmó que UGT-A debe devolver otras subvenciones de formación por las que la Junta le reclama **18,3 millones**.

Propuestas

41 Nueve reformas para salir del farolillo rojo

Devolver la negociación colectiva a la empresa, avanzar hacia un contrato indefinido único, implantar la **mochila austriaca**, sustituir el SMI por decreto por suelos pactados sector a sector y calculados con referencias completas, rebajar la cuña fiscal, lanzar un plan de choque contra el absentismo, reformar las prestaciones para que trabajar compense siempre, abrir las políticas activas a la colaboración privada y obligar al SEPE a **publicar cada mes los fijos discontinuos inactivos**.

42 Un cheque de formación para cada trabajador

Una **cuenta personal de formación** de 500 euros al año, hasta 5.000, como en Francia, para que cada trabajador elija dónde formarse. **Con los 627 millones que las empresas dejaron sin usar en 2025 se pagarían cheques a 1,25 millones de trabajadores** al año, sin intermediarios.

43 Libertad sindical, no sindicalismo subvencionado

Suprimir de forma progresiva las subvenciones de funcionamiento, **recuperar los inmuebles cedidos y convertirlos en vivienda asequible**, publicar las horas sindicales y su coste, medir el seguimiento real de las huelgas con datos de la Seguridad Social, exigir cuentas auditadas y afiliados cotizantes, y condicionar cualquier ayuda, a la que cada central puede renunciar, a consultar a sus afiliados por voto secreto antes de una huelga general.

1 España, campeona europea del paro

España cerró 2025 con una tasa de paro del 10,5 por ciento, la más alta de toda la Unión Europea y 1,75 veces la media comunitaria, que se situó en el 6 por ciento.[1] Le siguen Finlandia (9,7 por ciento), Grecia (8,9 por ciento) y Suecia (8,8 por ciento). Entre los menores de 25 años, el paro alcanza el 24,9 por ciento, el segundo peor registro de la UE después de Rumanía (26,1 por ciento) y muy por encima del 15,2 por ciento de la media comunitaria. Entre las mujeres, la tasa española (11,9 por ciento) es la más alta de los Veintisiete.

El problema, además, no es reciente:

- Como recoge la tabla 1, desde la década de 1980 el desempeño laboral español ha sido sistemáticamente peor que el de los socios comunitarios con series históricas comparables.
- En la década de 1960, al calor de la apertura que siguió al Plan de Estabilización de 1959, la tasa de paro media española (2,4 por ciento) era prácticamente idéntica a la del resto. La década de 1970 terminó con un registro todavía homologable (4,5 por ciento).
- A partir de 1980, sin embargo, la brecha se abre y ya no se cierra: el paro medio español fue del 16,3 por ciento en los años ochenta, del 18 por ciento en los noventa, del 11,2 por ciento entre 2000 y 2009 y del 20,5 por ciento entre 2010 y 2019.
- En el periodo 2020-2025, la media española (12,9 por ciento) vuelve a más que duplicar la de los once socios analizados (6,1 por ciento).

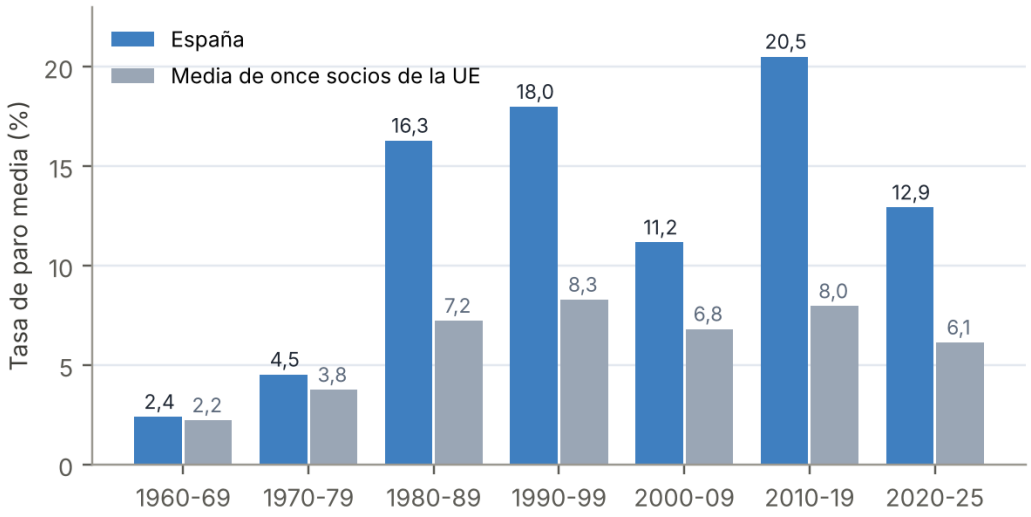
1 Eurostat, «Unemployment by sex and age – annual data» (une_rt_a), https://ec.europa.eu/eurostat/data-browser/view/une_rt_a/default/table.

TABLA 1. TASA DE PARO MEDIA POR DÉCADAS EN ESPAÑA Y EN ONCE SOCIOS DE LA UE (%)

País	1960-69	1970-79	1980-89	1990-99	2000-09	2010-19	2020-25
España	**2,4**	**4,5**	**16,3**	**18,0**	**11,2**	**20,5**	**12,9**
Alemania	0,7	2,0	5,8	7,8	8,9	4,7	3,4
Austria	1,6	1,2	3,2	4,1	4,8	5,2	5,5
Bélgica	1,9	4,0	9,5	8,5	7,7	7,5	5,9
Dinamarca	1,3	3,2	6,7	6,9	4,6	6,4	5,5
Finlandia	1,8	3,5	4,8	11,9	8,3	8,2	7,9
Francia	1,7	3,1	7,6	9,7	8,4	9,6	7,6
Irlanda	5,4	7,5	14,2	12,1	5,4	10,4	5,0
Italia	4,8	5,9	8,4	10,2	7,9	10,8	7,9
Países Bajos	0,9	3,8	8,3	6,3	4,4	5,5	4,0
Portugal	2,5	4,6	8,2	6,5	7,8	11,8	6,5
Suecia	1,9	2,3	2,7	7,2	6,7	7,5	8,3
Media de los once socios	**2,2**	**3,8**	**7,2**	**8,3**	**6,8**	**8,0**	**6,1**
España / media (veces)	**1,08**	**1,21**	**2,25**	**2,17**	**1,64**	**2,58**	**2,11**

Fuente: elaboración propia a partir de AMECO (1960-2019) y Eurostat (2020-2025).[2] Los once socios son los Estados miembros con series completas desde 1960: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Países Bajos, Portugal y Suecia.

GRÁFICO 1. TASA DE PARO MEDIA POR DÉCADAS: ESPAÑA FRENTE A LA MEDIA DE ONCE SOCIOS DE LA UE (%)



Fuente: elaboración propia a partir de AMECO y Eurostat.

La tabla 2 ofrece la fotografía más reciente para los Veintisiete. Entre 2019 y 2025, la tasa de paro española bajó 3,6 puntos, una mejora real pero insuficiente: en el mismo periodo Grecia, que partía de un nivel muy superior (17,9 por ciento), la redujo en 9 puntos, e Italia, con un paro de partida inferior al español (9,9 por ciento), en 3,8 puntos. España ha pasado de ser el segundo país con más paro de la UE al primero.

2 Comisión Europea, Base de datos AMECO, https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-research-and-databases/economic-databases/ameco-database_en.

TABLA 2. TASA DE PARO GENERAL (2019 Y 2025) Y POR GRUPOS (2025) EN LA UE-27 (%)

País	General 2019	General 2025	Menores de 25 años	Hombres	Mujeres
España	**14,1**	**10,5**	**24,9**	**9,3**	**11,9**
Finlandia	6,8	9,7	21,8	10,2	9,1
Grecia	17,9	8,9	19,1	7,0	11,2
Suecia	6,9	8,8	24,3	8,9	8,8
Francia	8,5	7,7	19,8	7,8	7,6
Estonia	4,5	7,5	20,7	8,3	6,6
Letonia	6,3	6,9	14,8	7,7	6,1
Lituania	6,3	6,9	14,1	7,9	5,8
Luxemburgo	5,6	6,5	21,6	6,2	6,8
Dinamarca	5,0	6,4	13,8	6,4	6,4
Bélgica	5,5	6,2	17,4	6,7	5,6
Italia	9,9	6,1	20,6	5,7	6,8
Rumanía	4,9	6,1	26,1	6,2	6,0
Portugal	6,6	6,0	19,5	5,6	6,5
Austria	4,8	5,7	11,5	6,0	5,3
Eslovaquia	5,7	5,4	15,3	5,1	5,8
Croacia	6,6	4,9	18,3	5,4	4,3
Irlanda	5,0	4,7	11,8	4,7	4,6
Chipre	7,2	4,4	13,5	4,0	4,8
Hungría	3,3	4,4	13,9	4,6	4,3
Países Bajos	4,4	3,9	8,8	3,8	4,0
Eslovenia	4,4	3,9	12,1	3,6	4,3
Alemania	2,9	3,8	7,1	4,2	3,5
Bulgaria	5,2	3,5	13,1	3,7	3,4
Malta	4,1	3,1	9,6	3,1	3,0
Polonia	3,3	3,1	12,2	2,9	3,4
Chequia	2,0	2,8	10,4	2,5	3,1
UE-27	**6,8**	**6,0**	**15,2**	**5,8**	**6,2**

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (une_rt_a). Paro juvenil: 15 a 24 años; dato de Luxemburgo de 2024, último publicado.

1.1 El maquillaje del paro registrado

La reforma laboral de 2021 también ha distorsionado la estadística de paro registrado. El paro registrado que publica cada mes el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) excluye a los «demandantes de empleo con relación laboral»: personas que buscan trabajo y no están trabajando, pero mantienen un vínculo contractual con una empresa. El caso principal es el de los fijos discontinuos en periodo de inactividad. Un jornalero con un contrato fijo discontinuo para la vendimia, que trabaja cada septiembre y pasa el resto del año sin empleo, no computa como parado en ningún momento del año. Lo mismo ocurre con una camarera contratada para la temporada de verano en un hotel de la costa.

Mientras los fijos discontinuos eran una figura marginal, su exclusión apenas alteraba las cifras. Tras la reforma de 2021, que convirtió esta modalidad en el sustituto natural de buena parte de los contratos temporales, su número se ha multiplicado. Si se suman al paro

registrado los demandantes con relación laboral, se obtiene lo que Fedea denomina «paro efectivo». Entre diciembre de 2019 y diciembre de 2025, el paro registrado oficial se redujo en 755.000 personas, pero el paro efectivo solo cayó en 163.000. Es decir, casi el 80 por ciento de la reducción del paro que comunica el Gobierno se explica por la reclasificación de los fijos discontinuos.[3] Este sesgo afecta al paro registrado, que es la cifra que el Gobierno difunde cada mes, pero no a la tasa de paro de la Encuesta de Población Activa (EPA), que sigue los criterios de Eurostat y no considera ocupados a los fijos discontinuos inactivos. Las comparaciones internacionales de este informe, basadas en la EPA y en Eurostat, no se ven afectadas por él.

Los datos más recientes confirman que el fenómeno no ha dejado de crecer. En septiembre de 2026, el SEPE contabilizaba 802.600 demandantes con relación laboral, frente a 232.000 en septiembre de 2018: 570.600 más, un aumento del 246 por ciento. El máximo se alcanzó en diciembre de 2025, con 892.933.[4] Entre septiembre de 2018 y septiembre de 2026, el paro registrado oficial cayó en 823.000 personas, de 3.202.509 a 2.379.505, pero el paro efectivo solo lo hizo en unas 252.000.[5] Dicho de otro modo, siete de cada diez parados que el Gobierno presume de haber sacado de las listas desde 2018 siguen inscritos como demandantes de empleo, sin trabajar, con la única diferencia de que conservan un contrato sin actividad.

La paradoja aflora con toda su crudeza en las prestaciones. En enero de 2026 había diez provincias con más beneficiarios de prestaciones por desempleo que parados registrados: Baleares (332,3 por ciento), Girona (123,8), Huelva (117,3), Huesca (114,5), Teruel (107,4), Soria (104,5), Jaén (103,6), Cáceres (102,7), Segovia (101,8) y Tarragona (101,7).[6] En Baleares, por cada parado oficial había más de tres personas cobrando el paro. La explicación es sencilla: los fijos discontinuos inactivos pueden cobrar la prestación, pero no figuran como parados, de modo que la tasa de cobertura, que relaciona beneficiarios y parados registrados, supera el cien por cien. El SEPE estima que en 2025 una media de 110.000 fijos discontinuos inactivos cobraron cada mes una prestación, frente a unos 40.000 en 2019.[7] En el conjunto de España, la tasa de cobertura alcanzó en septiembre de 2026 el 80,8 por

3 Elaboración propia a partir de SEPE, «Demandantes de empleo, paro, contratos y prestaciones por desempleo», y de la metodología de «paro efectivo» de Fedea. Véase también: The Objective, 21 de abril de 2025, https://theobjective.com/economia/2025-04-21/paro-efectivo-espana-empleo-fedea-fijos-discontinuos/.

4 J. R. Riera, «Mentiras económicas del sanchismo (VI): la tasa de paro efectivo se sitúa por encima del 13 %», El Debate, 1 de noviembre de 2026, https://www.eldebate.com/economia/20261101/mentiras-economicas-sanchismo-vi-tasa-paro-efectivo-situa-encima-13-no-102_475925.html, a partir de datos del SEPE; y A. Menéndez, «La trampa del paro: el 9 % que celebra el Gobierno se elevaría al 13 % con los fijos discontinuos», El Independiente, 28 de enero de 2026, https://www.elindependiente.com/economia/2026/01/28/trampa-paro-9-celebra-gobierno-elevaria-13-fijos-discontinuos/.

5 Ministerio de Trabajo, «El paro registrado se ha incrementado en 20.441 personas en el mes de septiembre», octubre de 2018, https://www.inclusion.gob.es/w/el-paro-registrado-se-ha-incrementado-en-20.441-personas-en-el-mes-de-septiembre-cifra-inferior-a-la-del-ano-pasado; y Ministerio de Trabajo y Economía Social, «El paro registrado aumentó en 43.128 personas en octubre», La Moncloa, 4 de noviembre de 2026, https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2026/041126-paro-registrado-octubre.aspx. El paro registrado de septiembre de 2026 (2.379.505) se obtiene restando al dato de octubre el aumento mensual. El cálculo del paro efectivo suma al paro registrado los demandantes con relación laboral.

6 J. Velasco, «Diez provincias tienen más beneficiarios que parados», The Officer, 3 de marzo de 2026, https://theofficer.es/diez-provincias-tienen-beneficiarios-parados/; y «El paro da un giro inesperado y ya hay 10 provincias con más personas cobrando que parados registrados», Talent24h (OKDiario), 16 de marzo de 2026, https://talent24h.okdiario.com/el-paro-da-un-giro-inesperado-y-ya-hay-10-provincias-con-mas-personas-cobrando-que-parados-registrados/. Datos del SEPE de enero de 2026.

7 «Paro y fijos discontinuos: en 9 provincias más prestaciones que parados», El Diario de Madrid, 8 de septiembre de 2025, https://www.eldiariodemadrid.es/articulo/economia/paro-fijos-discontinuos-estadisticas-espana-2025/20250908081937109038.html, a partir de estimaciones del SEPE.

