



INSTITUTO GALEGO
DE PROMOCIÓN
ECONÓMICA

OFICINA
ECONÓMICA
DE GALICIA

Novidades laborais 2026: claves para empresas e traballadores

OFICINA ECONÓMICA DE GALICIA

Unha xanela única de atención centralizada

#DESBUROCRATIZAR



ÍNDICE

1. NOVO SMI
 2. AMPLIACIÓN DE PERMISOS RETRIBUÍDOS
 3. BASES MÁXIMAS DE COTIZACIÓN, COTIZACIÓNS SOCIAIS E REBALORIZACIÓN DAS PENSÍONS
 4. NOVIDADES EN CONTRATOS DE FORMACIÓN
- Novidades que se agardan...
1. ESTATUTO DO BECARIO
 2. REGRAMENTO SOBRE REXISTRO DE XORNADA
 3. NOVA LEY DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS
 4. INCENTIVO DO TELETRABALLO EN ENTORNOS RURAIS
 5. TRANSPOSICIÓN DE DIRECTIVAS MÁIS RELEVANTES DA UE



2026 perfílase como un ano clave en materia laboral, con aprobación de reformas, transposición de directivas europeas e debate social sobre políticas de mercado de traballo.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)





O pasado 18 de febrero publicouse o Real Decreto 126/2026, polo que se fixa o **salario mínimo interprofesional** para o ano 2026.

Establécese así o SMI en **1.221 euros mensuais** (en 14 pagas), ou 40,70 euros diarios, o que supón un incremento do 3,1% con respecto ao ano 2025. En cómputo anual, o SMI será de **17.094 euros**, incluíndo as pagas extraordinarias.

Para contratos temporais que non excedan de 120 días, a cuantía será de 57,82 euros por xornada legal, y para empregados do fogar por horas en réximen externo, será de 9,55 euros por hora traballada.



A ter en conta...

Non afectará á estrutura nin a cuantía de salarios profesionais que viñesen percibindo as persoas traballadoras cando tales salarios en cómputo anual fosen superiores a dito salario mínimo.



INSTITUTO GALEGO
DE PROMOCIÓN
ECONÓMICA

OFICINA
ECONÓMICA
DE GALICIA

AMPLIACIÓN DE PERMISOS RETRIBUÍDOS



Permisos mellorados

- Extensión dos permisos parentais.
- Recoñecemento de permisos por situacións excepcionais como clima extremo.
- Novas ampliacións.





Incremento dos permisos por nacemento e coidado do menor

A medida aprobada en 2025, de plena aplicación de cara a 2026, é o incremento da **duración da prestación por nacemento e coidado do menor**, tamén coñecida como permiso de maternidade e de paternidade.

Por un lado, **esta prestación pasa a cubrir 17 semanas en lugar de 16** (pasando de 26 a 28 para familias monoparentais) e, por outro, introdúcese dúas novas semanas adicionais de permiso para o coidado do menor (catro para familias monoparentais).

Esta medida atópase en vigor dende o pasado 31 de xullo de 2025 pero, no caso de aquelas familias nas que o nacemento se producira entre o 2 de agosto de 2024 e o 30 de xullo de 2025, poderase desfrutar da **ampliación dos permisos de paternidad/maternidad a 19 semanas a partir do 1 xaneiro de 2026**.



Novas ampliacións

Espérase unha nova ampliación de permisos retribuídos.

O 15 de decembro de 2025, o Ministerio de Traballo e Economía Social alcanzou un acordo cos sindicatos participantes no diálogo social para ampliar:

- a 10 días laborais (12, en caso de desprazamento) os permisos retribuídos por falecemento de familiares, coa posibilidade de distribuir o permiso en días continuos ou discontinuos nun período de catro semanas,
- ata 15 días laborais para acompañar a familiares en coidados paliativos,
- e un día laboral para acompañamento na eutanasia.

Está previsto, pero pendente, que se inicien os trámites correspondientes para o cambio normativo.



Novos permisos laborais por condicións climáticas extremas

Permiso climático, regulado no Real decreto Ley 8/2024, permite ás persoas ausentarse do seu traballo ata 4 días consecutivos, sen afectar ao seu salario, garantizando a súa seguridade e protección económica en situacións de emerxencia. (inundacións, nevadas, vento forte, etc.).

Este dereito vese incorporado no Estatuto dos traballadores, a través dunha modificación recollida na Disposición final segunda do Real Decreto – Ley 8/2024, queañadiu a letra g) ao artigo 37.3 coa seguinte redacción:

“Ata catro días por imposibilidade de acceder ao centro de traballo ou transitar polas vías de circulación necesarias para acudir ao mesmo, como consecuencia das recomendacións, limitacións ou prohibicións ao desprazamento establecidas polas autoridades competentes, así como cando concurra unha situación de risco grave e inminente, incluídas as derivadas dunha catástrofe ou fenómeno meteorolóxico adverso”.

