



Economía

España envió al desempleo el doble de trabajadores que la UE al inicio de 2026

Un 2,7% de los empleados de nuestro país se vieron afectados, frente al 1,2% europeo

Más de 623.000 personas perdieron su puesto y suman casi un 25% del total de la Unión

Noelia Casado MADRID.

La reforma laboral de 2022 amplió el uso de los contratos indefinidos y acabó con el abuso del antiguo *obra y servicio* con el que muchas empresas cubrían puestos de larga duración, conduciendo a los trabajadores a una elevada rotación. Sin embargo, esta ley no ha despejado los problemas de estabilidad en los puestos de trabajo, como se refleja en los cambios entre trimestres. Un 2,7% de las personas que tenían un trabajo al cierre de 2025 quedaron en desempleo al arranque de 2026, un porcentaje reducido pero que duplica la tasa de la UE (1,2%).

Dada la dimensión del mercado laboral español, que en los últimos años ha crecido hasta superar los 22 millones de ocupados, esta proporción implica que más de 623.000 personas perdieron su puesto de trabajo entre el cuarto trimestre de 2025 y el primero del año actual. Una transición del empleo al paro que destaca en el conjunto de los 27 como una de las más pronunciadas, en tanto que prácticamente una de cada cuatro personas que pasaron a estar desempleadas en la Unión Europea lo hicieron en España.

Así lo reflejan datos de Eurostat de la Estadística sobre los Flujos del Mercado Laboral de la UE que se actualizaron el viernes pasado. Un total de 2,5 millones de personas hicieron esta transición del empleo al desempleo en el conjunto de la Unión Europea, frente a los 3 millones que estaban en desempleo y encontraron un puesto de trabajo entre los meses de enero y marzo. En España, en cambio, que abarca un 24,92% de estas salidas, el balance es negativo. Solo 566.800 personas hicieron el camino inverso, lo



La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz. EFE

que dejó una diferencia de 56.800 personas, según recogen los flujos de la encuesta española, la EPA.

Las diferencias entre el comportamiento del mercado de trabajo de la Unión Europea y el español no son tan acentuadas respecto a los tránsitos del empleo a la población inactiva, esto es, personas que en el

trimestre anterior estaban ocupadas y que tres meses más tarde ya no están interesadas en tener un empleo, lo que puede deberse a que acceden a la jubilación, se centran en realizar unos estudios o se hacen cargo del cuidado de familiares.

Un 2,1% de las personas que tenían un trabajo al cierre de 2025 en

algún país de la Unión Europea pasaron a la inactividad en el primer trimestre (4,4 millones). Mientras que en España un 2,61% de los que estaban trabajando a finales del año pasado se encontraban inactivos en el primer trimestre de 2026 (587.400 personas). Es decir, las personas que trabajaban en España apenas

representan un 13,35% del grupo de personas que experimentaron este cambio en el conjunto de los países que conforman la UE.

Más rotación en indefinidos

La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) llevó a cabo a finales de 2025 un análisis en el que estudiaba el efecto de la reforma laboral sobre las transiciones del empleo al desempleo. Este organismo tomaba como base los datos de Seguridad Social y apreció que “a partir de 2022 aumenta la tasa de salida del empleo en los contratos indefinidos y de los fijos discontinuos”, sobre todo, durante los primeros meses de contrato.

Los trabajadores extranjeros sufren en mayor medida estas rotaciones que los nacionales

En cambio, la probabilidad de los contratos temporales seguía siendo elevada y mostraba picos asociados a que finalizasen los contratos de 6, 12 o 24 meses. En el mismo sentido apuntaba Fedea en el observatorio dedicado al primer trimestre del año, en el que recogía que 2/3 salidas al desempleo o a la inactividad tienen que ver con la finalización de contratos temporales. Dentro del conjunto de ocupados, los extranjeros serían el grupo más afectado, según los economistas, con tasas de salida más elevadas que los nacionales, pese a experimentar cierta mejora con la introducción de la reforma laboral.

Fedea plantea un ‘bonus malus’ para penalizar la rotación en el empleo

Javier Esteban MADRID.

Fedea ha vuelto a poner sobre la mesa la idea de un *bonus malus* que castigue a las empresas con mayor rotación y premie a las que la reduzcan. Un modelo que va más allá de una simple multa y que supondría un cambio de paradigma para todas las empresas en nuestro país.

Los datos publicados el pasado viernes por Eurostat ponen negro

sobre blanco que la rotación del empleo sigue siendo la mayor debilidad del mercado laboral español. Aunque las limitaciones a la contratación temporal han tenido un efecto positivo, otras ideas, como el recargo de cotización en los contratos temporales de duración inferior al mes no parecen haber dado resultados. Como hemos contado en elEconomista.es, el 57% de las bajas de afiliación se producen antes de ese plazo.

La idea planteada por Fedea es “obligar a las empresas a internalizar los costes sociales asociados a altos niveles de rotación”. ¿Qué significa esto? En lugar de aumentar las indemnizaciones por despido o endurecer las reglas de despido procedente, como plantea la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, el *think tank* apuesta por “vincular las cotizaciones sociales de las empresas a indicadores de rotación excesiva a ni-

vel de empresa”. La propuesta remite, aunque con notables diferencias, al modelo de *experience rating* que se empezó a aplicar en Estados Unidos a partir de 1935, cuando la primera economía del mundo tenía una tasa de paro del 19%.

El reto para Fedea es diseñar una forma de “*experience rating*” que no penalice a los colectivos de trabajadores a los que pretende proteger y suponga un incentivo adecuado para los empleadores. Por

ello, plantea que se aplique teniendo en cuenta las diferencias sectoriales. El primer paso sería un análisis de la rotación por parte de la Seguridad Social que tenga en cuenta la recaudación y el gasto en protección social generado por las salidas de trabajadores. Este equilibrio serviría para vencer los recelos de las patronales hacia una medida que interpretarían como una subida de cotizaciones, pero mejor recibida que la reforma del despido.