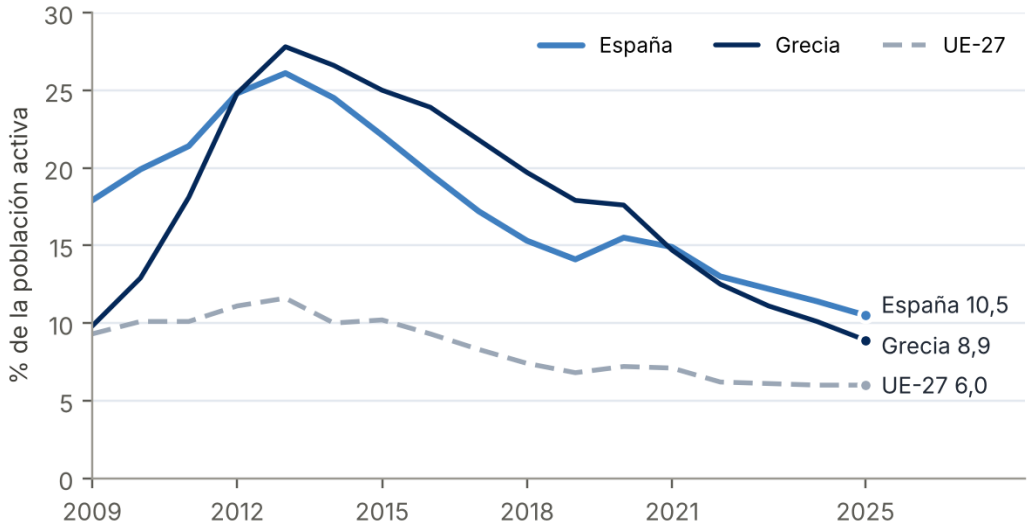
ciento, la más alta para ese mes de toda la serie histórica,[8] algo difícil de conciliar con un paro que el Gobierno presenta como el más bajo desde 2007.

Ni siquiera los sindicatos que firmaron la reforma niegan ya el problema. En su propuesta para el VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2026-2028, CCOO y UGT plantean limitar a tres meses la inactividad de los fijos discontinuos entre contratas en las concesiones administrativas.[9] Pero no han exigido que el SEPE deje de excluirlos del paro registrado, ni han denunciado una estadística que permite al Gobierno anunciar mínimos que no son tales.

1.2 El «sorpasso» de Grecia

Durante la Gran Recesión, Grecia y España compitieron por el dudoso honor de liderar el paro europeo. Ambas superaron el 24 por ciento en 2012, y Grecia alcanzó un máximo del 27,8 por ciento en 2013. Sin embargo, la economía helena, sometida a un exigente programa de reformas, ha reducido su tasa de paro a la mitad desde 2019 y la situó en el 8,9 por ciento en 2025. España, en cambio, sigue por encima del 10 por ciento. Desde 2021, Grecia tiene menos paro que España.

GRÁFICO 2. TASA DE PARO EN ESPAÑA, GRECIA Y LA UE-27, 2009-2025 (%)



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (une_rt_a).

8 Ministerio de Trabajo y Economía Social, «El paro registrado aumentó en 43.128 personas en octubre», La Moncloa, 4 de noviembre de 2026, https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2026/041126-paro-registrado-octubre.aspx. Beneficiarios de prestaciones en septiembre de 2026: 1.763.649.

9 A. Menéndez, «La trampa del paro: el 9 % que celebra el Gobierno se elevaría al 13 % con los fijos discontinuos», El Independiente, 28 de enero de 2026, https://www.elindependiente.com/economia/2026/01/28/trampa-paro-9-celebra-gobierno-elevaria-13-fijos-discontinuos/.

2 Temporalidad: menos etiqueta, la misma precariedad

La temporalidad ha sido históricamente el otro gran rasgo del mercado laboral español. En 2019, el 22,3 por ciento de los ocupados de 15 a 64 años tenía un contrato temporal, casi el doble de la media europea (13,2 por ciento) y el registro más alto de la UE después de los Países Bajos.[10] En 2025 la tasa ha caído al 13,2 por ciento, pero sigue por encima de la media de la UE (10,9 por ciento) y solo los Países Bajos y Chipre registran una proporción mayor.

Hay que ser justos con la reforma laboral de 2021: la temporalidad medida por la EPA ha caído de forma notable. Pero el grueso de esa mejora se explica por un cambio de etiqueta. Desde su entrada en vigor, muchos contratos que antes eran temporales son ahora fijos discontinuos, o indefinidos que se extinguen durante el periodo de prueba. Por eso las altas y bajas en la Seguridad Social siguen mostrando una rotación muy elevada. La propia OCDE advierte de que sus indicadores de protección del empleo no recogen la expansión del contrato fijo discontinuo, que no garantiza un mínimo de horas de trabajo.[11]

10 Eurostat, «Part-time and temporary employment – annual data» (lfsi_pt_a), https://ec.europa.eu/eurostat/data-browser/view/lfsi_pt_a/default/table.

11 OCDE, «Recent trends in employment protection legislation: Tackling dualism by harmonising and strengthening regulations», OECD Employment Outlook 2026, capítulo 6, https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2026_7e710f54-en/full-report/recent-trends-in-employment-protection-legislation-tackling-dualism-by-harmonising-and-strengthening-regulations_4e8d82f9.html.

TABLA 3. TASA DE TEMPORALIDAD EN LA UE-27 (% DEL EMPLEO TOTAL DEL GRUPO DE EDAD)

País	15-64 años, 2019	15-64 años, 2025	15-24 años, 2025
Países Bajos	25,0	21,7	54,6
Chipre	11,9	13,3	23,0
España	**22,3**	**13,2**	**42,4**
Francia	13,1	13,2	54,3
Portugal	18,2	13,1	47,0
Polonia	17,7	12,8	53,5
Finlandia	15,9	12,5	36,2
Dinamarca	9,9	11,7	35,3
Suecia	13,8	11,5	46,6
Italia	13,4	10,8	44,5
Alemania	11,5	10,6	47,1
Bélgica	9,7	9,5	53,1
Luxemburgo	8,3	8,4	32,9
Eslovenia	13,4	8,4	50,5
Malta	7,9	8,1	22,3
Austria	7,9	7,4	32,6
Croacia	15,9	7,3	25,1
Grecia	8,8	7,0	21,5
Irlanda	8,4	6,5	24,5
Chequia	6,5	6,3	28,5
Hungría	5,7	4,0	12,5
Eslovaquia	4,5	3,3	26,0
Estonia	2,8	3,0	14,2
Bulgaria	4,0	2,3	8,7
Letonia	2,7	2,2	6,9
Lituania	1,3	1,6	3,1
Rumanía	1,2	1,6	4,8
UE-27	**13,2**	**10,9**	**44,5**

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (lfsi_pt_a).

El desglose por sectores confirma el diagnóstico (tabla 4). En las ramas donde el fijo discontinuo ha sustituido masivamente al contrato temporal, como la hostelería, la temporalidad española aparece ahora incluso por debajo de la media europea. Esto no significa que el empleo sea más estable, sino que se contabiliza de otra manera. La brecha que persiste se concentra en el sector público y en los servicios que dependen de él. En la administración pública, la educación y la sanidad, la tasa de temporalidad española es del 24,1 por ciento de los asalariados, frente al 14,4 por ciento de la UE-27. Las administraciones exigen a las empresas una estabilidad que ellas mismas no practican.[12]

12 Eurostat, «Temporary employees by sex, age and economic activity» (lfsa_etgan2) y «Employees by sex, age and economic activity» (lfsa_eegan2), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_etgan2/default/table.

TABLA 4. TASA DE TEMPORALIDAD DE LOS ASALARIADOS POR GRANDES RAMAS, 2025 (% DE LOS ASALARIADOS DE 15 A 64 AÑOS)

Rama de actividad	España	UE-27	Diferencia (puntos)
Total	15,4	12,5	2,9
Administración pública, educación y sanidad	24,1	14,4	9,7
Resto de actividades	12,4	11,8	0,6
Agricultura	32,0	25,4	6,6
Construcción	14,3	11,5	2,8
Hostelería	16,7	21,8	-5,1
Industria manufacturera	8,7	8,3	0,4
Comercio	9,7	11,8	-2,1

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (lfsa_etgan2 y lfsa_eegan2).

3 La estructura productiva no explica nuestro mal desempeño

Una de las explicaciones más repetidas del mal funcionamiento del mercado laboral español apunta a la estructura productiva: el peso del turismo, la construcción o la agricultura explicaría el exceso de paro y de temporalidad. Jesús Fernández-Villaverde bautizó esta tesis como «el error Martínez Noval», en alusión a una columna del exministro de Trabajo Luis Martínez Noval. Su argumento era que, si las instituciones laborales son iguales en todas las comunidades autónomas, las diferencias de paro entre ellas no pueden deberse a esas instituciones.[13]

Tanto Fernández-Villaverde como Samuel Bentolila han desmontado este razonamiento.[14] Un mismo tratamiento tiene efectos distintos según las características de quien lo recibe, y las comunidades autónomas difieren en demografía, nivel educativo, especialización productiva y grado de libertad económica. Además, la propia estructura productiva es en parte consecuencia de las instituciones laborales: un marco que incentiva la temporalidad facilita que una región se especialice en actividades intensivas en empleo temporal.

Para cuantificarlo, este informe actualiza el ejercicio de Florentino Felgueroso, que descompone la diferencia de temporalidad entre España y otra economía en dos partes.[15] La primera parte es la que se debe a la distinta composición sectorial del empleo. La segunda es la que se debe a la distinta temporalidad dentro de cada sector.[16] Con datos de 2019,

13 J. Fernández-Villaverde, «El error Martínez Noval», Nada es Gratis, 2011, https://nadaesgratis.es/fernandez-villaverde/el-error-martinez-noval.

14 S. Bentolila, «Paro e instituciones laborales (II): dimensión autonómica», Nada es Gratis, 2011, https://nadaesgratis.es/bentolila/paro-e-instituciones-laborales-ii-dimension-autonomica.

15 F. Felgueroso, «Paro e instituciones laborales (III): desmitificando la especialización sectorial», Nada es Gratis, 2011, https://nadaesgratis.es/felgueroso/paro-e-instituciones-iii-%E2%80%9Cdesmitificando-la-especializacion-sectorial%E2%80%9D.

16 La parte atribuible a la composición sectorial se calcula como el sumatorio, para cada sector, de la tasa de temporalidad de España multiplicada por la diferencia de peso del sector en el empleo asalariado entre España y el país de comparación. La parte atribuible a la temporalidad sectorial se calcula como el sumatorio del peso de cada sector en el país de comparación

previos a la pandemia y a la reforma de 2021, el resultado era contundente: más del 92 por ciento de la brecha con la UE, Alemania y Francia se explicaba por la mayor temporalidad de cada sector.

TABLA 5. DESCOMPOSICIÓN DE LA BRECHA DE TEMPORALIDAD ENTRE ESPAÑA Y LA UE-27, ALEMANIA Y FRANCIA, 2019

Comparación	Diferencia total (puntos)	Por composición sectorial (%)	Por temporalidad sectorial (%)
UE-27	**9,53**	**3,8**	**96,2**
Alemania	11,38	7,6	92,4
Francia	8,02	3,9	96,1

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat y de F. Felgueroso (2011).

Con datos de 2025, la brecha total es mucho menor, por el cambio de etiqueta descrito en el apartado anterior. Aun así, la conclusión se mantiene frente a la UE-27 y frente a Alemania: el 79,5 y el 87,1 por ciento de la diferencia, respectivamente, se deben a la mayor temporalidad de cada sector en España. Frente a Francia, la brecha es ya prácticamente nula (0,3 puntos), de modo que su reparto carece de significación. La principal excepción es, precisamente, la hostelería: el fijo discontinuo ha absorbido buena parte de su antigua contratación temporal, y su temporalidad medida ya es inferior a la europea (tabla 4).

TABLA 6. DESCOMPOSICIÓN DE LA BRECHA DE TEMPORALIDAD ENTRE ESPAÑA Y LA UE-27, ALEMANIA Y FRANCIA, 2025

Comparación	Diferencia total (puntos)	Por composición sectorial (%)	Por temporalidad sectorial (%)
UE-27	**2,85**	**20,5**	**79,5**
Alemania	3,54	12,9	87,1
Francia	0,32	70,5	29,5

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (lfsa_etgan2 y lfsa_eegan2), con la metodología de F. Felgueroso (2011). Asalariados de 15 a 64 años.

multiplicado por la diferencia de temporalidad entre España y ese país en el mismo sector. Se utilizan las veinte secciones de la CNAE (A-T) con dato publicado.

4 Instituciones laborales y desempleo: la evidencia econométrica

Este apartado presenta un ejercicio econométrico sobre el papel de las instituciones laborales en la evolución del desempleo.[17] El ejercicio aplica la metodología del trabajo seminal de Olivier Blanchard y Justin Wolfers (2000).[18] Utiliza la base de datos de Giuseppe Bertola (2017), extendida hasta 2019.[19][20] Según Blanchard y Wolfers, la evolución del paro puede explicarse por los shocks económicos, en especial los de la productividad total de los factores, los tipos de interés reales y la demanda de trabajo. Pero el ciclo no basta para explicar las enormes diferencias entre países. La clave está en la interacción entre esos shocks y las instituciones laborales. Todos los países sufren crisis, pero las instituciones determinan si una crisis se traduce en un aumento transitorio del paro o en una herida permanente.

La primera especificación trata los shocks como inobservables y comunes a todos los países, de modo que se recogen mediante efectos temporales:

$$u(i,t) = c(i) + d(t) \cdot [1 + \Sigma\, b(j) \cdot X(i,j)] + e(i,t) \quad (1)$$

Aquí, i es el país; t, el periodo, en doce quinquenios entre 1960 y 2019; y j, la institución laboral. La variable dependiente u(i,t) es la tasa de paro. Los términos c(i) y d(t) son efectos fijos de país y de tiempo, y X(i,j) es el valor de la institución j en el país i, expresado como

17 El ejercicio econométrico de este apartado se estimó con datos de 1960 a 2019 para veinte economías de la OCDE, de modo que recoge el periodo anterior a la pandemia y a la reforma laboral de 2021. Sus resultados se presentan tal como se obtuvieron entonces.

18 O. Blanchard y J. Wolfers, «The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: the aggregate evidence», The Economic Journal, 110 (462), 2000, pp. C1-C33, http://users.nber.org/~jwolfers/Papers/Role%20of%20Shocks(EJ).pdf.

19 G. Bertola, «European unemployment revisited: shocks, institutions, integration», Research in Economics, 71 (3), 2017, pp. 588-612.

20 Además de España, la muestra incluye Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Japón, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Suecia y Suiza.

desviación respecto a la media de la muestra. El parámetro b(j) mide el efecto de cada institución sobre el paro. Las instituciones, obtenidas de la OCDE, son las siguientes: tasa de reemplazo de la prestación por desempleo (Reemplazo), número de años de cobro de la prestación (Duración), políticas activas de empleo (Activas), protección del empleo (Protección), carga fiscal sobre el trabajo (Impuestos), cobertura de los convenios colectivos (Cobertura), densidad sindical (Densidad) y grado de coordinación de la negociación colectiva (Coordinación). Las políticas activas y la coordinación se introducen con signo negativo, de modo que un coeficiente positivo indica que reducen el paro.

Todos los coeficientes tienen el signo esperado. Entre 1960 y 2019, las instituciones que mejor explican el desempeño laboral son la generosidad de la prestación por desempleo y la protección del empleo, que lo empeoran, y la coordinación entre empresarios y sindicatos, que lo mejora.

TABLA 7. MODELO CON INTERACCIÓN ENTRE EFECTOS TEMPORALES E INSTITUCIONES FIJAS

	Modelo BW	Modelo BW actualizado
Reemplazo	0,017*** (4,67)	0,016*** (4,35)
Duración	0,206*** (5,30)	0,159*** (3,74)
Activas	0,017** (2,37)	0,004 (0,59)
Protección	0,045*** (3,42)	0,048*** (3,21)
Impuestos	0,018*** (2,63)	0,007 (1,11)
Cobertura	0,098 (0,61)	0,154 (0,93)
Densidad	0,009* (1,85)	0,001 (0,15)
Coordinación	0,304*** (6,03)	0,272*** (4,89)
R^2	0,89	0,95
Observaciones	159	240

Nota: estadísticos t entre paréntesis. Significatividad: *** al 1 %, ** al 5 % y * al 10 %. Fuente: elaboración propia a partir de G. Bertola (2017) y OCDE.

