

12.01.2026

Ref. 02/2026-DJL

## Principales novedades en materia laboral y de Seguridad Social para 2026

El **2026** arranca con importantes cambios en el ámbito laboral que afectarán tanto a trabajadores como a empresas.

En materia de permisos y conciliación, desde el 1 de enero entran en vigor **dos semanas adicionales de permiso retribuido para el cuidado de hijos e hijas hasta los 8 años**, completando un **total de 19 semanas por progenitor**. Estas semanas forman parte de la reforma de julio de 2025, que amplió el permiso por nacimiento y cuidado de hijos de 16 a 17 semanas retribuidas. El derecho es retroactivo para nacimientos y adopciones desde el 2 de agosto de 2024 y se gestiona como prestación de la Seguridad Social al 100 % de la base de cotización, pudiéndose solicitar online, con aviso previo a la empresa para la emisión del certificado correspondiente. Además, el Ministerio de Trabajo propone ampliar el permiso por fallecimiento hasta 10 días retribuidos, con el objetivo de “proteger el duelo de los familiares cercanos”, así como introducir un nuevo permiso retribuido para cuidados paliativos, destinado a facilitar el acompañamiento de familiares en situación terminal. Por ahora, estos permisos todavía no cuentan con texto aprobado, pero desde el Ministerio están trabajando en su desarrollo y tramitación.

En relación con el **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**, este se ha **prorrogado con carácter provisional** mediante el Real Decreto-ley 16/2025, manteniéndose por el momento los importes vigentes en **2025**. De este modo, el SMI continúa fijado en **39,47 euros diarios o 1.184 euros mensuales, en 14 pagas**, y seguirá aplicándose hasta la aprobación de una nueva norma que actualice su cuantía. En este contexto, el Ministerio de Trabajo y Economía Social hizo pública el pasado 7 de enero su **propuesta de SMI para 2026**, que plantea un **incremento del 3,1 %**, hasta alcanzar los **1.221 euros brutos mensuales en 14 pagas**. Esta cuantía se sitúa en el umbral inferior del abanico recomendado por el comité asesor, con el objetivo de mantener el SMI exento de tributación en el IRPF.

Por otro lado, la **cuota de solidaridad**, en vigor desde 2025 y aplicable a las personas trabajadoras con **ingresos superiores a la base máxima de cotización**, incrementa progresivamente su importe en tres tramos, conforme a la disposición transitoria cuadragésima segunda del TRLGSS. En 2025, los tipos se han situado en el 0,92 % para el tramo de retribuciones hasta un 10 % por encima de la base máxima, en el 1 % para el tramo comprendido entre un 10 % y un 50 %, y en el 1,17 % para los salarios que superan en más de un 50 % dicha base, **porcentajes que en 2026 escalarán hasta el 1,15 %, 1,25 % y 1,46 %**, respectivamente.

Del mismo modo, en tanto se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2026, se **revalorizan las pensiones** y otras prestaciones públicas con carácter general **un 2,7 %** y

se fija el límite de las **pensiones públicas del sistema de Seguridad Social y clases pasivas en 47.034,40 euros** anuales.

En lo que respecta a la **base máxima de cotización**, en **2026** se registra un **incremento del 3,9 %** respecto a **2025**, situándose en **5.101,20 euros mensuales**, lo que equivale a **61.214,40 euros brutos anuales**.

Asimismo, **aumenta el Mecanismo de Equidad Intergeneracional a 0,90 puntos**, de los cuales, 0,75 serán a cargo de la empresa y 0,15 del trabajador. Este mecanismo, que entró en vigor en 2023, sustituye al factor de sostenibilidad y está pensado para dotar de mayores recursos al Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

En relación con la **edad de jubilación**, en 2026 esta se sitúa en **66 años y 10 meses** cuando se hayan cotizado **menos de 38 años y 3 meses**. En cambio, quienes alcancen o superen dicho período de cotización podrán seguir accediendo a la jubilación a los **65 años**, con derecho al **100 % de la pensión**.

Igualmente, desde el 1 de enero de 2026, el **cálculo de la base reguladora** de la pensión de jubilación **pasa a configurarse conforme a un sistema “dual”**, en virtud del cual se aplicará el método que resulte más favorable para la persona interesada, de acuerdo con el artículo 209 del TRLGSS, en su nueva redacción.

El elemento central de la reforma consiste en la posibilidad de ampliar el período de cómputo hasta 29 años, con la opción de excluir los 2 años con peores bases de cotización, garantizándose en todo caso que el resultado no sea menos favorable que el obtenido conforme al sistema de 25 años vigente hasta 2025.

El método “clásico” se basa en las bases de cotización de los últimos 25 años (300 meses) inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, aplicando las reglas de actualización y el divisor establecidos en el artículo 209.1 del TRLGSS, en la redacción vigente desde el 1 de enero de 2023.

Por su parte, el nuevo método amplía progresivamente el período de cómputo, de conformidad con la disposición transitoria cuadragésima del TRLGSS, hasta alcanzar los últimos 29 años, de los cuales podrán excluirse los 2 años con peores cotizaciones.

