

Análisis sobre cuestiones de la actualidad laboral...

La subida del SMI en 2026 divide a los trabajadores: un tercio la consideran insuficiente

- *Un 32% la percibe como insuficiente para proteger el poder adquisitivo, frente al 34% que la considera suficiente, y un 34% no se posiciona*
- *La jubilación reversible para reforzar el sistema de pensiones tampoco acaba de convencer: es la que obtiene una valoración de insuficiencia más alta, con el 34% de las menciones*
- *Las medidas que refuerzan la conciliación y el bienestar concentran el mayor apoyo: la ampliación de los permisos familiares es suficiente para el 50% de los trabajadores, y la inclusión de la salud mental como riesgo laboral lo es para el 40%*
- *La obligación de informar de la banda salarial para garantizar la transparencia salarial concentra la mayor neutralidad: el 44% no se decanta por ninguna opción*

Madrid, 19 de enero de 2026. En el contexto del inicio del año, un momento en el que entran en vigor leyes y medidas y se anuncian nuevas reformas laborales que podrían materializarse a lo largo de 2026, resulta relevante conocer las expectativas de la población ocupada. Más allá del grado de apoyo o rechazo que generan, el debate se desplaza hacia una cuestión central: hasta qué punto iniciativas como la ampliación de permisos familiares, la posibilidad de que los jubilados se reincorporen al mercado laboral a tiempo parcial o la subida del SMI se consideran suficientes para alcanzar los objetivos que persiguen, desde mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal hasta reforzar el sistema de pensiones o proteger el poder adquisitivo.

InfoJobs, la plataforma líder de empleo en España, ha preguntado a los trabajadores cómo valoran algunas de las principales medidas que han centrado la actualidad laboral en los últimos meses. Los resultados del informe de Actualidad, que se basan en una encuesta realizada a finales de 2025, muestran una clara diferencia entre aquellas iniciativas que inciden directamente en el bienestar y la vida personal de los

empleados, que concentran las valoraciones más positivas en términos de suficiencia, y otras orientadas a sostener el sistema actual, que generan mayores dudas sobre su capacidad para lograr el impacto esperado. El estudio refleja, además, un elevado porcentaje de posiciones neutrales en varias de las medidas analizadas, lo que apunta a una actitud de cautela, a la espera de comprobar su efecto real una vez se apliquen.

La subida del SMI no logra un consenso claro sobre su suficiencia para proteger el poder adquisitivo

La propuesta de una subida del salario mínimo interprofesional (SMI) para 2026 (el Ministerio de Trabajo ha planteado un incremento del 3,1% desde los 1.184 euros brutos al mes actuales hasta los 1.221 en catorce pagas, sin tributación en el IRPF), con el objetivo de garantizar un poder adquisitivo adecuado al coste de vida, genera opiniones divididas entre la población ocupada. En concreto, el 34% de los trabajadores considera que esta medida es suficiente para lograrlo, mientras que el 32% la percibe como insuficiente. Junto a estas posiciones, un 34% adopta una postura neutral, lo que evidencia la ausencia de un consenso claro en torno a la capacidad de esta iniciativa para responder al encarecimiento del coste de vida.

