Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Editorial
nº 18 (1er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 11-31

Consideraciones sobre el Real Decreto de salario mínimo para 2026 y la proyectada transposición de la directiva (UE) 2022/2041

Considerations regarding the Royal Decree on the minimum wage for 2026 and the proposed transposition of directive (EU) 2022/2041

José Luis Monereo Pérez
Catedrático de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada
Director de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Director de la Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum.
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social.
https://orcid.org/0000-0002-0230-6615

Susana Rodríguez Escanciano
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León
Subdirectora de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
https://orcid.org/0000-0001-5910-2982

Guillermo Rodríguez Iniesta
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia
Subdirector de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Subdirector de la Revista Derecho de la Seguridad Social, Laborum
Secretario General de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social
https://orcid.org/0000-0001-5054-8822

Sumario

1. Salario y calidad vital: dos variables indisolublemente imbricadas
2. Avances en la suficiencia salarial desde el derecho internacional y comunitario
3. El contenido de la Directiva 2022/2041, de 19 de octubre de 2022, sobre salarios mínimos adecuados
4. La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (gran sala) de 11 de septiembre de 2025
5. El salario mínimo interprofesional en España: procedimiento y funciones
6. El Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026
7. La proyectada trasposición de la Directiva 2022/2041 al ordenamiento jurídico español
8. Los mecanismos de compensación y absorción. Nueva arquitectura en la proyectada reforma

Cita Sugerida: MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «Consideraciones sobre el Real Decreto de salario mínimo para 2026 y la proyectada transposición de la directiva (UE) 2022/2041». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 18 (2026): 11-31.

1. SALARIO Y CALIDAD VITAL: DOS VARIABLES INDISOLUBLEMENTE IMBRICADAS

El trabajo "decente" supone la garantía jurídica y la efectividad de un "trabajo con derechos sociales de desmercantilización relativa del trabajo"[1], capaz de garantizar condiciones de salariales justas, equitativas y dignas[2]. Sin ninguna duda, el salario constituye uno de los mejores indicadores del nivel de bienestar social, pues refleja de forma directa la capacidad real de las personas trabajadoras para acceder a bienes y servicios esenciales. Y ello porque el salario no solo representa la contraprestación económica del trabajo, sino también una variable central para medir el grado de desarrollo, la solidez de la estructura productiva y la efectividad de las políticas orientadas a garantizar niveles adecuados de progreso colectivo.

La suficiencia salarial implica, así, un elemento central en la garantía de condiciones materiales de existencia compatibles con una vida digna para la población trabajadora. La remuneración del trabajo debe permitir la cobertura efectiva del conjunto de necesidades básicas —alimentación, vestido, vivienda, energía, participación social…— evitando situar a las personas en situaciones de vulnerabilidad económica. Cuando la estructura salarial se mantiene por debajo de unos umbrales mínimos, se produce una desconexión entre empleo y calidad vital, generándose fenómenos como la pobreza laboral y la precarización de amplios sectores de la fuerza de trabajo.

Al tiempo, la garantía de salarios adecuados desempeña un papel determinante en la reducción de desigualdades socioeconómicas y en la consolidación de mecanismos de cohesión, no en vano arquitecturas retributivas insuficientes tienden a reproducir dinámicas de exclusión, limitar el ascenso social y debilitar la capacidad de los hogares para afrontar gastos cotidianos. En este sentido, la configuración de marcos salariales que aseguren niveles de ingreso suficientes constituye un instrumento fundamental de política distributiva y de fortalecimiento de la equidad en el mercado de trabajo.

Además, la existencia de salarios suficientes genera efectos macroeconómicos positivos al contribuir a la sostenibilidad de la demanda agregada y al fortalecimiento del tejido productivo. Los ingresos laborales adecuados incrementan la capacidad de consumo de los hogares, favorecen la estabilidad económica y reducen la dependencia de mecanismos compensatorios de carácter asistencial. En consecuencia, la promoción de políticas salariales orientadas a garantizar ingresos dignos no solo responde a los principios de justicia social, sino que también constituye un factor estructural para el desarrollo económico equilibrado y sostenible.

Por lo demás, el keynesianismo –que puso las bases económicas del Estado Social de Derecho de la postguerra- no se limitó a las propuestas estrictamente de política económica, sino que pretendía ir más allá al postular un papel más activo del Estado en lo relativo a las cuestiones sociales y la regulación legal de las condiciones de trabajo. Es suficiente reparar en la influencia que tuvo sus concepciones económicas y de política social en la *New Deal*; una influencia que llegaría ser extraordinariamente relevante la segunda postguerra mundial, tanto en el plano internacional como en la fase de recuperación y refundación democrática de los países europeos. Roosevelt defendió, bajo las premisas reformistas de Keynes, todo un plan de reformas económicas y sociales, que suponía la instauración de un "*Estado-plan" keynesiano*, es decir, un Estado intervencionista de

[1] Monereo Pérez J.L.: *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral,* Madrid, Consejo Económico y Social de España, 1996, cap. II ("La desmercantilización relativa del trabajo como objetivo de la política social en el capitalismo avanzado: el trabajo y su ordenación jurídica"), pp. 45 y ss.

[2] Monereo Pérez J.L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales,* Murcia, Laborum, 2019, especialmente, pp. 161 y ss., y 217 y ss.

gobierno de la economía, de las relaciones sociales de producción (salarios mínimos garantizados; garantía de la libertad sindical, derechos de negociación colectiva y de huelga, lo que facilitaba la contractualización de las relaciones capital-trabajo a través de un sistema de negociación colectiva) y de tutela desmercantilizadora de protecciones sociales públicas (prestaciones de Seguridad Social, servicios sociales, asistencia social, que garantizaría de la cobertura de riesgos y situaciones de necesidad con carácter no mercantil, es decir, desmercantilizadora). De este modo, el Esta-planificador no sólo es un Estado regulador, sino que, además, establece sus bases de legitimación social en el seno de las clases trabajadoras. […]. Ciertamente, cabe decir que la importante reforma distributiva llevada a cabo en la postguerra sólo fue posible en la práctica cuando poder e interés coincidieron. De ahí que en la postguerra los gobiernos más avanzados de Europa pudieron aplicar la fórmula "Keynes más Beveridge" partiendo del compromiso para conseguir el pleno empleo. En gran medida los buenos resultados del capitalismo de la postguerra se explican por su capacidad para armonizar la democracia con la institución de la propiedad privada y la libertad de empresa mediante un sistema de acuerdos sociales. Esto suponía enmarcar la política económica en una red de acuerdos de política de rentas (Estado distributivo), relativos al control de los precios y de los salarios. Beveridge defendió en sus dos famosos informes una política de empleo activa y un sistema universal (que incluiría a todos los ciudadanos) y uniforme (de subsistencia y no condicionadas a la prueba de necesidad) de Seguridad Social. Los reformadores de todo el mundo se inspiraron en esas propuestas imaginativas de Beveridge. Sobre los derechos del empleo y de la Seguridad Social, se construyó el paradigma reformista de los derechos sociales de la ciudadanía, dentro de una progresión histórica a través de una ciudadanía basada en una trinidad de derechos (derechos civiles, políticos y económico-sociales). La misma acción controladora y desmercantilizadora determina que el Estado del Bienestar interviene directamente en la conformación del mercado de trabajo, el cual es organizado jurídico-políticamente. Las teorías reformistas trataron de combinar la política de protección social con la política de pleno empleo para conferir un "rostro" más amable, humano, al capitalismo[3].

Teniendo en cuenta que el trabajo es un elemento central para la realización personal y la integración social, la actividad laboral no se concibe únicamente como un medio de subsistencia económica, sino también como una vía para el desarrollo de la personalidad y la participación activa en la sociedad. El trabajo permite a la persona aportar valor a la comunidad, adquirir independencia económica y construir un proyecto de vida propio. Por ello, el art. 35 de la Constitución Española (en adelante, CE) protege no solo el acceso al empleo, sino también las condiciones en las que este se desarrolla ("Derechos del empleo"), entre ellas una remuneración adecuada que respete la dignidad del trabajador (precepto, éste, que significativamente debe ser interpretado con arreglo al art. 10.2 CE, que acoge la cláusula de apertura constitucional al estándar multinivel de garantía del derecho social fundamental al derecho al trabajo y al derecho a una remuneración suficiente)[4]. Este mandato constitucional establece un mandato constitucional (norma de fines) que *obliga y legitima* la intervención del Estado en la regulación de las condiciones salariales. Por su parte, el art. 40.1 CE obliga a los poderes públicos a promover condiciones favorables para el progreso social y económico, así como una distribución de la renta más equitativa. En este contexto, el salario mínimo se configura como un instrumento de política social y económica, destinado a garantizar un estándar mínimo de ingresos. El salario es un derecho social de desmercantilización y un instrumento de política pública de rentas.