La segunda especificación sustituye los efectos temporales por shocks observados, que interactúan con las instituciones. Son el cambio en la productividad (con el signo cambiado, para que un aumento de la variable implique más paro), el tipo de interés real y la demanda de trabajo:

$$u(i,t) = c(i) + [\Sigma\, a(k) \cdot Y(k,i,t)] \cdot [1 + \Sigma\, b(j) \cdot X(i,j)] + e(i,t) \quad (2)$$

Las variables cíclicas son todas significativas y tienen el signo esperado. Entre las instituciones, en el modelo actualizado hasta 2019, las más relevantes son la generosidad de la prestación por desempleo (por tasa de reemplazo y por duración), las políticas activas de empleo y la carga fiscal sobre el trabajo. Son precisamente tres ámbitos que los gobiernos de Pedro Sánchez han modificado desde 2019 en la dirección de una mayor rigidez. La protección del empleo, en cambio, que resulta significativa en la estimación original y en la primera especificación actualizada (tabla 7), deja de serlo en los modelos actualizados con shocks observados (tablas 8 y 9).

TABLA 8. MODELO CON SHOCKS OBSERVADOS QUE INTERACTÚAN CON INSTITUCIONES FIJAS

	Modelo BW	Modelo BW actualizado
Productividad	0,715*** (5,00)	0,804*** (4,97)
Interés	0,471*** (5,20)	0,607*** (7,94)
Demanda	0,190** (2,10)	0,056* (1,70)
Reemplazo	0,025*** (5,04)	0,016*** (3,11)
Duración	0,267*** (4,37)	0,245*** (3,73)
Activas	0,029 (1,66)	0,035** (2,39)
Protección	0,095*** (3,35)	0,048 (1,44)
Impuestos	0,033*** (2,86)	0,030** (2,23)
Cobertura	-0,502 (-1,56)	-0,150 (-0,39)
Densidad	0,034*** (3,65)	-0,007 (-0,67)
Coordinación	0,415*** (4,32)	0,146 (1,01)
R^2	0,91	0,92
Observaciones	131	217

Nota: estadísticos t entre paréntesis. Significatividad: *** al 1 %, ** al 5 % y * al 10 %. Fuente: elaboración propia a partir de G. Bertola (2017) y OCDE.

La tabla 9 repite la estimación de la ecuación 2 permitiendo que algunas instituciones cambien de un quinquenio a otro. Los resultados son similares: el ciclo tiene un impacto significativo sobre el paro, y las instituciones más relevantes son la carga fiscal, las políticas activas de empleo y la coordinación de la negociación colectiva.

TABLA 9. MODELO CON SHOCKS OBSERVADOS QUE INTERACTÚAN CON INSTITUCIONES VARIABLES

	BW (reemplazo variable)	BW (protección variable)	BW actualizado (reemplazo, protección, impuestos y densidad variables)	Solo instituciones variables
Productividad	0,541*** (3,57)	0,658*** (3,98)	0,718*** (3,94)	0,771*** (4,12)
Interés	0,509*** (5,49)	0,505*** (5,31)	0,646*** (7,45)	0,661*** (7,24)
Demanda	0,172* (1,93)	0,177* (1,86)	0,060** (1,98)	0,080*** (2,67)
Reemplazo primer año	0,008 (1,12)			
Reemplazo	0,013 (1,16)	0,022*** (3,98)	-0,005 (-0,58)	-0,005 (-0,59)
Activas	0,001 (0,06)	0,010 (0,58)	0,022* (1,89)	
Protección	0,049 (1,24)	0,094* (1,68)	0,029 (0,34)	0,010 (0,19)
Impuestos	0,018 (1,12)	0,030** (2,32)	0,046** (2,34)	0,039*** (3,64)
Cobertura	0,214 (0,58)	0,526*** (2,68)	0,192 (0,57)	
Densidad	0,013 (1,19)	0,022*** (2,88)	-0,007 (-1,15)	-0,014** (-2,55)
Coordinación	0,285** (2,57)	0,518*** (4,12)	0,147 (1,33)	
R^2	0,90	0,90	0,91	0,91
Observaciones	131	131	217	217

Nota: estadísticos t entre paréntesis. Significatividad: *** al 1 %, ** al 5 % y * al 10 %. Fuente: elaboración propia a partir de G. Bertola (2017) y OCDE.

La evidencia específica para España apunta en la misma dirección. Bentolila, Cahuc, Dolado y Le Barbanchon simularon la evolución del paro durante la Gran Recesión bajo el supuesto de que España hubiera tenido el marco laboral francés, con menor brecha de protección entre fijos y temporales. Concluyeron que el aumento del paro español durante la crisis

habría sido un 45 por ciento menor.[21] El ciclo económico importa, pero las instituciones laborales actúan como acelerador o como freno según lo acertado de su diseño. En el caso español, la excesiva protección del empleo indefinido y la brecha con los temporales se suman a un diseño deficiente de las prestaciones por desempleo, a una negociación colectiva poco coordinada con la realidad de cada empresa y a unas políticas activas de empleo decepcionantes.

21 S. Bentolila, P. Cahuc, J. J. Dolado y T. Le Barbanchon, «Two-tier labor markets in the Great Recession: France vs. Spain», IZA Discussion Paper n.º 5340, 2010, https://docs.iza.org/dp5340.pdf.

5 De la reforma de 2012 a la «contrarreforma» de 2021

5.1 La lección de 2012

La crisis de 2008 fue la prueba de esfuerzo definitiva del modelo laboral español, y el modelo no la superó. Entre el verano de 2007 y finales de 2013, España destruyó más de 3,5 millones de empleos y su tasa de paro rozó el 27 por ciento. En otros países, las empresas ajustaron salarios y horas; en España, con convenios sectoriales que seguían aplicando subidas del 2 y el 3 por ciento en plena caída libre, el ajuste se hizo destruyendo puestos de trabajo. BBVA Research estima que, de haber estado vigente en 2008, la reforma laboral de 2012 habría evitado la destrucción de 2 millones de empleos. Una vez aprobada, evitó otros 910.000 despidos.[22]

El eje de la reforma que impulsó la ministra Fátima Báñez fue la descentralización de la negociación colectiva. El convenio de empresa pasó a tener prioridad sobre el sectorial en salarios, jornada y clasificación profesional, se facilitaron los descuelgues y se limitó a un año la ultraactividad de los convenios vencidos. A ello se sumaron la reducción de la indemnización por despido improcedente (de 45 a 33 días por año, con un máximo de 24 mensualidades), una definición más clara de las causas económicas del despido y una amplia flexibilidad interna, incluidos los ERTE que después salvaron millones de empleos durante la pandemia. Los resultados llegaron pronto. La OCDE estimó en 2013 que la reforma generaba unos 25.000 contratos indefinidos adicionales al mes.[23] Entre 2014 y 2019 se crearon unos tres millones de empleos, y casi dos de cada tres nuevos asalariados tenían contrato indefinido. La rebaja de la tasa de reposición de la prestación del 60 al 50 por

22 R. Doménech, J. R. García y C. Ulloa, «Los efectos de la flexibilidad salarial sobre el crecimiento y el empleo», Documento de Trabajo n.º 16/05, BBVA Research, marzo de 2016, https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2016/03/WP16-05.pdf.

23 OCDE, «The 2012 labour market reform in Spain: a preliminary assessment», diciembre de 2013, https://www.oecd.org/en/publications/the-2012-labour-market-reform-in-spain_9e6fc78b-en.html.

ciento a partir del séptimo mes redujo la duración del desempleo en unas seis semanas, sin empeorar los salarios ni la calidad de los empleos encontrados.[24]

5.2 La «contrarreforma» y sus compañeras de viaje

La reforma laboral aprobada en diciembre de 2021, con la vicepresidenta Yolanda Díaz como principal valedora, devolvió al convenio sectorial la prevalencia en materia salarial, restableció la ultraactividad indefinida y restringió las modalidades de contratación. Los nuevos indicadores de la OCDE, con datos de 2025, lo reflejan con claridad. El índice español de restricciones a la contratación temporal pasó de 2,37 a 2,91 puntos sobre 6 y es hoy el más restrictivo de los 22 Estados miembros de la UE que cubre la OCDE, por encima de Luxemburgo (2,81) y Francia (2,68).

La contrarreforma no llegó sola. La acompañaron otras cuatro medidas hermanas:

- **Salario mínimo por decreto.** El SMI pasó de 736 euros mensuales en catorce pagas en 2018 a 1.221 euros en 2026, una subida del 66 por ciento en ocho años, con una inflación cercana al 25 por ciento y una productividad casi estancada. Equivale ya al 55 por ciento del salario mediano a tiempo completo según la OCDE.[25] En 34 de las 50 provincias supera el 75 por ciento del salario medio, y la distancia entre el salario más frecuente y el mínimo ha pasado de 8.400 a 400 euros desde 2018.[26] Fedea encontró que, en los centros de trabajo afectados por la subida de 2019, el empleo creció casi 5 puntos menos y casi el 40 por ciento de la ganancia salarial potencial se perdió por destrucción de empleo, con mayor impacto en los establecimientos pequeños.[27]
- **Absentismo disparado.** La proporción de ocupados que no trabajaron ni una hora en la semana de referencia de la EPA pasó del 5,5 por ciento en 2019 al 8,8 por ciento en 2025.[28] A comienzos de 2026 faltaban cada día a su puesto unos 1,6 millones de asalariados, 1,2 millones de ellos de baja médica, y el coste directo de la incapacidad temporal por contingencias comunes rozó los 29.000 millones de euros en 2024, más del 1,8 por ciento del PIB. Si se añade la producción que se deja de generar y otras pérdidas asociadas, el coste total alcanza unos 129.000 millones de euros, el 8,1 por ciento del PIB.[29] La reforma de 2020 derogó el despido objetivo por faltas de asistencia intermitentes, y las mutuas siguen sin poder dar el alta en las bajas por contingencias comunes.
- **Una red creciente de subsidios.** En agosto de 2026, el Ingreso Mínimo Vital llegaba a 893.820 hogares en los que viven 2,73 millones de personas, con una nómina mensual

24 Y. F. Rebollo-Sanz y N. Rodríguez-Planas, «When the going gets tough… Financial incentives, duration of unemployment, and job-match quality», Journal of Human Resources, 55 (1), 2020, pp. 119-163.

25 OCDE, «Minimum relative to average wages of full-time workers» (MIN2AVE), dato de 2025, https://data-explorer.oecd.org/.

26 D. Sánchez de la Cruz y F. Pinto, «Igualitarismo salarial y empobrecimiento económico», Instituto Juan de Mariana, noviembre de 2025, https://juandemariana.org/igualitarismo-salarial-y-empobrecimiento-economico/.

27 J. Casanova et al., «Firm-level employment dynamics and minimum wages: evidence from Spain», Estudios sobre la Economía Española 2025/10, Fedea, mayo de 2025, https://documentos.fedea.net/documento/eee2025-10/texto.

28 INE, Encuesta de Población Activa, ocupados que no han trabajado en la semana de referencia, https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595.

29 D. Sánchez de la Cruz, «Regulación laboral y mercado de trabajo: el impacto del absentismo», Foro Regulación Inteligente, enero de 2026, https://regulacioninteligente.org/el-absentismo-laboral-se-dispara-un-53-y-su-coste-total-asciende-a-129-000-millones-de-euros-el-81-del-pib/.

de 474,7 millones de euros, unos 5.700 millones al año.[30] A ello se suman los subsidios por desempleo y las rentas mínimas autonómicas. Cuando aceptar un empleo supone perder la prestación casi euro por euro, el incentivo a buscarlo desaparece.

– **Maquillaje estadístico.** Como se ha visto, casi el 80 por ciento de la caída del paro registrado desde 2019 se explica por la reclasificación de los fijos discontinuos inactivos.

5.3 Un salario de referencia inflado para justificar el SMI

El Gobierno ha convertido en dogma que el SMI debe equivaler al 60 por ciento del salario medio neto, la referencia que el comité de expertos del Ministerio de Trabajo toma de la Carta Social Europea. El problema no es solo la regla, sino cómo se mide ese salario medio. El Ministerio se apoya en la Encuesta de Estructura Salarial (EES) del INE, cuyo ámbito se limita a las secciones B a S de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.[31] Quedan fuera, por tanto, la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la pesca (sección A) y los hogares que emplean personal doméstico (sección T). La encuesta tampoco recoge a los asalariados que han estado de alta menos de dos meses en el año o que no lo estaban en octubre, un filtro que deja fuera a buena parte del empleo de temporada.

Son, precisamente, los colectivos con salarios más bajos y más próximos al mínimo. Según el decil de salarios de la EPA, que sí los incluye, el salario medio de las empleadas del hogar fue de 1.138 euros brutos mensuales en 2024, el más bajo de todas las ramas, y el 56 por ciento de los asalariados agrarios cobraba menos de 1.582 euros, frente al 30 por ciento del conjunto de los asalariados.[32] Excluirlos eleva artificialmente el salario medio de referencia y, con él, el SMI que después se presenta como el «60 por ciento».

Con la EPA, que sí incluye a esos trabajadores, el salario medio de 2024 fue de 28.627 euros brutos anuales, un 3,1 por ciento menos que los 29.540 euros de la encuesta que utiliza el Gobierno.[33] Aplicada la regla del 60 por ciento sobre esa referencia, **el SMI de 2026 debería ser unos 530 euros anuales más bajo**: el Gobierno ha fijado el salario mínimo por encima de su propio criterio. Pese a ello, el Gobierno lo elevó un 3,1 por ciento, hasta 1.221 euros mensuales en catorce pagas, mientras CCOO y UGT pedían subidas de hasta el 7,5 por ciento.[34] El «60 por ciento del salario medio neto» no es un criterio técnico neutral, sino una cifra construida sobre una muestra que excluye a los trabajadores peor pagados, y que por eso justifica subidas que esos mismos trabajadores son los primeros en sufrir.

---

30 Seguridad Social, «El Ingreso Mínimo Vital protege en agosto a más de 2,7 millones de personas residentes en 894.000 hogares», Revista de la Seguridad Social, 7 de septiembre de 2026, https://revista.seg-social.es/-/el-ingreso-m%C3%ADnimo-vital-protege-en-agosto-a-m%C3%A1s-de-2-7-millones-de-personas-residentes-en-894.000-hogares.

31 INE, «Encuesta Anual de Estructura Salarial. Metodología», ámbito poblacional, https://ine.es/dynt3/metadatos/es/RespuestaDatos.html?oe=30189.

32 INE, «Decil de salarios del empleo principal. Encuesta de Población Activa (EPA). Año 2024», 14 de noviembre de 2025, https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/dsEPA2024.htm.

33 INE, «Decil de salarios del empleo principal. EPA. Año 2024», https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/dsEPA2024.htm, e INE, «Encuesta Anual de Estructura Salarial. Año 2024», https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EAES2024.htm. Comparación aproximada y elaboración propia: 2.385,6 euros brutos mensuales × 12 frente a 29.540 euros anuales; ambas fuentes difieren en cobertura y definición.

34 «El comité de expertos de Yolanda Díaz propone subir el SMI entre un 3,1 % y un 4,7 % en 2026», El Independiente, 12 de diciembre de 2025, https://www.elindependiente.com/economia/2025/12/12/comite-expertos-yolanda-diaz-propone-subir-smi-31-47-2026/.

