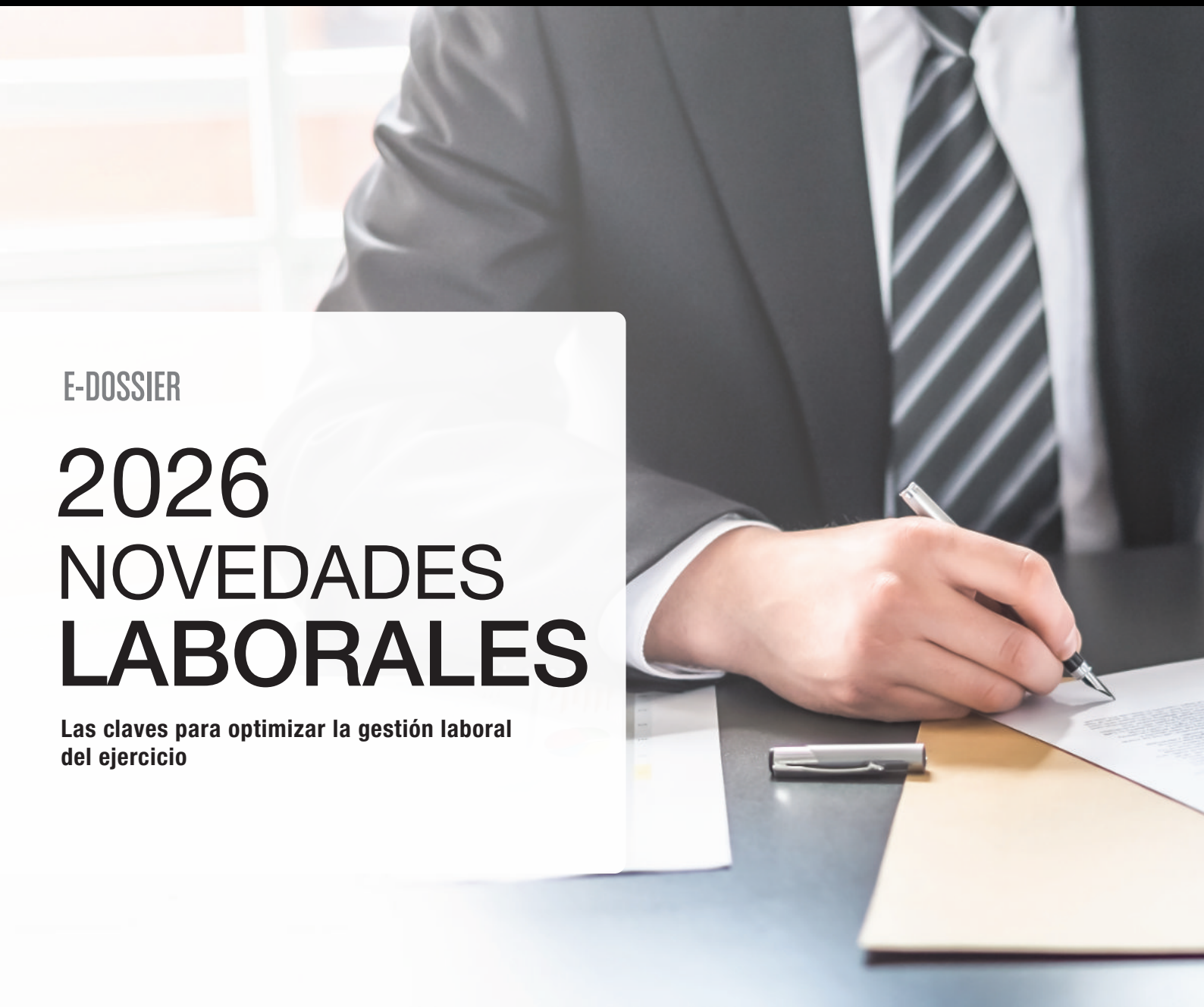


E-DOSSIER

2026 NOVEDADES LABORALES

Las claves para optimizar la gestión laboral
del ejercicio



NOVEDADES LABORALES PARA EL AÑO 2026

La falta de aprobación de los Presupuestos Generales del Estado para 2026, comporta según prevé el art. 134.4 de la Constitución, la prórroga automática de los Presupuestos del ejercicio anterior, que eran los de 2023 prorrogados, al menos hasta que se proceda a la aprobación de unos Presupuestos para este año. A continuación, destacamos las novedades más relevantes en el ámbito laboral para el año 2026.

