

Sueldos y cotizaciones disparan el coste laboral un 5,3%, el doble que el IPC

PRIMER TRIMESTRE DE 2026/ La inflación media de los tres primeros meses del año se situó en el 2,6%. El coste salarial avanzó un 5,3%, y el asociado al pago de cuotas a la Seguridad Social un 5,2% interanual.

Gonzalo D. Velarde. Madrid

A pesar de que en el pasado mes de marzo el impacto de la guerra en Irán ya se pudo notar en el repunte de la inflación, impulsada por el encarecimiento de los carburantes, el IPC medio de los tres primeros meses de año se situó en un 2,6%. La cifra, pese a recoger ya los primeros repuntes de precios de consumo se situó aún notablemente por debajo de los costes laborales que asumen las empresas por cada trabajador contratado, que en el primer cuarto del año 2026 experimentaron un fuerte repunte, del 5,3%. Principalmente, impulsados por el aumento de los salarios y de los otros costes, entre los que esencialmente se encuentran las cotizaciones a la Seguridad Social, tal y como arroja el Índice de Coste Laboral Armonizado (ICLA) publicado ayer por el INE sobre los tres primeros meses del año.

La subida del 5,3%, además de duplicar la inflación media en el mismo periodo del año, supone un incremento notable en la serie en los últimos ejercicios. No se experimentaba un acelerón de costes laborales tan alto desde el segundo trimestre del año pasado (cuando crecieron un 5,4%), y también es el segundo más alto de los últimos dos años (después de crecer un 7,4% en el primer trimestre de 2024).

En todo caso, como se ha

mentado, dos elementos condicionan el aumento de costes para la contratación de trabajadores que las empresas han sufrido en los primeros meses del año. En primer lugar, el incremento de los salarios. A pesar que desde enero de 2026 permanece caducado el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, en el que organizaciones empresariales y sindicatos sentaron las bases para la fijación de salarios del periodo 2023-2025, el arrastre de aquel pacto aún se deja notar. Según las últimas cifras publicadas por el Ministerio de Trabajo, hasta abril, las subidas salariales pactadas en convenio ascendían al 2,9%, mientras que en los nuevos se situaba en 3,4%. Esto, sumado a otras presiones de incremento retributivo como la subida del salario mínimo interprofesional (SMI), que el Gobierno elevó en un 3,1% para el presente ejercicio situándose en 1.221 euros brutos mensuales en catorce pagas, hace que el coste salarial registrado por el INE para las empresas se haya incrementado en el primer trimestre en un 5,3%.

Estos incrementos retributivos tienen también su reflejo en los otros costes laborales, que esencialmente se refieren al pago de cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social, que también escalaron con fuerza entre enero y marzo,

AUMENTO DEL COSTE LABORAL POR SECTORES

Primer trimestre de 2026. Tasa de variación anual, en %.

Educación	9,1
Otros servicios	7,3
Construcción	7,3
Actividades inmobiliarias	7,1
Actividades profesionales	6,9
Actividades sanitarias	6,4
Industrias extractivas	6,1
Administración pública	5,8
Suministro de energía	5,3
Información y comunicaciones	5,2
TOTAL ACTIVIDADES	4,9
Actividades administrativas	4,1
Comercio al por mayor	3,7
Actividades financieras	3,1
Transporte y almacenamiento	3,1
Industria manufacturera	2,8
Actividades artísticas	2,0
Hostelería	1,8
Suministro de agua	0,1

Expansión

Fuente: INE

un 5,2%. Aquí, además, hay que tener en cuenta el despliegue de aumento de cuotas que ha ejecutado el Gobierno por diferentes vías: subida del mecanismo de equidad intergeneracional, que ascendió al 0,9% del sueldo bruto, destope de la base máxima de cotización, que subió un 3,9% situándose en los 5.101,2 euros al mes (61.214,4 euros anuales) y el incremento de la cuota de solidaridad, que se sitúa entre el 1,15% y el 1,45% del sueldo bruto mensual. En todos los casos, es la parte empresarial la que asume más de

tres cuartas partes del recargo, lo que hace que crezca con fuerza el coste de contratar a un trabajador más allá del sueldo. Concretamente, las tres cuotas ingresarán cerca de 7.000 millones a la Seguridad Social a lo largo de este año, de los que las empresas asumirán unos 5.810 millones.

De este modo, al igual que sucede con el índice general, el aumento de los otros costes es el mayor ritmo desde el segundo trimestre de 2025, cuando se aceleró un 6,3%, y hay que remontarse hasta el

tercer trimestre de 2024 para observar otro incremento notable, entonces del 5,9%.