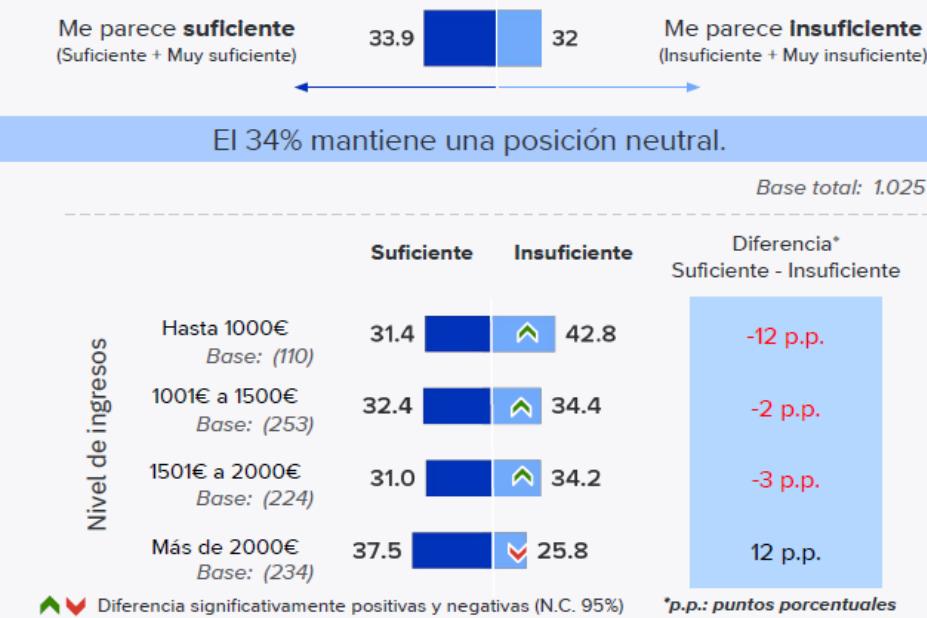
Las diferencias son especialmente relevantes en función del nivel de ingresos. Entre los trabajadores con salarios más bajos, la percepción de insuficiencia es mayor. En el tramo de ingresos inferiores, el 43% considera que la subida del SMI es insuficiente, frente a un 31% que la valora como suficiente, lo que refleja una mayor insatisfacción entre quienes se encuentran en una situación económica más vulnerable. A medida que aumentan los ingresos, la percepción de suficiencia mejora progresivamente, reduciéndose el peso de las valoraciones negativas.

Subida del salario Mínimo Interprofesional (SMI)

Se plantea una subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para 2026 con el **objetivo de garantizar un poder adquisitivo adecuado al coste de vida de los españoles**.

¿Cómo de suficiente te parece la medida para...?

...proteger el poder adquisitivo de los trabajadores/as



Datos: **InfoJobs**

Estos resultados se enmarcan en un contexto de pérdida de poder adquisitivo en los últimos años. Según datos del [Informe sobre Intención de pedir un aumento de sueldo de InfoJobs](#), al menos uno de cada tres trabajadores afirma haber experimentado una disminución de su poder adquisitivo en los dos últimos años, un escenario que ayuda a explicar la división de opiniones en torno a la subida del SMI y la cautela con la que se valora su capacidad para compensar el aumento del coste de vida.

La jubilación reversible, la medida que se percibe más insuficiente de forma generalizada

La segunda medida que concentra una mayor percepción de insuficiencia para cumplir su objetivo, por detrás de la subida del SMI, es la propuesta de la jubilación reversible, que permitiría a los jubilados reincorporarse de forma voluntaria al mercado laboral a cambio de incentivos económicos adicionales. En concreto, el 34% de los trabajadores

considera que esta medida es insuficiente para reforzar el sistema de pensiones y el 41% adopta una posición neutral, lo que indica que una parte muy relevante de la población tiene reservas sobre su eficacia. El porcentaje de quienes la valoran como suficiente es del 25%.



A diferencia de otras medidas analizadas, la percepción crítica sobre la jubilación reversible es bastante homogénea entre los distintos perfiles de trabajadores. El informe no muestra diferencias relevantes ni por edad ni por género, lo que indica que las dudas sobre su capacidad para fortalecer el sistema de pensiones están ampliamente extendidas entre la población ocupada, independientemente de la etapa profesional en la que se encuentre.