[3] En este sentido, ampliamente, Monereo Pérez, J.L.: "John Maynard Keynes (1883-1946): La política económica como Elemento de Sostenibilidad del Estado del Bienestar". (2024). *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*, *39*, 309-394. https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/986

[4] Monereo Pérez, J. L.: "Derecho al trabajo (Artículo 35.1 CE)", en García Murcia, J. (Ed.): *La Constitución del trabajo*, Oviedo, KRK Ediciones, 2020, *passim*.

En consecuencia, desde esta visión holística, la garantía de una remuneración suficiente se relaciona con otros valores constitucionales, como la justicia social y la protección de la familia, debiendo orientar la actuación de los poderes públicos y la regulación del sistema laboral hacia la consecución de condiciones de vida dignas para todas las personas trabajadoras.

2. AVANCES EN LA SUFICIENCIA SALARIAL DESDE EL DERECHO INTERNACIONAL Y COMUNITARIO

La preocupación por la suficiencia de las retribuciones inherentes al desarrollo de una ocupación profesional ha sido reflejada en varios textos internacionales. El propio Tratado de Versalles, suscrito hace más de un siglo, en su art. 427 hace mención expresa al "pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente". Después de la aprobación del Convenio núm. 26 de la OIT de 1928 (y la Recomendación núm. 30) sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos, la Declaración relativa a los fines y objetivos de este Organismo Internacional, aprobada en Filadelfia, en 1944, incorpora la obligación de fomentar medidas en todos los Estados miembros que garanticen un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo, dando lugar a la promulgación, primero, del Convenio núm. 99 y la Recomendación núm. 89 de 1951 relativos a los salarios mínimos en el sector agrícola, y, después, al Convenio núm. 117 de 1962 sobre política social, cuyo art. 10 se destina a estimular la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos libremente celebrados entre los sindicatos y los empleadores, y en el supuesto de no existir tal pacto, mediante la adopción por los Estados de las disposiciones necesarias, en consulta con los interlocutores sociales. También, el Convenio núm. 131, de 1970, recoge la obligación de los Estados miembros "de establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema", debiendo elaborar una regulación con fuerza de ley que no podrá reducirse, sin perjuicio del respeto a la negociación colectiva, en la que se tendrá en cuenta las necesidades de los trabajadores y las de sus familias, el nivel general de salarios en el país, el costo de vida, así como los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo[5]. Bajo su estela, en el 90 por ciento de los 187 países miembros de la OIT existe un salario mínimo establecido por ley o negociado. Aproximadamente, la mitad de los países que tienen un salario mínimo fijado por ley utilizan un esquema de salario nacional único; el resto, sigue un sistema más complejo en el cual hay salarios mínimos por sector, ocupación, edad o zona geográfica, con la exigencia de su adopción tras la consulta con los interlocutores sociales.

Por su parte, el art. 23.3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama el derecho de toda persona que trabaja "a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana". Asimismo, el art. 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconoce "el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados y a una mejora continua de las condiciones de existencia". Ello sin olvidar que el art. 4 de la Carta Social Europea lleva por título "Derecho a una remuneración equitativa", comprometiéndose las partes contratantes a "reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y sus familias un nivel decoroso", añadiendo a continuación que "el ejercicio de estos derechos deberá asegurarse mediante convenios colectivos libremente concertados, por los medios legales de fijación de salarios, o mediante cualquier otro procedimiento adecuado a

[5] Rojo Torrecilla, E.: "La Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea", en http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/02/salario-minimo-interprofesional-texto.html

las condiciones nacionales"[6]. Hay que tener en cuenta que "el derecho a una remuneración equitativa está íntimamente vinculado al *derecho matriz* que constituye el derecho a unas condiciones de trabajo equitativas (art. 2 de la CSEr), aunque adquiere, dada su innegable importancia, una regulación y fisonomía independiente". No es de extrañar que el art. 4 CSEr establezca un *contenido esencial irreductible* del "Derecho a una remuneración equitativa", teniendo en cuenta que esta norma pretende "garantizar", y no meramente "declarar"[7].

3. EL CONTENIDO DE LA DIRECTIVA 2022/2041, DE 19 DE OCTUBRE DE 2022, SOBRE SALARIOS MÍNIMOS ADECUADOS

Tal preocupación por el papel central del salario en el sostenimiento de la vida de las personas trabajadoras ocupa un lugar preferente en el marco de la Unión Europea, donde se ha promulgado la Directiva 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados.

El camino seguido hasta la promulgación de la citada norma comunitaria no fue fácil, pues las limitaciones competenciales derivadas de la expresa prohibición de los tratados constitutivos de regular los salarios han venido limitando en gran medida el potencial de intervención de la Unión Europea (art. 153.5 TFUE), máxime cuando el Tribunal de Justicia había venido interpretando que la exclusión de las remuneraciones de la capacidad normativa de la Unión "encuentra su razón de ser en el hecho de que la fijación del nivel de los sueldos entra dentro del ámbito de la autonomía contractual de los interlocutores sociales a nivel nacional y corresponde a la competencia de los Estados miembros en la materia"[8].

[6] Indicando que "Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, las Partes se comprometen: 1) a reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso; 2) a reconocer el derecho de los trabajadores a un incremento de remuneración para las horas extraordinarias, salvo en determinados casos particulares; 3) a reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor; 4) a reconocer el derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso en caso de terminación del empleo; 5) a no permitir retenciones sobre los salarios sino en las condiciones y con los límites establecidos por las leyes o reglamentos nacionales, o fijados por convenios colectivos o laudos arbitrales. El ejercicio de estos derechos deberá asegurarse mediante convenios colectivos libremente concertados, por los medios legales de fijación de salarios, o mediante cualquier otro procedimiento adecuado a las condiciones nacionales". Cfr. Monereo Pérez, J.L. y López Insua, B.M.: "Derecho unas condiciones equitativas" (artículo 2 de la Carta Social Europea Revisada)", en Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.): *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de los Derechos Humanos y La Carta Social Europea*, Granada, Comares, 2017, págs. 395-429. Por extenso, véase Monereo Pérez J.L.*: Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*, Madrid, Consejo Económico y Social de España, 1996, pp. 27 y ss., 45 y ss., y 159 y ss. ("Los derechos sociales como derechos de ciudadanía social").

[7] Monereo Pérez, J.L. y López Insua, B.M.: "Derecho unas condiciones equitativas" (artículo 4 de la Carta Social Europea Revisada)", en Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.): *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de los Derechos Humanos y La Carta Social Europea*, Granada, Comares, 2017, págs. 465-507, en particular p. 465. No otra cosa significa el contenido desglosado ex art. 4 CSEr: "Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, las Partes se comprometen: 1. a reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso; 2. a reconocer el derecho de los trabajadores a un incremento de remuneración para las horas extraordinarias, salvo en determinados casos particulares; 3. a reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor; 4. a reconocer el derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso en caso de terminación de la relación laboral; 5. a no permitir retenciones sobre los salarios sino en las condiciones y con los límites establecidos por las leyes o reglamentos nacionales, o fijados por convenios colectivos o laudos arbitrales. El ejercicio de estos derechos deberá asegurarse mediante convenios colectivos libremente concluidos, por los medios legales de fijación de salarios, o mediante cualquier otro procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales".

[8] SSTJUE de 13 de septiembre de 2007, C-307/05 (ECLI:EU:C:2007:509) y de 15 de abril de 2008, C-268/06 (ECLI:EU:C:2008:223).

Como complejidad añadida, tampoco cabe perder de vista que en Europa existen dos sistemas cualitativamente divergentes en el establecimiento de la política salarial. Unos países optan por la fijación de un salario mínimo legal por parte de los gobiernos nacionales, mientras otros lo hacen por vía de remisión a los interlocutores sociales para que sean éstos a través de la negociación colectiva quienes establezcan ese umbral de salarios mínimos en el conjunto del mercado de trabajo[9]. Un caso particular lo representa Chipre, donde no se establece la garantía de remuneraciones mínimas exclusivamente mediante la negociación colectiva, sino que prevé salarios mínimos legales para algunas clases de ocupaciones en las que el nivel salarial es más bajo[10].

Por otro lado, conviene recordar también que son muy distintos los marcos económicos cuantitativos de los distintos Estados, unos más prósperos que otros[11]. Pero, es obvio, que esto, de suyo, no impediría una legislación comunitaria de carácter "armonizador" de mínimos estándar.

