ÍNDICE

Boletines oficiales

BOE
14/11/2026

CÓMPUTO DE PLAZOS **/NOVEDAD NORMATIVA DE CARÁCTER PERIÓDICO/**
DÍAS INHÁBILES. Resolución de 5 de noviembre de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se establece a efectos de cómputo de plazos, el calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2027. pág. 2

BOE
18/11/2026

RETRIBUCIONES FUNCIONARIOS **NOVEDAD NORMATIVA /**
Real Decreto-ley 37/2026, de 17 de noviembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público. pág. 4

BOE
18/11/2026

ADAPTACIÓN DEL IRPF AL SIM **NOVEDAD NORMATIVA /**
Real Decreto-ley 38/2026, de 17 de noviembre, por el que se adoptan medidas relativas a los recursos de los sistemas de financiación territorial y medidas fiscales urgentes para evitar la tributación del salario mínimo interprofesional de 2027 en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. pág. 6

BOE
18/11/2026

INFORMACIÓN CONTRACTUAL **/NOVEDAD NORMATIVA /**
Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, por el que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo; y el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. pág. 10

DO ILLES BALEARS
18/11/2026

RÉGIMEN PATRIMONIAL **/NOVEDAD NORMATIVA /**
MATRIMINIOS. Ley 6/2026, de 13 de noviembre, del régimen patrimonial del matrimonio pág. 14

Consejo de Ministros **/NOVEDAD NORMATIVA /**

APROBACIÓN SUBIDA
SMI. El Consejo de ministros aprueba REAL DECRETO por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2027. pág. 16

Boletines oficiales

BOE
14/11/2026

Núm. 284

CÓMPUTO DE PLAZOS

DÍAS INHÁBILES. Resolución de 5 de noviembre de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se establece a efectos de cómputo de plazos, el calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2027.

La Secretaría de Estado de Función Pública publica el calendario oficial de días inhábiles para 2027, de conformidad con el artículo 30.7 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. La resolución determina los días que deben excluirse del cómputo de los plazos administrativos establecidos por días hábiles, teniendo en cuenta las festividades nacionales y autonómicas, así como los calendarios aplicables en el ámbito local.

CLAVES PARA EL ASESOR

¿Es nuevo?	**NOVEDAD NORMATIVA DE CARÁCTER PERIÓDICO.** Se aprueba el calendario de días inhábiles correspondiente a 2027, sin modificar las reglas generales de cómputo de plazos establecidas en el artículo 30 de la Ley 39/2015.
¿A quién afecta?	A las empresas, profesionales, ciudadanos y representantes que tramiten procedimientos ante la Administración General del Estado y sus organismos públicos, especialmente cuando deban atender requerimientos, presentar alegaciones, formular recursos o cumplir otros trámites sujetos a plazos administrativos.
Qué hacer	Actualizar los calendarios de vencimientos administrativos de los despachos para 2027, incorporando las festividades nacionales, autonómicas y locales aplicables. Comprobar el calendario territorial correspondiente antes de calcular los plazos y distinguir los plazos administrativos de los sujetos a normativa específica, como los procesales.

Orientación general e informativa. No constituye asesoramiento.

OBJETO DE LA RESOLUCIÓN

- La Resolución de 5 de noviembre de 2026 tiene por objeto **establecer el calendario de días inhábiles para el año 2027**, a efectos del cómputo de plazos en los procedimientos administrativos tramitados en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.
- La resolución se dicta en cumplimiento del artículo 30.7 de la Ley 39/2015, que obliga a las Administraciones públicas a fijar y publicar anualmente sus calendarios de días inhábiles, con sujeción al calendario laboral oficial.

CONTENIDO DE LA RESOLUCIÓN

El apartado segundo establece tres categorías de días inhábiles:

- **En todo el territorio nacional:** los sábados, domingos y festividades de ámbito nacional no sustituibles o respecto de las cuales todas las comunidades autónomas no hayan ejercido la facultad de sustitución.
- **En las comunidades autónomas:** los días declarados festivos por cada una de ellas.
- **En el ámbito local:** los días establecidos en los correspondientes calendarios de días inhábiles de las comunidades autónomas.

El anexo incorpora la relación de días inhábiles nacionales y autonómicos, desglosados por meses y territorios.

Entre las festividades inhábiles en todo el territorio nacional figuran el 1 y 6 de enero, 26 de marzo, 12 de octubre, 1 de noviembre y 6 y 8 de diciembre.

La resolución recuerda, conforme al artículo 30.8 de la Ley 39/2015, **que la declaración de un día como inhábil no implica necesariamente el cierre de las oficinas públicas,** ni determina por sí sola su régimen de funcionamiento o el acceso a los registros.

DESTINATARIOS

La resolución resulta aplicable a la Administración General del Estado y sus organismos públicos y tiene consecuencias prácticas para las personas físicas y jurídicas que intervengan en procedimientos administrativos.

En particular, interesa a los despachos profesionales que gestionan plazos de presentación de escritos, subsanaciones, recursos administrativos y atención de requerimientos.