6 Salario mínimo: igualación por abajo y exclusión laboral

Este apartado actualiza y amplía el análisis del informe «Igualitarismo salarial y empobrecimiento económico», publicado por el Instituto Juan de Mariana en noviembre de 2025.[35] Su conclusión central se mantiene con los datos más recientes: las subidas del SMI no han elevado el conjunto de los salarios, sino que han comprimido la estructura salarial por la base y han expulsado del mercado de trabajo a los trabajadores menos productivos.

6.1 Los salarios se igualan… por abajo

La Encuesta Anual de Estructura Salarial permite comparar el SMI con el salario más frecuente, el modal, que es el que cobra un mayor número de trabajadores. En 2018, el salario modal fue de 16.978 euros brutos anuales y el SMI, de 10.303 euros: un trabajador típico ganaba 6.675 euros más al año que uno que cobraba el mínimo, una diferencia equivalente al 39 por ciento del salario modal. En 2024, último año publicado, el salario modal fue de 16.520 euros y el SMI, de 15.876 euros.[36] **La distancia se ha reducido a 644 euros, apenas el 3,9 por ciento del salario más frecuente.**

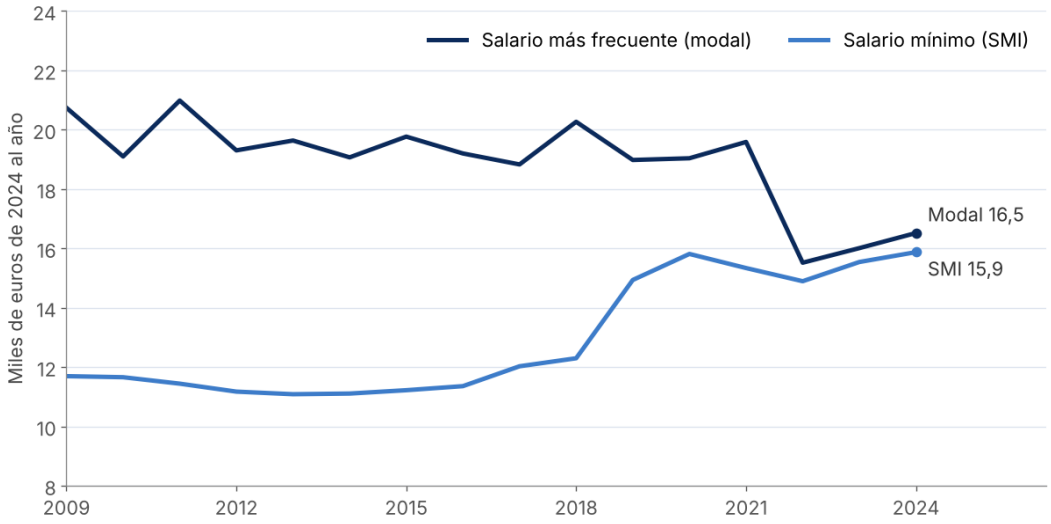
En términos reales, el contraste es aún más llamativo (gráfico 3). Medido en euros de 2024, el SMI ha aumentado un 29 por ciento desde 2018, mientras que el salario modal ha perdido un 18,5 por ciento de su poder adquisitivo. La brecha entre ambos, que llegó a superar los 9.500 euros en 2011 y rondaba los 8.000 euros en 2018, se ha desplomado hasta 644 euros.[37] Y el proceso continúa: el SMI de 2026, 17.094 euros anuales, supera ya en un 3,5 por ciento al salario modal de 2024.

35 D. Sánchez de la Cruz y F. Pinto, «Igualitarismo salarial y empobrecimiento económico. Así se aplanan los sueldos tras las subidas masivas del SMI y otras políticas redistributivas», Instituto Juan de Mariana, noviembre de 2025, https://juandemariana.org/igualitarismo-salarial-y-empobrecimiento-economico/.

36 INE, «Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES). Año 2024. Datos definitivos», 28 de mayo de 2026, https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EAES2024.htm. Para 2018, INE, Encuesta de Estructura Salarial, serie de salario anual más frecuente.

37 Elaboración propia a partir de INE, Encuesta de Estructura Salarial e «Índice de Precios de Consumo» (variación media anual), https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176802&menu=ultiDatos&idp=1254735976607, y reales decretos de salario mínimo interprofesional publicados en el BOE. SMI anual en catorce pagas.

GRÁFICO 3. SALARIO MÁS FRECUENTE (MODAL) Y SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL, 2009-2024 (MILES DE EUROS DE 2024 AL AÑO)



Fuente: elaboración propia a partir de INE (Encuesta de Estructura Salarial e IPC) y BOE. Datos deflactados con la variación media anual del IPC.

La convergencia no se explica porque España se haya vuelto un país más próspero que retribuye mejor a quienes menos ganan. Al contrario: los salarios del tramo central de la distribución han quedado estancados en un contexto de baja productividad e inflación elevada, mientras el mínimo subía a golpe de decreto. La propia encuesta del INE muestra que el salario medio de los trabajadores no cualificados en servicios, 16.063 euros en 2024, apenas supera en un 1,2 por ciento el SMI de ese año, y que el 29,5 por ciento de los asalariados cobra entre 16.000 y 23.000 euros anuales.[38] España se ha convertido en un país en el que cada vez más gente cobra cantidades cercanas al mínimo legal: **no se consolida la igualdad en la prosperidad, sino el igualitarismo en la precariedad**.

La presión se concentra en las regiones y en las empresas con menor productividad. Con datos de 2024, el SMI superaba el 60 por ciento del salario medio en 42 de las 50 provincias y el 75 por ciento en 34. En las pymes llegaba al 90,8 por ciento en Ávila, al 89,1 por ciento en Zamora y al 87,3 por ciento en Badajoz.[39] Además, el coste para quien contrata es muy superior a la cifra oficial. Con el SMI de 2026, 1.221 euros mensuales en catorce pagas, las cotizaciones empresariales, incluido el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, elevan el coste anual a **unos 22.330 euros** sin contar la cotización por accidentes de trabajo: más de 2.030 euros por cada mes efectivamente trabajado.[40]

38 INE, «Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES). Año 2024. Datos definitivos», 28 de mayo de 2026, https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EAES2024.htm. Para 2018, INE, Encuesta de Estructura Salarial, serie de salario anual más frecuente.

39 D. Sánchez de la Cruz y F. Pinto, «Igualitarismo salarial y empobrecimiento económico. Así se aplanan los sueldos tras las subidas masivas del SMI y otras políticas redistributivas», Instituto Juan de Mariana, noviembre de 2025, https://juandemariana.org/igualitarismo-salarial-y-empobrecimiento-economico/.

40 Asepeyo, «Bases y tipos de cotización 2026», https://www.asepeyo.es/wp-content/uploads/Bases-tipos-cotizacion-2026-ES.pdf. Tipos a cargo de la empresa: contingencias comunes (23,6 %), desempleo en contratos indefinidos (5,5 %), Fogasa (0,2 %), formación profesional (0,6 %) y Mecanismo de Equidad Intergeneracional (0,75 %). Cálculo propio: 17.094 euros × 1,3065, repartido entre 11 meses de trabajo efectivo.

6.2 Exclusión laboral: los menos cualificados pagan la factura

El Banco de España ya advirtió, a raíz de la subida de 2017, de que los aumentos del SMI reducían la probabilidad de conservar el empleo de los trabajadores afectados, y de que el alza del 22 por ciento de 2019 podía tener efectos negativos significativos.[41] Su análisis posterior de la subida de 2019 cifró la pérdida en entre 90.000 y 170.000 empleos solo en ese año.[42] El Instituto Juan de Mariana estimó que, al incorporar las subidas de 2020 a 2023, el empleo destruido o no creado rondaba los 210.000 puestos de trabajo, y que podía alcanzar los 270.000 en 2024.[43]

Este informe replica esa metodología y la actualiza hasta 2025. El punto de partida es la estimación del Banco de España para 2019, que asocia a un aumento real del SMI del 21,4 por ciento una pérdida de entre 90.000 y 170.000 empleos. A partir de ahí, el efecto de cada año se calcula en proporción al aumento real acumulado del SMI desde 2018. Con el extremo superior, el ejercicio arroja 205.000 empleos en 2023, en línea con los 210.000 que estimó el IJM, lo que valida la réplica. Con la inflación efectiva de 2024 y 2025, la cifra sube a 223.000 empleos en 2024 y a **238.000 empleos destruidos o no creados en 2025**, cuando el SMI acumula ya un aumento real del 31 por ciento.[44] Incluso en el escenario más prudente, el del extremo inferior del Banco de España, la factura asciende a 126.000 empleos. Y la subida de 2026, un 3,1 por ciento adicional, seguirá engordándola.

Los colectivos más expuestos son los que realizan tareas elementales. Entre diciembre de 2018 y diciembre de 2025, el Sistema Especial Agrario de la Seguridad Social perdió 138.842 afiliados, un 17 por ciento, y el Sistema Especial de Empleados de Hogar, 67.641, un 16,5 por ciento, pese a que la demanda de cuidados y de servicio doméstico no ha dejado de crecer.[45] Influyen otros factores, como la mecanización agraria o los nuevos costes del empleo doméstico desde 2022, pero la coincidencia con las subidas del SMI es difícil de ignorar. Son, además, los sectores que la encuesta que utiliza el Gobierno para fijar el SMI deja fuera de su cálculo (apartado 5.3): **quienes más sufren las subidas son también quienes no cuentan a la hora de decidirlas**.

41 Banco de España, «Un análisis del impacto de la subida del salario mínimo interprofesional en 2017 sobre la probabilidad de perder el empleo», Documentos Ocasionales n.º 1902, febrero de 2019, https://repositorio.bde.es/handle/123456789/8780.

42 The Objective, 8 de junio de 2021, https://theobjective.com/economia/2021-06-08/subir-el-salario-minimo-hizo-que-se-perdieran-entre-90-000-y-170-000-empleos-solo-en-2019/, a partir del análisis del Banco de España sobre la subida del SMI de 2019.

43 D. Sánchez de la Cruz y F. Pinto, «Igualitarismo salarial y empobrecimiento económico. Así se aplanan los sueldos tras las subidas masivas del SMI y otras políticas redistributivas», Instituto Juan de Mariana, noviembre de 2025, https://juandemariana.org/igualitarismo-salarial-y-empobrecimiento-economico/.

44 Elaboración propia replicando la metodología de D. Sánchez de la Cruz y F. Pinto (2025), op. cit. Punto de partida: estimación del Banco de España para 2019 (entre 90.000 y 170.000 empleos) para un aumento real del SMI del 21,4 %. Para cada año t: empleo perdido = efecto de 2019 × ln(SMI real t / SMI real 2018) / ln(SMI real 2019 / SMI real 2018). SMI anual en catorce pagas (BOE), deflactado con el IPC medio anual del INE (2,7 % en 2025), https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176802&menu=ultiDatos&idp=1254735976607. Resultados con el extremo superior: 205.000 empleos en 2023, 223.000 en 2024 y 238.000 en 2025. Con el extremo inferior: 126.000 en 2025.

45 «La Seguridad Social pierde 139.000 trabajadores agrarios y 67.000 del hogar desde 2018 tras subidas del SMI», Forbes España, 22 de febrero de 2026, https://forbes.es/economia/877990/la-seguridad-social-pierde-139-000-trabajadores-agrarios-y-67-000-del-hogar-desde-2018-tras-subidas-del-smi/, con datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (afiliados medios de diciembre).

6.3 Un techo empobrecedor

Cuando el salario mínimo se acerca al salario más frecuente, desaparecen los incentivos para la mejora profesional, la formación y la asunción de responsabilidades, porque la recompensa por progresar se reduce. Las subidas empujan hacia arriba las tablas salariales de los tramos inferiores, comprimen el plus de los puestos con responsabilidad y desordenan los convenios. Se debilita la movilidad social, se presiona a los sectores intensivos en mano de obra, se fomenta la economía sumergida y se dificulta la creación de empleo estable, en especial entre jóvenes y trabajadores poco cualificados. España necesita mejores salarios, pero solo pueden llegar de la mano de la productividad, no de un decreto que convierte el mínimo legal en **un techo empobrecedor**.

7 Índice de Flexibilidad Laboral de la UE-27

Para medir cuán rígido es el mercado de trabajo español en comparación con el de sus socios, este informe construye un Índice de Flexibilidad Laboral para los 27 Estados miembros de la UE. Toma como referencia el Employment Flexibility Index del Lithuanian Free Market Institute, pero con una batería de indicadores más reducida y centrada en las instituciones que la literatura asocia con el desempleo.[46] El índice combina ocho indicadores con los datos más recientes disponibles:

1. **Despido de indefinidos:** indicador de la OCDE de protección frente al despido individual y colectivo de los contratos indefinidos, versión 4, datos de 2025.
2. **Contratación temporal:** indicador de la OCDE de restricciones a los contratos temporales, versión 4, datos de 2025.[47]
3. **Salario mínimo:** SMI en relación con el salario mediano de los trabajadores a tiempo completo (OCDE, 2025; Chipre y Malta, Eurostat, 2024).[48] Los países sin salario mínimo legal, en los que los suelos salariales se pactan en los convenios sectoriales (Austria, Dinamarca, Finlandia, Italia y Suecia), reciben la máxima puntuación.
4. **Cuña fiscal:** impuestos y cotizaciones sobre el coste laboral de un trabajador sin hijos que cobra el 67 por ciento del salario medio (Eurostat, 2025).[49]
5. **Negociación colectiva:** porcentaje de asalariados cubiertos por convenios colectivos, último año disponible (base de datos OCDE/AIAS ICTWSS). Una cobertura cercana al 100 por ciento refleja que las condiciones pactadas en el ámbito sectorial se extienden a todas las empresas, estén o no representadas en la negociación.[50]
6. **Prestaciones por desempleo:** tasa de reemplazo neta media a los 2, 12, 24 y 60 meses de paro de un trabajador sin hijos que cobraba el 67 por ciento del salario medio, incluyendo la asistencia social (OCDE, 2025; Dinamarca y Países Bajos, 2024). Recoge a la vez la generosidad y la duración de las prestaciones.[51]

46 Lithuanian Free Market Institute, «Employment Flexibility Index 2020», https://www.llri.lt/wp-content/uploads/2019/12/Employment-flexibility-index2020.pdf.

47 OCDE, «Indicators of employment protection», datos de 2025, https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-indicators-of-employment-protection.html.

48 Eurostat, «Minimum wages as a proportion of the mean and median gross monthly earnings» (earn_mw_avgr2), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_avgr2/default/table.

49 Eurostat, «Tax rate on low wage earners: tax wedge on labour costs» (earn_nt_taxwedge), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_nt_taxwedge/default/table.

50 OCDE, «Collective bargaining coverage», base de datos OCDE/AIAS ICTWSS, https://data-explorer.oecd.org/. Para Bulgaria, Croacia, Chipre, Malta y Rumanía, ICTWSS 6.1 (2016-2018), recogido en Confederación Europea de Sindicatos, https://etuc.org/en/pressrelease/33-million-workers-lose-out-because-member-states-fail-protect-collective-bargaining. Para Eslovenia, OCDE/AIAS (2017), recogido en Eurofound, https://www.eurofound.europa.eu/countries/slovenia/collective-bargaining.

