

INFORME SOBRE RD 126/2026 DE 18 DE FEBRERO QUE ESTABLECE EL SMI 2026 EN RELACIÓN CON LA COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN SALARIAL



Índice

Introducción; titulares y realidad jurídica.....	Pág 5
Marco normativo: artículos 26 y 27 del ET.....	Pág 5
La potestad reglamentaria del Gobierno y la doctrina de la Sala Tercera del Tribunal Supremo..	Pág 6
Compensación y absorción. Doctrina consolidada de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.....	Pág 6
Naturaleza de los complementos salariales y criterios jurisprudenciales.....	Pág 7
STS 61/2025, de 29 de enero (rec. 4474/2022).....	Pág 7
STS n.º 795/2025, de 18 de septiembre.....	Pág 8
Directiva (UE) 2022/2041 y STJUE de 11 de noviembre de 2025 (C-9/23).....	Pág 8
Conclusión de USO: exigencias al legislador y a la negociación colectiva.....	Pág 10

Introducción; titulares y realidad jurídica

La semana del 16 de febrero nos despertamos con titulares grandilocuentes según los cuales el Gobierno y los sindicatos mayoritarios habrían pactado la subida del SMI para 2026, aprobada mediante el Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, presentado públicamente como una medida que, como novedad, permitiría evitar la compensación y absorción salarial.

Sin embargo, una lectura mínimamente atenta del texto normativo evidencia que su redacción es sustancialmente idéntica a la del año pasado y a la de ejercicios anteriores. Más allá del titular a bombo y platillo, nada nuevo: en lo esencial, la norma mantiene la misma arquitectura jurídica que se viene aplicando desde 2020.

Para 2026, las principales cuantías del Salario Mínimo Interprofesional fijadas por el Real Decreto 126/2026 son:

- 40,70 euros diarios o **1.221 euros mensuales en 14 pagas** (equivalentes a 1.424,5 euros según la forma de fijación).
- **17.094 euros anuales** en cómputo global, incluidas pagas extraordinarias.
- 57,82 euros por jornada en contratos de duración determinada de hasta 120 días.
- 9,55 euros por hora para personas trabajadoras del hogar en régimen externo.

Estas cifras representan un incremento del 3,1 % respecto a 2025. Es importante subrayar que en estos importes sólo se computa la retribución en dinero, no pudiendo el salario en especie reducir estas cuantías mínimas, conforme a la regulación previa y en línea con el Estatuto de los Trabajadores.

La cuestión determinante no es tanto la cuantía, sino si esta subida altera el régimen de compensación y absorción. Jurídicamente, nos tememos que la respuesta sigue siendo negativa.

Marco normativo: artículos 26 y 27 del Estatuto de los Trabajadores

El régimen jurídico aplicable se encuentra en los artículos 26 y 27 del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 26 ET define el salario como la totalidad de las percepciones económicas por la prestación profesional de servicios, distingue entre salario y conceptos extrasalariales, regula la estructura salarial y, en su apartado 5, establece expresamente:

“Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.”

El artículo 27 ET dispone que la revisión del SMI:

“no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.”

El legislador ha optado claramente por una comparación global anual y no por una comparación aislada sobre el salario base. Esta es la tesis que ha venido manteniendo la Sala Cuarta del Tribunal Supremo hasta la fecha, con los matices que explicamos, de manera esquemática, un poco más abajo.

La potestad reglamentaria del Gobierno y la doctrina de la Sala Tercera del Tribunal Supremo

Las patronales han intentado neutralizar la capacidad política del Gobierno para fijar el SMI, invocando límites derivados del art. 35.1 CE y del Convenio nº 131 de la OIT. No obstante, la Sala Tercera del Tribunal Supremo, de lo contencioso administrativo, en SSTs 1499/2021, 3031/2020 y 3143/2020, ha confirmado la legalidad de los Reales Decretos del SMI, condenando en costas a estas patronales.

La Sala Tercera del Tribunal Supremo ha reconocido:

- Que la fijación del SMI forma parte de la función de dirección política del Gobierno (art. 97 CE).
- Que los criterios del art. 27.1 ET son pautas a “tener en cuenta”, no fórmulas matemáticas vinculantes.
- Que el art. 35.1 CE impone el mandato de garantizar una remuneración suficiente la clase trabajadora.

Pero una cosa es validar la potestad para fijar la cuantía del SMI y otra muy distinta permitir que por vía reglamentaria se modifique el régimen legal de compensación y absorción previsto en el ET, según un criterio consolidado por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

Compensación y absorción. Doctrina consolidada de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo

Es doctrina reiterada del Tribunal Supremo que la compensación y absorción opera respecto de todos los conceptos salariales homogéneos, salvo los extrasalariales, y siempre atendiendo a la configuración concreta del convenio o acuerdo aplicable.