ENTRADA EN VIGOR Y EFECTOS

La resolución se publicó en el BOE de 14 de noviembre de 2026 y **el calendario aprobado se aplica al cómputo de plazos correspondientes al año 2027.**

La disposición no contiene una cláusula específica de entrada en vigor. Su finalidad es permitir conocer anticipadamente los días inhábiles aplicables durante dicho ejercicio.

Particularidades territoriales de interés

En **Cataluña**, además de los sábados, domingos y días inhábiles de ámbito nacional, el anexo identifica expresamente los siguientes días:

Fecha	Festividad
29 de marzo	Lunes de Pascua
24 de junio	San Juan

En el territorio de Arán, el 29 de marzo se sustituye por el 17 de junio, Fiesta de Arán.

Debe tenerse en cuenta, además, que los **festivos locales** pueden incidir en el cómputo de plazos administrativos y deben consultarse en los calendarios correspondientes.

BOE
18/11/2026
Núm. 287

RETRIBUCIONES FUNCIONARIOS NOVEDAD NORMATIVA /

Real Decreto-ley 37/2026, de 17 de noviembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público.

El Real Decreto-ley 37/2026 establece las medidas necesarias para hacer efectivo el incremento salarial del personal al servicio del sector público durante 2027, en cumplimiento del acuerdo plurianual 2025-2028 suscrito entre el Gobierno y las organizaciones sindicales. La norma contempla también la actualización de los gastos de acción social y de la masa salarial del personal laboral.

CLAVES PARA EL ASESOR

¿Es nuevo?	**NOVEDAD NORMATIVA.** Se aprueba el incremento retributivo del sector público para 2027, ante la continuidad de la prórroga presupuestaria y la necesidad de dar cumplimiento al acuerdo salarial 2025-2028.
¿A quién afecta?	Al personal funcionario, estatutario y laboral del sector público estatal, autonómico y local, así como a las Administraciones y entidades públicas responsables de gestionar sus retribuciones.
Qué hacer	Revisar las previsiones presupuestarias y adaptar las nóminas de 2027 a los incrementos que correspondan, atendiendo al límite global del 4,5 %. En el sector público estatal, deberán seguirse las instrucciones que dicte la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.

Orientación general e informativa. No constituye asesoramiento

1. Objeto de la norma

El Real Decreto-ley 37/2026, de 17 de noviembre, tiene por objeto establecer las condiciones para aplicar el incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público durante el ejercicio 2027.

La medida responde a la necesidad de dar cumplimiento al acuerdo plurianual de mejora del empleo público para el período 2025-2028, ante la situación de prórroga presupuestaria derivada de la disolución de las Cortes Generales.

2. Principales medidas aprobadas

A. Incremento retributivo del 4,5 % (artículo 1)

Con efectos económicos desde el 1 de enero de 2027, las retribuciones del personal del sector público podrán experimentar un **incremento global máximo del 4,5 %** respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2026.

Para determinar la base de comparación se tendrán en cuenta los incrementos que puedan resultar de la aplicación del artículo 2.2 del Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre.

El incremento se calculará en términos de homogeneidad, considerando tanto los efectivos de personal como su antigüedad.

B. Gastos de acción social y planes de pensiones

Los gastos de acción social podrán incrementarse globalmente hasta un 4,5 % respecto de 2026.

Asimismo, las Administraciones y entidades del sector público podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos, siempre que no se supere el límite de incremento retributivo global establecido.

C. Personal laboral

La masa salarial del personal laboral del sector público podrá incrementarse hasta un máximo del 4,5 %.

Los gastos de acción social y los conceptos de productividad o retribución variable deberán determinarse en términos homogéneos respecto del número de efectivos.

D. Actualización de otras retribuciones

Se actualizan, en los términos previstos en el artículo 1, determinadas cuantías retributivas reguladas en la Ley 31/2022, de Presupuestos Generales del Estado para 2023, previamente actualizadas por el Real Decreto-ley 14/2025.

También se contempla la actualización de las indemnizaciones por residencia reconocidas al personal del sector público estatal, con las excepciones previstas para quienes ya perciban cuantías superiores a las establecidas con carácter general.

E. Financiación del incremento salarial (artículo 2)

Para atender los gastos derivados del incremento retributivo del personal del sector público estatal, se concede un crédito extraordinario de 4.965,219 millones de euros, con cargo al presupuesto del Ministerio de Hacienda.

Se autoriza, además, la realización de transferencias de crédito entre secciones presupuestarias para cubrir las necesidades de gastos de personal, con determinadas excepciones a las limitaciones previstas en la Ley General Presupuestaria.

F. Actualización de las cuantías retributivas

Se habilita a la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos para actualizar las cuantías retributivas del personal del sector público estatal durante 2027 y dictar las instrucciones necesarias para su abono.

3. Ámbito de aplicación

La norma tiene carácter básico y resulta aplicable al personal al servicio del sector público estatal, autonómico y local, sin perjuicio de aquellas disposiciones que regulan exclusivamente conceptos retributivos propios del sector público estatal.

4. Entrada en vigor

El Real Decreto-ley entra en vigor el **19 de noviembre de 2026**, al día siguiente de su publicación en el BOE.