Diferencias sectoriales

Sin embargo, a pesar de que las subidas de costes en términos de cotizaciones son transversales a todos los sectores, la distribución por áreas de actividad muestra una cierta distancia entre los empresarios que más están notando el aumento de cargas laborales.

El coste laboral armonizado se elevó un 4,9% en el primer trimestre respecto al mismo periodo del año ante-

Educación, servicios y construcción, los sectores donde más aumentan los costes para las empresas

rior, si se eliminan los efectos estacionales y de calendario. Según las cifras del INE, en esta lectura desestacionalizada, la educación lidera de forma destacada la subida de costes laborales en el primer trimestre del año, con un 9,1% (casi cuatro puntos porcentuales por encima de la media).

Le siguen de forma destacada también los otros servicios y la construcción, ambas con aumentos del 7,3%, y las actividades inmobiliarias con un repunte del 7,1%. En un siguiente nivel se encuentran las actividades profesionales científicas y técnicas, con un aumento de costes del 6,9%, las actividades sanitarias (6,4%) y las industrias extractivas (6,1%).

Mientras que más pegadas a la media del 4,9% desestacionalizado estarían la Administración Pública (5,8%), suministro de energía (5,3%), e información y comunicaciones (5,2%). Y ya por debajo del umbral medio, aparecen actividades como las administrativas (4,1%), el comercio (3,7%), actividades financieras y transporte y almacenamiento (ambas con un incremento del 3,1%), industria manufacturera (2,8%), actividades artísticas (2%), hostelería (1,8%) y suministro de agua (0,1%).

En la serie original, las mayores subidas se produjeron en educación (10,6%), actividad inmobiliaria (9,7%), industrias extractivas (9,4%), la construcción (7,5%) y otros servicios y actividades profesionales (7,4% ambas).

La duración media de los contratos de trabajo indefinidos cae 100 días tras la reforma laboral

G. D. Velarde. Madrid

Es conocido que uno de los efectos de la reforma laboral impulsada por el Gobierno en 2021 ha sido la reducción abrupta de la temporalidad en los empleos del sector privado, pasando de un 25% a menos de un 12%, según las últimas estadísticas de Seguridad Social y el INE. Sin embargo, es igualmente constatable que la nueva regulación no ha logrado cambiar la composición del modelo productivo español altamente marcado por la estacionalidad de las

temporadas vacacionales, concentrando estas la mayor parte de la contratación realizada por las empresas en el año. La diferencia es que para hacer frente a estos picos de actividad los empleadores están ahora forzados a contratar bajo figuras de contrato indefinido, lo que según los expertos de Fedea ha provocado en los últimos años un aumento de la rotación y de la mortalidad de estos contratos fijos.

Según el *think tank* la duración media de los contratos indefinidos ordinarios es al-

rededor de 100 días tras la reforma laboral, mientras que la duración media de los contratos fijos discontinuos disminuye en aproximadamente 50 días.

La idea de que la temporalidad se refugie en los fijos discontinuos puede hacer presuponer una menor duración de estos, si bien la novedad que revela el estudio es que esta circunstancia se ha extendido a los fijos ordinarios. La drástica reducción en la duración del contrato indefinido ordinario se explica, en primer lu-

gar, por un cambio forzoso en las prácticas de contratación de las empresas. Al restringirse duramente la temporalidad, los empleadores se han visto obligados a utilizar la figura del contrato indefinido para cubrir puestos inestables o de corta duración por su propia naturaleza productiva. A esto se suma que las empresas ya no pueden usar los contratos temporales como un largo "periodo de prueba" para filtrar candidatos; al tener que contratar como indefinidos desde el primer día, asu-

men un mayor riesgo.

En segundo lugar, se ha acelerado los tiempos de ruptura. El estudio señala que los motivos por los que acaban los contratos no han cambiado (las renuncias voluntarias siguen rondando el 60%), pero los despidos se adelantan una media de 50 días y las dimisiones más de un mes.

Por lo que Fedea concluye que la reforma de 2021 no ha eliminado los factores pro-ductivos y estructurales que hacen que el mercado laboral español sea altamente volátil

Las empresas cubren trabajos inestables con contratos fijos al penalizarse la temporalidad

e inestable en ciertos sectores predominantes.

Según apuntan los expertos, si estos patrones se consolidan en el tiempo será necesario contemplar nuevas medidas, entre ellas la implantación de un sistema *bonus-malus* para penalizar la rotación "excesiva" que afecta a muchos trabajadores que ahora tienen contratos indefinidos y premiar a aquellas empresas que, por el contrario, rotan poco.