Pese a tales óbices, la Directiva 2022/2041 no renuncia a regular la materia salarial, construyendo su base jurídica sobre el art. 153.1.b) TFUE al entender que las retribuciones quedan subsumidas dentro del concepto más amplio de "condiciones de trabajo"[12], máxime cuando esta vía había sido admitida por la jurisprudencia comunitaria para habilitar intervenciones indirectas en ciertas materias sociales a las que no alcanzarían directamente las competencias armonizadoras eurocomunitarias[13].

Así, la Directiva sortea el problema competencial configurándose como una intervención *flexible, indirecta y sistemática-finalista* en la materia salarial (*dadas las sinergias intrínsecamente existentes entre el salario y el conjunto de los derechos sociales fundamentales de los trabajadore*s: "condiciones de trabajo equitativas", regulación a través de la negociación colectiva, etcétera) que pretende garantizar que los sistemas nacionales de determinación del salario mínimo —legal o convencional— permitan a las personas trabajadoras acceder a una protección adecuada en cuanto a la suficiencia de las remuneraciones sin imponer uno u otro modelo y sin establecer de manera precisa y directa los términos y umbrales para considerar que se logra esa adecuación (considerando 19).

Bajo tales premisas, la citada Directiva tiene por *objeto* "adecuar los salarios mínimos legales con el objetivo de lograr unas condiciones de vida y de trabajo dignas", "fomentar la negociación colectiva sobre fijación de salarios" y "mejorar el acceso efectivo de los trabajadores a los derechos

[9] Dinamarca, Finlandia, Suecia, Austria e Italia.

[10] Rodríguez González, S.: "La regulación sobre salarios mínimos adecuados en el relanzamiento de la dimensión social de la Unión Europea", *Trabajo y Derecho*, núm. 103, 2023.

[11] Cabe realizar la siguiente clasificación: 1) Países con Salarios Mínimos Más Altos: Luxemburgo: 2.704 €/mes. Irlanda: 2.282 €/mes. Países Bajos: 2.246 €/mes. Alemania: 2.161 €/mes. Bélgica: 2.112 €/mes. 2) Países con Salarios Medios/Intermedios: España: 1.381 €/mes. Eslovenia: 1.254 €/mes (en 2025).
Francia: 1.709 €/mes. 3) Países con Salarios Más Bajos: Bulgaria: 551 €/mes. https://europa.eu/!hN3CKK#:~:text=El%201%20de%20julio%20de%202025%2C%20los,en%20Estonia%20y%202.035%20EPA%20en%20Luxemburgo.

[12] Rodríguez González, S.: "La regulación sobre salarios mínimos adecuados en el relanzamiento de la dimensión social de la Unión Europea", *Trabajo y Derecho*, núm. 103, 2023. Consúltese, Monereo Pérez, J.L.: "Derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas (artículo 31.1 CDFUE), y "Libertad profesional y derecho a trabajar (art. 15 CDFUE)", en Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs y Coords): *La Europa de los derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,* Granada, Comares, 2012, pp. 739 y ss., en particular p. 750, y pp. 331 y ss., respectivamente.

[13] Fernández Márquez, O.: "Salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Notas para una aproximación crítica a la Directiva 2022/2041, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 262, 2023; Carril Vázquez, X.M.: "Estudio del salario mínimo interprofesional español desde la perspectiva del Derecho del Consejo de Europa y de la Unión Europea y su comparación con el de otros Estados miembros", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social (Derecho Social Internacional y de la Unión Europea)*, núm. 164, 2026, pp. 49 y ss.

a la protección del salario mínimo, cuando así lo establezcan el Derecho nacional o los convenios colectivos" (art. 1.1)[14]. Pero renuncia, en cambio, a establecer un verdadero sistema europeo de salarios mínimos (esto es, la armonización de mínimos), no impone ni armoniza cuantías y no fija un estándar de inexcusable observancia para determinar la adecuación de los salarios mínimos[15]. Únicamente recoge un entramado nítidamente dual, siendo admisibles en el marco de la Directiva tanto sistemas totalmente impuestos por los Estados (más allá de la participación de los interlocutores sociales en la toma de decisiones) como plenamente acordados en la negociación colectiva. La Directiva insiste en que ninguna de sus disposiciones "se interpretará en el sentido de que imponga a cualquier Estado miembro: a) la obligación de introducir un salario mínimo legal, cuando la formación de los salarios esté garantizada exclusivamente a través de convenios colectivos, o b) la obligación de declarar que algún convenio colectivo es universalmente aplicable" (art. 1.4). Por consiguiente, queda salvada en la Directiva tanto la soberanía legal interna de los Estados como la autonomía colectiva de los agentes sociales de los distintos países comunitarios en materia de salario mínimo.

En coherencia con la duplicidad de regímenes sobre el que se construye el "armazón estructural" de la Directiva[16], se diferencian dos conceptos: de un lado, el "salario mínimo", que será "la remuneración mínima establecida por ley o por convenios colectivos que un empleador, también del sector público, está obligado a pagar a los trabajadores por el trabajo realizado durante un período determinado"; de otro, el "salario mínimo legal", definido como "salario mínimo establecido por ley u otras disposiciones legales vinculantes, a excepción de los salarios mínimos fijados mediante convenios colectivos que se hayan declarado universalmente aplicables sin ningún margen de discrecionalidad por parte de la autoridad que los declara respecto del contenido de las disposiciones aplicables".

Así, con proyección sobre todos los Estados miembros (con o sin salario mínimo legal), se introducen mandatos dirigidos a la promoción de la negociación colectiva salarial, el refuerzo de las capacidades de los interlocutores sociales para participar en ella y el fomento y protección del derecho a negociar sobre remuneraciones (art. 4.1). Además, se obliga a todo Estado miembro en que la tasa de cobertura de la negociación colectiva sea inferior al 80 % (elevando el 70% de la propuesta inicial) a establecer un marco de impulso a la negociación colectiva, a elaborar un plan de acción para fomentarla y a aumentar progresivamente dicha tasa de cobertura (con calendario y medidas concretas, publicitado, revisable cada cinco años y notificado a la Comisión), siempre previa consulta a los interlocutores sociales o mediante acuerdo con ellos (art. 4.2)[17].

Solamente para aquellos Estados Miembros con salarios mínimos *legales,* el art. 5 regula la obligación de establecer "los procedimientos necesarios para la fijación y actualización" de tales emolumentos, indicando que "se guiarán por criterios establecidos para contribuir a su adecuación, con el objetivo de lograr un nivel de vida digno, reducir la pobreza de los ocupados, fomentar la cohesión social y la convergencia social al alza, y reducir la brecha salarial de género". La concreción

[14] Bogoni, M.: "La regulación europea del salario mínimo en la Directiva (UE) 2022/2041, de 19 de octubre", *Temas laborales*, núm, 166, 2023, pág. 172; Callau Dalmau, P.: "Alcance e implicaciones de la directiva 2022/2041, de 19 de octubre, sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 65, 2023.

[15] Álvarez Alonso, D.: "Salarios mínimos en la UE: propuesta de directiva e implicaciones para España", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 151, 2021.

[16] Vizcaíno Ramos, I.: "El grado de cumplimiento por Francia del capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Un estudio comparado con el grado de cumplimiento español", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm.6, 2023, pág. 148.

[17] Álvarez Alonso, D.: "La Directiva 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea", Brief, AEDTSS, https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/11/Brief-Directiva-salarios-minimos-D-Alvarez-Alonso.pdf

de los criterios se remite a "los usos nacionales (…), a las decisiones de sus organismos competentes o acuerdos tripartitos".

Continúa el art. 5 de la Directiva incluyendo en su apartado segundo una lista no tasada de criterios que deben tenerse en cuenta ("incluirán al menos") algunos de ellos, haciendo referencia a los siguientes: a) el poder adquisitivo de los salarios mínimos legales, teniendo en cuenta el coste de la vida; b) la cuantía general de los salarios y su distribución; c) la tasa de crecimiento de los salarios; y d) los niveles y la evolución de la productividad nacional a largo plazo. Además, "los Estados miembros podrán utilizar un mecanismo automático de ajuste de indexación de los salarios mínimos legales, basado en criterios apropiados" (art. 5.3), o de "valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala internacional, como el 60 % de la mediana salarial bruta y el 50 % del salario medio bruto" (art. 5.4). La actualización periódica deberá hacerse, al menos, cada dos años, o cada cuatro si se establece indexación automática (art. 5.5).