BOE
18/11/2026

ADAPTACIÓN DEL IRPF AL SIM. /NOVEDAD NORMATIVA /

Núm. 287

Real Decreto-ley 38/2026, de 17 de noviembre, por el que se adoptan medidas relativas a los recursos de los sistemas de financiación territorial y medidas fiscales urgentes para evitar la tributación del salario mínimo interprofesional de 2027 en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Se incrementa la deducción por rendimientos del trabajo para evitar que los perceptores del salario mínimo interprofesional (SMI) de 2027 tributen en el IRPF. Asimismo, se modifican las reglas de cálculo de las retenciones y se actualizan las entregas a cuenta de comunidades autónomas y entidades locales ante la prórroga presupuestaria.

El Consejo de Ministros aproó ayer la subida del SMI que hoy, 18 de noviembre de 2026 no se ha publicado en el BOE.

CLAVES PARA EL ASESOR

¿Es nuevo?	**NOVEDAD NORMATIVA.** Se adapta la deducción del IRPF al SMI de 2027, **fijado en 18.004 euros** anuales, y se introduce su aplicación en el cálculo de las retenciones, evitando que los trabajadores afectados deban esperar a la declaración anual para recuperar las cantidades retenidas.
¿A quién afecta?	**A trabajadores con rendimientos íntegros del trabajo inferiores a 23.171,89 euros anuales** que cumplan los requisitos establecidos, a empresas y empleadores obligados a practicar retenciones, y a comunidades autónomas y entidades locales.
Qué hacer	Revisar los programas de nóminas y los procedimientos de cálculo de retenciones para 2027, especialmente respecto de trabajadores con salarios próximos al SMI. En el ámbito público, comprobar los requisitos para aplicar el superávit de 2026 a inversiones financieramente sostenibles.

Orientación general e informativa. No constituye asesoramiento

1. Objeto de la norma

El real decreto-ley tiene como objetivos principales **adaptar la fiscalidad del trabajo al SMI de 2027**, actualizar los recursos de los sistemas de financiación territorial ante la prórroga de los Presupuestos Generales del Estado y aprobar determinadas medidas económicas de apoyo a Ceuta y Canarias.

2. Principales medidas aprobadas

A. IRPF: deducción por rendimientos del trabajo (artículo 5)

Con efectos desde el 1 de enero de 2027, se modifica la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 35/2006 del IRPF.

Se establece una deducción para contribuyentes con rendimientos íntegros del trabajo derivados de una relación laboral o estatutaria inferiores a 23.171,89 euros anuales, siempre que sus restantes rentas no exentas, distintas de dichos rendimientos, no superen los 6.500 euros.

La deducción se determina de la siguiente manera:

Rendimientos íntegros anuales del trabajo	Deducción
Hasta 18.004 €	1.033,58 €
Más de 18.004 € y menos de 23.171,89 €	1.033,58 € − 0,20 × (rendimientos − 18.004 €)
Desde 23.171,89 €	Sin derecho a esta deducción

La deducción se aplica sobre la cuota líquida total, con el límite de la cuota íntegra estatal y autonómica proporcionalmente correspondiente a los rendimientos netos del trabajo comprendidos en la norma.

Comparativo: el art. 5 modifica la DA60 de la LIRPF

Disposición adicional sexagésima primera. Deducción por obtención de rendimientos del trabajo.

