Real Decreto 1013/2026, de 18 de noviembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2027

BOE núm. 288, de 19 de noviembre de 2026. Entrada en vigor: 1 de enero de 2027. Surte efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2027.

Medidas más importantes

- **SMI para 2027: 42,87 euros/día o 1.286 euros/mes,** según el salario esté fijado por días o por meses (art. 1). El preámbulo indica que las nuevas cuantías representan un incremento del 5,3 por ciento respecto de las previstas en el Real Decreto 126/2026.
- **Contratos de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días:** no menos de 60,88 euros por jornada legal en la actividad (art. 4.1).
- **Empleadas y empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo:** 10,06 euros por hora efectivamente trabajada (art. 4.2).
- **No afectación:** las nuevas cuantías no se aplican a las normas autonómicas, de Ceuta y Melilla y locales vigentes a la fecha de entrada en vigor del real decreto que utilicen el SMI como indicador o referencia del nivel de renta para prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario, ni a los contratos y pactos privados vigentes a esa fecha que lo utilicen como referencia, salvo que las partes acuerden aplicar las nuevas cuantías. Los salarios privados inferiores al SMI de 2027 sí deben incrementarse (disposición transitoria única).

1. Identificación y objeto de la norma

El Real Decreto 1013/2026, de 18 de noviembre, del Ministerio de Trabajo y Economía Social, se publicó en el BOE núm. 288, de 19 de noviembre de 2026 (BOE-A-2026-24189). Se dicta en cumplimiento del mandato del art. 27.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y establece las cuantías que deberán regir a partir del 1 de enero de 2027, “tanto para las personas trabajadoras que son fijas como para aquellas con contratos de trabajo de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días, así como para las empleadas y empleados de hogar”.

2. Cuantías del SMI para 2027 (artículos 1, 3 y 4)

Supuesto	Cuantía 2027	Precepto
Salario fijado por días	42,87 euros/día	Art. 1
Salario fijado por meses	1.286 euros/mes	Art. 1
Cómputo anual (término de comparación para compensación y absorción)	No inferior a 18.004 euros	Art. 3.1

Supuesto	Cuantía 2027	Precepto
Contratos de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días	No inferior a 60,88 euros por jornada legal en la actividad	Art. 4.1
Empleadas y empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo	10,06 euros por hora efectivamente trabajada	Art. 4.2

Cuadro núm. 1. Fuente: elaboración propia SEC-UGT a partir del Real Decreto 1013/2026.

- **Ámbito (art. 1):** El salario mínimo se fija "para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de las personas trabajadoras".
- **Retribución en dinero (arts. 1 y 4.3):** En el salario mínimo se 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 dinero.
- **Jornada (art. 1):** El 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. Si se realizase jornada inferior, se percibirá a prorrata. Para la aplicación en cómputo anual del salario mínimo se tendrán en cuenta las reglas sobre compensación de los artículos siguientes.
- **Contratos de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días (art. 4.1):** Estas personas trabajadoras percibirán, conjuntamente con el salario mínimo del art. 1, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos y de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho toda persona trabajadora, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas. En cuanto a las vacaciones, percibirán la parte proporcional correspondiente a las vacaciones legales mínimas cuando no coincidan el periodo de disfrute y el tiempo de vigencia del contrato; en los demás casos, se aplica el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.
- **Empleadas y empleados de hogar (art. 4.2):** La cuantía se fija de acuerdo con el art. 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que toma como referencia, para las que trabajen por horas, en régimen externo, el fijado para los contratos de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días, "y que incluye todos los conceptos retributivos".

3. Complementos salariales y compensación y absorción (artículos 2 y 3)

- **Complementos salariales (art. 2):** Al salario mínimo se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales del art. 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.