La fijación y actualización de salarios mínimos deberá contar con el asesoramiento de órganos consultivos y la participación de los interlocutores sociales (arts. 5.6 y 7). Los Estados miembros, en efecto, se hallan obligados a adoptar las medidas necesarias para garantizar tal participación "de manera oportuna y efectiva" –señaladamente, en órganos consultivos de asesoramiento–, tanto a efectos de selección y aplicación de los criterios de fijación y de los valores de referencia indicativos de la adecuación, como a efectos de actualización, establecimiento de excepciones y recogida de datos o realización de estudios.

Finalmente, con objeto de mejorar el acceso de los trabajadores a los salarios mínimos legales, los Estados miembros, en cooperación con los interlocutores sociales, han de adoptar, "según proceda", las medidas siguientes (art. 8): establecerán controles e inspecciones *in situ*, velando por su efectividad, proporcionalidad y carácter no discriminatorio; y fomentarán que las inspecciones se centren activamente en los empresarios que incumplan la normativa y los persigan con sanciones adecuadas.

Al calor de este régimen jurídico, cabe señalar que el valor vinculante de la Directiva es en gran medida limitado, pues junto con obligaciones jurídicas concretas que pretenden obtener una armonización material en los procedimientos de determinación del salario mínimo legal, se encuentran otras obligaciones más genéricas relativas a la promoción y al impulso de procedimientos negociados de determinación de los salarios mínimos que tengan una amplia cobertura. No obstante, el hecho de que ahora el apoyo a una negociación colectiva salarial sólida, con preferencia por el espacio sectorial e intersectorial, esté plasmado en una norma legal vinculante para los Estados miembros –pese a la vaguedad de sus términos-, supone una garantía frente al riesgo de que las políticas de devaluación salarial puedan ser impulsadas, bien por las instituciones europeas, bien por los Estados, incluso en escenarios de crisis[18].

Sea como fuere, la Directiva 2022/2041 se alinea con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, es coherente con el Semestre Europeo y contribuye a implementar el Pilar Europeo de los Derechos Sociales (Principio núm. 6 sobre el establecimiento del salario mínimo que sea justo y que ofrezca un nivel de vida digno que permita satisfacer las necesidades básicas). Sin perjuicio de sus limitaciones al verse replegada al terreno de las disposiciones meramente promocionales, constituye un hito importante en la política social de la Unión Europea, que se ocupa por primera vez del derecho a una remuneración justa y suficiente para asegurar un

[18] Martínez Yañez, N.: "La Directiva (UE) 2022/2041 en el marco de la política social europea y su trasposición en España", *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 22, 2024, pág. 64.

nivel de vida digno[19]. No fija una cuantía concreta en concepto de salario mínimo que deban alcanzar los Estados miembros, pero pretende dotar de unos criterios claros y estables para la fijación de un salario mínimo legal, unos valores de referencia indicativos que sirvan de orientación a la hora de evaluar su adecuación y unas actualizaciones periódicas cuando corresponda, al tiempo que trata de garantizar el uso proporcionado y justificado de las variaciones y deducciones del salario mínimo y la participación efectiva de los interlocutores sociales en la fijación y actualización del salario mínimo legal. En cualquier caso, la nueva norma no altera la prerrogativa de los Estados miembros de introducir y mantener disposiciones más favorables, por lo que deben seguir aplicándose los derechos adquiridos. En fin, la Directiva no se podrá invocar para reducir el nivel general de protección del que gozan los trabajadores en el ámbito del salario[20].

Ahora bien, esta Directiva Social por su contenido "no propiamente armonizador" es un instrumento debilitado, que se ha topado con las limitaciones para legislar en materia salarial "armonizadora" por parte de la Unión Europea. Y cabe decir, ante todo que *esas limitaciones del Tratado de la UE deberían de desaparecer.* Pese a ello, la propia Directiva tiene la virtualidad de evidenciar las carencias del modelo jurídico-social europeo. Hay que tener en cuenta que "las disposiciones del presente art. 153 TFUE no se aplican a la remuneración, al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal". Esto determina que es muy difícil, con el marco jurídico europeo vigente, articular un completo derecho al trabajo y, y más lejos aún, de un verdadero Derecho Colectivo o Sindical de la Unión Europea. "Es obvio que en este, como en otros aspectos, la Carta va por detrás respecto al estándar alcanzado por los Estados miembros más avanzados y fundadores del proyecto europeo. Aparte de privar a la legislación de la UE de uno de sus objetivos más importantes como es la regulación de las condiciones salariales. No obstante, como es evidente, la negociación colectiva *europea* sí puede incidir en el régimen salarial como uno de sus contenidos normativos o reguladores principales, pero sin apoyo en una legislación pública europea"[21]. A partir de ahora, con la nueva Directiva, sí se puede pensar que existe un paso mínimo hacia adelante en ese apoyo no sólo al legislador estatal, sino también a la misma negociación colectiva europea. Pero la STJUE de 11 de noviembre de 2025[22] no ha puesto nada fácil la creación de una legislación "armonizadora" europea. Ni siquiera el Alto Tribunal de Justicia ha querido hacer reclamo del art. 6.3 del TUE, a cuyo tenor "los derechos fundamentales que garantiza el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y los que son fruto de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros formarán parte del

[19] Álvarez Alonso, D.: "La Directiva 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea", Brief, AEDTSS, https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/11/Brief-Directiva-salarios-minimos-D-Alvarez-Alonso.pdf

[20] Ortiz González-Conde, F.M.: "Los salarios mínimos adecuados en la Unión Europea", *Trabajo y Derecho*, número monográfico 17, 2023.

[21] Monereo Pérez, J.L.: *La protección de los derechos fundamentales. El modelo europeo*, Albacete, Bomarzo, 2009, p. 237. Por lo demás, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (con rango de Tratado de la Unión Europea ex art. 6 del Tratado de la Unión Europea) considera que el derecho a una remuneración suficiente y equitativa está comprendido dentro del *derecho matriz a unas condiciones de trabajo equitativas (art. 31) y al propio derecho al trabajo (art. 15).* Cfr. Monereo Pérez, J.L.: "Derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas (artículo 31.1 CDFUE), y "Libertad profesional y derecho a trabajar (art. 15 CDFUE)", en Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs y Coords): *La Europa de los derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,* Granada, Comares, 2012, pp. 739 y ss., en particular p. 750, y pp. 331 y ss., respectivamente.

[22] Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 11 de noviembre de 2025 – Reino de Dinamarca / Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea (Asunto C-19/23) (1) [Recurso de anulación – Directiva (UE) 2022/2041 – Salarios mínimos adecuados en la Unión Europea – Artículo 153 TFUE, apartado 1, letra b) – Artículo 153 TFUE, apartado 2, letra b) – Respeto de las competencias conferidas a la Unión por los Tratados – Artículo 153 TFUE, apartado 5 – Exclusiones de competencia – «Remuneraciones» y «derecho de asociación y sindicación» – Injerencia directa del Derecho de la Unión en la determinación de las remuneraciones dentro de esta y en el derecho de asociación y sindicación – Anulación parcial – Artículo 5, apartados 1 (en parte), 2 y 3 in fine] (C/2026/132).

Derecho de la Unión como *principios generales" del Derecho de la UE*. La distancia en términos comparativos en el nivel de garantías con el sistema garantista del Tratado europeo que constituye la Carta Social Europea (revisada en 1996) resulta evidente en general y en particular respecto a la garantía efectiva establecida en el art. 4 ("Derecho a una remuneración equitativa")[23]. Cada vez se hace más necesario avanzar en la legislación social europea[24].

En cualquier caso, entre otras virtualidades, cabe señalar, en un mínimo avance, que aporta los parámetros que debería regir el establecimiento de salarios mínimos legales en diversos Estados miembros, por un lado, y por otro, que esta Directiva, al menos, constituye un instrumento flexible que puede contribuir al fomento de la concertación social y a la negociación colectiva tanto a nivel nacional como a escala de europea[25]. Ello es tanto más así si se aprende el sentido de la ordenación normativa más potente de la Carta Social Europea revisada (1996) del Consejo de Europa.

4. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA (GRAN SALA) DE 11 DE SEPTIEMBRE DE 2025

Determinados Estados nórdicos donde la negociación colectiva tiene un especial valor en su sistema de relaciones laborales, en concreto el Reino de Dinamarca, apoyado por el Reino de Suecia, han planteado recurso anulación frente a la Directiva, solicitando, con carácter principal, la nulidad total de dicha norma y, con carácter subsidiario, la anulación del art. 4, apartado 1, letra d), o del art. 4, apartado 2, de dicha Directiva.