Añadido con efectos de 1 de enero de 2025, por la Ley 5/2025, de 24 de julio.	**Con efectos desde el 01.01.2026 por el Real Decreto-ley 5/2026, de 17 de febrero,**	**Con efectos desde el 1 de enero de 2027**
1. Los contribuyentes con rendimientos íntegros del trabajo, derivados de la prestación efectiva de servicios correspondientes a una relación laboral o estatutaria, inferiores a **18.276 euros anuales,** siempre que no tengan rentas, excluidas las exentas, distintas de las del trabajo antes referidas, superiores a 6.500 euros, se deducirán la siguiente cuantía: a) cuando los rendimientos íntegros del trabajo a los que se refiere este apartado sean **iguales o inferiores a 16.576 euros anuales: 340 euros anuales.** b) cuando los rendimientos íntegros del trabajo a los que se refiere este apartado estén comprendidos **entre 16.576 euros anuales y 18.276 euros anuales: 340 euros menos el resultado de multiplicar por 0,2 la diferencia entre los rendimientos íntegros del trabajo y 16.576 euros anuales.** El importe de la deducción no podrá exceder de la parte de la suma de las cuotas íntegras estatal y autonómica que proporcionalmente corresponda a los rendimientos netos del trabajo a los que se refiere el primer párrafo de este apartado computados para la determinación de las bases liquidables. 2. El importe de esta deducción se restará de la cuota líquida total del impuesto a que se refiere el artículo 79 de esta ley, una vez practicada la deducción prevista en el artículo 80 de esta ley.	1. Los contribuyentes con rendimientos íntegros del trabajo, derivados de la prestación efectiva de servicios correspondientes a una relación laboral o estatutaria, inferiores a **20.048,45 euros anuales,** siempre que no tengan rentas, excluidas las exentas, distintas de las del trabajo antes referidas, superiores a 6.500 euros, se deducirán la siguiente cuantía: a) cuando los rendimientos íntegros del trabajo a los que se refiere este apartado sean **iguales o inferiores a 17.094 euros anuales: 590,89 euros anuales.** b) cuando los rendimientos íntegros del trabajo a los que se refiere este apartado estén comprendidos **entre 17.094 euros anuales y 20.048,45 euros anuales: 590,89 euros menos el resultado de multiplicar por 0,2 la diferencia entre los rendimientos íntegros del trabajo y 17.094 euros anuales.** El importe de la deducción no podrá exceder de la parte de la suma de las cuotas íntegras estatal y autonómica que proporcionalmente corresponda a los rendimientos netos del trabajo a los que se refiere el primer párrafo de este apartado computados para la determinación de las bases liquidables. 2. El importe de esta deducción se restará de la cuota líquida total del impuesto a que se refiere el artículo 79 de esta ley, una vez practicada la deducción prevista en el artículo 80 de esta ley.	1. Los contribuyentes con rendimientos íntegros del trabajo, derivados de la prestación efectiva de servicios correspondientes a una relación laboral o estatutaria, inferiores a **23.171,89 euros anuales**, siempre que no tengan rentas, excluidas las exentas, distintas de las del trabajo antes referidas, superiores a 6.500 euros, se deducirán la siguiente cuantía: a) Cuando los rendimientos íntegros del trabajo a los que se refiere este apartado sean **iguales o inferiores a 18.004 euros anuales: 1.033,58 euros anuales.** b) Cuando los rendimientos íntegros del trabajo a los que se refiere este apartado estén comprendidos **entre 23.171,89 euros anuales y 18.004 euros anuales: 1.033,58 euros menos el resultado de multiplicar por 0,2 la diferencia entre los rendimientos íntegros del trabajo y 18.004 euros anuales.** El importe de la deducción no podrá exceder de la parte de la suma de las cuotas íntegras estatal y autonómica que proporcionalmente corresponda a los rendimientos netos del trabajo a los que se refiere el primer párrafo de este apartado computados para la determinación de las bases liquidables. 2. El importe de esta deducción se restará de la cuota líquida total del impuesto a que se refiere el artículo 79 de esta ley, una vez practicada la deducción prevista en el artículo 80 de esta ley.»

Evolución de la deducción por obtención de rendimientos del trabajo: comparativa 2025-2027

La deducción se introdujo con efectos desde el 1 de enero de 2025 mediante la Ley 5/2025, de 24 de julio, y fue modificada posteriormente por el Real Decreto-ley 5/2026, de 17 de febrero. La nueva regulación incrementa tanto la cuantía máxima de la deducción como los límites de rendimientos del trabajo que permiten aplicarla.

Concepto	2025	2026	2027
Límite máximo de rendimientos íntegros para acceder a la deducción	18.276 €	20.048,45 €	23.171,89 €
Rendimientos hasta los que se aplica la deducción máxima	16.576 €	17.094 €	18.004 €
Deducción máxima anual	340 €	590,89 €	1.033,58 €
Coeficiente de reducción para rentas superiores al umbral de deducción máxima	0,20	0,20	0,20
Límite de otras rentas no exentas	6.500 €	6.500 €	6.500 €

B. Modificación del sistema de retenciones (artículo 6)

Se modifica el artículo 85 del Reglamento del IRPF para incorporar una minoración de la cuota de retención calculada conforme a las mismas cuantías y tramos.

De esta manera, los perceptores del SMI de 2027 no deberán soportar retenciones por estos rendimientos, evitando tener que solicitar posteriormente su devolución mediante la declaración del impuesto.

La minoración no podrá dar lugar a una cuota de retención negativa.

Comparativo: el art. 6 modifica el RIRPF

Con efectos desde el 1 de enero de 2027, se introducen las siguientes modificaciones en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo:

Uno. Se renumera el actual apartado 3 del artículo 85, que pasa a ser el apartado 4.
Dos. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 85, que queda redactado de la siguiente forma:
Artículo 85. Cuota de retención.
1. Para calcular la cuota de retención se practicarán, sucesivamente, las siguientes operaciones:
1.º A la base para calcular el tipo de retención a que se refiere el artículo 83 de este Reglamento se le aplicarán los tipos que se indican en la siguiente escala:

Base para calcular el tipo de retención – Hasta euros	Cuota de retención – Euros	Resto base para calcular el tipo de retención – Hasta euros	Tipo aplicable – Porcentaje
0,00	0,00	12.450,00	19,00
12.450,00	2.365,50	7.750,00	24,00
20.200,00	4.225,50	15.000,00	30,00
35.200,00	8.725,50	24.800,00	37,00
60.000,00	17.901,50	240.000,00	45,00
300.000,00	125.901,50	En adelante	47,00

2.º La cuantía resultante se minorará en el importe derivado de aplicar al importe del mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención a que se refiere el artículo 84 de este Reglamento, la escala prevista en el número 1.º anterior, sin que pueda resultar negativa como consecuencia de tal minoración.
2. Cuando el perceptor de rendimientos del trabajo satisfaga anualidades por alimentos en favor de los hijos por decisión judicial sin derecho a la aplicación por estos últimos del mínimo por descendientes previsto en el artículo 58 de la Ley del Impuesto, siempre que su importe sea inferior a la base para calcular el tipo de retención, para calcular la cuota de retención se practicarán, sucesivamente, las siguientes operaciones:
1.º Se aplicará la escala prevista en el número 1.º del apartado anterior separadamente al importe de dichas anualidades y al resto de la base para calcular el tipo de retención.
2.º La cuantía total resultante se minorará en el importe derivado de aplicar la escala prevista en el número 1.º del apartado anterior al importe del mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención incrementado en 1.980 euros anuales, sin que pueda resultar negativa como consecuencia de tal minoración.
A tal fin, el contribuyente deberá poner en conocimiento de su pagador, en la forma prevista en el artículo 88 de este Reglamento, dicha circunstancia.