BASES MÁXIMAS, COTIZACIONES SOCIAIS E REVALORIZACIÓN DAS PENSIÓNS





Pensións e outras prestacións públicas da Seguridade Social

- As **pensións contributivas** e as **pensións de clases pasivas** revalorízanse nun **2,7 %** respecto ao seu importe a 31 de decembro de 2025.
- Establécese en **3.359,60 euros mensuais** o **límite máximo** de percepción das pensións públicas.
- O **complemento da brecha de xénero** fíxase en **36,90 euros mensuais**.
- As **pensións non contributivas** de invalidez e xubilación terán un importe anual de **8.803,20 euros**.
- Actualízanse as cuantías anuais das **prestacións familiares** na súa modalidade non contributiva (fillos a cargo, nacemento e adopción, orfandad por violencia contra a muller, subsidio para gastos de transporte, entre outras).
- Establécense os **límites de ingresos anuais** para 2026 aplicables a persoas beneficiarias del **Ingreso Mínimo Vital** con fillos a cargo.



Medidas en materia de Seguridade Social e emprego

- As **bases mínimas de cotización** incrementaránse automaticamente na mesmo porcentaxe que o **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**, incrementado nun sexto.
- O **tope máximo das bases de cotización** para 2026 fíxase en **5.101,20 euros mensuais**.
- **Mecanismo de Equidade Interxeneracional (MEI)**: a cotización adicional para 2026 será do **0,90 %**, dos cales o **0,75 %** corresponde á empresa e o **0,15 %** ao traballador.

➤ Cotización adicional de solidariedade

Establécense tres tramos progresivos aplicables ás retribucións que superen o tope máximo de cotización:

- **1,15 %** entre **5.101,21 €** y **5.611,32 €**
- **1,25 %** entre **5.611,33 €** y **7.651,80 €**
- **1,46 %** para retribucións superiores a **7.651,80 €**



Autónomos e pluriactividade

- As **taboas de rendementos netos e bases de cotización** dos autónomos manteñen os importes de 2025, actualizándose a **base máxima** aos novos topes de 2026.
- En situacións de **pluriactividade**, recoñécese o dereito ao reintegro do **50 % do exceso** de cotización por continxencias comúns que supere os **17.323,68 euros anuais**.





Novas regras para o cálculo da pensión de xubilación

Os cambios relativos a este punto introduxéronse polo [Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones](#), pero empezan a ter efectos dende xaneiro de 2026, en síntesis estableceense as seguintes medidas:

1. Reforzo da sostenibilidade do sistema público de pensión aumentando ingresos vía cotizacións.
2. Ampliación progresiva do período de cálculo de pensións.
3. Mellora do complemento para reducir a brecha de xénero.
4. Establecemento dunha cotización adicional de solidariedade para salarios máis altos.
5. Introdución dunha mellora para autónomos, tempo parcial e xubilación parcial.

A continuación comentamos dós puntos clave:



1. Ampliación do período de cálculo da base reguladora

O cálculo da pensión de xubilación cambiará gradualmente: ata o **1 de xaneiro de 2026**, considerábanse os **últimos 25 anos** (300 meses) de cotización antes da xubilación; co **novo sistema**, calcularase a pensión tomando as **324 bases de cotización máis altas** dentro dos **últimos 348 meses** consecutivos previos ao mes anterior á xubilación.

E dicir, en **2026**, a pensión calcularase con **as 302 bases máis altas dos 304 meses** previos á xubilación (25 anos e 4 meses), aumentando gradualmente cada ano ata **2037**, cando se considerarán **324 bases dos últimos 27 anos**.



Agora ben, o real decreto prevé outro réximen transitorio polo que, dependendo de cando se xubile a persoa, seralle de aplicación o anterior ou o novo sistema, según lle sexa máis favorable. Así, por exemplo, a quenes se xubilen despois do 31 de decembro de 2025 e antes do 31 de decembro de 2040, continuarán séndolles de aplicación o actual réximen si é máis favorable que o vixente na data na que se cause a pensión.





2. Integración das lagoas de cotización

Tamén desde o 1 de xaneiro de 2026, a normativa permite suplir en parte as chamadas lagoas de cotización, isto é, os periodos nos que a cotización do solicitante se interrompiu.