Desde la subida del SMI en 2020 se ha intentado, en la redacción de los Reales Decretos, impedir sobre el papel la absorción. Sin embargo, la Sala Cuarta ha establecido con claridad que la subida del SMI puede ser compensada y absorbida cuando el salario global anual supera el mínimo legal en consonancia con la redacción de los artículos 26 y 27 del ET.

Naturaleza de los complementos salariales y criterios jurisprudenciales

La compensación y absorción no opera respecto de lo que no es salario. Los **gastos de locomoción y dietas**, en cuanto conceptos extrasalariales, no son compensables ni absorbibles.

En cambio, respecto de los complementos salariales, el criterio jurisprudencial exige analizar su homogeneidad o heterogeneidad, aunque esta exigencia ha sido matizada con el tiempo, admitiéndose incluso compensaciones acordadas entre la RLT y la empresa respecto de conceptos inicialmente no homogéneos.

Para determinar si procede la compensación debe atenderse:

- A la redacción concreta del convenio.
- A la naturaleza real del complemento.
- A la intención de las partes.
- A las circunstancias de devengo.

No basta la denominación formal para establecer en todo caso que un complemento es absorbible y compensable.

Plus de transporte

Si se abona únicamente por días efectivamente trabajados, no cabría compensación. Si se abona de forma lineal a una categoría con independencia de prestación efectiva, podría ser compensable según su configuración.

Plus de penosidad o toxicidad

En principio no sería compensable por estar vinculado a condiciones concretas de trabajo. No obstante, el Tribunal Supremo ha declarado en sentido contrario en un supuesto reciente, señalando que cabe compensación cuando el complemento se abona a todos los trabajadores de una categoría con independencia de circunstancias concretas, siendo homogéneo respecto al salario base y pagas extraordinarias.

STS 61/2025, de 29 de enero (rec. 4474/2022)

En relación con el plus de antigüedad, el Tribunal Supremo reitera que es computable para la comparación con el nuevo SMI y afirma:

“Conforme a aquel criterio, el complemento de antigüedad sí resultará computable para obtener la base de comparación con el nuevo SMI - el artículo 27.1 ET incluye todos los salarios en su conjunto y cómputo anual”

Y añade:

“Para conseguir la efectiva percepción del SMI garantizado hay que atender a las previsiones del convenio colectivo, incluyendo los diversos conceptos salariales, salvo que una norma con rango de ley aboque a otra conclusión, o el propio convenio colectivo lo indique de forma expresa.”

Insiste en que el Real Decreto del SMI no puede sobreponerse a los artículos 26 y 27 ET.

STS n.º 795/2025, de 18 de septiembre

Esta sentencia reitera que:

- La revisión del SMI no incrementa automáticamente el salario base si el salario profesional total lo supera en cómputo anual.
- Para evitar la absorción se requiere manifestación clara y expresa en convenio.
- La compensación opera respecto de todos los complementos salariales salvo exclusión expresa.
- Se exceptúan los complementos extrasalariales.

En el caso enjuiciado, se solicitaba que la subida del SMI operara solo sobre el salario base y que la absorción se limitara al complemento personal voluntario. El Tribunal desestimó esa pretensión en lo esencial, pero estimó que el plus de transporte, por su naturaleza extrasalarial y devengo por día trabajado, no podía ser absorbido.

La sentencia reitera doctrina recogida en SSTs 74/2022, 272/2022, 295/2022, 944/2023 y 61/2025.

Directiva (UE) 2022/2041 y STJUE de 11 de noviembre de 2025 (C-19/23)

La Directiva (UE) 2022/2041, relativa a unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, no fija una cuantía concreta obligatoria para los Estados miembros, pero sí establece parámetros objetivos de referencia para evaluar la adecuación del salario mínimo.

En particular, su artículo 5.4 dispone que los Estados podrán utilizar valores de referencia indicativos comúnmente aceptados a nivel internacional, entre ellos:

- el 60 % de la mediana salarial bruta, y
- el 50 % del salario medio bruto.

Estos porcentajes no operan como una fórmula matemática automática, pero sí como estándares de suficiencia que permiten medir si el SMI garantiza condiciones de vida dignas. Es decir, dejan

de ser meros criterios políticos para convertirse en referencias normativas que deben ser consideradas en el diseño y actualización del salario mínimo.

La STJUE de 11 de noviembre de 2025 (C-19/23) ha validado el núcleo regulador de la Directiva y el uso de estos valores de referencia como instrumentos legítimos para evaluar la adecuación del salario mínimo nacional. Con ello, el Tribunal de Justicia refuerza la idea de que la fijación del salario mínimo no es una decisión puramente discrecional, sino que debe apoyarse en parámetros objetivos y verificables.