> **«3. Cuando todo o parte de la cuantía total de las retribuciones derive de la prestación efectiva de servicios correspondientes a una relación laboral o estatutaria de cuantía total inferior a 23.171,89 euros anuales, la cuota de retención, calculada de acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores, en la parte que proporcionalmente corresponda a tales retribuciones, se minorará en las siguientes cuantías, sin que pueda resultar negativa como consecuencia de dicha minoración:**
> **a) cuando las retribuciones a las que se refiere este apartado sean iguales o inferiores a 18.004 euros anuales: 1.033,58 euros anuales.**
> **b) cuando las retribuciones a las que se refiere este apartado estén comprendidas entre 23.171,89 euros anuales y 18.004 euros anuales: 1.033,58 euros menos el resultado de multiplicar por 0,2 la diferencia entre los rendimientos íntegros del trabajo y 18.004 euros anuales.»**

3. 4.º.. Cuando el contribuyente obtenga una cuantía total de retribución, a la que se refiere el artículo 83.2 de este reglamento, no superior a 35.200 euros anuales, la cuota de retención, calculada de acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores, tendrá como límite máximo el resultado de aplicar el porcentaje del 43 por ciento a la diferencia positiva entre el importe de la cuantía total de retribución y el que corresponda, según su situación, de los mínimos excluidos de retención previstos en el artículo 81 de este reglamento

C. Financiación autonómica y local (artículos 1 y 2)

Ante la prórroga presupuestaria, se actualizan las entregas a cuenta correspondientes a 2027 de las comunidades autónomas de régimen común y de las entidades locales.

Para calcularlas, se utilizarán las previsiones de ingresos tributarios del Estado empleadas para determinar el límite de gasto no financiero de 2027.

Se habilitan los suplementos de crédito necesarios para financiar la actualización.

D. Destino del superávit de 2026 (artículos 3 y 4)

Se permite que las comunidades autónomas que cumplan determinados requisitos de estabilidad presupuestaria y morosidad destinen el superávit de 2026 a financiar inversiones financieramente sostenibles durante 2027 y 2028.

Para las entidades locales se prorroga a 2027 la aplicación de las reglas especiales de destino del superávit previstas en la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 2/2012. Determinadas inversiones podrán completar su ejecución en 2028.

E. Otras medidas económicas (artículos 7 a 9)

- Ceuta: se amplía hasta el 31 de diciembre de 2027 el Plan Ceuta Exporta, incorporando ayudas de formación en internacionalización y exenciones de cuotas para participar en determinadas actividades de ICEX.
- Canarias: se aprueban subvenciones directas por 3 millones de euros para atender gastos sanitarios extraordinarios en El Hierro y reparar infraestructuras portuarias en La Restinga.
- Cabildo Insular de El Hierro: se concede una subvención directa de 2 millones de euros para afrontar gastos extraordinarios derivados de la crisis migratoria.

Adicionalmente, se introduce una corrección presupuestaria en el Real Decreto-ley 36/2026, relativo a la financiación del sistema de atención a la dependencia.

3. ¿A quién va dirigida?

La norma afecta principalmente a los trabajadores con rendimientos del trabajo reducidos, a las empresas y empleadores que practican retenciones del IRPF, a las administraciones autonómicas y locales y a los beneficiarios de las medidas económicas específicas previstas para Ceuta y Canarias.

4. Entrada en vigor

El real decreto-ley entra en vigor el 19 de noviembre de 2026, con las siguientes particularidades:

- Medidas fiscales del IRPF: efectos desde el 1 de enero de 2027.
- Medidas de financiación territorial del capítulo I: entrada en vigor el 1 de enero de 2027.
- Restantes disposiciones: 19 de noviembre de 2026.

Al tratarse de un real decreto-ley, queda sujeto a la correspondiente convalidación parlamentaria.

BOE
18/11/2026

Núm. 287

INFORMACIÓN CONTRACTUAL /NOVEDAD NORMATIVA/

Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, por el que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo; y el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

El Gobierno refuerza la transparencia salarial, amplía los derechos de información de los trabajadores y endurece las sanciones por discriminación retributiva

El Real Decreto-ley 39/2026 introduce una importante reforma de la normativa laboral para completar la transposición de las Directivas (UE) 2019/1152, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles, y (UE) 2023/970, sobre igualdad y transparencia retributiva entre mujeres y hombres.

La norma modifica el Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva, la Ley de Empleo y el Real Decreto 723/2026. Asimismo, refuerza el régimen sancionador laboral e introduce nuevas exigencias para las empresas contratistas del sector público.