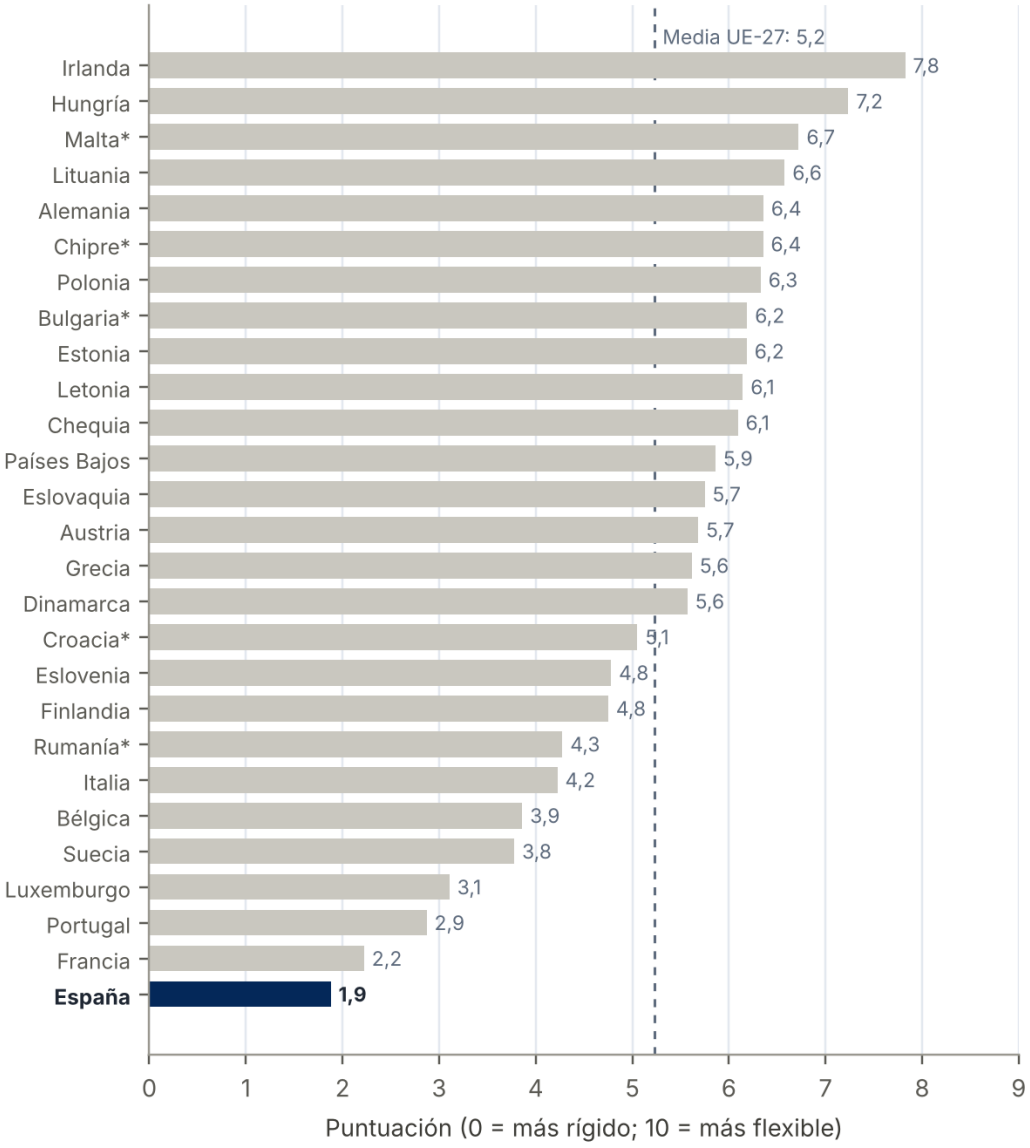
51 OCDE, «Net replacement rates in unemployment», modelo TaxBEN, https://data-explorer.oecd.org/.

7. **Tasa de paro** de 15 a 74 años (Eurostat, 2025).
8. **Tasa de paro juvenil** de 15 a 24 años (Eurostat, 2025).

Cada indicador se normaliza en una escala de 0 a 10, donde 10 corresponde al país más flexible o con mejor resultado de la muestra y 0 al más rígido o con peor resultado. La puntuación final es la media simple de los ocho indicadores. La OCDE no calcula los indicadores de protección del empleo para Bulgaria, Croacia, Chipre, Malta y Rumanía, que no son miembros de la organización, por lo que su puntuación se obtiene como media de los seis indicadores restantes (se señalan con un asterisco).

Conviene aclarar una aparente paradoja. El índice concede la máxima puntuación en salario mínimo a los países que carecen de un SMI legal y fijan los suelos salariales en convenios sectoriales, pero penaliza a varios de esos mismos países en el indicador de negociación colectiva por su elevada cobertura. No hay contradicción, porque los dos indicadores miden cosas distintas. El primero recoge si el Gobierno impone un suelo salarial uniforme para toda la economía. El segundo, hasta qué punto las condiciones pactadas en una mesa sectorial se aplican a empresas y trabajadores que no las han negociado. En Dinamarca o Suecia, la alta cobertura descansa sobre todo en la afiliación voluntaria a sindicatos y organizaciones empresariales; en España, en la eficacia general que la ley atribuye a los convenios sectoriales, que obligan a todas las empresas del ámbito. El modelo que propone este informe (recomendación 4) toma lo mejor de ambos: suelos pactados sector a sector, sin extensión automática, con prioridad del convenio de empresa y con descuelgue para las empresas en dificultades. En todo caso, la cobertura es una aproximación imperfecta, porque no distingue entre cobertura voluntaria y obligatoria. Si se excluye este indicador, España sigue ocupando el último puesto del índice, con 2,0 puntos.

GRÁFICO 4. ÍNDICE DE FLEXIBILIDAD LABORAL UE-27, 2026
(0 = MÁS RÍGIDO; 10 = MÁS FLEXIBLE)



Fuente: elaboración propia a partir de OCDE y Eurostat. * Puntuación calculada con seis indicadores; sin datos de protección del empleo de la OCDE.

España ocupa el último puesto de la UE-27, con 1,9 puntos sobre 10, por detrás de Francia (2,2), Portugal (2,9) y Luxemburgo (3,1). Su nota es menos de la mitad de la media comunitaria (5,2). En cabeza figuran Irlanda (7,8), Hungría (7,2), Malta (6,7), Lituania (6,6) y Alemania (6,4).

TABLA 10. ÍNDICE DE FLEXIBILIDAD LABORAL UE-27, 2026: PUNTUACIÓN TOTAL Y POR INDICADOR (0-10)

Pos.	País	Total	Despido	Temporales	SMI	Cuña fiscal	Convenios	Prestaciones	Paro	Paro juvenil
1	Irlanda	7,8	7,3	10,0	5,8	10,0	7,5	7,0	7,5	7,5
2	Hungría	7,2	9,7	6,5	7,5	1,0	9,0	10,0	7,9	6,4
3	Malta*	6,7	–	–	5,1	7,6	5,7	3,7	9,6	8,7
4	Lituania	6,6	10,0	7,2	6,3	3,5	8,0	6,7	4,7	6,3
5	Alemania	6,4	5,9	7,5	6,5	0,3	5,8	6,1	8,7	10,0
6	Chipre*	6,4	–	–	1,7	9,1	6,3	6,4	7,9	6,6
7	Polonia	6,3	5,2	5,8	1,7	2,3	10,0	8,8	9,6	7,3
8	Bulgaria*	6,2	–	–	4,7	3,8	8,7	4,0	9,1	6,8
9	Estonia	6,2	9,3	3,1	10,0	2,7	9,2	8,5	3,9	2,8
10	Letonia	6,1	2,7	8,1	8,9	2,5	8,4	7,9	4,7	5,9
11	Chequia	6,1	0,0	6,0	7,9	1,7	6,4	8,5	10,0	8,3
12	Países Bajos	5,9	1,3	8,7	7,2	5,8	3,2	3,2	8,6	9,1
13	Eslovaquia	5,7	5,9	4,0	5,6	0,3	8,2	9,7	6,6	5,7
14	Austria	5,7	9,2	5,9	10,0	2,1	0,2	4,1	6,2	7,7
15	Grecia	5,6	6,0	3,5	6,3	5,8	9,8	7,7	2,1	3,7
16	Dinamarca	5,6	9,2	6,6	10,0	4,2	2,1	0,7	5,3	6,5
17	Croacia*	5,1	–	–	4,3	2,2	6,2	6,2	7,3	4,1
18	Eslovenia	4,8	6,0	6,8	2,0	0,0	2,4	5,0	8,6	7,4
19	Finlandia	4,8	4,7	7,2	10,0	4,6	1,3	7,0	1,0	2,3
20	Rumanía*	4,3	–	–	1,0	0,2	8,7	10,0	5,7	0,0
21	Italia	4,2	1,4	5,4	10,0	1,8	0,0	6,5	5,7	2,9
22	Bélgica	3,9	3,7	6,3	7,6	2,5	0,0	0,6	5,6	4,6
23	Suecia	3,8	4,4	8,1	10,0	1,3	1,4	1,9	2,2	0,9
24	Luxemburgo	3,1	4,2	0,5	3,1	4,7	4,8	0,0	5,2	2,4
25	Portugal	2,9	0,6	3,1	1,8	5,3	1,9	1,0	5,8	3,5
26	Francia	2,2	3,0	1,1	0,0	3,6	0,2	2,9	3,6	3,3
27	**España**	**1,9**	**5,1**	**0,0**	**3,6**	**3,2**	**0,9**	**1,6**	**0,0**	**0,6**
	Media UE-27	**5,2**	**5,2**	**5,5**	**5,9**	**3,4**	**5,0**	**5,4**	**6,0**	**5,2**

Fuente: elaboración propia a partir de OCDE y Eurostat. – Sin dato. * Puntuación calculada con seis indicadores.

El desglose por indicadores muestra dónde se concentra la rigidez española:

- **Contratación temporal (0,0 puntos).** Tras la reforma de 2021, España tiene la regulación de la contratación temporal más restrictiva de los 22 Estados miembros que cubre la OCDE. La reforma restringió las formas de contratar, pero no abarató ni simplificó el contrato indefinido. El resultado no ha sido más empleo estable, sino más fijos discontinuos y más rotación.
- **Paro (0,0) y paro juvenil (0,6).** España tiene la tasa de paro más alta de la UE y la segunda más alta entre los jóvenes.
- **Negociación colectiva (0,9).** El 92 por ciento de los asalariados españoles está cubierto por un convenio colectivo, la quinta tasa más alta de la UE y muy por encima de la media (55 por ciento), a pesar de una afiliación sindical baja. Es el efecto de la extensión automática de los convenios sectoriales y provinciales a empresas que no los han negociado.
- **Prestaciones (1,6).** La tasa de reemplazo española se mantiene en el 68 por ciento a los dos años de paro, la tercera más alta de la UE y más del doble de la mediana europea

(32 por ciento). Al cabo de cinco años aún alcanza el 44 por ciento, frente a una mediana del 28 por ciento.

- **Salario mínimo (3,6) y cuña fiscal (3,2).** El SMI español, en el 55 por ciento del salario mediano, está por encima de la media de los países con salario mínimo legal (52,7 por ciento). La cuña fiscal sobre los salarios bajos (36,4 por ciento) es ligeramente superior a la media simple de los Veintisiete (35,8 por ciento), aunque inferior al dato agregado de la UE que publica Eurostat (38,0 por ciento), y muy superior a la de los países con mejores resultados, como Irlanda (21,4 por ciento) o Malta (26,6 por ciento).
- **Despido de indefinidos (5,1).** Es el único indicador en el que España se sitúa en la zona media. Es la herencia de la reforma de 2012, que la contrarreforma de 2021 no revirtió en este ámbito. Aun así, el indicador de la OCDE no recoge la elevada litigiosidad ni la incertidumbre judicial que rodean al despido en España.

El resultado no depende de que el índice incluya la tasa de paro. Si se consideran solo los seis indicadores regulatorios, España ocupa el puesto 25 de 27, con 2,4 puntos, por delante únicamente de Portugal (2,3) y Francia (1,8). Tampoco es casualidad que los países con marcos laborales más flexibles presenten tasas de paro muy inferiores a la española.

8 El paro, un agujero en las cuentas públicas

El exceso de paro no es solo un drama personal para quienes lo sufren, sino también un problema presupuestario de primer orden.[52] Cada parado que encuentra empleo mejora las cuentas públicas por dos vías. Por un lado, empieza a pagar IRPF y cotizaciones sociales y, al aumentar su renta, también más IVA e impuestos especiales. Por otro, deja de cobrar la prestación o el subsidio por desempleo. Se trata, además, de una mejora de la recaudación que no exige subir impuestos a un sector privado que ya soporta una carga elevada.

Para cuantificar el efecto, este informe plantea un ejercicio sencillo. Con una población activa de unos 24,8 millones de personas, reducir la tasa de paro española del 10,5 por ciento a la media de la UE (6 por ciento) supondría unos 1,12 millones de ocupados más. Se supone que cada nuevo ocupado cobra el 67 por ciento del salario medio (unos 18.800 euros brutos anuales)[53] y genera, de acuerdo con la cuña fiscal de Eurostat para ese nivel salarial (36,4 por ciento del coste laboral), unos 9.000 euros anuales en IRPF y cotizaciones. A ello se suma el ahorro en prestaciones por desempleo: en 2024 el gasto fue de 23.163 millones de euros, unos 8.400 euros por cada parado de la EPA.[54]

52 D. Sánchez de la Cruz, «Bajar el paro al promedio europeo eliminaría el déficit de un plumazo», Libre Mercado (Libertad Digital), 20 de agosto de 2020.

53 INE, «Encuesta Anual de Estructura Salarial. Año 2023», 28 de mayo de 2025, https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/EAES2023.htm. Salario medio anual: 28.049,94 euros.

54 The Objective, a partir de estadísticas del SEPE, 29 de noviembre de 2025, https://theobjective.com/economia/2025-11-29/desempleo-minimo-2008-gasto-paro-roza-cotas-historicas/. Parados de la EPA en 2024: 2,77 millones (Eurostat).

TABLA 11. EFECTO PRESUPUESTARIO ESTIMADO DE CONVERGER CON LA TASA DE PARO MEDIA DE LA UE (10,5 % → 6,0 %)

Concepto	Estimación
Ocupados adicionales	1.118.000
IRPF y cotizaciones por nuevo ocupado	9.000 euros/año
Ahorro en prestaciones por nuevo ocupado	8.400 euros/año
Mejora presupuestaria anual	**19.400 millones de euros**
En porcentaje del PIB	1,2 %
En porcentaje del déficit público de 2025	53 %

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat, INE, SEPE y Ministerio de Hacienda. No incluye los impuestos indirectos sobre el mayor consumo ni el ahorro en otras transferencias, como el IMV o las rentas mínimas autonómicas.

El resultado es elocuente. Converger con la tasa de paro media europea supondría una mejora presupuestaria de unos 19.400 millones de euros anuales, el 1,2 por ciento del PIB. Equivale a más de la mitad (53 por ciento) del déficit público de 2025, que fue de 36.780 millones de euros (2,18 por ciento del PIB).[55] Es una estimación prudente, porque no incluye el IVA y los impuestos especiales asociados al mayor consumo ni el ahorro en otras ayudas, como el Ingreso Mínimo Vital o las rentas mínimas autonómicas. Con ellos, el efecto sería aún mayor. Frente a este enfoque expansivo, la mayoría de las medidas fiscales del Gobierno son contractivas: buscan más recaudación subiendo impuestos a empresas y trabajadores, sin actuar sobre la desocupación y la dependencia de las ayudas públicas.

55 Ministerio de Hacienda, «Cierre del déficit de 2025», La Moncloa, 31 de marzo de 2026, https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/hacienda/Paginas/2026/310326-cierre-deficit-2025.aspx.