- ✓ Si no periodo que se tomou en conta para o cálculo da pensión de xubilación houberse 48 meses ou menos non cotizados por non haber tido obrigación de cotizar, integraranse coa base mínima de cotización. O resto dos meses (49 en diante) integraranse co 50 % de dita base mínima.

Ademais, implántase unha medida especial para **reducir a brecha de xénero nas pensións** mentres sexa superior ao 5 %, calculada como a diferenza porcentual entre as pensións medias de mulleres e homes.



Isto quere decir que, nos meses nos que non existise obrigación de cotizar, dende o mes 49 ata o mes 60, integraríanse co 100 % da base mínima de cotización. A partir do mes 61, integraríanse cunha cotización que se corresponda co 80 % da base mínima ata o mes 84.

Os homes tamén poderán acollerse a este beneficio si tiveran fillos nados ou adoptados e tivesen lagoas de cotización cercanas ao nacemento ou adopción.



NOVIDADES EN CONTRATOS DE FORMACIÓN





Cambios nos contratos de formación e alternancia

O **27 de novembro** publicouse o **reglamento que desenvolve o artigo 11 do Estatuto dos Traballadores**, establecendo novos límites e obrigas para os contratos de **formación en alternancia e práctica profesional**, co fin de mellorar a calidade formativa, a seguridade xurídica e a supervisión.

O Real decreto regula dúas modalidades:

- 1. Contrato de formación en alternancia;** co obxectivo de compatibilizar o traballo remunerado coa formación.
- 2. Contrato para a obtención de práctica profesional;** orientado a persoas con título ou formación previa que buscan adquirir práctica profesional.

Unha novidade destacada é **limitar o número de contratos formativos por empresa** e reforzar os requisitos do **contrato de formación en alternancia**, garantindo que a formación esté **directamente relacionada co posto**, vixente desde o **27 de decembro de 2025**.

QUÉ NOVIDADES SE AGARDAN...



ESTATUTO DO BECARIO





En 2026, podría aprobarse o chamado Estatuto do Becario.

Prevese que continúe a tramitación para a aprobación da ley que pretende delimitar as actividades formativas fronte ás laborais e proscribir o uso das prácticas como traballo de baixo custo ou substitutivo de traballadores.

Entre outras cuestións, a nova norma esixirá un plan formativo individual, vinculación directa co itinerario educativo e tutela específica, e fixa un máximo de cinco persoas en formación por tutor e un tope do 20 % de persoas en prácticas sobre a plantilla.

As persoas en prácticas terán dereito ao descanso; ao uso dos servizos do centro de traballo; á protección fronte á violencia e o acoso; e á compensación de gastos.

REGRAMENTO SOBRE REXISTRO DE XORNADA





Rexistro horario dixital

A obrigatoriedade de certos sistemas de reporte **pospoñense a 2027** en algúns casos tras cambios normativos aprobados no 2025, como o caso da facturación dixital.

O novo rexistro horario dixital obrigatorio está previsto que se aprobe en 2026 e supoñerá un novo reto para as empresas.

Con esta medida, búscase modernizar e mellorar o control da xornada laboral mediante ferramentas tecnolóxicas. O seu obxectivo principal é:

- garantir o cumprimento dos horarios de traballo,
- asegurar o pago correcto das horas extras
- e protexer os dereitos tanto dos empregados como dos empregadores.





Cambios relevantes:

- Formato dixital.
- Necesidade de demostrar que os rexistros son personais por parte de cada traballador e acceso en tempo real para inspección de traballo.
- Prohibición de sistemas biométricos invasivos.
- Conservación obligatoria de rexistros por 4 anos.

A fichaxe deberá especificar a hora e minuto no que o traballador inicia e finaliza a súa actividade, así como concretar os tempos de pausa que non teñan a consideración de tempo de traballo efectivo, como poderían ser pausas para o café ou fumar, e incluír as horas ordinarias, extraordinarias e complementarias.



Quenes estarán obrigados?

Prácticamente todas as empresas:

- Empresas de calquer tamaño (incluíndo pymes e micropymes).
- Autónomos empregadores.
- Traballadores con contrato a tempo completo ou parcial.
- Modelos de teletraballo, movilidad, múltiples sedes ou centros.

Exencións limitadas: certos cargos de alta dirección, traballo doméstico familiar, artistas, deportistas, penados en institucións, en xeral casos especiais regulados no Estatuto dos Traballadores.

Conclusión

Si tes empregados, sexa de plantilla fixa, parcial, móvil ou teletraballando, estarás obrigado/a a implantar o sistema dixital de control horario.



Relación con outras reformas laborais

A reforma non só aborda o **registro horario**. Tamén ven acompañada dunha revisión doutros dereitos laborais:

- Reforzo do dereito a **desconexión dixital**, evitando que os empregados deban responder fora do seu horario oficial.
- Mantemento dun límite en horas extra anuais, cun control máis riguroso.