El recurso se formula contra el Parlamento Europeo, apoyado por la República Federal de Alemania, República Helénica, Reino de España, República Francesa, Gran Ducado de Luxemburgo; y contra el Consejo de la Unión Europea, apoyado por el Reino de Bélgica, República Federal de Alemania, República Helénica, Reino de España, República Francesa, Gran Ducado de Luxemburgo, República Portuguesa y Comisión Europea.

La cuestión litigiosa estriba en dilucidar hasta qué punto el contenido de la Directiva es compatible con los vetos impuestos a la Unión por el Tratado de Funcionamiento para regular las materias relativas a las remuneraciones, a la libertad sindical y al derecho de asociación empresarial, que operan como límites a cualquier proceso de armonización en tales cuestiones (art. 153.5 TFUE). Y si es posible encontrar habilitación para actuar en la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (arts. 151 y 153.1.b TFUE).

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea entra a resolver estas materias, en Gran Sala, mediante la Sentencia de 11 de septiembre de 2025[26], que alcanza las siguientes conclusiones[27]:

[23] Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. «BOE» núm. 139, de 11 de junio de 2021; Instrumento de ratificación del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea en el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas, hecho en Estrasburgo el 9 de noviembre de 1995. «BOE» núm. 263, de 2 de noviembre de 2022.

[24] En este sentido se pronuncia el Comité Económico y Social Europeo en su Dictamen: *Un protocolo de progreso social* (Dictamen solicitado por la Presidencia española), de 15 de junio de 2023. Referencia 2023/C 293/09. Diario Oficial de la Unión Europeo C 293 de 18 de agosto de 2023.
Véase, asimismo, https://www.ccoo.es/d7c6379c4d0660761aeaaca625aa7950000001.pdf

[25] Redondo Torres, D.: "Salarios mínimos adecuados en la Unión Europea", Gil Plana, J. (Dir): *La construcción internacional y europea del Derecho Social,* Sánchez-Urán Azaña, Y. y García Piñeiro, N.P. (Coords.), Murcia, Laborum, 2025, pp. 337 y ss., en particular p. 354.

[26] C-19/2023.

[27] Rodríguez González, S.: "Salarios mínimos adecuados y acción armonizadora de la Unión Europea en materia de condiciones de trabajo", Trabajo y Derecho, núm. 132, 2026; Rojo Torrecilla, E.: "El TJUE declara conforme al TFUE la Directiva sobre salarios mínimos, con dos excepciones relevantes. Examen de la sentencia de 11 de

Por un lado, el art. 4 de la Directiva y el objetivo de fomentar la negociación colectiva en el ámbito de los salarios mínimos no supone una injerencia directa del Derecho de la Unión en la determinación de tales remuneraciones.

Por otro, el art. 5.1 y el objetivo de establecer procedimientos de fijación y actualización de los salarios mínimos legales, tampoco supone una injerencia directa porque la norma obliga a los Estados miembros a establecer mecanismos jurídicos que se guíen por criterios que se deben diseñar a nivel nacional para contribuir a la adecuación de tales salarios y a su actualización.

En cambio, en el art. 5.2, que establecía una serie de variables a tener en cuenta en todo caso en los procedimientos de fijación y de actualización de los salarios mínimos legales (esto es, "el poder adquisitivo de los salarios mínimos legales, teniendo en cuenta el coste de la vida"; "la cuantía general de los salarios y su distribución"; "la tasa de crecimiento de los salarios"; y "los niveles y la evolución de la productividad nacional a largo plazo"), el legislador de la Unión estableció un requisito referido a los elementos constitutivos de esos salarios, lo que, a juicio del Tribunal de Justicia, tiene una incidencia directa en la cuantía de estos.

Por tal razón, dicho precepto debe ser considerado nulo, al igual que la frase "incluidos los elementos a que se refiere el apartado 2", que figura en el art. 5.1. Lo mismo sucede con el art. 5.3, que se refiere a los mecanismos automáticos de indexación de los salarios mínimos legales, pues, aunque se remite al Derecho nacional y a los usos nacionales en cuanto a los criterios apropiados en los que debe basarse tal herramienta, lo cierto es que supedita su utilización al requisito de "que la aplicación de ese mecanismo no dé lugar a una disminución del salario mínimo legal"[28].

En cualquier caso, tales anulaciones no afectan para nada a la esencia de la norma, pues aquellos países que cuentan con salario mínimo legal ya utilizan en sus ámbitos internos los criterios referenciados en el art. 5.2, máxime cuando son recogidos en el Convenio núm. 131 de la OIT.

5. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN ESPAÑA: PROCEDIMIENTO Y FUNCIONES

En nuestro país, el reconocimiento constitucional del derecho social fundamental a una retribución suficiente, que permita una vida individual y familiar digna al que se refiere el ya mencionado art. 35 CE, va acompañado de una política normativa intervencionista con la fijación

noviembre de 2025 (asunto C-19/23)", http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/11/el-tjue-declara-conforme-al-tfue-la.html; Pérez Del Prado, D.: "Primeras reflexiones sobre la STJUE de 11 de noviembre de 2025 (C-19/23) sobre la Directiva de salarios mínimos: todos contentos, el modelo social europeo el que más", https://www.elforodelabos.es/2025/11/primeras-reflexiones-sobre-la-stjue-de-11-de-noviembre-de-2025-c-19-23-sobre-la-directiva-de-salarios-minimos-todos-contentos-el-modelo-social-europeo-el-que-mas/

[28] Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 11 de noviembre de 2025 – Reino de Dinamarca / Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea (Asunto C-19/23) (1) [Recurso de anulación – Directiva (UE) 2022/2041 – Salarios mínimos adecuados en la Unión Europea – Artículo 153 TFUE, apartado 1, letra b) – Artículo 153 TFUE, apartado 2, letra b) – Respeto de las competencias conferidas a la Unión por los Tratados – Artículo 153 TFUE, apartado 5 – Exclusiones de competencia – «Remuneraciones» y «derecho de asociación y sindicación» – Injerencia directa del Derecho de la Unión en la determinación de las remuneraciones dentro de esta y en el derecho de asociación y sindicación – Anulación parcial – Artículo 5, apartados 1 (en parte), 2 y 3 in fine] (C/2026/132). En los apartados 96 a 98, 137 y 143 se aprecia una injerencia directa del Derecho de la Unión en la determinación de las remuneraciones. En el presente asunto, el TJUE *desestima parcialmente* las pretensiones del Reino de Dinamarca. En concreto el apartado 143 concluye: "Habida cuenta de todo lo anterior, deben anularse la parte de la frase «incluidos los elementos a que se refiere el apartado 2», que figura en la quinta frase del artículo 5, apartado 1, de la Directiva impugnada, el artículo 5, apartado 2, de dicha Directiva y la parte de la frase «siempre que la aplicación de ese mecanismo no dé lugar a una disminución del salario mínimo legal», que figura en el artículo 5, apartado 3, de esta. Se desestima el recurso en todo lo demás".

de salarios mínimos (art. 27 ET), lo cual evita cualquier subjetividad, al tiempo que contribuye a desvincular la remuneración del concepto estricto de productividad empresarial, emergiendo en sus justos contornos el derecho amparado en la Norma Fundamental como último bastión en el seno de la relación laboral.

Los criterios sustantivos fijados en el art. 5.2 de la Directiva, ahora anulados por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, imponían obligaciones adicionales respecto a la determinación del salario mínimo interprofesional, que hubieran exigido la necesaria adaptación a los mismos del art. 27 ET. Al quedar sin efecto estos criterios, se mantiene la completa adecuación a la Directiva de la vigente redacción del Derecho interno.

Así, permítase la reiteración, como consecuencia del derecho constitucional (art. 35 CE)[29] a una remuneración suficiente para atender las necesidades del trabajador y de su familia, el art. 27 ET[30] prevé que cada año el Gobierno fije la cuantía del salario mínimo interprofesional. La competencia es exclusiva estatal, sin que puedan intervenir las Comunidades Autónomas. Según la Sentencia del Tribunal Constitucional 31/1984, de 7 de marzo, es al Gobierno a quien *ex constitutione* le corresponde el ejercicio de tal decisión política[31], si bien ha de observar dos exigencias: por un lado, la consulta preceptiva pero no vinculante a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas y, por otro, la toma en consideración de cuatro amplias variables que conceden un gran margen de maniobra, pues, además de la ambigüedad en la redacción de algunas de ellas principalmente la última, carecen de orden de preferencia para su ponderación: a) el índice de precios al consumo; b) la productividad media nacional alcanzada; c) el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y d) la coyuntura económica general.