9 Recomendaciones

España no necesita inventar nada. Basta con recuperar lo que funcionó en 2012, completar lo que entonces quedó pendiente y derogar los excesos de los últimos años. Este informe propone las siguientes medidas:

1. **Devolver la negociación colectiva a la empresa.** El convenio de empresa debe recuperar la prioridad aplicativa sobre el sectorial en salarios, jornada, funciones y organización del trabajo, y debe limitarse de nuevo la ultraactividad. Las condiciones de una pyme no pueden fijarse en una mesa provincial o estatal en la que no está representada. La evidencia muestra que la negociación centralizada «de arriba abajo» genera ineficiencias como las que tradicionalmente ha sufrido el mercado de trabajo español.[56]

2. **Acabar con la dualidad.** El objetivo es avanzar hacia un contrato indefinido único, con una indemnización creciente con la antigüedad, y reducir los contratos temporales a la interinidad y la formación. Las demás necesidades temporales se cubrirían mediante empresas de trabajo temporal o contratos fijos discontinuos. Deben acotarse los supuestos en que el despido puede declararse nulo o improcedente, para reducir la litigiosidad, y debería admitirse que empresa y trabajador acuerden voluntariamente apartarse de los modelos de contrato tasados.[57]

3. **Implantar la «mochila austriaca».** Desde 2003, Austria sustituye buena parte de las indemnizaciones por despido por cuentas individuales. La empresa ingresa el 1,53 por ciento del salario bruto en una cuenta a nombre del trabajador, que se la lleva cuando cambia de empleo y puede retirarla si es despedido o destinarla a complementar su pensión. Con este sistema, el trabajador no pierde lo acumulado al cambiar de em-

56 J. F. Jimeno y C. Thomas, «Collective bargaining, firm heterogeneity and unemployment», European Economic Review, 59, 2013, pp. 63-79. Véase también M. Jansen, J. I. Conde-Ruiz y J. Lahera, «La modernización de la negociación colectiva», Fedea Policy Papers 2021/13.

57 Fedea, «Propuesta para la reactivación laboral en España», 2009, https://fedea.net/propuesta-para-la-reactivacion-laboral-en-espana/. Véanse también J. J. Dolado, E. Lalé y N. Siassi, «From dual to unified employment protection: transition and steady state», Quantitative Economics, 12 (2), 2021, pp. 547-585; y J. I. Conde-Ruiz y J. Lahera, «Contra la dualidad laboral», Fedea Policy Papers 2021/07.

presa, la empresa paga un coste periódico y previsible, y desaparece el incentivo a despedir al menos protegido en lugar de al menos productivo. Debería implantarse con carácter voluntario para los nuevos contratos, con libertad de adhesión para los vigentes.

4. **Un salario mínimo pactado, no decretado.** El suelo salarial debería fijarse sector a sector mediante acuerdos entre empresarios y trabajadores, como ocurre en Austria, Dinamarca, Finlandia, Italia y Suecia, y no en el Consejo de Ministros. Esos suelos no se extenderían automáticamente a las empresas que no los hayan suscrito, y el convenio de empresa tendría prioridad. Cada empresa podría pactar salarios superiores, las que atraviesen dificultades podrían descolgarse temporalmente y se aplicarían escalas inferiores para el primer empleo de los jóvenes y los contratos de formación, como en el Reino Unido, Irlanda o los Países Bajos. Mientras exista un SMI decretado, su referencia debe calcularse con fuentes que incluyan a todos los asalariados, como la EPA, y no con encuestas que excluyen a los sectores peor pagados.

5. **Reducir la cuña fiscal sobre el trabajo.** Hay que rebajar el IRPF y las cotizaciones, eliminar figuras que encarecen la contratación, como el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, y garantizar la sostenibilidad de la Seguridad Social para evitar nuevas subidas de cotizaciones.

6. **Un plan de choque contra el absentismo.** Las mutuas deberían poder emitir altas en los procesos por contingencias comunes, con revisión médica independiente en caso de discrepancia. Habría que generalizar la reincorporación progresiva tras las bajas largas, revisar el pago de los primeros días de baja para desincentivar los procesos cortos y reiterados, y recuperar un instrumento legal frente al absentismo intermitente injustificado.

7. **Prestaciones que empujen hacia el empleo.** El Ingreso Mínimo Vital, las rentas mínimas autonómicas y las demás ayudas deberían sustituirse por una única prestación de garantía de ingresos, de carácter temporal. El subsidio por desempleo debería condicionarse a la aceptación de ofertas adecuadas y, a partir del cuarto mes, a la realización de servicios a la comunidad. Aceptar un empleo debe compensar siempre.

8. **Políticas activas de empleo que funcionen.** Se necesitan perfilado estadístico de los parados, evaluación continua de cada programa para eliminar los que no funcionan y libertad de elección entre los servicios públicos de empleo y los proveedores privados de servicios laborales, con financiación ligada a los resultados de inserción.[58] Además, la formación para el empleo debe financiarse mediante **un cheque o cuenta personal de formación** en manos de cada trabajador, de 500 euros anuales, y no a través de los agentes sociales (anexo II).

9. **Transparencia estadística.** El SEPE debe publicar cada mes, junto al paro registrado, el número de demandantes con relación laboral y, en particular, el de fijos disconti-

58 F. Felgueroso, M. Jansen y J. F. Jimeno (coords.), «Por un mercado de trabajo moderno y resiliente», Fedea Policy Papers 2020/10.

nuos inactivos. Las estadísticas laborales deberían encomendarse a un INE con garantías reforzadas de independencia, y debería reconstruirse la serie histórica para reflejar la verdadera incidencia del desempleo.

La experiencia de 2012 demuestra que el mercado de trabajo español responde con rapidez cuando se le dan instrumentos para adaptarse. Lo ocurrido desde 2021 demuestra lo contrario: cuando se multiplican las rigideces, son los trabajadores quienes pagan las consecuencias. España ocupa hoy el último puesto de la UE en el Índice de Flexibilidad Laboral y tiene el paro más alto de la Unión. Revertir esa situación es la reforma con mayor retorno económico, social y presupuestario a su alcance.

Anexo I. Datos de base del Índice de Flexibilidad Laboral

País	Despido (0-6)	Temporales (0-6)	SMI / mediana (%)	Cuña fiscal (%)	Cobertura convenios (%)	Reemplazo medio (%)	Paro (%)	Paro juvenil (%)
Alemania	2,33	1,36	49,6	42,7	49,0	41,5	3,8	7,1
Austria	1,94	1,69	(NO SMI)	38,7	98,0	52,0	5,7	11,5
Bulgaria	–	–	53,2	34,9	23,0	52,5	3,5	13,1
Bélgica	2,59	1,61	47,5	37,9	100,0	69,2	6,2	17,4
Chequia	3,03	1,67	46,9	39,6	43,2	29,8	2,8	10,4
Chipre	–	–	59,1	23,3	44,0	40,2	4,4	13,5
Croacia	–	–	53,9	38,5	45,0	41,2	4,9	18,3
Dinamarca	1,94	1,56	(NO SMI)	34,1	81,6	69,0	6,4	13,8
Eslovaquia	2,33	2,08	51,5	42,7	27,6	23,5	5,4	15,3
Eslovenia	2,32	1,51	58,5	43,3	78,6	47,0	3,9	12,1
España	**2,43**	**2,91**	**55,3**	**36,4**	**92,1**	**64,2**	**10,5**	**24,9**
Estonia	1,93	2,28	42,7	37,4	19,1	29,5	7,5	20,7
Finlandia	2,48	1,42	(NO SMI)	33,3	88,8	37,2	9,7	21,8
Francia	2,68	2,68	62,5	35,4	98,0	57,8	7,7	19,8
Grecia	2,32	2,19	50,1	30,5	13,1	33,5	8,9	19,1
Hungría	1,89	1,58	47,6	41,2	20,4	22,2	4,4	13,9
Irlanda	2,17	0,85	51,1	21,4	34,0	37,0	4,7	11,8
Italia	2,86	1,79	(NO SMI)	39,3	100,0	39,8	6,1	20,6
Letonia	2,71	1,24	44,8	37,8	25,8	32,8	6,9	14,8
Lituania	1,85	1,43	50,1	35,7	29,0	38,8	6,9	14,1
Luxemburgo	2,54	2,81	56,4	32,9	57,3	72,5	6,5	21,6
Malta	–	–	52,5	26,6	50,0	53,8	3,1	9,6
Países Bajos	2,88	1,12	48,3	30,7	72,1	56,5	3,9	8,8
Polonia	2,42	1,72	59,2	38,2	11,6	28,2	3,1	12,2
Portugal	2,96	2,28	58,9	31,8	83,3	67,2	6,0	19,5
Rumanía	–	–	60,5	42,8	23,0	22,0	6,1	26,1
Suecia	2,51	1,24	(NO SMI)	40,4	88,0	63,0	8,8	24,3

Fuente: OCDE (protección del empleo 2025; SMI 2025; cobertura de la negociación colectiva, último año disponible; tasas de reemplazo 2025) y Eurostat (cuña fiscal 2025; paro 2025). – Sin dato. (NO SMI) = países donde no existe un salario mínimo interprofesional decretado por ley, sino acordado a nivel descentralizado por empresas y trabajadores.

Anexo II. Sindicatos: ¿libertad sindical o sindicalismo subvencionado?

Un papel legítimo que exige libertad y equilibrio

Los sindicatos desempeñan un papel relevante en cualquier economía de mercado. La libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución, permite a los trabajadores organizarse para defender sus intereses, negociar sus condiciones y hacer oír su voz. Pero esa función solo es valiosa si se ejerce en un contexto de libertad asociativa, con afiliación voluntaria, financiación procedente de los propios afiliados y competencia entre organizaciones, y si se equilibra con las necesidades de la producción, sin las cuales no hay empleo que defender. Cuando una organización sindical depende del dinero público, deja de rendir cuentas ante los trabajadores y pasa a rendirlas ante quien la financia.

Silencio ante el paro, huelga ante las urnas

En España, las dos organizaciones mayoritarias, Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), mantienen una línea francamente decepcionante, más próxima a los intereses de la izquierda política que a los de los trabajadores. Firmaron la reforma laboral de 2021, que devolvió rigidez a la contratación y a la negociación colectiva con los resultados que describe el informe, y han respaldado todas las subidas del salario mínimo por decreto, pese a su impacto sobre el empleo de los trabajadores menos cualificados.

Ni CCOO ni UGT han movilizado a sus afiliados frente a ninguno de los problemas que documenta este informe. No hay protestas ante la tasa de paro más alta de la UE, el segundo desempleo juvenil más elevado, la explosión del absentismo o el maquillaje estadístico del paro registrado. Tampoco por el hecho de que el salario más frecuente haya perdido casi una quinta parte de su poder adquisitivo desde 2018 (apartado 6).

Sin embargo, el 5 de octubre de 2026, el mismo día en que el presidente del Gobierno anunció el adelanto de las elecciones generales al 29 de noviembre, CCOO y UGT acordaron convocar una huelga general.[59] La fecha elegida es el 11 de noviembre, dos días antes del inicio de la campaña electoral, y el motivo declarado, los salarios y el acceso a la vivienda.[60] Será la primera huelga general conjunta desde 2012: en ocho años de gobiernos de Pedro Sánchez no habían convocado ninguna, mientras que el Gobierno de Mariano Rajoy sufrió dos en un mismo año. CSIF ha declinado sumarse a la convocatoria por sus «connotaciones políticas», y USO también se ha desmarcado.[61]

El contraste con la etapa de Mariano Rajoy es elocuente. Solo en siete jornadas de 2012 y 2013, las centrales organizaron al menos 480 manifestaciones en distintas ciudades, sin contar el Primero de Mayo, y convocaron dos huelgas generales en un mismo año, el 29 de marzo y el 14 de noviembre de 2012. Con Sánchez, la protesta ha esperado a la convocatoria electoral. Mientras tanto, la subvención estatal por actividad sindical que reciben CCOO y UGT ha promediado 11,9 millones de euros anuales entre 2019 y 2025, un 70 por ciento más que los 7,0 millones anuales del periodo 2012-2017.[62] Es difícil no ver una relación entre la docilidad de unos años y la generosidad de los otros.

La sintonía con el Gobierno no es nueva ni disimulada. En julio de 2023, días antes de las elecciones generales, el secretario general de CCOO, Unai Sordo, pidió el voto para «las opciones de progreso» y para reeditar el gobierno de coalición, y el de UGT, Pepe Álvarez, reclamó «cuatro años más de un gobierno de progreso».[63] En noviembre de ese año, ambas centrales respaldaron los acuerdos de investidura de Sánchez, incluida la amnistía: admitían que era «un terreno polémico y resbaladizo», pero defendían que era «necesario apostar por la normalización de la vida política y social».[64] Unos sindicatos que piden el voto para un Gobierno y avalan sus pactos de investidura difícilmente pueden presentar una huelga convocada el día del adelanto electoral como una protesta ajena a la política.

Más de 100 millones de euros al año

La dependencia económica de CCOO y UGT respecto de las Administraciones públicas no ha dejado de crecer. La subvención que el Ministerio de Trabajo reparte entre las centrales sindicales en función de su representatividad pasó de 8,9 millones de euros anuales entre

59 «CCOO y UGT convocan la primera huelga general en 14 años el mismo día que Sánchez anticipa elecciones», El Español, 5 de octubre de 2026, https://www.elespanol.com/invertia/economia/macroeconomia/20261005/ccoo-ugt-acuerdan-convocatoria-huelga-general-otono/1003744409521_0.html.

60 «La huelga general se convocará para el 11 de noviembre», Castilla-La Mancha Media, 7 de octubre de 2026, https://cmmedia.es/noticias/espana/huelga-general-convocara-11-noviembre.html.

61 «Las subvenciones a los sindicatos alcanzan 32 millones en 2026 con Sánchez mientras UGT y CCOO convocan huelga general», El Diario de Madrid, 8 de octubre de 2026, https://www.eldiariodemadrid.es/articulo/politica/subvenciones-sindicatos-32-millones-2026-sanchez-ugt-ccoo-huelga-general/20261008171102143767.html.

62 L. Sordo, «UGT y CCOO: 90 millones en subvenciones, respaldo a Sánchez y centenares de marchas contra Rajoy», ESdiario, 6 de octubre de 2026, https://www.esdiario.com/nacional/261006/199595/ugt-ccoo-90-millones-subvenciones-respaldo-sanchez-centenares-marchas-rajoy.html. Importes concedidos en la convocatoria estatal por actividad sindical, en euros corrientes.

63 «CCOO y UGT llaman al "voto masivo" el 23J para reeditar un "gobierno progresista": "Nos jugamos derechos"», Última Hora (Europa Press), 13 de julio de 2023, https://www.ultimahora.es/noticias/comunidades/2023/07/13/1975421/ccoo-ugt-llaman-voto-masivo-23j-para-reeditar-gobierno-progresista-nos-jugamos-derechos.html.

64 «CCOO y UGT respaldan los acuerdos de investidura de Sánchez en general y la amnistía en particular», El Debate, 9 de noviembre de 2023, https://www.eldebate.com/economia/20231109/ccoo-ugt-respaldan-acuerdos-investidura-sanchez-general-amnistia-particular_152497.html.

2016 y 2020 a 32 millones en 2025 y 2026, un aumento del 260 por ciento en cinco años (tabla A2). En 2025, CCOO recibió 12,2 millones y UGT, 11,4 millones por esta vía.[65]

Esa línea es solo una parte del total. La Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS) registra en 2025 concesiones por valor de 106,1 millones de euros a favor de CCOO, UGT y sus organizaciones territoriales, federaciones y fundaciones: 56,1 millones para el entorno de CCOO y 50,0 millones para el de UGT. Dos de cada tres euros proceden de las comunidades autónomas (tabla A3).[66] Un análisis de los listados de grandes beneficiarios de ayudas que publica Hacienda llega a una cifra similar, 93,5 millones en 2025, y eleva a 569 millones las ayudas recibidas por ambos sindicatos y sus organizaciones entre 2018 y 2025.[67]

TABLA A2. SUBVENCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES (MILLONES DE EUROS)

Año	Importe máximo de la convocatoria	Importe concedido
2016-2020 (cada año)	8,9	–
2021	13,9	–
2022	17,0	–
2023	17,0	15,4
2024	17,0	15,3
2025	32,0	29,0
2026	32,0	–

Fuente: elaboración propia a partir del BOE y de la Base de Datos Nacional de Subvenciones. – Sin dato publicado.