COTIZACIONES SOCIALES

Régimen General: la base máxima de cotización se incrementa también este año, y se sitúa en los 5.101,20€ mensuales, o 170,04€ diarios, mientras que las bases mínimas, se incrementan en el mismo porcentaje que el SMI, que como veremos después, se ha incrementado finalmente en un 3,1%, por lo que, una vez incrementado ya el SMI, se deberán incrementar en ese mismo porcentaje las bases mínimas de cotización de 2025 de cada grupo.

La cotización correspondiente al Mecanismo de Equidad Intergeneracional será de 0,90 puntos porcentuales, de

los que el 0,75 corresponderá a la empresa y el 0,15 al trabajador.

La cotización por solidaridad que se aplica a los trabajadores cuyos ingresos superen la base máxima de cotización para el 2026, se determinará como un importe adicional a la cotización por base máxima que se obtendrá aplicando porcentajes diferentes a tres posibles tramos que son: el 1,15% a la parte de la retribución comprendida entre 5.101,21€ y 5.611,32€; el 1,25% a la parte de la retribución comprendida entre 5.611,33€ y 7.651,80€; y el 1,46 % a la parte de la retribución que supere los 7.651,80€. Además de dichos porcentajes adicionales responde en diferente proporción la empresa y la persona trabajadora.

Tipos de cotización: no varían en lo sustancial desde hace años, y en todo caso, en tanto no se apruebe una Ley de Presupuestos, o una Orden anual de cotización, se mantienen los tipos fijados para el año 2025, por lo que los tipos que quedan por ahora serán los siguientes:

CONTRATO INDEFINIDO

(También a tiempo parcial, y fijos discontinuos, así como de duración determinada en modalidades de contratos formativos en prácticas, de relevo e interinidad y cualquier modalidad con discapacitados)

	CONTINGENCIAS COMUNES	DESEMPLEO	FOGASA	F.P.	TOTAL
EMPRESA	23,60%	5,50%	0,20%	0,60%	29,90%
TRABAJADOR	4,70%	1,55%	-----	0,10%	6,35%
	28,30	7,05	0,20	0,70	36,25

CONTRATO TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO Y TIEMPO PARCIAL

	CONTINGENCIAS COMUNES	DESEMPLEO	FOGASA	F.P.	TOTAL
EMPRESA	23,60%	6,70%	0,20%	0,60%	31,10%
TRABAJADOR	4,70%	1,60%	-----	0,10%	6,40%
	28,30	8,30	0,20	0,70	37,50

HORAS EXTRAORDINARIAS

	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
HORAS NORMALES	23,60%	4,70%	28,30%
HORAS FUERZA MAYOR	12,00%	2,00%	14,00%

MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL

	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
TIPO ADICIONAL	0,75%	0,15%	0,90%

Nueva tarifa de primas de AT y EP: como novedad el RDL 3/2026 introduce en el texto de la LGSS, una nueva Disposición Adicional Sexagésima Primera, que contiene una actualización de la tarifa de primas para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, derogando con ello la DA 4ª de la Ley 42/2006, Ley Presupuestaria para 2007, que desde hace años mantenía dicha prima en una norma eminentemente temporal, y que había sido modificada en reiteradas ocasiones, residenciando dicha prima a partir de ahora, en el cuerpo normativo adecuado y estable de la LGSS. Por otra parte, ha sido la aprobación del Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, que aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025), lo que hacía necesaria la actualización urgente de la tarifa de primas puesto que la cotización obtiene su valor en función de la clasificación de la actividad económica del sistema.

Mecanismo de equidad intergeneracional: el RDL 3/2026 ha actualizado para 2026 el MEI, que será del 0,90%, de manera que cuando deba ser distribuido entre empresa y trabajador/a, el 0,75% será a cargo de la empresa y el 0,15% a cargo del/la trabajador/a.

Autónomos: para el año 2026, y en ausencia de una nueva Ley de Presupuestos Generales del Estado, no se han actualizado por el momento ni la tabla general ni la tabla reducida de bases de cotización por tramos de ingresos aplicables a los trabajadores autónomos previstas para 2025. En este sentido, el RDL 3/2026 establece expresamente la prórroga de dichas tablas durante 2026. No obstante, sí se actualiza la base máxima de cotización correspondiente a los tramos 11 y 12 de la tabla general, que se ajustará al nuevo tope máximo de cotización del Régimen General, fijado en 5.101,20€ mensuales. Por su parte, la base mínima de cotización se mantiene en 950,98€ para la tabla general y en 653,59€ para la tabla reducida.

