

## **NOVEDADES Y PRORROGAS EN MATERIA LABORAL PARA 2026**

El año 2026 ha empezado con la entrada en vigor de diversas novedades y medidas urgentes en materia tributaria y de Seguridad Social recogidas en el Real Decreto-ley 16/2025, publicado en el Boletín Oficial del Estado del 23 de diciembre pasado:

- Se mantiene el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en las cuantías fijadas para 2025, hasta que se apruebe el nuevo SMI, es decir, siguen vigentes los importes diarios, mensuales y anuales del año pasado, con lo que se garantiza estabilidad en las retribuciones mínimas mientras se define la actualización correspondiente.
- Se prorroga la normativa de cotización vigente, con algunas modificaciones, entre las cuales el aumento automático de las bases mínimas en función del SMI, la fijación del tope máximo de cotización en 5.101,20 euros mensuales y la actualización del Mecanismo de Equidad Intergeneracional, que pasa de 0,80% a 0,90%, (correspondiendo el 0,75% a cargo de la empresa y el 0,15% a cargo del trabajador).
- La cotización adicional de solidaridad aplicable a las retribuciones que superen determinados tramos se establece con tipos progresivos, que varían en función del importe, de la siguiente manera:

<b>Retribución mensual</b>	<b>Tipo total</b>	<b>Empresa</b>	<b>Trabajador</b>
5.101,21€ - 5.611,32€	1,15%	0,96%	0,19%
5.611,33€ - 7.651,80€	1,25%	1,04%	0,21%
Más de 7.651,80€	1,46%	1,22%	0,24%

- En el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), se mantienen las tablas de cotización aplicables, salvo ajustes en las bases máximas de los tramos superiores 11 y 12, que pasa a ser de 5.101,20 euros mensuales. En cuanto a los trabajadores autónomos que además, desempeñen un trabajo por cuenta ajena y coticen en régimen de pluriactividad, tienen derecho al reintegro del 50% del exceso cuando sus cotizaciones por contingencias comunes si superan los 17.323,68 euros, con el límite máximo del 50% de las cuotas abonadas en el RETA por dichas contingencias.
- La comunicación sobre el nuevo código CNAE-2025 a la TGSS señala que, si no se realiza antes del 1 de enero de 2026, se aplicará automáticamente el tipo de cotización más alto entre los códigos relacionados, según las tablas del INE, y una vez lo comuniquen, no se aplicará la nueva cotización hasta el mes siguiente.  
*Por ejemplo, si una empresa comunica el CNAE 2026 en el mes de febrero, durante el mes de enero y febrero pagará el tipo de cotización más alto, y a partir de marzo pagará el tipo de cotización correspondiente al CNAE comunicado.*
- Se aprueba la revalorización de las pensiones para el ejercicio 2026 según la normativa vigente y que supone un incremento del 2,7 %.

El complemento destinado a la reducción de la brecha de género se establece en 36,90 euros mensuales.

El límite máximo para la percepción de pensiones públicas queda fijado en 3.359,60 euros mensuales.

- Se amplía un año más la compatibilidad entre pensión de jubilación y actividad para médicos de familia, pediatras y facultativos de atención primaria, pudiendo mantenerla quienes la tengan activa a esa fecha.
- Se elimina la obligación de presentar la declaración anual de IRPF para quienes perciben prestaciones por desempleo.
- Se prórroga hasta el 31 de diciembre de 2026, la prohibición de despidos por causas objetivas vinculadas al aumento de costes energéticos en empresas con ayudas directas.

Hay medidas previstas para el 2026 y las cuales aún no han sido aprobadas:

- Reducción de jornada a 37,5 horas semanales, una medida que en su día no contó con los votos necesarios para su aprobación en el Congreso.
- Cambios en la indemnización por despido (la ministra ha insistido en diversas ocasiones en que uno de sus objetivos de legislatura es mejorar las indemnizaciones por despido improcedente para que el trabajador perciba, con la extinción de su contrato de trabajo, una compensación “adecuada”), aunque el Tribunal Supremo ha cerrado la puerta para que en vía judicial se pueda mejorar la indemnización por despido, este año podría surgir de nuevo la propuesta.
- Estructura del SMI: a la espera de que se fije la nueva cuantía para 2026, varios puntos han surgido de modo reiterado en el debate político para mejorar su tratamiento. Son:
  - ✓ La revisión automática cada seis meses del importe del SMI en el supuesto de que el nivel de vida aumente de forma desproporcionada.
  - ✓ Que su incremento no sea absorbible con otras mejoras que pueda percibir el trabajador.
  - ✓ Que su cuantía esté sujeta, o no, al IRPF.
- Registro horario: dos cuestiones frenaron el visto bueno del Real Decreto en 2025; el incremento del importe de las sanciones por incumplimiento y el encaje, o no, en los límites establecidos para la protección de datos de la posibilidad de que la Inspección de Trabajo pueda acceder en remoto a los fichajes que realizan los empleados en las empresas.
- Ampliación del permiso por fallecimiento y creación de un nuevo permiso para trabajadores que deban atender a familiares en cuidados paliativos. Esta medida pactada sólo con sindicatos y que desde un punto de vista humano es comprensible, ha contado con la oposición de la CEOE debido al incremento de costes que representa para las empresas.

2 de febrero de 2026