LEY DE PREVENCIÓN EN RISCOS LABORAIS





Impúlsase unha reforma que **reforza a protección fronte a riscos tradicionais e emerxentes** (incluíndo saúde mental e cambio climático), pendente aínda de aprobación parlamentaria.





Aspectos clave:

- Prevención de riscos asociados ao uso das tecnoloxías.
- Protección fronte á exposición a determinadas sustancias químicas.
- Reforzo da prevención de riscos psicosociais.
- Incorporación da perspectiva de xénero á prevención de riscos laboráis.



Esta reforma responde ás novas realidades do mundo laboral e obrigará ás empresas a actualizar os seus plans de prevención e avaliacións de riscos para incorporar estes novos enfoques.

INCENTIVO DO TELETRABALLO EN ENTORNOS RURAIS





Poderían aprobarse en 2026 determinados incentivos ao teletraballo en zonas rurais para fomentar que a poboación xoven traballe desde elas.

O Congreso dos Deputados aprobou o 22 de outubro de 2025 unha proposición no de ley instando ao Goberno ao “desarrollo de medidas que incentiven o teletraballo para fixar poboación xoven en entornos rurais”, colaborando coas comunidades autónomas para adoptar tales medidas, como:

- Beneficios fiscais
- Axudas para empresas que faciliten o traballo en remoto dende zonas rurais



TRANSPOSICIÓN DE DIRECTIVAS DA UNIÓN EUROPEA MÁIS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL





España ten pendente transpoñer tres directivas europeas fundamentais que marcarán o panorama laboral de 2026:

1. Directiva sobre condicións laborais transparentes e previsibles (Directiva UE 2019/1152).

Espéranse reformas en:

- ✓ O deber de informar sobre os aspectos esenciais da relación laboral
- ✓ O contrato fixo-discontinuo
- ✓ O contrato a tempo parcial e os pactos de horas complementarias
- ✓ O período de proba
- ✓ A distribución irregular da xornada



2. Directiva sobre transparencia retributiva (Directiva UE 2023/970). O prazo de transposición finaliza o 7 de xuño de 2026. Esta directiva reforzará as obrigacións de transparencia salarial e reporte sobre brechas de xénero nas retribucións, ampliando significativamente as obrigacións actuais en materia de igualdade retributiva.

✓ Transparencia en reclutamento. As empresas deberán indicar nas ofertas de emprego o salario ou o rango salarial que corresponda ao posto, e non poderán preguntar aos candidatos sobre os salarios anteriores.

Obrigación de contar con **informes de transparencia salarial**, políticas de igualdade retributiva e plans de mobilidade sostible para empresas con plantilla significativa.

✓ Dereito de información das persoas traballadoras. Quenes xa están contratados terán dereito a solicitar información sobre salarios medios e remuneración por posto ou por xénero.

Preparar sistemas internos para novas **obrigacións de reporte dixital de nóminas** ou comunicacións electrónicas que empezarán a implantarse en 2026/2027.



- ✓ Obrigacións de reporte. Reportar periódicamente a brecha salarial de xénero ás autoridades nacionais, inicialmente as de máis de 250 empregados e posteriormente ese umbral pasará tamén as de máis de 100 empregados.
- ✓ Accións cando exista brecha inxustificada. Se a brecha salarial supera o 5% e non pode explicarse por criterios obxetivos e neutrais, as empresas deben tomar medidas correctoras.
- ✓ Acceso a xustiza e sancións. A directiva esixe que os Estados membros establezan mecanismos para que os traballadores afectados por discriminación salarial podan reclamar compensación completa.



3. Directiva sobre condicións laborais no traballo de plataformas (Directiva UE 2024/2831). O prazo de transposición finaliza o 2 de decembro de 2026. Esta norma regulará de forma específica ás relacións laborais en plataformas dixitais, establecendo presuncións de laboralidade e garantías mínimas para os traballadores de plataformas.

- ✓ Presunción de laboralidade
- ✓ Mesmos dereitos laborais
- ✓ Xestión algorítmica e transparencia

(a norma surtiu a raíz da sentenza do Tribunal supremo do caso Globo, que declarou que os repartidores eran traballadores por conta allea).



INSTITUTO GALEGO
DE PROMOCIÓN
ECONÓMICA

OFICINA
ECONÓMICA
DE GALICIA

Calquera trámite transfórmase nun mero trámite: **#Desburocratizar**

www.oficinaeconomicagalicia.xunta.gal

 900 815 151

oficinaeconomicagalicia@xunta.gal