CLAVES PARA EL ASESOR

¿Es nuevo?	**NOVEDAD NORMATIVA.** Se amplían las obligaciones empresariales de información contractual y transparencia salarial, se reconoce expresamente la garantía de indemnidad en el Estatuto de los Trabajadores y se introducen nuevos derechos para solicitar modalidades de empleo más estables y previsibles.
¿A quién afecta?	A todas las empresas con personal contratado, con obligaciones adicionales en materia de información retributiva para las empresas de 50 o más trabajadores. También afecta a las personas candidatas a un empleo, a las empresas contratistas del sector público y, en los términos de su normativa específica, al personal empleado público.
Qué hacer	Revisar los contratos, los procedimientos de selección, los registros salariales y los protocolos de información a la plantilla. Las empresas deberán prestar especial atención a los nuevos umbrales de justificación de diferencias salariales y al calendario de comunicación de datos sobre la brecha retributiva.

Orientación general e informativa. No constituye asesoramiento

1. Objeto de la norma

La reforma persigue dos objetivos principales:

- **Garantizar mayor transparencia y previsibilidad en las relaciones laborales**, facilitando a los trabajadores información sobre sus condiciones de trabajo y promoviendo el acceso a empleos más estables.
- **Reforzar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, mediante nuevas obligaciones de información, control y corrección de las diferencias salariales injustificadas.

2. Principales novedades

A. Modificaciones del Estatuto de los Trabajadores

Información sobre las condiciones laborales (art. 1.Tres del RDL 39/2026, que modifica el art. 8.5 ET). Se elimina el requisito de duración mínima de cuatro semanas para exigir información escrita sobre los

elementos esenciales del contrato. La obligación se extiende a todas las relaciones laborales, independientemente de su duración, y alcanza también a las modificaciones posteriores de las condiciones esenciales no recogidas en el contrato escrito.

Periodo de prueba (art. 1.Seis del RDL 39/2026, que modifica el art. 14 ET). Se establecen límites máximos de seis meses para técnicos titulados, dos meses para el resto de trabajadores y tres meses para estos últimos en empresas de menos de 25 trabajadores. Los convenios colectivos podrán establecer duraciones superiores únicamente cuando exista una justificación específica. En los contratos temporales de duración igual o superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá superar un mes, reduciéndose proporcionalmente para los contratos de menor duración.

Transición a empleos más estables (art. 1.Once del RDL 39/2026, que introduce el nuevo art. 21 bis ET). Los trabajadores podrán solicitar la conversión de sus contratos a modalidades más estables o previsibles, incluyendo el paso de contratos temporales a indefinidos, de fijos-discontinuos a indefinidos ordinarios y las conversiones entre jornada parcial y completa.

La empresa deberá responder motivadamente y por escrito en un plazo máximo de un mes, ampliado a tres meses en empresas de hasta diez trabajadores. El derecho a solicitar el cambio no implica la obligación empresarial de concederlo.

Horas complementarias (art. 1.Cinco del RDL 39/2026, que modifica el art. 12.5.d) ET). Si se incumplen los requisitos de preaviso, el trabajador podrá rechazar las horas complementarias sin consecuencias desfavorables. Si la empresa cancela las horas previstas, el trabajador conservará el derecho a percibir su retribución.

Pluriempleo y garantía de indemnidad (art. 1.Uno, Nueve y Diez del RDL 39/2026, que modifican los arts. 4.2.h), 17.1 y 21.1 ET). Se prohíben las restricciones injustificadas al trabajo para otras empresas, salvo causas objetivas o pactos de plena dedicación compensados económicamente. Además, se reconoce expresamente la prohibición de represalias empresariales por reclamaciones laborales, incluidas las formuladas ante la propia empresa.

B. Nuevas obligaciones de transparencia retributiva

La reforma modifica el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 902/2020.

Registro salarial y justificación de diferencias (art. 1.Doce del RDL 39/2026, que modifica el art. 28.3 ET). Se mantienen las obligaciones de registro retributivo y se introducen umbrales diferenciados para justificar las diferencias entre las retribuciones medias de mujeres y hombres.

Tamaño de la empresa	Diferencia salarial que exige justificación
Entre 50 y 99 trabajadores	25 % o más
100 o más trabajadores	5 % o más

Cuando se alcancen estos umbrales, la empresa deberá incorporar al registro una justificación basada en motivos ajenos al sexo de las personas trabajadoras. La existencia de una diferencia no determina, por sí sola, que exista discriminación.

Derecho individual de información salarial (art. 2.Nueve del RDL 39/2026, que introduce el art. 10 del RD 902/2020). Los trabajadores podrán solicitar información sobre su propia retribución y sobre las retribuciones medias, desglosadas por sexo, correspondientes a puestos de trabajo iguales o de igual valor. La empresa deberá facilitarla por escrito en un plazo máximo de dos meses.

Asimismo, se declaran nulas las cláusulas contractuales que prohíban a los trabajadores divulgar información sobre su propia remuneración **(art. 1.Doce del RDL 39/2026, que modifica el art. 28.4 ET).**

Obligaciones de comunicación de la brecha retributiva (art. 2.Nueve del RDL 39/2026, que introduce el art. 11 del RD 902/2020). Las empresas de 50 o más trabajadores deberán facilitar información sobre las diferencias salariales entre mujeres y hombres a la nueva Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva.