De este modo, es el Estado quien determina el salario mínimo interprofesional, lo que condiciona y limita al alza las posibilidades de actuación del convenio colectivo, del contrato de trabajo y del poder de determinación empresarial, en el sentido de que por tales vías no podrá establecerse un salario inferior al mínimo estatalmente fijado, pues constituye una garantía de ingresos mínimos en el trabajo por cuenta ajena, de aplicación a todo asalariado con independencia de la edad, la clasificación profesional que ostente, de su oficio y del sector de actividad al que pertenezca, incluidas por tanto las relaciones laborales especiales[32].

Ahora bien, el salario mínimo no solo impide la existencia de retribuciones inferiores a su montante, sino que también conlleva una garantía de ingresos para quienes viven del trabajo asalariado sin disfrutar del manto protector de un convenio colectivo como sucede con los empleados (mejor, empleadas) de hogar. Tampoco cabe olvidar que protege en los supuestos de descuelgue de condiciones o de modificaciones sustanciales, donde, si concurren determinadas circunstancias (causas económicas, técnicas, organizativas y de producción), y observando los trámites procedimentales pertinentes, se permite que el sistema de retribución y la cuantía salarial pactados en convenio (art. 82 ET) o en contrato (art. 41 ET) puedan sufrir oscilaciones a la baja. Asimismo, actúa como salvaguarda, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, para los trabajadores reclutados bajo los contratos de formación en alternancia y de práctica profesional [arts. 11 ET]. En fin, ha servido igualmente para

[29] Monereo Pérez, J.L. y Molina Navarrete, C.: "El derecho al trabajo, la libertad de elección de profesión u oficio: principios institucionales del mercado de trabajo (Artículo 35.1 CE)", y "El derecho a una redistribución equitativa de la riqueza. El derecho al empleo (Artículo 40 CE)", ambos en Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C. y Moreno Vida, M.N. (Dirs.): *Comentario a la Constitución socio-económica de España,* Granada, Comares, 2002, pp. 287 y ss., y pp. 1323 y ss., respectivamente.

[30] Moreno Vida, M.N.: "Salario mínimo interprofesional (artículo 27 del ET)", en Monereo Pérez, J.L. (Dir): *El Nuevo Estatuto de los Trabajadores,* Serrano Falcón, C. (Coord.), Granada, Comares, 2012, pp. 370 y ss.

[31] STS, Cont-Ad, 7 octubre 2020 (núm. 1268/2020).

[32] Mercader Uguina, J.R.: *Salario y crisis económica*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2011, p. 74.

fijar el nivel de renta personal o familiar que condiciona el acceso a prestaciones y subsidios o para la determinación cuantitativa de ciertas prestaciones, de manera que su incremento provoca efectos beneficiosos para colectivos en situación de necesidad en un doble sentido: una mayor cantidad de personas pueden ser beneficiarias y la cuantía a percibir será superior[33].

6. EL REAL DECRETO 126/2026, DE 18 DE FEBRERO, POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2026

En la presente anualidad, el Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026[34], continúa con la tendencia progresiva en los incrementos de este parámetro, especialmente notorios desde 2019, fecha en la que se produjo el primer gran salto histórico ascendente que alcanzó un 22,3 por 100. La mencionada norma reglamentaria no olvida tampoco, en la misma línea que sus precedentes, que el salario mínimo interprofesional actúa como suelo irreductible y como tractor de los salarios convencionales, generando, a la par, un aumento en las cotizaciones sociales. La norma es consciente de que cada subida del salario mínimo legal interprofesional genera la correspondiente presión al alza, más o menos directa, más o menos inmediata, sobre la totalidad de los niveles salariales y, a la larga, sobre el montante de las rentas de trabajo (y de las rentas que, teniendo otro origen, conectan de alguna forma con el trabajo). Y ello porque el crecimiento del salario mínimo no es sino el detonante de la evolución salarial general del país y un instrumento fundamental de la política de rentas en el Estado Social (artículos 35 y 40 de la Norma Fundamental). Es, en realidad, el punto de partida de los "salarios profesionales" establecidos en el sistema de negociación colectiva[35].

Bajo tales premisas, la presente norma reglamentaria de desarrollo del art. 27 ET[36] ha dado un paso más para asumir que el horizonte para la subida del salario mínimo legal debe ser el marcado por el Comité Europeo de Derechos Sociales atendiendo al parámetro del 60 por 100 del salario medio, montante que ni la Directiva 2022/2041 ni la STJUE de 1 de noviembre de 2025, poner en cuestión desde sus propias premisas[37].

Entrando a desbrozar el contenido del Real Decreto 126/2026, lo primero que salta a la vista es que aun cuando entró formalmente en vigor el 20 de febrero de 2026, en realidad cuenta con efectos retroactivos desde el 1 de enero del presente año. En segundo término, tampoco cabe obviar que su estructura y líneas generales son continuistas de sus predecesores.

Así, el art. 1 se limita a establecer las nuevas cuantías del salario mínimo aplicables a todas las actividades económicas (agricultura, industria y servicios), sin distinción de sexo ni edad. Las nuevas cuantías fijadas son: 40,70 euros al día; 1.221 euros al mes en 14 pagas; 1.424,50 euros al mes si se prorratean las pagas extra (12 pagas); 17.094 euros al año. Este importe supone un incremento del 3,1 % respecto al salario mínimo de 2025, que era de 1.184 euros mensuales.

---

[33] Lompart Benassar, M.: "La subida del SMI: repercusiones en la esfera laboral y de Seguridad Social", *Trabajo y Derecho*, núm. 57, 2019.

[34] BOE, núm. 44, de 19 de febrero de 2026.

[35] Monereo Pérez, J.L.: "La estructura del Salario", en Borrajo Dacruz, E. (Dir): *El nuevo régimen jurídico del salario,* Tomo I-Vol. 1º, Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado, 1994, pp. 45-190, especialmente pp. 46 y ss. ("Estructura del salario, flexibilidad salarial y sistema de relaciones industriales") y pp. 57 y ss.

[36] Monereo Pérez, J.L.: "Del Salario (artículo 26 del ET)", en Monereo Pérez, J.L. (Dir): *El Nuevo Estatuto de los Trabajadores,* Serrano Falcón, C. (Coord.), Granada, Comares, 2012, pp. 351 y ss.

[37] Carril Vázquez, X.M.: "Estudio del salario mínimo interprofesional español desde la perspectiva del Derecho del Consejo de Europa y de la Unión Europea y su comparación con el de otros Estados miembros", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Derecho Social Internacional y de la Unión Europea,* núm. 164, 2026, pp. 49 y ss.

Aclara, además, que el salario mínimo solo incluye la remuneración en dinero, por lo que el salario en especie no puede reducir la cuantía mínima en metálico que debe recibir el trabajador, en el bien entendido sentido de que el salario en especie no puede superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, tal y como establece el art. 26.2 ET.

Respetando el principio de la autonomía colectiva, la norma reglamentaria señala que el salario mínimo actúa como base sobre la que pueden añadirse complementos salariales, tales como: antigüedad, pluses variados atendiendo a las circunstancias del puesto de trabajo, incentivos o primas de productividad u otros complementos establecidos por convenio o contrato, de manera que el salario total anual no puede ser inferior al mínimo legal establecido.

Para los trabajadores con contratos temporales que no superen 120 días en una misma empresa, el Real Decreto 126/2026 diseña reglas específicas, pues el salario mínimo debe incluir: la parte proporcional de domingos y festivos, pagas extraordinarias, vacaciones si no coinciden con el periodo de trabajo. En estos casos, el salario mínimo no puede ser inferior a 57,82 euros por jornada legal trabajada.

Especial mención dedica también al personal al servicio del hogar familiar, al que corresponden 9,55 euros por hora efectivamente trabajada en el caso de actividad por horas en régimen externo. Esta cantidad incluye todos los conceptos retributivos, como vacaciones y pagas extraordinarias.

Estas dos últimas previsiones, aplicables a temporeros y empleados o, mejor, empleadas de hogar, reflejan, una vez más, la voluntad de adaptar la garantía salarial mínima a formas de trabajo caracterizadas por mayor precariedad o irregularidad en la prestación laboral.

El Real Decreto 126/2026 se detiene, en aplicación de la denominada cláusula de "desindexación", a aclarar que la nueva cuantía no se aplicará automáticamente a: normas de Comunidades Autónomas o Entidades Locales; prestaciones públicas o contratos privados que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia. Esto significa que solo se aplicará cuando la norma o contrato lo indique expresamente o cuando las partes acuerden actualizarlo.