- **Salarios superiores (art. 3.1):** La revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo. El término de comparación es el resultado de adicionar al salario mínimo del art. 1 los devengos del art. 2, "sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 18 004 euros".
- **Compensación (art. 3.2):** Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo las personas trabajadoras en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo vigentes en la fecha de entrada en vigor del real decreto.
- **Normas y laudos vigentes (art. 3.3):** Subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual del apartado 1, "debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a este".

4. No afectación de la nueva cuantía (disposición transitoria única)

De acuerdo con la habilitación del art. 13 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, las nuevas cuantías del SMI no serán de aplicación:

- **Normas no estatales (apartado 1.a):** A las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor del real decreto de las comunidades autónomas, de las Ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el SMI como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario de esas administraciones.
- **Contratos y pactos privados (apartado 1.b):** A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor del real decreto que utilicen el SMI como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías.
- **Cuantía de referencia (apartado 2):** En esos supuestos, salvo disposición o acuerdo en contrario, la cuantía del SMI se entenderá referida, durante 2027, a la que estaba vigente a la entrada en vigor del real decreto.
- **Salarios inferiores al SMI (apartado 3):** Lo anterior se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en contratos o pactos de naturaleza privada inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del SMI para 2027, en la cuantía necesaria para asegurar su percepción, siendo de aplicación las reglas de compensación y absorción del art. 3.

5. Disposiciones finales

- **Disposición final primera:** Se dicta al amparo del art. 149.1.7.ª CE, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.
- **Disposición final segunda:** Autoriza a la Ministra de Trabajo y Economía Social para dictar, en el ámbito de sus competencias, las disposiciones de carácter general necesarias para su desarrollo y ejecución.
- **Disposición final tercera:** Entrada en vigor el 1 de enero de 2027, con efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2027, "procediendo, en consecuencia, el abono del salario mínimo fijado en este con efectos desde el 1 de enero de 2027".

6. Observaciones sobre el texto

Valoración general: UGT valora positivamente la subida del SMI del 5,3 por ciento respecto de la cuantía fijada por el Real Decreto 126/2026. Recuerda, asimismo, que el SMI cumple la función constitucional del art. 35 CE de garantizar una retribución suficiente para atender las necesidades de las personas trabajadoras y de sus familias (STC 31/1984, de 7 de marzo). Con esta subida, el SMI acumula un incremento cercano al 75 % desde 2018 y se mantiene el compromiso de alcanzar el 60 % del salario medio neto, conforme a la Carta Social Europea y a su interpretación por el Comité Europeo de Derechos Sociales. No obstante, UGT emplaza al Gobierno a cumplir el compromiso asumido en el Acuerdo de 2026 de aprobar nuevas reglas de compensación y absorción, con el fin de evitar que los pluses salariales sean absorbidos por los incrementos.

Compensación y absorción (art. 3): El real decreto mantiene el régimen de compensación y absorción que, de forma inalterada y con independencia del signo político del Gobierno, se recoge en los reales decretos de fijación del SMI desde 1994. El Tribunal Supremo, lamentablemente, ha interpretado esta redacción (STS 200/2025, de 25 de marzo, que reitera la doctrina de la STS 601/2024, de 26 de abril) afirmando el carácter prevalente del art. 27.1 ET sobre los reales decretos que fijan el SMI y admitiendo la compensación y absorción de cualquier subida siempre que la nueva cuantía resulte inferior, en su conjunto y cómputo anual, al salario previsto en el convenio colectivo aplicable.

Crítica a la doctrina judicial: A juicio de UGT, esta conclusión resulta discutible por dos razones. En primer lugar, desconoce la pacífica jurisprudencia sobre la necesaria homogeneidad de los conceptos salariales que se compensan y absorben. En segundo lugar, provoca la desaparición de los complementos compensados y absorbidos para las personas trabajadoras afectadas por la subida, que podrían quedar al margen de las futuras mejoras de esos complementos pactadas en la negociación colectiva, un efecto que el art. 27 ET no impone. El resultado es una compensación y absorción

“salvaje”, que perjudica gravemente los derechos de las personas trabajadoras y favorece su precarización.