La periodicidad dependerá del tamaño de la empresa:

- 250 o más trabajadores: anualmente.
- Entre 50 y 249 trabajadores: cada tres años.

Cuando se detecten diferencias retributivas no justificadas por criterios objetivos y neutros respecto del género, deberán corregirse en un plazo máximo de seis meses.

C. Transparencia salarial en los procesos de selección

(Art. 3.Uno del RDL 39/2026, que introduce la letra g) en el art. 5 de la Ley 3/2023, de Empleo).

La modificación de la Ley 3/2023, de Empleo, establece nuevas obligaciones para las empresas y los intermediarios laborales:

- Las ofertas de empleo deberán indicar la **retribución inicial del puesto de trabajo y el convenio colectivo aplicable.**
- Se prohíbe preguntar a los candidatos por sus salarios actuales o anteriores.
- Las ofertas y denominaciones de los puestos deberán ser neutras respecto del género.
- Los procesos de selección, incluidos los que utilicen sistemas algorítmicos, deberán respetar los principios de igualdad y no discriminación.

D. Refuerzo del régimen sancionador

(Disposición final primera del RDL 39/2026, que modifica los arts. 6, 7, 8, 15 y 16 de la LISOS).

Se modifica la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), introduciendo nuevas infracciones y agravando determinados incumplimientos.

Se consideran **infracciones graves** el incumplimiento del deber de información contractual, la falta de respuesta a solicitudes de transición a otras formas de empleo, las irregularidades en el registro retributivo y el incumplimiento de las obligaciones de información a la Comisión de transparencia retributiva **(DF 1.ª, apartados Uno a Cinco).**

Se tipifican como **infracciones muy graves** las represalias empresariales frente a reclamaciones laborales y las conductas discriminatorias en los procesos de selección, incluida la solicitud de datos prohibidos **(DF 1.ª, apartados Seis, Siete y Nueve).**

E. Contratación pública

(Disposición final segunda del RDL 39/2026, que modifica los arts. 201, 211.1 y 212.1 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público).

Se modifica la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, para reforzar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva.

Los pliegos deberán incorporar previsiones sobre estas obligaciones y las penalidades correspondientes. Los incumplimientos graves podrán constituir causa de resolución contractual, especialmente cuando exista discriminación salarial acreditada o incumplimientos reiterados de transparencia retributiva.

F. Ampliación del plazo para reclamar por discriminación salarial

(Art. 1.Trece del RDL 39/2026, que modifica el art. 59.3 ET).

Se modifica el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo un plazo de prescripción de **tres años para las acciones por vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación retributiva**, cuyo cómputo comenzará cuando cese la situación discriminatoria.

3. Ámbito de aplicación

La reforma afecta al conjunto de las empresas y trabajadores sujetos a la legislación laboral española, con obligaciones específicas en función del tamaño de la plantilla.

También alcanza a las empresas que intervienen en procesos de intermediación laboral, a los contratistas del sector público y al personal empleado público en los términos previstos en su legislación específica **(arts. 1 a 4 y disposiciones finales primera y segunda del RDL 39/2026).**

4. Entrada en vigor y régimen transitorio

(Disposición final séptima y disposiciones transitorias primera y segunda del RDL 39/2026).

El Real Decreto-ley entra en vigor el 19 de noviembre de 2026, al día siguiente de su publicación en el BOE.

No obstante, se establecen plazos específicos para determinadas obligaciones:

Obligación	Plazo	Referencia normativa
Primera comunicación de información sobre la brecha retributiva de empresas de 150 o más trabajadores	Antes del 8 de junio de 2027	Art. 2.Diecisiete (DT 2.ª.1.a del RD 902/2020)
Primera comunicación de empresas de entre 50 y 149 trabajadores	Antes del 8 de junio de 2031	Art. 2.Diecisiete (DT 2.ª.1.b del RD 902/2020)
Primera remisión de la información prevista en el art. 14.3.g) del RD 902/2020	Antes del 8 de junio de 2028	Art. 2.Diecisiete (DT 2.ª.2 del RD 902/2020)
Adaptación de auditorías retributivas incorporadas a planes de igualdad vigentes	Al finalizar su vigencia o cuando deban revisarse	DT 1.ª del RDL 39/2026
Información sobre contratos inferiores a cuatro semanas anteriores a la reforma y todavía vigentes	Diez días hábiles desde la solicitud del trabajador, si no dispone ya de ella	DT 2.ª del RDL 39/2026

En definitiva, el Real Decreto-ley 39/2026 supone una reforma relevante de las obligaciones empresariales en materia de información laboral e igualdad salarial. Destacan especialmente la exigencia de transparencia retributiva desde la selección de personal, el derecho de los trabajadores a conocer las remuneraciones medias de puestos equivalentes y el endurecimiento de los mecanismos de control y sanción frente a la discriminación salarial.

DO ILLES BALEARS
18/11/2026

RÉGIMEN PATRIMONIAL /NOVEDAD NORMATIVA / MATRIMINIOS. Ley 6/2026, de 13 de noviembre, del régimen patrimonial del matrimonio.