Por lo demás, el Real Decreto 126/2026 recuerda que el salario mínimo se refiere siempre a la jornada legal completa de trabajo, por lo que si la jornada es inferior el salario debe reducirse proporcionalmente.

En fin, esta continuidad técnica se pone de manifiesto también en la regulación que la norma reglamentaria aquí analizada realiza sobre la regla de la compensación y absorción, conforme a la cual la revisión del salario mínimo interprofesional no alterará la estructura ni la cuantía de los salarios profesionales cuando, en su conjunto y cómputo anual, sean superiores al mínimo, tomando como término de comparación el salario percibido resultante de adicionar todos los devengos complementarios, sin que pueda considerarse en ningún caso una cuantía anual inferior a 17.094 euros[38].

Todo ello sin olvidar que el art. 28 Real Decreto Ley 5/2026, de 17 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes en respuesta a los daños causados por diversos fenómenos meteorológicos adversos, de especial afectación en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, elimina la tributación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de los perceptores del

[38] Prieto Padín, P.: "Del mínimo formal a la suficiencia material: el SMI 2026 en la encrucijada hacia un nuevo modelo de efectividad salarial", https://www.aedtss.com/del-minimo-formal-a-la-suficiencia-material-el-smi-2026-en-la-encrucijada-hacia-un-nuevo-modelo-de-efectividad-salarial/

salario mínimo interprofesional, modificando a tal fin la disposición adicional sexagésima primera a la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

7. LA PROYECTADA TRASPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 2022/2041 AL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

Pocos días después de la aprobación del Real Decreto 126/2026 y con el fin de dar cumplimiento a la obligación de transposición de la Directiva 2022/2041, se ha elaborado un borrador de Real Decreto, actualmente en fase de información pública. El texto proyectado, fruto de un acuerdo bipartito entre Gobierno y sindicatos más representativos, pivota sobre los tres los cuatro siguientes extremos:

1.-Creación de una Comisión Asesora para el análisis del salario mínimo interprofesional. Así, sin separarse de lo previsto en el art. 27 ET, el art. 2 señala que el "Gobierno" (Consejo de Ministros a la luz de la disposición final 3ª) "fijará anualmente el salario mínimo interprofesional, para cualesquiera actividades, sin distinción de sexo ni edad de las personas trabajadoras". Igualmente, "se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios de consumo. Tanto la fijación del salario mínimo interprofesional como, en su caso, su revisión semestral se realizarán previa consulta con las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas".

Añade, como *novedad*, que "para la fijación del salario mínimo interprofesional, o de su revisión semestral, se recabará informe de la Comisión asesora para el análisis del salario mínimo interprofesional", informe que "será remitido a las organizaciones sindicales y a las asociaciones empresariales más representativas con una antelación mínima de quince días antes de la consulta".

El art. 5 concreta la naturaleza jurídica, composición y competencias de dicha Comisión. Se trata de un órgano de participación institucional en materia de salarios, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Secretaría de Estado de Trabajo. Las personas integrantes de la Comisión serán nombradas por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, teniendo la siguiente composición: a) Una Presidencia, que corresponderá a la persona titular de la Secretaría de Estado de Trabajo. b) Una Secretaría, que corresponderá a la persona designada por la persona titular de la Secretaría de Estado de Trabajo. c) Una vocalía nombrada a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social. d) Una vocalía nombrada a propuesta de la persona titular del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa. e) Una vocalía nombrada a propuesta de la persona titular del Ministerio de Hacienda. f) Dos vocalías nombradas a propuesta de las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal. g) Dos vocalías nombradas a propuesta de las asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal. h) Cinco vocalías nombradas a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, entre personas expertas de reconocido prestigio en los aspectos referidos en el art. 27.1 ET (índice de precios de consumo; productividad media nacional alcanzada; incremento de la participación del trabajo en la renta nacional; coyuntura económica general).

La *Comisión asesorará* al Gobierno en materia de fijación del salario mínimo interprofesional y, en su caso, de su revisión semestral, para lo que desarrollará las siguientes funciones: a) Elaboración de la propuesta de fijación anual del salario mínimo interprofesional. b) Evaluación de la adecuación del salario mínimo interprofesional en vigor al sesenta por ciento del salario medio neto. c) Seguimiento y análisis de los criterios previstos en el art. 27.1 ET. d) Cualesquiera otras funciones que normativamente se le atribuyan.

En cumplimiento de las funciones reseñadas, la Comisión emitirá un informe anual, o semestral en caso de ser necesaria la revisión, y podrá analizar cuantos indicadores estime oportunos, pudiendo recabar la colaboración de cualesquiera administraciones, organismos o entidades integrantes del sector público. En todo caso, el funcionamiento de la Comisión no podrá suponer aumento del gasto público (disposición adicional 2ª).

2.- Cuantía del salario mínimo. Como no podía ser de otra manera, el art. 3 exige atender a los criterios previstos en el art. 27.1 ET a la hora de fijar el montante del salario mínimo, pero introduce la necesidad de garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en la Carta Social Europea, en especial, en lo relativo al derecho a una remuneración equitativa y suficiente.

Aclara, además, en una previsión que ya aparecía reflejada en los Reales Decretos anuales de fijación de salarios mínimos, que en dicho concepto 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 de aquel.

También prevé que el salario mínimo interprofesional se entiende referido a la jornada máxima de trabajo a tiempo completo legal o convencional aplicable en cada actividad sin incluir, en el caso del salario diario, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal y los festivos. Si se realizase una jornada inferior se percibirá a prorrata.

Particular atención dedica, al tiempo, a los colectivos especialmente vulnerables en materia salarial:

De un lado, las personas trabajadoras con contratos de trabajo de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días, quienes percibirán, junto con el salario mínimo interprofesional, la parte proporcional de la retribución correspondiente al descanso semanal y los festivos, así como 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 lo que respecta a la retribución de las vacaciones, estas personas trabajadoras percibirán, junto con el salario mínimo interprofesional, la parte proporcional de éste correspondiente a las vacaciones en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el periodo de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En los demás casos, la retribución del periodo de vacaciones se efectuará de acuerdo con el art. 38 ET y demás normas de aplicación.

De otro, las personas empleadas de hogar que trabajan por horas, en régimen externo, en cuyo caso el salario mínimo interprofesional de referencia será el especial que se fije para las personas trabajadoras con contratos de trabajo de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días y empleadas de hogar, que incluye todos los conceptos retributivos. Este salario mínimo se abonará íntegramente en metálico, en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

En todo caso, al salario mínimo interprofesional fijado conforme a lo establecido en este proyectado Real Decreto 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 a que se refiere el art. 4, esto es, los que se devenguen por las condiciones en que se preste la actividad (pluses de nocturnidad, toxicidad, penosidad, peligrosidad, turnicidad o disponibilidad), los ligados a características intrínsecas de la persona trabajadora y no a la política salarial general de la empresa (antigüedad, formación o residencia) y los de cantidad o calidad de trabajo que se devenguen en función de resultados o rendimiento (incentivos, primas de productividad o comisiones).

3.- Transparencia salarial. En cumplimiento de la obligación de las partes de negociar bajo el principio de la buena fe previsto en el art. 89.1 ET, y en desarrollo de los derechos de información y consulta previstos en el art. 64 ET, la negociación colectiva en materia de salarios deberá ser transparente e informada. Estos principios se entenderán cumplidos cuando se garantice lo siguiente:

a) En la negociación de convenios de empresa o ámbito inferior, de grupo de empresas y que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas, con una antelación mínima de quince días previos a la primera reunión de la comisión negociadora, la empresa hará entrega de un informe actualizado sobre las materias previstas en la letra a) del art. 64.4 ET, esto es, sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

b) En la negociación de convenios colectivos de ámbito sectorial, tanto la representación de las empresas como de las personas trabajadoras podrán dirigirse a las autoridades competentes, en los términos establecidos en las futuras normas de desarrollo, para solicitar información sobre aspectos tales como las cuentas económicas agregadas, la cifra de negocio, el margen bruto, los gastos de personal y los resultados económicos del ámbito territorial y funcional del convenio. No obstante, la falta de remisión de esta información no impedirá, por sí sola, ni el inicio ni la continuación de la negociación.

4.- Modificación del instrumento de compensación y absorción. La reforma introducida al respecto no puede sino calificarse de calado, merecedora de un análisis detenido en el epígrafe siguiente.