Desde el 01-01-2019 resulta obligatoria para los trabajadores autónomos la cobertura de las contingencias profesionales, la protección por cese de actividad y la cotización por formación profesional. En consecuencia, los tipos de cotización aplicables en 2026 se mantienen, con carácter general, los mismos porcentajes vigentes en 2025: 28,30% para contingencias comunes; 1,30% para contingencias profesionales; 0,90% para el cese de actividad; y 0,10% para formación profesional. A estos porcentajes se añade el MEI, que para 2026 se fija en 0,90%.

Los autónomos societarios y los autónomos colaboradores no podrán elegir durante 2026 una base de cotización inferior a 1.000 euros, salvo que una futura Ley de Presupuestos Generales del Estado disponga otra cosa. En relación con la denominada tarifa plana para autónomos, tampoco se introducen modificaciones respecto del régimen aplicable en 2025. En consecuencia, se mantiene la cuota reducida de 80€ mensuales durante los primeros 12 meses de actividad, con independencia del nivel de ingresos. Asimismo, dicha cuota podrá mantenerse durante los 12 meses siguientes, siempre que los ingresos netos del trabajador autónomo sean inferiores al Salario Mínimo Interprofesional, que para 2026 se sitúa en 1.221€ mensuales.

Contratos de formación el aprendizaje y en los contratos de formación en alternancia: se aplicarán las previsiones vigentes para 2025, y así cuando la base de cotización supere la base mínima mensual, se aplicará un sistema de cotización con los porcentajes propios del régimen general, aplicándose también el nuevo porcentaje del MEI del 0,9% (0,75% a cargo del empresario y 0,15% a cargo del trabajador), y por el contrario, cuando la base de cotización no supere la base mínima, las cuotas desde el 01-01-2025 y que por ahora se mantienen durante el 2026 son las siguientes: 67,13€ por contingencias comunes (55,97€ a cargo del empresario y 11,16€ a cargo del trabajador); 7,71€ por contingencias profesionales a cargo exclusivo del empresario; 4,25€ por FOGASA a cargo exclusivo del empresario; y para formación profesional

2,36€, (2,09€ serán a cargo del empresario y 0,27€ a cargo del trabajador).

Sistema especial de empleados del hogar: se aplicarán las previsiones vigentes para 2025. Así las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán, aplicando la escala de bases de cotización en función de las retribuciones que publicó la Orden PJC/178/2025, de 25-02-2025, y los tipos de cotización seguirán siendo del 28,30%, de los que el 23,60% será a cargo del empleador y el 4,70% a cargo del empleado. Para las contingencias profesionales se aplicará el tipo previsto en la nueva tarifa de primas aprobada por el RDL 3/2026 de la DA 61ª de la LGSS (clave epígrafe 97), y para desempleo y FOGASA se aplican idénticos tipos que los ya expuestos para el Régimen General con variación, según los casos, en función del carácter indefinido o temporal de la relación. Adicionalmente, y nuevamente, ahora desde el 01-01-2026, será aplicable una reducción del 20% en la aportación empresarial por contingencias comunes, para los trabajadores contratados y que se incorporen al citado Sistema Especial de Empleados del Hogar. Entendemos que se mantiene también para 2026 la bonificación del 80% de las aportaciones por desempleo y FOGASA. Se aplica el nuevo MEI del 0,90 (0,75% el empresario y 0,15% el trabajador).

PENSIONES

Ha sido el RDL 3/2026, después de decaer el RDL 16/2025, el que finalmente se ha encargado de fijar el incremento y los importes de las pensiones para 2026. Dicha norma fija con carácter general un incremento de las pensiones del sistema, de un 2,7% respecto del importe que tenían en el año 2025, por ser dicho incremento equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los 12 meses previos a diciembre de 2025. Las pensiones mínimas se incrementan un 7%, las no contributivas se incrementan en un 11,4% y las del SOVI un 7,07%. Debe recordarse que este año 2026, como ya ocurrió en los tres años anteriores, no se percibe ya la paga

adicional que hasta hace cuatro años se percibía para regularizar el IPC estimado, y ello debido a que desde 2022 se viene aplicando un nuevo sistema de revalorización, que no tiene en cuenta el IPC estimado para el año que se inicia, sino la variación real registrada del IPC durante el año anterior.

