

El mercat de treball el proper 2026

A un mes escàs del canvi d'any hem cregut oportú que el contingut de l'informe d'aquest Butlletí Laboral fos un recopilatori del marc general del mercat de treball a Espanya pel proper 2026; les novetats reguladores d'aquest mercat, en l'àmbit de la legislació laboral i de la Seguretat Social i, a més, els impactes que tot això tindrà en la micro/petita empresa i, per últim, el que creiem que podran ser unes bones pràctiques per afrontar amb èxit els reptes que tot plegat ens plantejarà a les nostres empreses.

Aquest 2026, que es l'entrada al segon quart d'aquest segle XXI, pot suposar, en tots els àmbits, però en particular en el de la gestió de les persones en el treball, l'eclosió de la IA. Es per això que en la confecció d'aquest informe hem rebut l'ajuda, els temps manen, del xat GPT.

I com manen els cànons, el nostre ajudant (intel·ligent?) ens ha sigut de gran utilitat per a la recollida i estructuració de tota la informació que hem cregut rellevant i d'utilitat per a la vostra pressa de decisions en l'àmbit de la gestió de les persones en el treball.

I després, com també manen els cànons, hem hagut de validar, modificar i rebutjar determinats continguts que ens ha facilitat el xat GPT. No seria just obviar, però, que tots aquests continguts ens els ha facilitat com a conseqüència de les nostres indicacions, els nostres comentaris, i les nostres respostes a les seves preguntes i, sobretot, de les nostres indicacions en relació a la informació que creiem rellevant trametre-us a tots vosaltres.

Benvinguts al segon quart del segle XXI !

1. Marc general del mercat de treball a espanya 2026.

El 2026 ve marcat per quatre vectors principals:

1. **Escassetat de talent i envelliment demogràfic**, amb desajust estructural entre oferta i demanda de perfils qualificats.
2. **Pressió creixent de costos laborals** (SMI, cotitzacions, MEI, RETA, possibles reduccions de jornada).
3. **Regulació intensiva en matèria de transparència retributiva, IA i plataformes**, que entra en plena aplicació 2025–2026.
4. **Focalització en salut mental, riscos psicosocials i qualitat de l'ocupació**, amb reforma de PRL i reforç de polítiques actives d'ocupació.

Per a **micro i petites empreses**, tot això es combina amb:

- **menor productivitat i menys marge financer**,

- **increment de costos laborals superior al de les grans** (CEPYME parla d'un +25,1% acumulat des de 2021 per a les més petites),
- i **sobrecàrrega com a conseqüència de la regulació intensiva**, si, a més, no disposem de departaments interns de RRHH/jurídic.

2. Reptes estratègics 2026 i impacte en la petita/micro empresa.

2.1. Escassetat de talent i desajust de perfils.

- 3 de cada 4 empreses a Espanya declaren problemes per trobar els perfils que necessiten, sobretot en logística, indústria, energia i perfils digitals.

Impacte micro/petites:

- Desavantatge clar davant grans empreses en salaris, beneficis i “marca ocupadora”.
- Vacants que, en plantilla molt reduïda, **bloquegen operativa i creixement**.

Bones pràctiques 2026:

- **Proposta de valor no monetària**: horaris adaptats, proximitat amb la direcció, ambient estable, decisions ràpides.
- **Reclutament de proximitat** (xarxes locals, escoles professionals, convenis amb centres de FP).
- **Professionalitzar la selecció** encara que sigui simple: perfils definits, procés mínimament estructurat i feedback ràpid als candidats.

2.2. Envelliment, pensions i augment de cotitzacions.

- L'OCDE projecta que Espanya serà un dels països amb més despesa en pensions sobre PIB; la resposta reguladora ja està sent un augment de cotitzacions (MEI) i incentius a allargar carreres.

Impacte micro/petites:

- Increment anual del **MEI** fins 2029 (0,9% el 2026) carregat sobre les cotitzacions de tots els salaris.
- Moltes micro amb **empresaris +55 anys** sense pla de relleu generacional ni estratègia de sortida.

Bones pràctiques:

- **Planificació de relleu**: acords de transició amb treballadors clau, possibles entrades de socis joves, fórmules de successió ordenada.
- Revisar anualment **estructura de cotitzacions i costos** per anticipar impacte de MEI i possibles reformes futures.

2.3. Salaris, SMI i guerra pel talent.

- El SMI porta una pujada acumulada molt intensa des de 2018; sindicats plantegen noves pujades el 2026 i les consultores apunten a increments salarials mitjans del 3,5–5%.