La ampliación de permisos familiares y la inclusión de la salud mental como riesgo laboral, las medidas que se perciben como más suficientes

Entre las distintas iniciativas analizadas, las vinculadas a la conciliación de la vida laboral y personal y a la salud y el bienestar son las que concentran una percepción más positiva en términos de suficiencia. En concreto, la ampliación del permiso por fallecimiento de un familiar, de los dos días actuales a diez días hábiles, junto con la creación de nuevos permisos retribuidos de hasta quince días para el cuidado de convivientes o familiares que necesiten atención, es considerada una medida suficiente para mejorar la conciliación por el 50% de la población ocupada. Frente a

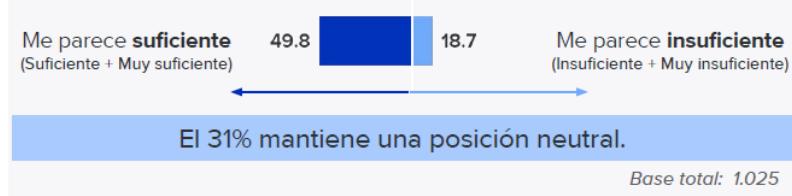
esta valoración positiva, un 31% de los trabajadores mantiene una posición neutral, mientras que el 19% considera que se trata de una medida insuficiente, lo que sitúa esta iniciativa entre las mejor valoradas del conjunto del informe.

Ampliación de los permisos por fallecimiento y cuidados

Recientemente se ha propuesto la **ampliación del permiso por fallecimiento** de un familiar de los 2 actuales a 10 días hábiles y la **creación de nuevos permisos retribuidos** de hasta 15 días **para el cuidado de convivientes o familiares** que necesiten atención.

¿Cómo de suficiente te parece la medida para...?

...mejorar la conciliación de la vida laboral y personal



Datos: **InfoJobs**

También la propuesta de reformar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar una evaluación más detallada de los riesgos emocionales y psicosociales en el puesto de trabajo obtiene una valoración favorable en términos de suficiencia. En este caso, el 40% de los trabajadores considera que esta medida sería suficiente para prevenir los problemas de salud mental en el ámbito laboral, frente a un 24% que la percibe como insuficiente. De nuevo, destaca el peso de las posiciones intermedias, ya que el 36% de los encuestados adopta una postura neutral, lo que refleja una actitud de cautela ante una medida cuyo impacto real dependerá de su desarrollo y aplicación en las empresas. La percepción positiva es mayor entre las mujeres, que muestran una valoración más favorable que los hombres.

Inclusión de Salud mental como riesgo laboral

Se plantea una reforma de la Ley de Prevención de Riesgos que recogería la **evaluación más detallada de los riesgos emocionales y psicosociales** de los trabajadores/as en su puesto de trabajo.

¿Cómo de suficiente te parece la medida para...?

...prevenir los problemas de salud mental de los trabajadores/as en el ámbito laboral

Me parece **suficiente**
(Suficiente + Muy suficiente) 40.3

Me parece **insuficiente**
(Insuficiente + Muy insuficiente) 24.3

El 36% mantiene una posición neutral.

Base total: 1.025

Datos: **InfoJobs**

Transparencia salarial y derechos laborales: apoyo moderado y un alto peso de posiciones neutrales

La obligación de informar sobre la banda salarial de un puesto de trabajo y la prohibición de preguntar a los candidatos por su salario anterior se perciben como una medida positiva, aunque no genera un consenso amplio entre la población ocupada. En concreto, el 36% de los trabajadores considera que esta iniciativa es suficiente para garantizar la transparencia e igualdad salarial, mientras que el 20% la valora como insuficiente. No obstante, el 44% de los encuestados se sitúa en una posición neutral, lo que refleja que una parte significativa de los trabajadores no se posiciona claramente a favor ni en contra de la medida.