- El tope máximo de las pensiones públicas para el 2026 se fija en **3.359,60€ brutos mensuales**, y en cómputo anual queda fijado en **47.034,40€**.

- El complemento de las pensiones contributivas para la reducción de brecha de género tendrá para 2026 asciende a un importe de **36,90€ mensuales** por cada hijo.

Las pensiones mínimas anuales quedan fijadas en las siguientes cuantías:

Jubilación:

- Con 65 o más años con cónyuge a cargo = 17.592,40€
- Con 65 o más sin cónyuge a cargo y unidad económica unipersonal (u.e.u.) = 13.106,80€
- Con 65 o más con cónyuge no a cargo = 12.441,80€
- Menor de 65 años con cónyuge a cargo = 17.592,40€
- Menor de 65 años sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 12.262,60€
- Menor de 65 años con cónyuge no a cargo = 11.590,60€

Incapacidad Permanente:

- Gran Incapacidad con cónyuge a cargo = 26.385,80€
- Gran Incapacidad sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 19.660,20€
- Gran Incapacidad con cónyuge no a cargo = 18.662,00€

- Absoluta con cónyuge a cargo = 17.592,40€
- Absoluta sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 13.106,80€
- Absoluta con cónyuge no a cargo = 12.441,80€
- Total con 65 años y con cónyuge a cargo = 17.592,40€
- Total con 65 años y sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 13.106,80€
- Total con 65 años con cónyuge no a cargo = 12.441,80€
- Total con edad entre 60 y 64 años con cónyuge a cargo = 17.592,40€
- Total con edad entre 60 y 64 años sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 12.262,60€
- Total con edad entre 60 y 64 años con cónyuge no a cargo = 11.590,60€
- Total derivada de enfermedad común menor de sesenta y cinco años con cónyuge a cargo = 9.662,80€
- Total derivada de enfermedad común menor de sesenta y cinco años sin cónyuge a cargo = 9.662,80€
- Total derivada de enfermedad común menor de sesenta y cinco años con cónyuge no a cargo = 9.580,20€
- Parcial del régimen de accidentes de trabajo: Titular con sesenta y cinco años con cónyuge a cargo = 17.592,40€
- Parcial del régimen de accidentes de trabajo: Titular con sesenta y cinco años sin cónyuge a cargo = 13.106,80€
- Parcial del régimen de accidentes de trabajo: Titular con sesenta y cinco años con cónyuge no a cargo = 12.441,80€

Viudedad:

- Titular con cargas familiares = 17.592,40€
- 65 años o más o discapacidad igual o superior al 65% = 13.106,80€
- Entre 60 y 64 años = 12.262,60€
- Menor de 60 años = 9.931,60€

Otras pensiones:

- Orfandad y a favor de familiares por beneficiario = 4.011,00€
- Orfandad por beneficiario menor de 18 años con una discapacidad = o > al 65% = 7.882,00€
- SOVI no concurrente = 8.394,40 €
- SOVI concurrente = 8.149,40 €

- La cuantía de las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez se fija en 8.803,20€.

INTERÉS LEGAL DEL DINERO

El tipo de interés legal del dinero para 2026 se mantiene en el 3,25%, interés que es el que sirve de referencia -más 2 puntos-, para la ejecución de sentencias líquidas ante los Juzgados de lo Social. El interés de demora, por su parte, se mantiene, también por ahora, en el 4,0625%.

CUANTÍA DEL INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)

Para 2026, las cuantías del IPREM se mantienen en el importe que se fijó para 2025, 2024 y 2023, que son las siguientes:

- IPREM diario 20,00€
- IPREM mensual 600,00€
- IPREM anual 7.200,00€

En los supuestos en que el IPREM sustituyó al SMI y la norma se refiriese al SMI en cómputo anual, el IPREM será de 8.400,00€, salvo que en dichas normas se excluyera expresamente las pagas extraordinarias, en cuyo caso la cuantía será de 7.200,00€.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Sí se ha incrementado el Salario Mínimo Interprofesional en un 3,1%, incremento aprobado en el mes de febrero mediante el Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero. Se prevé expresamente que regirá dicho SMI con efectos desde el 01-01-2026.