Impacte micro/petites:

- Moltes micro es mouen entre SMI i una mica per sobre: cada pujada implica **revisar tota l'escala salarial**.
- CEPYME vincula l'augment de costos a **desaparició de milers de microempreses** i menor capacitat de creació d'ocupació.

Bones pràctiques:

- Definir **escales salarials internes clares** (categories i rangs) per poder ajustar de manera racional.
- Introduir, quan es pugui, **elements variables senzills** (incentius per resultats, objectius realistes) en lloc de concentrar-ho tot en fix.
- Treballar la **productivitat** (millora de processos, digitalització “baix cost”) abans de promeses salarials que no es podran sostenir.

2.4. IA, automatització i AI Act.

- L'**AI Act** entra plenament en aplicació l'agost de 2026 per als sistemes d'IA “d'alt risc”, inclosos els utilitzats en decisions laborals (selecció, avaluació, promoció).

Impacte micro/petites:

- Encara que comprin solucions “al núvol”, **segueixen essent responsables** de com les usen (dades, supervisió, registres mínims).
- El cost de la governança d'IA pot ser **desproporcionat** per al volum de decisions de RRHH.

Bones pràctiques:

- Decidir explícitament:
 - o **no utilitzar IA d'alt risc** en RRHH (procés més manual però jurídicament més simple),
 - o, si s'usa, **limitar-se a proveïdors fiables**, exigir documentació de compliment i redactar un **procediment intern simple** (qui revisa els resultats, com es documenta, què es fa si hi ha dubtes de discriminació).
- Formació bàsica a direcció sobre **riscos jurídics de l'ús d'IA**.

2.5. Expectatives de flexibilitat i conciliació.

- Les enquestes mostren que la **flexibilitat horària, la conciliació i el desenvolupament** pesen tant o més que el salari per a molts perfils, especialment joves i qualificats.

Impacte micro/petites:

- Moltes limitacions per oferir teletreball (molts sectors presencials), però **gran capacitat per fer horaris a mida i reorganitzar torns**.
- Risc real de **rotació cap a empreses grans** si no hi ha cap gest de flexibilitat.

Bones pràctiques:

- Pactar **horaris personalitzats** (entrada/sortida, compactació de jornada, canvis de torn per necessitats personals), formalitzant-ho en annexos de contracte o acords interns.
- Assegurar **compliment de registre de jornada i desconnexió digital**, per evitar sancions i construir confiança.

2.6. Absentisme, PRL i salut mental.

- L'absentisme s'ha disparat respecte pre-pandèmia, amb pes creixent de causes psicosocials; la reforma de PRL aposta per reforçar salut mental, canvi climàtic i riscos psicosocials.

Impacte micro/petites:

- Una incapacitat temporal llarga en una plantilla de 5–10 persones és **crítica**.
- Moltes micro funcionen amb **serveis de prevenció aliens molt bàsics**, centrats en paperassa.

Bones pràctiques:

- Exigir al servei de prevenció **avaluacions psicosocials realistes i no merament formals**.
- Establir rutines senzilles de **seguiment de càrrega de treball, conflictes i clima laboral**.
- Documentar mesures de conciliació i adaptació de llocs per a persones vulnerables.

3. Canvis normatius claus 2026.

3.1. Transparència retributiva (Directiva 2023/970).

- Data límit de transposició: **7 de juny de 2026**.

- Obligacions fortes per a empreses ≥ 100 treballadors (informes de breixa, avaluacions conjuntes), però impacte indirecte per a totes via cultura de transparència.

Impacte micro/petites:

- No hauran de reportar com una gran, però sí:
 - informar de rangs salarials en ofertes,
 - garantir igual retribució per treball d'igual valor,
 - respondre eventuais sol·licituds d'informació.

Bones pràctiques:

- Tenir un **registre salarial ben fet** (ja obligatori).
- Definir **descripcions de llocs** i criteris objectius (formació, responsabilitat, experiència).
- Revisar la coherència de salaris per evitar diferències injustificades per sexe o altres factors.

3.2. Al Act i futura llei espanyola d'IA.

Ja comentat a 2.4, però des del punt de vista normatiu:

- Al Act: ple desplegament el 2026; regulació espanyola complementària en marxa.

Bones pràctiques addicionals:

- Mantenir un **inventari d'eines digitals** utilitzades en RRHH.
- Evitar que cap decisió important (contractar/no contractar, acomiadar, promocionar) sigui **100% automatitzada**.