La Ley 6/2026 no introduce modificaciones expresas en la normativa tributaria ni establece nuevos impuestos, exenciones o beneficios fiscales. No obstante, incorpora novedades en materia de transmisiones patrimoniales, donaciones y pactos sucesorios que pueden tener consecuencias en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (ISD), el IRPF y, en determinados supuestos, el ITP y AJD.

CLAVES PARA EL ASESOR

¿Es nuevo?	**NOVEDAD NORMATIVA.** Se amplían las posibilidades de planificación patrimonial y sucesoria entre cónyuges y parejas estables, especialmente mediante el reconocimiento de nuevos pactos de definición de derechos legitimarios.
¿A quién afecta?	A matrimonios y parejas estables sujetos al derecho civil de las Illes Balears, especialmente cuando realicen atribuciones patrimoniales, donaciones o pactos sucesorios..
Qué hacer	Revisar la naturaleza jurídica de las operaciones y su posible incidencia en el ISD, IRPF e ITP y AJD. La ley no determina por sí misma su tratamiento tributario, que deberá analizarse conforme a la normativa fiscal aplicable.

Orientación general e informativa. No constituye asesoramiento

1. Nuevo pacto sucesorio de definición entre cónyuges y parejas estables

Disposición final primera, apartado 4. Nuevos artículos 50 bis a 50 sexies de la Ley 8/2022.

Se introduce la posibilidad de que uno o ambos cónyuges renuncien anticipadamente a sus futuros derechos legitimarios en la sucesión del otro, a cambio de una donación, atribución o compensación patrimonial recibida anteriormente.

Esta posibilidad se extiende también a las parejas estables sujetas al derecho civil balear.

La definición impide reclamar posteriormente el suplemento de legítima y deja sin efecto las disposiciones relativas a dicha legítima realizadas a favor del beneficiario.

Trascendencia fiscal: estos pactos pueden tener incidencia en la tributación de las adquisiciones patrimoniales realizadas en vida y en su calificación a efectos del ISD y del IRPF. Su tratamiento fiscal deberá determinarse conforme a la normativa tributaria y a la doctrina aplicables a los pactos sucesorios.

2. Donaciones por razón de matrimonio

Artículos 20 a 24 (Mallorca y Menorca) y 59 a 63 (Ibiza y Formentera).

Se regula el régimen jurídico de las donaciones realizadas en consideración a la futura celebración de un matrimonio.

Estas donaciones quedan sin efecto cuando el matrimonio no se celebra dentro del año siguiente a su aceptación.

También se establecen causas específicas de revocación, entre ellas la nulidad matrimonial, el incumplimiento de cargas y la ingratitud, así como determinados supuestos de separación o divorcio.

Trascendencia fiscal: la ineficacia o revocación de estas donaciones puede plantear cuestiones relacionadas con la devolución de impuestos satisfechos o la regularización de las transmisiones patrimoniales, según las circunstancias y la normativa tributaria aplicable.

3. Compensaciones económicas entre cónyuges

Artículos 41 y 42 (Mallorca y Menorca) y 78 y 79 (Ibiza y Formentera).

La ley regula la liquidación de créditos y deudas entre cónyuges tras la extinción del régimen económico matrimonial, incluyendo compensaciones por el trabajo dedicado a la familia y, en los supuestos previstos, por la colaboración no suficientemente retribuida en la actividad profesional o empresarial del otro cónyuge.

Trascendencia fiscal: la satisfacción de estas compensaciones, especialmente cuando se efectúe mediante la adjudicación de bienes, puede requerir un análisis específico de su tratamiento en el IRPF y en el ITP y AJD.

Entrada en vigor

Disposición final quinta.

La ley entrará en vigor el **17 de enero de 2027,** transcurridos dos meses desde su publicación en el BOIB.

Consejo de Ministros

APROBACIÓN SUBIDA

SMI. El Consejo de ministros aprueba REAL DECRETO por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2027.

Fecha: 17/11/2026 Fuente: web de La Moncloa Enlace: Referencia

El Consejo de Ministros ha aprobado el Real Decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2027. El real decreto eleva el importe del salario mínimo interprofesional (SMI) un 5,3% a partir del 1 de enero de 2027 de acuerdo con lo establecido en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores y en cumplimiento del artículo 35 de la Constitución Española para garantizar una remuneración suficiente que satisfaga las necesidades de las personas trabajadoras y las de sus familias.

Esta subida supone que una persona trabajadora a tiempo completo debe percibir esta garantía salarial como mínimo. El aumento se ha propuesto tras atender al informe de la Comisión Asesora para el Análisis del SMI que se presentó el 3 de noviembre y tras la consulta preceptiva a los agentes sociales.

También se da cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea.

Cuantías específicas

Las cuantías que tendrá el SMI en el año 2027 serán las siguientes:

- **SMI mensual: 1.286 euros.**
- **SMI anual: 18.004 euros.**
- **SMI diario: 42,87 euros.**
- **SMI para personas con contrato de duración determinada: 60,88 euros por jornada legal en la actividad.**
- **SMI empleadas de hogar: 10,06 euros por hora efectivamente trabajada.**