- SMI diario 40,70€
- SMI mensual 1.221,00€
- SMI anual 17.094,00€ (14 pagas)

DEVOLUCIÓN DE COTIZACIONES PARA LOS AUTÓNOMOS EN RÉGIMEN DE PLURIACTIVIDAD

Se establece también en el RDL 3/2026 para el año 2026 la medida ya conocida de años precedentes que consiste en la devolución de cuotas de los autónomos en situación de pluriactividad. Así, los trabajadores autónomos que, en razón de un trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen en régimen de pluriactividad, y lo hagan durante el año 2026, teniendo en cuenta tanto las cotizaciones efectuadas en este régimen especial como las aportaciones empresariales y las correspondientes al trabajador en el régimen de Seguridad Social que corresponda por su actividad por cuenta ajena, tendrán derecho al reintegro del 50% del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía de 17.323,68€, con el tope del 50% de las cuotas ingresadas en este régimen especial, en razón de su cotización por las contingencias comunes. Como años anteriores, dicho

reintegro se prevé que lo abonará la Tesorería General de la Seguridad Social, en un plazo máximo de cuatro meses desde la regularización prevista para el nuevo sistema de cotización de los autónomos.

NOVEDADES DE LA LEY 9/2025 DE 3 DE DICIEMBRE, DE MOVILIDAD SOSTENIBLE

La Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, y en vigor desde el día 04-12-2025 redefine la movilidad de manera del trabajador en la empresa, que el trayecto al trabajo deja de ser una cuestión privada y se integra en el ámbito laboral y de negociación colectiva en la empresa, con finalidad tanto de disminuir el impacto medioambiental como también de reducir la siniestralidad “in itinere”. Para dichas finalidades se obliga a las empresas, o centros de trabajo, con más de 200 trabajadores, o 100 trabajadores por turno, a elaborar Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo, para fomentar el transporte público, la movilidad activa, el coche compartido y/o el teletrabajo. Dichos planes que se incorporan a la negociación colectiva, deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores y aprobarse con fecha límite de finales de diciembre de 2027. La nueva regulación prevé un específico régimen sancionador para los casos de incumplimiento empresarial de los nuevos deberes previstos en la norma.

AUMENTO DE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

El 01-01-2026 entraron plenamente en vigor las novedades del Real Decreto-ley 9/2025, que ampliaba los permisos por nacimiento y cuidado del menor a 19 semanas retribuidas por progenitor (6 obligatorias tras el parto y 13 flexibles, hasta los 12 meses), con reconocimiento tam-

bién para familias monoparentales de hasta 32 semanas. Además, se habilitan desde enero de 2026 las dos semanas adicionales de permiso (4 en familias monoparentales) para nacimientos/adopciones que hubieran tenido lugar desde el 02-08-2024, y que pueden disfrutarse, de forma flexible hasta que el menor cumpla 8 años. Todas las semanas retribuidas, con inclusión de las adicionales, computan al 100% de la base reguladora, fortaleciendo con todo ello la conciliación y corresponsabilidad parental. Estas medidas consolidan un régimen más generoso y flexible respecto al marco anterior, con aplicación tanto a trabajadores públicos como privados.

MECANISMO RED EN AUTOMOCIÓN: PRÓRROGA EN 2026

El Consejo de Ministros acordó en diciembre de 2025 la prórroga, a partir de 2026, del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor, permitiendo con ello que las empresas afectadas por cambios estructurales en la automoción, puedan solicitar medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos hasta el 30-06-2026, como alternativa interna a los despidos. Esta prórroga responde a la persistencia de necesidades de recualificación y transición profesional en el sector, y exige compromisos de mantenimiento del empleo y planes formativos vinculados al empleo estable. Además, su activación mantiene requisitos específicos sobre pérdida de afiliación y sectores CNAE, y prolonga la aplicación de herramientas de flexibilidad interna ya existentes, reforzando el uso de instrumentos como los ERTE sectoriales vinculados a formación. En resumen, la extensión del mecanismo RED refuerza la capacidad de las empresas del sector automovilístico para gestionar la transición laboral sin tener que recurrir necesariamente a despidos masivos.

AVISO LEGAL

Esta información ha sido elaborada por los profesionales de este despacho sobre la base de las consultas más habituales que nos plantean nuestros clientes. Tiene una finalidad meramente orientativa y divulgativa. No se aceptarán responsabilidades por las pérdidas ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en este e-dossier informativo.