3.3. Directiva de treball en plataformes (2024/2831).

- Transposició prevista 2026: reforç de presumpció de laboralitat i drets de transparència sobre algorismes.

Impacte micro/petites:

- Empreses que operin com a plataformes o deleguin part del negoci a plataformes veuran **canvis de cost** (si els repartidors/col·laboradors passen a ser assalariats o pugen tarifes).

Bones pràctiques:

- Revisar contractes amb plataformes i escenaris de **pujada de preus/serveis**.
- En activitats mixtes, valorar si convé internalitzar processos clau per **controlar millor qualitat i cost**.

3.4. Pensions: MEI.

- Increment progressiu fins 2029; 0,9% el 2026.

Bones pràctiques:

- Incorporar sistemàticament el **cost de cotitzacions futures** en pressupostos de personal.
- En pimes familiars, valorar fórmules com **jubilació activa, relleu generacional i pactes successoris**.

3.5. Nou RETA per rendiments reals (fase 2026).

- Ajustos de trams i quotes; polèmica pels increments en trams mitjans i alts, especialment per a autònoms societaris.

Bones pràctiques:

- Fer un **exercici anual de simulació de rendiments** per triar tram òptim.
- Coordinar la **planificació fiscal i laboral** de l'empresari amb les decisions de contractació de plantilla.

3.6. Reforma nivell assistencial d'atur (RDL 2/2024).

- Nou esquema de subsidis, vinculació amb IMV i millora de cobertura; operatiu plenament el 2026.

Impacte indirecte:

- Pot dificultar cobrir determinats llocs de baixa remuneració si la percepció social és que “no compensa”.
- Reforça la necessitat de **fer les feines menys atractives, almenys tolerables** (horaris, organització, clima).

3.7. Estatut del Becari i desenvolupament contractes formatius.

- Avantprojecte d'Estatut del Becari en tramitació, amb límits quant a nombre de persones en pràctiques, drets mínims i sancions més dures.
- RD de contractes formatius amb límit de **3 contractes formatius per centre de treball** fins a 10 treballadors.

Bones pràctiques:

- Tractar les pràctiques i contractes formatius com a **instrument estratègic d'entrada de talent jove**, no com a mà d'obra barata.
- Tenir un **pla formatiu mínim** i un “tutor” real.
- Planificar quins llocs poden ser coberts de forma estructurada via **contracte formatiu amb possibilitat de continuïtat**.

3.8. Reforma PRL i Llei 3/2023 d'Ocupació.

- Reforma PRL: més pes en salut mental, riscos psicosocials, agents territorials de prevenció.
- Llei d'Ocupació: transformació del SEPE en **Agencia Española de Empleo** i reforç de polítiques actives.

Bones pràctiques:

- Establir una **relació activa** amb el servei públic d'ocupació i patronals/associacions per aprofitar programes i subvencions.
- Revisar amb el servei de prevenció la **posada al dia de la documentació** i que les avaluacions tinguin en compte factors psicosocials.

4. Taula canvis claus micro/petites empreses 2026.

Àmbit / norma	Data / moment clau 2026	Impacte principal per a micro/petites	Accions recomanades 2026
Transparència retributiva (Dir. 2023/970)	Límit transposició: 7-6-2026	Més demandes d'informació i litigis potencials per igual retribució	Revisar registres salarials, descriure llocs, definir rangs i criteris objectius
AI Act (IA en RRHH)	Aplicació plena: 2-8-2026	Risc jurídic si s'utilitzen eines d'IA en selecció/avaluació sense control	Inventari d'eines, decisió d'ús/no-ús, procediment simple de supervisió humana
Pensions – MEI	0,9% sobre base CC el 2026	Increment recurrent de cotitzacions socials	Integrar-ho en pressupost de personal, revisar viabilitat de nous llocs
Nou RETA (autònoms)	Ajust de trams 2026	Més quota per a autònoms societaris i rendiments mitjans-alts	Simulació anual de rendiments, elecció de tram òptim, planificació fiscal laboral
SMI i salaris	Possibles noves pujades 2026	Augment directe de massa salarial i "efecte escala" intern	Planificar escenaris, introduir variable, buscar guanys de productivitat
Estatut del Becari	Possible aprovació 2025–2026	Fi del becari estructural barat; més càrrega formal i sancions	Reconvertir llocs estructurals a contractes formatius/ordinaris, definir plans formatius
Contractes formatius (nou RD)	Límit de 3 fins 10 treballadors	Restricció relativa però control més estricte de l'ús	Planificar bé quin talent jove es vol incorporar i amb quina continuïtat
Reforma PRL	Possible aprovació 2025–2026	Més obligacions en psicosocials i salut mental; més inspecció	Actualitzar avaluacions, reforçar canals interns, implicar direcció en clima i salut