TABLA A3. AYUDAS PÚBLICAS CONCEDIDAS A CCOO, UGT Y SUS ORGANIZACIONES EN 2025, POR ADMINISTRACIÓN CONCEDENTE (MILLONES DE EUROS)

Administración	Importe	% del total
Comunidades autónomas	67,9	64
Administración General del Estado	35,2	33
Ayuntamientos y diputaciones	3,1	3
Total	**106,1**	**100**

Fuente: elaboración propia a partir de la Base de Datos Nacional de Subvenciones, vía Carreteras y Hospitales. Incluye confederaciones, organizaciones territoriales, federaciones y fundaciones. Los componentes pueden no sumar el total por redondeo.

La concentración es abrumadora. Entre enero de 2022 y octubre de 2026, las Administraciones públicas concedieron 593,9 millones de euros a organizaciones sindicales, de los que 511,6 millones, el 86,1 por ciento, fueron a parar a UGT (297,1 millones) y CCOO (214,5 millones) y a sus entidades vinculadas. Más de doscientas organizaciones sindicales se repartieron el 13,9 por ciento restante. Solo las fundaciones e institutos de cada una de las dos centrales recibieron más de 61 millones de euros en ese periodo.[68]

65 J. Rosado, «Los sindicatos se quedan sin Yolanda Díaz, la gran benefactora que cuadriplicó sus ayudas en cinco años», El Debate, 21 de abril de 2026, https://www.eldebate.com/economia/20260421/sindicatos-quedan-yolanda-diaz-gran-benefactora-cuadriplico-ayudas-cinco-anos_408895.html.

66 Carreteras y Hospitales, «Cuánto dinero público reciben los sindicatos, año a año», a partir de la Base de Datos Nacional de Subvenciones, https://www.carreterasyhospitales.com/sindicatos/.

67 E. Morales, «UGT y CCOO suman 569 millones en ayudas y convocan una huelga general», The Objective, 8 de octubre de 2026, https://theobjective.com/espana/2026-10-08/ugt-ccoo-ayudas-publicas-huelga-general/.

68 P. Rodríguez Corchado, «UGT y CCOO acaparan 511 millones en subvenciones públicas y dejan al resto de sindicatos el 14 %», ESdiario, 14 de octubre de 2026, https://www.esdiario.com/nacional/261014/200204/ugt-ccoo-acaparan-511-millones-subvenciones-publicas-dejan-resto-sindicatos-14.html.

El desglose por entidades muestra hasta dónde llega la red. Entre las mayores perceptoras figuran el IDFO, el instituto de formación de UGT en Cataluña, con 30,7 millones de euros desde 2022; ISCOD, la fundación de cooperación al desarrollo de UGT, con 27,3 millones, y FOREM País Valencià, de CCOO, con 22,5 millones. Las organizaciones de agricultores y autónomos integradas en UGT, UPA y UPTA, suman otros 47,9 millones. Por territorios, Cataluña encabeza el reparto con 73,3 millones, seguida de la Comunidad Valenciana (49,1), Castilla y León (41,5), Castilla-La Mancha (26,1), Andalucía (24,8) y la Comunidad de Madrid (18,7).[69] Y el grifo no se cierra: entre enero y el 2 de noviembre de 2026, la BDNS registra ya 39,8 millones de euros en concesiones a CCOO, UGT y sus organizaciones.[70]

Lejos de reducir esa dependencia, las centrales quieren blindarla. El secretario general de UGT, Pepe Álvarez, defendió en su reelección, en noviembre de 2024, que «hay una deuda que tiene la sociedad con los sindicatos», y reclamó un gran acuerdo para que el Estado los financie de forma más estable.[71] En abril de 2026, CCOO y UGT exigieron una ley que les garantice una compensación anual con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, «blindada» frente a los cambios políticos.[72] Las subvenciones ya pesan en sus cuentas: según los últimos estados financieros publicados, suponen el 35 por ciento de los ingresos de la confederación de CCOO y el 43 por ciento de los de UGT.[73]

Tampoco los fondos europeos han escapado a este reparto. UGT obtuvo 20,4 millones de euros en 2021 y 2022 a través de la línea de digitalización del sector productivo del Ministerio de Educación y Formación Profesional, cuya segunda convocatoria se encuadró en el Plan de Recuperación, financiado con los fondos Next Generation EU. Solo la concesión de 2022 ascendió a 10,2 millones.[74] Se trata de actividades de formación concedidas de forma directa a los «agentes sociales», sin concurrencia, cuyas bases permitían además subcontratar hasta el 70 por ciento de la actividad subvencionada.

La forma de concederlos tampoco ha superado el filtro judicial. En enero de 2024, el Tribunal Supremo anuló el Real Decreto 1027/2022, que concedía de forma directa, sin convocatoria pública, unos 30,6 millones de euros de fondos Next Generation a UGT y a dos organizaciones empresariales para cursos de digitalización, al no apreciar circunstancias

69 J. Rosado, «UGT y CCOO acaparan el 86 % de las subvenciones sindicales: más de 511 millones desde 2022», El Debate, 14 de octubre de 2026, https://www.eldebate.com/economia/20261014/ugt-ccoo-acaparan-86-subvenciones-sindicales-511-millones-desde-2022_469119.html, a partir de la Base de Datos Nacional de Subvenciones. Importes concedidos entre enero de 2022 y octubre de 2026.

70 Carreteras y Hospitales, «Cuánto dinero público reciben los sindicatos, año a año», datos a 2 de noviembre de 2026, https://www.carreterasyhospitales.com/sindicatos/.

71 «Pepe Álvarez es reelegido como secretario general de UGT y pide más financiación pública: "La sociedad tiene una deuda con los sindicatos"», Infobae, 27 de noviembre de 2024, https://www.infobae.com/espana/2024/11/27/pepe-alvarez-es-reelegido-como-secretario-general-de-ugt-y-pide-mas-financiacion-publica-la-sociedad-tiene-una-deuda-con-los-sindicatos/.

72 «CCOO y UGT exigen una ley que incluya una financiación pública de su actividad [...] "sin presiones políticas"», El Español, 7 de abril de 2026, https://www.elespanol.com/invertia/economia/empleo/20260407/ccoo-ugt-exigen-ley-incluya-financiacion-publica-actividad-ceoe-sin-presiones-politicas/1003744197710_0.html.

73 «CCOO y UGT han recibido de Sánchez 110M en subvenciones rompiendo el diálogo social y sin crear problemas al Gobierno», El Español, 8 de octubre de 2026, https://www.elespanol.com/invertia/economia/macroeconomia/20261008/ccoo-ugt-recibido-sanchez-subvenciones-rompiendo-dialogo-social-sin-crear-problemas-gobierno/1003744411722_0.html. Cuentas de 2023 para CCOO y de 2021, últimas publicadas, para UGT.

74 Resolución de la Secretaría General de Formación Profesional de 27 de diciembre de 2022, de concesión directa a UGT de 10.208.333 euros con cargo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (Real Decreto 1027/2022), https://www.ugt.es/sites/default/files/resolucion_concesiondirecta_ugt_y_resolucion_comprementaria.pdf; y, para el total de 2021 y 2022, Carreteras y Hospitales, «Cuánto dinero público reciben los sindicatos, año a año», https://www.carreterasyhospitales.com/sindicatos/.

excepcionales que justificaran saltarse la concurrencia. El recurso lo había presentado Conpymes, una organización ajena a la mesa del diálogo social.[75] La subvención equivalente de 2020 sí fue avalada por el Tribunal Constitucional en abril de 2026, pero con un voto particular que advertía de que la elección de los beneficiarios premiaba su disposición a colaborar con el Gobierno más que la finalidad de la ayuda.[76]

A ello se suma el patrimonio sindical acumulado, formado por inmuebles del Estado cedidos gratuitamente en uso a las organizaciones sindicales y empresariales al amparo de la Ley 4/1986. Según los datos del Ministerio de Trabajo, CCOO disfruta de 305 pisos y locales cedidos y UGT, de 200, muy por delante de USO (37), ELA (33) o CGT (13).[77] Solo los 68 edificios completos cedidos a sindicatos y patronal suman 173.149 metros cuadrados. Tres de cada cuatro de ellos los ocupan UGT (32) y CCOO (20). Y es el Estado, no las centrales, quien paga su IBI: casi 1,6 millones de euros al año.[78]

El Ministerio de Trabajo no publica una valoración de este patrimonio, pero es posible aproximarla. Al precio medio de la vivienda libre en España en el primer trimestre de 2026, 2.316 euros por metro cuadrado, esos 68 edificios valdrían **unos 400 millones de euros**.[79] Incluso con un descuento del 40 por ciento por antigüedad y uso, su valor superaría los 240 millones. Y el Estado no solo los cede gratis: en noviembre de 2021, el Consejo de Ministros autorizó un gasto de 98,2 millones de euros con cargo al Plan de Recuperación para la rehabilitación energética de 42 edificios del patrimonio sindical acumulado, con nuevas carpinterías, climatización e iluminación.[80] Los fondos europeos han pagado así la reforma de las sedes de las mismas centrales que hoy convocan una huelga general, entre otras cosas, por la vivienda.

La paradoja es evidente. CCOO y UGT han incluido el acceso a la vivienda entre los motivos de la huelga del 11 de noviembre mientras ocupan gratuitamente cientos de inmuebles públicos, muchos de ellos en capitales de provincia. Si los 173.149 metros cuadrados de esos 68 edificios se reconvirtieran en vivienda, con un aprovechamiento del 75 por ciento y una superficie media de 70 metros cuadrados, **podrían albergar en torno a 1.850 viviendas asequibles**, sin consumir suelo nuevo y en zonas con fuerte demanda.

---

75 «UGT interrumpe los cursos de digitalización financiados con la subvención de 30 millones tumbada por el Supremo», El Español, 24 de enero de 2024, https://www.elespanol.com/invertia/economia/empleo/20240124/ugt-interrumpe-cursos-digitalizacion-financiados-subvencion-millones-tumbada-supremo/827167753_0.html.

76 Tribunal Constitucional, STC 29/2026, de 13 de abril, y voto particular del magistrado Enrique Arnaldo. Véase A. Baylos, «Las subvenciones a los sindicatos, una sentencia del Tribunal Constitucional», Nueva Tribuna, 23 de mayo de 2026, https://www.nuevatribuna.es/articulo/actualidad/ccoo-ugt-subvenciones-sindicatos-sentencia-tribunal-constitucional/20260523082751250554.html.

77 The Objective, 16 de mayo de 2025, a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, https://theobjective.com/economia/2025-05-16/estado-cedidos-inmuebles-edificios-sindicatos-venta/.

78 «Sindicatos y patronal se ahorran 1,5 millones en IBI en 68 edificios cedidos por el Estado», The Objective, 22 de enero de 2024, https://theobjective.com/espana/2024-01-22/sindicatos-patronal-ahorran-15-millones-ibi/, a partir de la respuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social a una pregunta parlamentaria.

79 Asociación Hipotecaria Española, indicadores de precios de vivienda del primer trimestre de 2026, a partir de datos del Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana, https://ahe.es/estadisticas/indicadores-inmobiliarios/archivos/precios-1trim-2026.pdf. Estimación propia: 173.149 metros cuadrados por 2.315,7 euros por metro cuadrado. Se trata de una aproximación, porque el Ministerio de Trabajo no publica una tasación de estos inmuebles y buena parte de ellos tiene uso de oficinas.

80 Ministerio de Hacienda y Función Pública, nota de prensa del Consejo de Ministros sobre la transición energética en edificios del Ministerio de Trabajo y Economía Social, 16 de noviembre de 2021, https://www.hacienda.gob.es/GabineteMinistro/notas%20prensa/2021/consejo%20de%20ministros/16-11-21-np-cm-transicion-energetica-ministerio-trabajo.pdf. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, componente 11, inversión 4. Véase también J. Sáinz, Vozpópuli, 9 de febrero de 2022, https://www.vozpopuli.com/espana/bruselas-gobierno-sindicatos.html.

Por tanto, CCOO y UGT reciben **más de 100 millones de euros de dinero público al año**. Y es una cifra conservadora, porque no incluye el coste de los liberados sindicales de las Administraciones públicas, cuyos salarios siguen pagando los contribuyentes, el uso gratuito de los inmuebles del patrimonio sindical, las horas sindicales que se obliga a costear a las empresas ni los fondos de formación para el empleo que no figuran como concesión a nombre del sindicato.

Formación para el empleo: el gran caladero sindical

La formación para el empleo es la principal vía de entrada del dinero público en las centrales. Varias de las mayores perceptoras de ayudas desde 2022 son entidades formativas vinculadas a los sindicatos, como el IDFO de UGT en Cataluña, con 30,7 millones de euros, o FOREM País Valencià, de CCOO, con 22,5 millones.[81] A ello se suman líneas específicas, como la convocatoria anual del SEPE para formar a los cuadros de sindicatos y patronales en «diálogo social y negociación colectiva», dotada con **11,6 millones de euros** en 2025,[82] y las ayudas de digitalización con fondos europeos ya descritas.

El sistema se financia con la cuota de formación profesional que pagan empresas y trabajadores en cada nómina, y se gobierna a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae), en cuyo patronato se sientan, junto a las Administraciones, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Los resultados no justifican el modelo: en 2025, las empresas solo utilizaron 674 millones de euros de los más de 1.301 millones de crédito que tenían asignado para formar a sus plantillas, **apenas el 52 por ciento**.[83] Y la condena de la antigua cúpula de UGT-Andalucía por desviar el dinero de los cursos para parados demuestra que el problema no es de unas pocas manzanas podridas, sino de un diseño que convierte la formación en una fuente de financiación de estructuras.

La alternativa es devolver el protagonismo a quien se forma. Este informe propone sustituir el modelo actual por **un cheque de formación**, articulado como una cuenta personal de formación al estilo del *Compte personnel de formation* francés, que acumula 500 euros al año por trabajador hasta un máximo de 5.000.[84] Cada ocupado o desempleado lo emplearía en el centro acreditado que elija, público o privado, y la financiación de los centros quedaría ligada a los resultados de inserción y a la valoración de los propios alumnos. **Solo con los 627 millones de crédito que las empresas dejaron sin usar en 2025 podrían financiarse cheques de 500 euros para 1,25 millones de trabajadores al año**, sin subir cotizaciones y sin la intermediación de sindicatos ni patronales.

81 J. Rosado, «UGT y CCOO acaparan el 86 % de las subvenciones sindicales: más de 511 millones desde 2022», El Debate, 14 de octubre de 2026, https://www.eldebate.com/economia/20261014/ugt-ccoo-acaparan-86-subvenciones-sindicales-511-millones-desde-2022_469119.html.

82 Extracto de la Resolución de 26 de febrero de 2025, del Servicio Público de Empleo Estatal, BOE núm. 51, de 28 de febrero de 2025, https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-B-2025-7168.

83 Fundae, «Balance de situación 2025», datos a 31 de marzo de 2026, https://www.fundae.es/docs/default-source/publicaciones-y-evaluaciones/informes-y-balances/balance-de-situaci%C3%B3n-2025.pdf.

84 Centre Inffo, «Alimentation régulière du compte personnel de formation», https://www.centre-inffo.fr/fiche/alimentation-reguliere-du-compte-personnel-de-formation.