Este mes han entrado también en vigor las **nuevas reglas de integración de lagunas de cotización**, aplicables mientras la **brecha de género en las pensiones de jubilación supere el 5 %**. Desde 2026, las mujeres trabajadoras podrán integrar 60 meses, frente a los 48 actuales, al 100 % de la base mínima de cotización, así como 24 meses adicionales al 80 %, en lugar del 50 % vigente hasta ahora; a partir de ese período se aplicarán nuevamente las reglas generales, manteniéndose esta mejora únicamente mientras la brecha de género se sitúe por encima del umbral fijado.

Otra novedad relevante es la **finalización del plazo de transposición**, el **7 de junio de 2026**, de la **Directiva (UE) 2023/970, de transparencia retributiva**, cuyo objetivo es reforzar la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor. A pesar de que faltan pocos

meses para el vencimiento del plazo, España aún no ha iniciado formalmente su transposición, sin que hasta la fecha se haya registrado un anteproyecto de ley ni convocado a los agentes sociales para el trámite de consulta preceptiva.

No obstante, conviene recordar que una parte sustancial de los principios de la Directiva ya se encuentran incorporados en nuestro ordenamiento, en particular a través del Real Decreto 902/2020, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y del Real Decreto 901/2020, que regula los planes de igualdad. La Directiva profundiza y amplía este marco, introduciendo nuevas obligaciones en materia de transparencia salarial, especialmente en los procesos de selección y promoción, como la obligación de informar sobre la banda retributiva inicial o estimada del puesto y la prohibición de solicitar el historial salarial de las personas candidatas.

Asimismo, se refuerzan los derechos de información de la plantilla, al exigir que las empresas establezcan y publiquen criterios objetivos y neutros para la determinación de salarios, niveles retributivos y progresión profesional, accesibles por vía electrónica. La norma europea también introduce nuevas obligaciones de reporting y evaluaciones retributivas conjuntas, que variarán en función del tamaño de la empresa, con el objetivo de detectar, prevenir y corregir brechas salariales injustificadas.

España deberá transponer también la **Directiva (UE) 2024/2831 sobre condiciones laborales en plataformas digitales** antes del **2 de diciembre de 2026**, que establece normas mínimas en materia de derechos laborales, protección de datos y gestión algorítmica del trabajo. Uno de sus ejes principales es la presunción de relación laboral cuando existan indicios de control y dirección por parte de la plataforma, trasladando a esta la carga de la prueba en caso de impugnación por la persona trabajadora.

La Directiva refuerza además la transparencia algorítmica, limita el uso de datos sensibles en decisiones automatizadas y garantiza la intervención humana en decisiones relevantes, como la suspensión de cuentas. Asimismo, obliga a las plataformas a evaluar los riesgos laborales derivados del uso de tecnologías digitales, adoptar medidas preventivas para proteger la salud física y mental de los trabajadores y asegurar la participación de la representación legal, así como la protección frente a represalias.

Por último, entre otras medidas que se espera que entren en vigor a lo largo del 2026, destacan:

- El **desarrollo reglamentario del registro de jornada**, para concretar la aplicación del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores y dotar de mayor seguridad jurídica al control del tiempo de trabajo. Aunque su finalidad es limitarse a aspectos **técnicos y operativos**, algunas de sus propuestas podrían逼近arse a ámbitos que afectan elementos esenciales del régimen legal, lo que podría alargar su entrada en vigor. La norma plantea un **sistema digital, preciso y seguro**, que registre hora a hora y minuto a minuto la jornada, incluyendo pausas e interrupciones, y garantice la **trazabilidad e inalterabilidad de los datos**, incluso en modalidades de trabajo remoto. Además, refuerza el control de las **horas extraordinarias**, exige detallar su compensación y amplía los derechos de acceso de la **Inspección de Trabajo, la plantilla y la representación legal**, siendo obligatorio para todas las empresas, con independencia de su tamaño o sector, y con las excepciones previstas legalmente.

- **La reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención.** Aunque todavía no ha sido aprobada, la reforma se encuentra en **fase final de negociación**. Si bien la representación empresarial ya no participa en la mesa, **Gobierno y sindicatos esperan cerrar un texto definitivo próximamente**. La reforma tendrá un **impacto relevante para empresas y trabajadores**, al incluir **modificaciones significativas en materia de prevención de riesgos laborales** que podrían afectar tanto a la organización interna como a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo.
- **La aprobación del Estatuto del Becario.** El 4 de noviembre de 2025, el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, aprobó el Anteproyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica no Laboral en el Ámbito de la Empresa, conocido como Estatuto del Becario. Durante 2026 continuará su tramitación con el objetivo de clarificar la distinción entre actividades formativas y laborales y regular el uso de prácticas en la empresa, estableciendo criterios que permitan una formación práctica de calidad sin sustituir personal contratado.
- **La posible reforma de las indemnizaciones por despido improcedente.** En octubre se constituyó una mesa de diálogo social para actualizar la regulación y alinearla con la Carta Social Europea. La representación empresarial ya no participa, y el Ministerio de Trabajo continúa este año trabajando con la parte sindical en la propuesta para avanzar en la tramitación.
- **La Ley de Industria y Autonomía Estratégica.** La norma se encuentra en tramitación parlamentaria avanzada, tras su aprobación como proyecto por el Consejo de Ministros en octubre de 2025. Esta Ley sustituiría la normativa de 1992, actualizando así el marco legal para la reindustrialización, digitalización y transición ecológica, con especial impacto en sectores estratégicos como el metalmecánico, tecnológico y energético, y estableciendo directrices para reforzar la competitividad y la autonomía industrial del país.