Àmbit / norma	Data / moment clau 2026	Impacte principal per a micro/petites	Accions recomanades 2026
Llei d'Ocupació i SEPE	Desplegament progressiu fins 2026	Nous programes i bonificacions; complexitat administrativa habitual	Buscar suport d'assessories/patronals per aprofitar programes sense saturar l'empresa

5. Estratègia i bones pràctiques per posicionar les micro/petites empreses el 2026.

5.1. Gestió de costos i escenaris.

- Elaborar **2–3 escenaris de costos de personal** (conservador, probable, tens) incorporant: pujada SMI, MEI, RETA, convenis, etc.
- Revisar **processos interns** per eliminar feines de poc valor afegit (digitalització bàsica, estandardització de tasques repetitives).
- Valorar amb cura l'**externalització**: pot ser útil per a tasques molt especialitzades, però pot incrementar dependència i cost si es fa de manera irreflexiva.

5.2. Política salarial i proposta de valor al treballador.

- Construir una “**proposta de valor al treballador**” clara: què ofereix l'empresa més enllà del sou (ambient, estabilitat, aprenentatge, flexibilitat, proximitat).
- Introduir mecanismes de **reconeixement no monetari** (feedback, responsabilitats, participació en decisions).
- En perfils clau, explorar **acords d'estabilitat** (bonus per permanència, acords a mitjà termini en salaris).

5.3. Organització del treball i flexibilitat.

- Dissenyar **horaris i torns pensats amb criteris de conciliació**, encara que el servei sigui presencial.
- Formalitzar la **desconnexió digital** (franges sense trucades ni missatgeria laboral) i respectar-la.
- Per feines administratives, valorar fórmules de **teletreball parcial** (1–2 dies) quan sigui viable.

5.4. Compliment legal “pragmàtic”.

- Tenir un **dossier bàsic de compliment laboral**:
 - registres salarials i plans d'igualtat (si escau),
 - política de registre de jornada,

- informació sobre algoritmes (si n'hi ha),
- documentació mínima de PRL (incloent psicosocials).
- Treballar amb **assessoria especialitzada** que entengui les necessitats de micro/petites i no es limiti a la pura gestió de nòmines.

5.5. Talent, formació i relleu generacional.

- Utilitzar de forma intel·ligent **contractes formatius** i, quan arribi, el marc de l'Estatut del Becari per construir una “**cantera**” de talent jove.
- Invertir en **formació molt focalitzada** (no dispersa) en competències clau: comercial, ús de tecnologies concretes, organització de treball.
- Planificar relleu de perfils sènior clau amb **traspàs de coneixement gradual**.

5.6. Relació amb serveis públics i ecosistema.

- Mantenir una relació activa amb:
 - **patronals i associacions empresarials** (informació anticipada, serveis de suport, formació);
 - **serveis públics d'ocupació** (programes per joves, col·lectius vulnerables, bonificacions).
- Aprofitar programes de **digitalització i IA per PIME** vinculats a fons europeus, sempre que no generin una complexitat de gestió superior al benefici.

5.7. Decidir què automatitzar i què no.

- Centrar la digitalització i, eventualment, l'ús d'IA en **processos de negoci i gestió** (facturació, stock, planificació), on l'AI Act té menys càrrega, i ser molt caut amb l'ús d'IA en RRHH.
- Garantir que les decisions clau sobre persones **mantinguin una intervenció humana real**, més enllà de recomanacions automàtiques.

6. Conclusions.

El 2026 no serà senzill per a les micro i petites empreses espanyoles: **els costos laborals continuaran creixent, el marc normatiu serà més exigent i el talent seguirà escàs**. Però també és cert que:

- la **simplicitat organitzativa**,
- la **proximitat amb la plantilla**,
- i la capacitat de **prendre decisions ràpides i adaptar-se** poden convertir-se en avantatges competitius reals si es treballen amb una mínima planificació.

La clau serà **anticipar-se** (escenaris de costos i canvis normatius), **fer bé el bàsic** (compliment laboral i PRL pragmàtic, política salarial coherent) i **diferenciar-se com a lloc de treball** en termes de flexibilitat, ambient i aprenentatge.

Assessorament Laboral | Josep M. Bosch | laboral@cecot.org