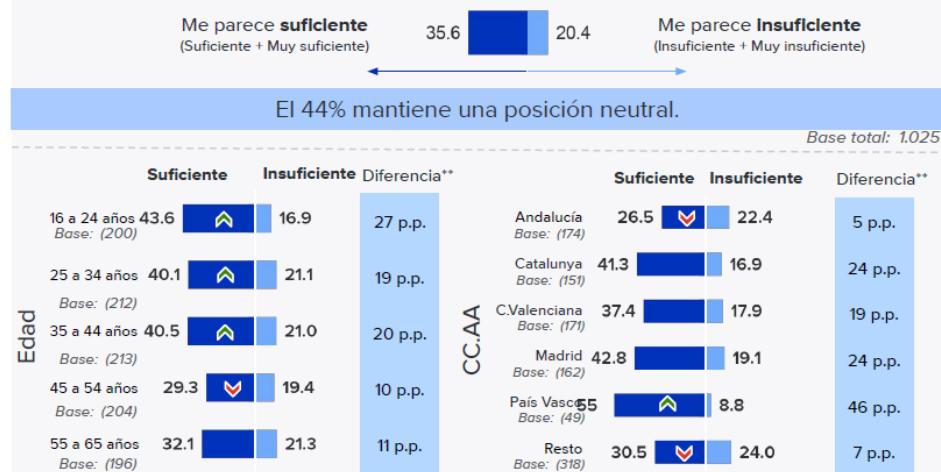
Esta distribución de opiniones presenta diferencias relevantes por edad. Los trabajadores más jóvenes valoran de forma más positiva la obligatoriedad de informar sobre la banda salarial. En el grupo de 16 a 24 años, la diferencia entre quienes consideran la medida suficiente y quienes la consideran insuficiente es de 27 puntos porcentuales, una brecha que se reduce progresivamente en los tramos de mayor edad. A nivel territorial, la percepción de suficiencia es más elevada en el País Vasco y, de forma tendencial, también en Madrid y Cataluña, aunque en estos dos últimos casos sin diferencias estadísticamente significativas.

Información de la banda salarial y prohibición de preguntar por el salario anterior

Existe una medida que será de obligado cumplimiento en junio de 2026 que obliga a **informar sobre la banda salarial de un puesto de trabajo y prohíbe preguntar a los candidatos por su salario anterior**.

¿Cómo de suficiente te parece la medida para...?

...garantizar la transparencia e igualdad salarial



Datos: InfoJobs

El Estatuto del Becario genera apoyo, pero mantiene una elevada proporción de posiciones neutrales

Una lectura similar a la de la transparencia salarial se observa en la valoración del nuevo Estatuto del Becario, cuyo objetivo es regular las prácticas para garantizar su carácter formativo y evitar que se utilicen como sustitución de puestos de trabajo estructurales. El 35% de la población ocupada considera que esta medida es suficiente para proteger los derechos de los estudiantes en prácticas y evitar la precariedad, frente a un 24% que la percibe como insuficiente, mientras que el 41% adopta una posición neutral. Al igual que ocurre con la transparencia salarial, el apoyo es mayor entre los trabajadores más jóvenes (menores de 35 años), lo que indica una mejor valoración de la medida en los primeros tramos de edad.

Estatuto del Becario

El nuevo Estatuto del Becario busca **regular las prácticas para garantizar su carácter formativo y evitar que se utilicen para sustituir puestos de trabajo ya establecidos.**

¿Cómo de suficiente te parece la medida para...?

...proteger los derechos de los estudiantes en prácticas y evitar la precariedad

Me parece **suficiente**
(Suficiente + Muy suficiente)

35.3 24

Me parece **insuficiente**
(Insuficiente + Muy insuficiente)

El 41% mantiene una posición neutral.

Base total: 1.025

Datos: InfoJobs

*Nota metodológica del informe:

Los datos de población ocupada se han extraído con una encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de un panel con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos. La muestra ha sido de 1.025 panelistas que componen una distribución proporcional y representativa de la población activa nacional de 18 a 65 años y guiada por cuotas de sexo, edad y región y ocupación. El margen de error es de +/- 1,4 %.

Sobre InfoJobs

Plataforma líder en España para encontrar las mejores oportunidades profesionales y el mejor talento. En el último año, InfoJobs ha publicado 2,5 millones de posiciones vacantes. Cuenta cada mes con 40 millones de visitas (más del 80% proceden de dispositivos móviles) y 1,2 millones de usuarios únicos mensuales. Gracias a InfoJobs se firma un nuevo contrato de trabajo cada 22 segundos.

Contacto

InfoJobs:

Mónica Pérez Callejo

prensa@infojobs.net:

Evercom:

Ariadna Daunis / Andrea Vallejo / Virginia Camino / Marc Vizcarro

infojobs@evercom.es

T. 93 415 37 05 - 676 86 98 56