El criterio del 60 % de la mediana salarial tiene especial relevancia porque la mediana refleja mejor la realidad salarial que la media, al no distorsionarse por los salarios más altos. Alcanzar ese umbral implica situar el SMI en un nivel que reduzca la pobreza laboral y evite que el trabajo a tiempo completo sea compatible con situaciones de exclusión.

Este estándar conecta directamente con:

- El artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (derecho a condiciones de trabajo justas y equitativas),
- El artículo 35 de la Constitución Española (derecho a una remuneración suficiente),
- El artículo 4.1 de la Carta Social Europea Revisada (derecho a una remuneración suficiente para proporcionar un nivel de vida digno).

Desde USO consideramos que, este porcentaje del 60 % más allá de ser una reivindicación política debe convertirse en un parámetro jurídicamente aplicable, en tanto lo consideramos avalado a nivel europeo además de por el art. 3 del Convenio 131 de la OIT.

Ahora bien, conviene subrayar que la Directiva no altera por sí misma necesariamente el régimen interno de compensación y absorción previsto en los artículos 26 y 27 del Estatuto de los Trabajadores, puesto que debe ser traspuesta por una norma nacional. Es decir, puede orientar la cuantía del SMI, pero no modifica automáticamente la mecánica por la cual dicha subida puede neutralizarse mediante absorción si no existe reforma legal expresa.

Por ello, la invocación de la Directiva debe entenderse en doble plano:

1. Como fundamento jurídico para exigir un SMI que alcance efectivamente el 60 % de la mediana salarial.
2. Como argumento para reclamar una adaptación normativa interna que impida que ese incremento quede vacío de contenido mediante mecanismos automáticos de compensación y absorción.

En definitiva, el marco europeo refuerza el mandato de suficiencia salarial, pero su efectividad real dependerá del legislador estatal y de la acción y negociación colectiva.

Conclusión de USO: exigencias al legislador y a la negociación colectiva

A día de hoy, y más allá del ruido mediático, lamentablemente, muchos nos tememos que no puede decirse que exista una prohibición nueva o distinta de las reglas de compensación y absorción respecto de la que viene interpretando la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

Mientras el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores no sea modificado, todo indica que, lamentablemente, los tribunales seguirán aplicando la doctrina consolidada que hemos expuesto en líneas muy generales.

Por ello, si realmente se pretende impedir la absorción:

- Es imprescindible modificar el Estatuto de los Trabajadores.
- Debe avanzarse en la transposición efectiva de la Directiva (UE) 2022/2041 conforme al criterio del 60 %.
- En la negociación colectiva deben incorporarse cláusulas expresas que prohíban la compensación y absorción de los complementos salariales, no solo respecto de las subidas convencionales, sino también respecto del SMI.

Solo mediante una reforma legal o mediante cláusulas convencionales claras podrá alterarse el actual marco jurídico. Mientras tanto, pese a los titulares a bombo y platillo, la realidad jurídica sigue siendo la misma. Y esa es la conclusión que, desde una perspectiva sindical rigurosa y responsable, debemos trasladar con claridad.

En USO no construimos nuestro discurso sobre titulares ni generamos expectativas que el marco jurídico vigente no permite sostener, aunque seamos incansables en trabajar por su modificación en favor de los derechos de la clase trabajadora por todos los medios jurídicos y sindicales a nuestro alcance. Nuestra obligación es explicar con claridad la realidad normativa: mientras no se reformen los artículos 26 y 27 del Estatuto de los Trabajadores, mucho nos tememos que el régimen de compensación y absorción seguirá operando en los términos fijados por la doctrina del Tribunal Supremo, sin perjuicio de que futuros pleitos estratégicos puedan abrir nuevas vías interpretativas más proclives a la clase trabajadora.

Decirlo con claridad no es resignación; es seriedad.

Defendemos que el SMI debe avanzar en la senda marcada por la Directiva (UE) 2022/2041 y alcanzar el estándar del 60 % de la mediana salarial como garantía real de suficiencia. Y estaremos plenamente comprometidos con cualquier reforma legislativa que limite o suprima la compensación y absorción respecto del SMI y refuerce el carácter efectivo de las subidas legales.

Mientras tanto, seguiremos actuando con rigor jurídico, exigencia al legislador y responsabilidad en la negociación colectiva. Porque la credibilidad sindical se sostiene diciendo las cosas como son y trabajando para cambiarlas.

Unión Sindical Obrera

Secretaría de acción sindical y empleo

Plaza de Santa Bárbara, 5, 6ºB, 28004, Madrid

 www.uso.es

 [AccionSindUSO](https://twitter.com/AccionSindUSO)

 [Acción Sindical USO](https://facebook.com/AccionSindicalUSO)

 [@sindicatouso](https://www.instagram.com/sindicatouso)

 [@sindicatouso](https://www.tiktok.com/@sindicatouso)

