



AUGUSTAABOGADOS

## ALERTA INFORMATIVA

20 de febrero de 2026

### SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2026

Se ha publicado en el BOE de hoy, número 44, el **Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero**, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026, norma que, como viene siendo habitual, tendrá un impacto directo en la política retributiva de las empresas y en la gestión de sus estructuras salariales.

Esta norma, en cumplimiento del artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, originó un proceso de negociación con los interlocutores sociales que finalizó sin acuerdo, por lo que su vigencia fue prorrogada por el Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre, texto que no fue convalidado por el Congreso de los Diputados el 27 de enero de 2026. Esta circunstancia generó una situación de incertidumbre jurídica nada menor para las empresas, lo que motivó que la Dirección General de Trabajo publicara el **Criterio interpretativo 1/2026**, relativo a las consecuencias de la derogación de la prórroga de la vigencia del Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero.

Además, el pasado 16 de febrero de 2026, se firmó un acuerdo entre los sindicatos y el Gobierno en esta materia en el que, además del incremento finalmente establecido en el Real Decreto publicado, se pactó que el Gobierno, en el marco de la trasposición de la **Directiva (UE) 2022/2041**, del Parlamento Europeo, de 19 de octubre de 2022, se compromete, en la futura norma de trasposición, a incorporar:

#### Barcelona

Vía Augusta, 252, 4.ª  
08017 Barcelona

T +34 933 621 620 ◻ F +34 932 009 843

#### Madrid

Antonio Maura, 18, 2.ª  
28014 Madrid

T +34 911 592 323 ◻ F +34 911 592 322

#### Brussels (with IUROPE)

Avenue de Cortenberg, 52  
1000 Brussels (Belgium)

T +32 2 808 69 41



*“Un precepto específico que incorpore las nuevas reglas de absorción y compensación con pleno respeto a la negociación colectiva, así como a la estructura salarial, de manera que se excluya de las reglas de absorción y compensación los complementos que se devenguen por las condiciones en que se preste la actividad; la residencia, los ligados a características intrínsecas de la persona trabajadora; los de cantidad o calidad de trabajo o aquellos cuyo carácter no compensable esté previsto en los convenios colectivos aplicables y, en general, todos aquellos que se deriven de lo previsto en el artículo 26.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.*

Ahora bien, conviene subrayar que **la publicación del Real Decreto**, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026, **no supone en modo alguno una modificación de las reglas de absorción y compensación actualmente vigentes**, reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, y mantiene exactamente la misma estructura y regulación que las normas que, en años anteriores, han venido fijando el SMI. Este extremo resulta relevante desde el punto de vista empresarial, más allá de los anuncios políticos o sindicales realizados.

Así, el SMI queda fijado en **40,70 euros/día, 1.221 euros/mes o 17.094 euros/año**, según el salario esté fijado por días, meses o año, teniendo en cuenta que esta cantidad computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en metálico. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir, en el caso del salario diario, la parte proporcional de los domingos y festivos, y



si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata, cuestión que las empresas deberán seguir teniendo presente en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

Al SMI se ha de adicionar, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción, manteniéndose la estructura salarial preexistente.

Para la aplicación en cómputo anual del SMI se han de tener en cuenta las siguientes reglas sobre compensación, que siguen siendo plenamente aplicables:

- La revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios que se viniesen percibiendo cuando estos, en su conjunto y en cómputo anual, fuesen superiores a dicho salario mínimo. Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos se viniesen percibiendo en cómputo anual y jornada.
- Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales vigentes subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del SMI, debiendo ser incrementados únicamente los salarios que resulten inferiores.



Este punto resulta fundamental, ya que **lo verdaderamente llamativo para las empresas está en lo que no cambia**, pues pese al acuerdo anunciado entre el Ministerio de Trabajo y los sindicatos para eliminar la compensación y absorción, el Real Decreto mantiene intacta esta figura (por ahora), algo lógico si se tiene en cuenta que la compensación y absorción se regula en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, norma con rango de ley que no puede ser modificada mediante un real decreto anual de fijación del salario mínimo.

Los trabajadores con contratos de trabajo de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias correspondientes al salario de 30 días en cada una de ellas, sin que la cuantía pueda resultar inferior a **57,82 euros por jornada legal** en la actividad.

En lo que respecta a la retribución de las vacaciones, estos trabajadores percibirán, conjuntamente con el salario mínimo, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el periodo de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato.

Las nuevas cuantías del SMI no serán de aplicación, además del cálculo para determinadas prestaciones, a contratos y pactos de naturaleza privada vigentes que utilicen el SMI como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden expresamente la aplicación de esta nueva cuantía, manteniéndose así el criterio tradicional seguido en esta materia.



Además, conforme al artículo 28 del **Real Decreto-ley 5/2026, de 17 de febrero**, se modifica la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, de manera que los contribuyentes con rendimientos íntegros del trabajo inferiores a **20.048,45 euros anuales**, siempre que no obtengan otras rentas superiores a 6.500 euros, podrán aplicarse una deducción en el IRPF de **590,89 euros**, con un sistema decreciente para rendimientos comprendidos entre 17.094 y 20.048,45 euros.

En conclusión, las nuevas cuantías del SMI para 2026 se fijan en **40,70 euros/día, 1.221 euros/mes o 17.094 euros/año**, elevándose paralelamente determinadas deducciones en el IRPF. No obstante, desde una perspectiva jurídica y empresarial, se deja para una futura y eventual reforma legal la modificación real de las reglas de absorción y compensación, que **a día de hoy siguen plenamente vigentes**, más allá de los anuncios y compromisos políticos.

**Jordi García Viña**  
**Consejero del área laboral y Catedrático de Derecho**  
**del Trabajo y de la Seguridad Social**  
**Augusta Abogados**  
[j.garcia@augustaabogados.com](mailto:j.garcia@augustaabogados.com)