Liberados sindicales: un coste oculto de unos 1.900 millones al año

Ni el Gobierno ni las centrales publican cuántas horas sindicales se disfrutan ni cuánto cuestan. Es posible, sin embargo, hacer una estimación prudente. Según el Ministerio de Trabajo, el cómputo de elecciones sindicales del periodo 2021-2024 arroja 320.882 delegados en España, de los que CCOO y UGT suman algo más de 223.000, el 69 por ciento.[85] El Estatuto de los Trabajadores reconoce a cada representante un crédito de horas mensuales retribuidas que va de 15 horas en las empresas de hasta 100 trabajadores a 40 horas en las de más de 750, y que los convenios pueden ampliar y acumular en liberados a tiempo completo.[86]

Con un crédito medio de 20 horas mensuales y un coste laboral de 24,88 euros por hora efectiva, el último publicado por el INE, las horas sindicales suman unos 77 millones de horas al año, el trabajo de unas 44.000 personas a tiempo completo, con un coste aproximado de **1.900 millones de euros anuales** para empresas y Administraciones.[87] Con 15 horas de media, la cifra sería de unos 1.400 millones; con 30, rozaría los 2.900 millones. Alrededor de 1.300 millones corresponderían a delegados de CCOO y UGT. No todos los delegados agotan su crédito, pero la estimación tampoco incluye a los delegados sindicales de la Ley Orgánica de Libertad Sindical ni las liberaciones adicionales pactadas en las Administraciones públicas, cuyo coste pagan directamente los contribuyentes.

Las empresas y las Administraciones deberían publicar cada año el número de horas sindicales utilizadas y su coste, y las centrales que quieran mantener liberados por encima del mínimo legal deberían costearlos con sus propios recursos.

Fraude con el dinero de los parados

La gestión de ese dinero tampoco ha sido ejemplar. En noviembre de 2024, la Audiencia de Sevilla condenó a tres años de cárcel y a una multa de 50 millones de euros a Francisco Fernández Sevilla, exsecretario general de UGT-Andalucía, y a otros tres antiguos responsables del sindicato y de su empresa instrumental, además de a una cuarta persona como cómplice, por fraude de subvenciones y falsedad en documento mercantil. El tribunal dio por probado que, entre 2009 y 2013, UGT-A desvió 40,6 millones de euros que la Junta le había concedido para cursos de formación de desempleados y ocupados a financiar su propia estructura: facturas infladas o por servicios no prestados, un fondo opaco nutrido con los descuentos de los proveedores, el llamado «bote», nóminas de personal sindical imputadas a los cursos y alquileres de aulas que eran propiedad del propio sindicato. Según la

85 The Objective, 20 de abril de 2025, https://theobjective.com/economia/2025-04-20/espana-320882-delegados-sindicales-cataluna-andalucia/, a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (cómputo 2021-2024); y «CCOO y UGT han recibido de Sánchez 110M en subvenciones rompiendo el diálogo social y sin crear problemas al Gobierno», El Español, 8 de octubre de 2026, https://www.elespanol.com/invertia/economia/macroeconomia/20261008/ccoo-ugt-recibido-sanchez-subvenciones-rompiendo-dialogo-social-sin-crear-problemas-gobierno/1003744411722_0.html.

86 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 68.e), https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430.

87 INE, «Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL). Primer trimestre de 2026», https://www.ine.es/dyngs/Prensa/ETCL1T26.htm. Estimación propia: 320.882 delegados × 20 horas mensuales × 12 meses × 24,88 euros por hora; equivalencia a tiempo completo con 1.750 horas anuales.

sentencia, estas prácticas contaron con la aprobación de la comisión ejecutiva, y UGT-A fue declarada responsable civil subsidiaria.[88]

No es un caso aislado. En octubre de 2026, el Tribunal Supremo desestimó el recurso de UGT-A y confirmó que debe devolver a la Junta de Andalucía las subvenciones para cursos de formación profesional ocupacional de principios de la década de 2000 que no justificó correctamente. La Junta le reclama 18,3 millones de euros, 13,1 millones de principal y 5,2 millones de intereses de demora.[89] Todo ello en la comunidad del caso de los ERE, en el que la Audiencia de Sevilla dio por probado que la Junta socialista repartió de forma ilegal unos 680 millones de euros en ayudas sociolaborales, condenas que el Tribunal Constitucional anuló después en parte. En la pieza de las sobrecomisiones de ese caso fue procesado como presunto «conseguidor» un antiguo sindicalista de UGT, Juan Lanzas.[90]

Una organización que reclama más dinero público para formar a los trabajadores debería ser la primera en rendir cuentas de cómo lo gasta. La experiencia andaluza demuestra lo contrario, y justifica que ninguna entidad condenada por fraude de subvenciones pueda volver a recibirlas mientras no haya devuelto lo adeudado.

Cómplices de la propaganda laboral

CCOO y UGT son, además, corresponsables de las dos grandes operaciones de propaganda laboral del Gobierno. Defienden como un éxito una reforma que ha llevado a más de 800.000 personas a buscar empleo sin figurar como paradas (apartado 1) y avalan un cálculo del SMI basado en una encuesta que excluye a jornaleros y empleadas del hogar (apartado 5). En la negociación del SMI de 2026, mientras los datos de la EPA mostraban que la referencia del Gobierno estaba inflada, las centrales reclamaban subidas de hasta el 7,5 por ciento.[91] La defensa de los trabajadores menos cualificados, los primeros en quedarse fuera del mercado cuando el salario mínimo supera su productividad, no figura entre sus prioridades. La defensa del Gobierno que los financia, sí.

La prueba del algodón son los salarios que ellos mismos negocian. Según el balance de negociación colectiva de la propia CCOO, la subida salarial pactada en convenio fue del 1,61 por ciento en 2021 y del 3,21 por ciento en 2022, frente a una inflación del 6,5 y el 5,7 por ciento, respectivamente. Las subidas de 2023 a 2025 no bastaron para compensarlo: **entre**

88 Consejo General del Poder Judicial, «La Audiencia de Sevilla condena a tres años de cárcel y multa de 50 millones de euros al exsecretario general de UGT-A por delitos de fraude de subvenciones y falsedad en documento mercantil», nota de prensa, noviembre de 2024, https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/La-Audiencia-de-Sevilla-condena-a-tres-anos-de-carcel-y-multa-de-50-millones-de-euros-al-exsecretario-general-de-UGT-A-por-delitos-de-fraude-de-subvenciones-y-falsedad-en-documento-mercantil-; y The Objective, 27 de noviembre de 2024, https://theobjective.com/espana/tribunales/2024-11-27/condenado-carcel-multa-exlider-ugt-andalucia/.

89 «Condena en firme a UGT: el Supremo le obliga a devolver 18,3 millones a la Junta de Andalucía», Libre Mercado (Libertad Digital), 22 de octubre de 2026, https://www.libertaddigital.com/libremercado/2026-10-22/condena-en-firme-a-ugt-el-supremo-le-obliga-a-devolver-18-3-millones-a-la-junta-de-andalucia-7479261/.

90 «La Junta ha reclamado 433 millones de los 680 defraudados en los ERE», Vozpópuli, https://www.vozpopuli.com/espana/andalucia/la-junta-ha-reclamado-433-millones-de-los-680-defraudados-en-los-ere.html; y The Objective, 17 de febrero de 2023, https://theobjective.com/espana/tribunales/2023-02-17/causa-exconsejero-psoe-ugt-ere/.

2021 y 2025, los salarios de convenio perdieron un 5,4 por ciento de poder adquisitivo.[92] En el mismo periodo, el salario más frecuente se ha quedado a 644 euros del mínimo (apartado 6). Las centrales han firmado la pérdida de poder adquisitivo de la clase media trabajadora y han celebrado, a la vez, un SMI que aplana los salarios por abajo.

Afiliación menguante y huelgas sobredimensionadas

La creciente financiación pública contrasta con una afiliación menguante. Según la base de datos OCDE/AIAS, la tasa de sindicación en España ha caído del 16,7 por ciento de los asalariados en 2010-2012 al 12,5 por ciento en 2023, último año con datos disponibles.[93] Con unos 18,7 millones de asalariados, esa tasa equivaldría a algo más de 2,3 millones de afiliados al conjunto de los sindicatos.

Las cifras que declaran las propias organizaciones son difíciles de contrastar, porque no existe un registro público y auditado de afiliados y la representatividad legal se mide por los delegados elegidos en las elecciones sindicales, no por la afiliación.

Las declaraciones del IRPF ofrecen, sin embargo, un dato objetivo. En el ejercicio 2019, el último publicado con este detalle, 1,9 millones de contribuyentes dedujeron cuotas sindicales por un total de 267 millones de euros, una cifra que incluye a los afiliados de todos los sindicatos, no solo de CCOO y UGT.[94] La comparación es reveladora: las ayudas públicas que recibieron CCOO, UGT y sus organizaciones en 2025, 106,1 millones de euros, **equivalen al 40 por ciento de todas las cuotas sindicales declaradas en España**. El contribuyente se ha convertido, de hecho, en uno de los principales financiadores de las dos grandes centrales.

Incluso si se da por buena la cifra de un millón de afiliados que declara CCOO, la organización representaría apenas el 4 por ciento de una población activa de unos 24,8 millones de personas y algo más del 5 por ciento de los asalariados. UGT ha deslizado una cifra similar, sin llegar nunca a justificarla, de modo que ambas centrales juntas reunirían en torno al 8 por ciento de la población activa.

Dicho de otro modo, casi nueve de cada diez asalariados no están afiliados a ningún sindicato, y CCOO y UGT son, en términos de afiliación, organizaciones relevantes, pero claramente minoritarias, de modo que ni la ley ni las autoridades deben tratar a las centrales como si pudiesen ejercer la representación de todos los trabajadores a través de decisiones de enorme calado que se toman en la negociación colectiva o en órganos de participación institucional.

92 CCOO, «Balance de la negociación colectiva y planes de igualdad 2024», tabla 4 (incremento salarial pactado e IPC interanual de diciembre), https://www.ccoo.es/1192fcb14e5dcb1fc4db5763f1b1b60b000001.pdf; y, para 2025, «Los salarios pactados en convenio cierran 2025 con una subida media del 3,53 %, seis décimas por encima del IPC», Demócrata, 9 de enero de 2026, https://www.democrata.es/economia/los-salarios-pactados-en-convenio-cierran-2025-con-una-subida-media-del-3-53-seis-decimas-por-encima-del-ipc/. Cálculo propio de la variación acumulada.

93 OCDE, «Trade union density», base de datos OCDE/AIAS ICTWSS, https://data-explorer.oecd.org/.

94 Vozpópuli, https://www.vozpopuli.com/economia_y_finanzas/hacienda-afiliados-partidos-sindicatos.html, a partir de la estadística de declarantes del IRPF de la Agencia Tributaria, ejercicio 2019.

El seguimiento de las huelgas generales respalda esta mirada. En las tres últimas convocatorias, los sindicatos cifraron la participación entre el 70 y el 85 por ciento de los trabajadores, pero el consumo eléctrico, un indicador objetivo de la actividad, cayó solamente un 13-20 por ciento (tabla A4). La relación entre ambas magnitudes no es lineal, porque una parte del consumo no depende de la actividad laboral, pero la distancia es difícil de conciliar.

TABLA A4. SEGUIMIENTO DE LAS ÚLTIMAS HUELGAS GENERALES

Huelga general	Gobierno	Seguimiento según los sindicatos	Caída del consumo eléctrico
29 de septiembre de 2010	Rodríguez Zapatero (PSOE)	En torno al 70 %	14,3 %
29 de marzo de 2012	Rajoy (PP)	85 %	20 %
14 de noviembre de 2012	Rajoy (PP)	77 %	12,7 %
11 de noviembre de 2026	Sánchez (PSOE)	Convocada	–

Fuente: elaboración propia a partir de Reuters y ESdiario. Consumo eléctrico en relación con un día laborable normal; datos de 2010 y del 29 de marzo de 2012 según estimaciones publicadas en prensa.

Libertad sindical, no sindicalismo subvencionado

Con estos datos, CCOO y UGT han quedado retratados: silencio ante los problemas que más dañan a los trabajadores, huelga general a menos de tres semanas de unas elecciones, más de 100 millones de euros anuales de dinero público y condenas por desviar fondos destinados a formar a los parados. Un futuro gobierno debe apostar por un contexto de libertad sindical, no de sindicalismo subvencionado. Para ello, este informe propone:

- Suprimir de forma progresiva la subvención del Ministerio de Trabajo y las ayudas autonómicas de funcionamiento a las estructuras sindicales, para que las organizaciones se financien con las cuotas de sus afiliados.
- Someter a libre concurrencia, sin reservas ni preferencias a favor de los agentes sociales, cualquier programa público de formación, asesoramiento o intermediación.
- Exigir a cada confederación cuentas anuales consolidadas y auditadas, que incluyan sus federaciones, uniones territoriales y fundaciones, y la publicación del número de afiliados cotizantes.
- Ajustar los liberados sindicales de las Administraciones públicas al mínimo legal y publicar cada año su número y su coste.
- Suprimir la eficacia general automática de los convenios sectoriales, de modo que su aplicación dependa de la voluntad de las empresas y los trabajadores afectados, en línea con las recomendaciones 1 y 4.
- Excluir de cualquier subvención a las organizaciones condenadas por fraude de subvenciones y condicionar nuevas ayudas a la devolución íntegra de lo adeudado.
- Recuperar para el Estado los inmuebles del patrimonio sindical acumulado al término de las cesiones vigentes, con un calendario de salida durante el cual las organizaciones pagarían un alquiler de mercado y su propio IBI.

- Destinar los inmuebles recuperados a vivienda asequible, en alquiler o en venta, mediante concursos de colaboración público-privada que permitan rehabilitarlos y ponerlos en el mercado con rapidez y sin coste para el contribuyente.
- Publicar, con datos de la Seguridad Social, el seguimiento real de cada huelga general, a partir de las comunicaciones de alta especial por huelga que las empresas ya remiten a la Tesorería, para acabar con la guerra de cifras.
- Condicionar el acceso a cualquier ayuda pública, a la que las centrales son libres de renunciar, a que las convocatorias de huelga general se sometan antes a una consulta a los afiliados mediante voto secreto.
- Sustituir la financiación de la formación para el empleo a través de los agentes sociales por un cheque de formación gestionado por los propios trabajadores.
- Publicar cada año las horas sindicales utilizadas y su coste en empresas y Administraciones, y que las liberaciones por encima del mínimo legal corran a cargo de las propias centrales.

Un modelo así no perjudica a los trabajadores, sino que los beneficia. Obliga a los sindicatos a ganarse a sus afiliados y abre espacio a otras centrales y a nuevas organizaciones que puedan surgir libremente y estén genuinamente consagradas a ayudar a los trabajadores, en lugar de competir por el favor del Gobierno de turno.

Sobre los autores

Diego Sánchez de la Cruz es Jefe de Estudios del Instituto Juan de Mariana, CEO de Foro Regulación Inteligente e investigador asociado del Instituto de Estudios Económicos. Es autor o coautor de siete libros, el último de ellos «The Madrid Model», publicado en Estados Unidos por el Instituto Cato. Traductor de más de una treintena de obras, colabora de forma habitual como divulgador en prensa, radio, televisión y redes sociales, e imparte charlas, conferencias y docencia.

Santiago Calvo López es investigador y colaborador habitual del Instituto Juan de Mariana. Doctor en Economía, es autor o coautor de tres libros e imparte docencia en la Universidad de Las Hespérides. Colabora frecuentemente con distintos medios de comunicación.

Sobre el Instituto Juan de Mariana

Desde su creación en 2005, el IJM se ha consolidado como el centro de estudios liberal más influyente de Hispanoamérica. Con más de 400 menciones anuales en medios y cerca de 9.300 estudiantes en sus cursos de formación, el IJM mantiene asimismo una intensa línea de investigación y publicación de libros, estudios e informes, tarea que complementa con la celebración y promoción de eventos y conferencias que han reunido a más de 8.500 asistentes en 2026. A todo ello hay que sumarle una intensa presencia en redes sociales, con más de 215.000 suscriptores y 13 millones de visualizaciones anuales en sus principales canales. Fundado y presidido por Gabriel Calzada en 2005, el IJM está dirigido desde 2023 por Manuel Llamas.



juandemariana.org