Esto pone de relieve la importancia en el *sistema y modelo regulador de los salarios* de la función de la negociación colectiva a la cual remite de manera determinante el art. 26 ET. Es un grave error centrar exclusivamente la ordenación del salario en el marco legal, que sin duda, es también fundamental, porque el modelo normativo de regulación se integra por la colaboración interfuente -colaboración internormativa- entre ordenación estatal heterónoma y de fomento y ordenación convencional de complementación y concreción de los sistemas salariales[39]. En el vigente modelo democrático de relaciones laborales, esa colaboración internormativa se basa en la fijación estatal de un estándar mínimo de orden público laboral (que comprende la institución de salario mínimo legal interprofesional ex art. 27 ET) y el fomento de una ordenación jurídica del salario basado en una flexibilidad laboral colectivamente negociada. Precisamente el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)[40], subrayó en su Preámbulo que los últimos Acuerdos Interconfederales y las leyes de reforma se orientan a facilitar un *cambio de paradigma* en el empleo y las relaciones laborales o medida de flexibilidad interna que ayuden a sostener el empleo y las actividad empresarial en momentos de dificultades de las empresas o de transformaciones sectoriales

[39] Monereo Pérez, J.L.: "La estructura del Salario", en Borrajo Dacruz, E. (dir): *El nuevo régimen jurídico del salario,* Tomo I-Vol. 1º, Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado, 1994, pp. 45-190, especialmente pp. 46 y ss. ("Estructura del salario, flexibilidad salarial y sistema de relaciones industriales") y pp. 57 y sigs. (Significación técnica y político-jurídica del cambio de paradigma); Ibid., *El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1977 (La Gran transformación: La política salarial el nuevo paradigma de organización industrial),* Valencia, Tirant lo Blanch, 1998 Parte II ("El modelo de flexibilidad salarial: flexibilidad ofensiva y flexibilidad defensiva en el ámbito de "lo salarial""), 45 y ss., y Parte III ("Líneas de continuidad y cambio en el modelo de regulación salarial"), pp. 127-172. Para un estudio que atienda a la negociación colectiva *real y actual* en esta materia, en Monereo Pérez, J.L., Vicente Palacio, A., López Insua, B.M., Perán Quesada, S. y López Vico, S.: *El salario en la encrucijada de las transformaciones en la empresa: Entre heteronomía y autonomía,* Granada, Comares, 2024, págs. 1 y ss.

[40] Actualmente, se está proponiendo un VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (VI AENC) 2026-2028. https://www.ccoo.es/5c29c4f6914d53a229a89bc39ace60ef000001.pdf

más profundas; y fortalecer la negociación colectiva y el valor del convenio colectivo como la vía más eficaz para adaptar el empleo y las condiciones de trabajo a las realidades de los sectores y empresas. La *flexibilidad salarial negociada y garantista* se inserta como una pieza fundamental en ese cambio de paradigma. Y su éxito dependerá de si efectivamente en la negociación colectiva de la flexibilidad interna salarial se alcance un equilibrio satisfactorio entre la racionalidad social y la racionalidad económica/empresarial en la regulación del salario y de las estructuras salariales[41].

8. LOS MECANISMOS DE COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN. NUEVA ARQUITECTURA EN LA PROYECTADA REFORMA

Siguiendo lo pautado en el art. 27.1 in fine ET, en virtud del cual "la revisión del salario mínimo interprofesional 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 Real Decreto 126/2026 mantiene, como ya consta, el mecanismo de compensación y absorción. De este modo, si un trabajador venía percibiendo un salario total superior al salario mínimo anual, la revisión al alza no obliga automáticamente a aumentar su sueldo, pues los complementos o pluses percibidos pueden compensar o absorber la subida.

Así pues, hasta ahora, el incremento del salario mínimo incremento no tiene necesariamente que producir un aumento en cadena de todos los salarios profesionales, si estos resultan superiores a su importe, pero aquellos salarios profesionales que, en cómputo anual, queden por debajo del nuevo salario mínimo deben ser elevados, al menos, hasta la cuantía del salario mínimo.

Este instrumento de compensación y absorción permite el ajuste mediante la neutralización del incremento salarial previsto en el nuevo marco retributivo cuando el realmente disfrutado, integrado por todas las percepciones recibidas, es superior a éste[42].

Además de vaciar de contenido la negociación colectiva, al desactivar complementos que han sido pactados libremente para retribuir condiciones concretas en las que se desarrolla el trabajo, conviene advertir también las dificultades para la correcta interpretación y análisis aplicativo del instrumento de la absorción y compensación así concebido, no en vano esta institución se define por su "equivocidad conceptual", por su "notable confusionismo" y por la falta de nitidez en la regulación legal de los criterios existentes en la materia[43], surgiendo dificultades en su exégesis[44].

Y ello porque para que pueda operar esta técnica, son necesarias las siguientes condiciones: la existencia de dos niveles salariales distintos, fijados el uno en convenio colectivo y el otro en una fuente distinta (en este caso, en el Real Decreto regulador del salario mínimo); los conceptos retributivos sobre los cuales actuar sean homogéneos, entendiendo por tales cualesquiera conceptos económicos (todos los posibles complementos, pero no las partidas extrasalariales) de cuantía concreta

[41] Monereo Pérez, J.L., Vicente Palacio, A., López Insua, B.M., Perán Quesada, S. y López Vico, S.: *El salario en la encrucijada de las transformaciones en la empresa: Entre heteronomía y autonomía,* Granada, Comares, 2024, p. 191.

[42] Gil Plana, J.: "Compensación y absorción en la negociación colectiva", en AA.VV.: *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007/2015)*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018, p. 298; Thibault Aranda, J.: La compensación y absorción de salarios, Valencia, Tirant lo Blanch, 2002, p. 14.

[43] Mercader Uguina, J.R.: "Compensación y absorción como método de ajuste en la negociación colectiva", en AA.VV.: *El contenido económico de la negociación colectiva*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2005, p. 171.

[44] Moreno Vida, M.N.: "La compensación y absorción de salarios", en Borrajo Dacruz, E. (Dir): *El nuevo régimen jurídico del salario,* Tomo I-Vol. 1º, Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado, 1994, pp. 149-190; Thibault Aranda, J.: *La compensación y absorción de salarios*, Valencia (Tirant lo blanch), 2002, p. 14.

y determinada y periodicidad fija (como sucede también con las condiciones más beneficiosas incluidas en contrato)[45]; y que la persona trabajadora ya viniera disfrutando de retribuciones salariales superiores en conjunto y en cómputo anual[46].

No se realiza, por ende, una comparación aislada sobre el salario base sino que se toman en consideración todos los emolumentos percibidos. Tal y como ha señalado el Tribunal Supremo, "la revisión del salario mínimo no incrementa automáticamente el salario base si el salario profesional total lo supera en cómputo anual[47]. En relación con el plus de antigüedad, la doctrina judicial ha señalado expresamente que es computable para la comparación con el nuevo salario mínimo, pues el art. 27.1 ET incluye todos los salarios en su conjunto y cómputo anual[48]. Así, la Sala Social del Alto Tribunal aplica el art.27.1 ET, norma vigente de rango legal, para proceder a la compensación y absorción salarial del incremento anual del salario mínimo interprofesional en la masa salarial global, en cómputo anual, de los salarios profesionales de convenios colectivos y contratos individuales, sin distinguir salario base y complementos salariales. Tal teoría apela a la jerarquía normativa entre ley y reglamento alcanzando la siguiente conclusión: "de prosperar la tesis de no compensación y absorción la revisión del salario mínimo interprofesional tendría un efecto multiplicador que socavaría el papel de la negociación colectiva y convertiría al Gobierno en el principal agente a la hora de fijar salarios por unidad de tiempo"[49].

Así pues, a día de hoy, "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 de referencia"; es decir, una vez producida la revisión salarial anual será menester efectuar una operación de comparación entre la nueva cifra establecida en el Real Decreto anual y la conferida a la persona trabajadora a partir de otras fuentes reguladoras del salario, calculadas ambas "en su conjunto o cómputo actual". Si de la comparación resultare que el salario percibido supera el reconocido tras la revisión al alza, este primer importe no habrá de variar, quedando el incremento absorbido por esa última cifra superior; por el contrario, si resultara que la cuantía recibida no supera el montante del salario mínimo interprofesional, se deberá proceder a incrementar el importe hasta alcanzar el previsto en el Real Decreto de revalorización[50].

El salario mínimo interprofesional actúa, así, "como un límite externo o de resultado, global y en cómputo anual, pero sin que penetre, ni mucho menos transforme, la estructura de conceptos y cuantías que la negociación colectiva plasme en los convenios colectivos"[51].

Intentando revertir esta arquitectura, el Acuerdo para el incremento del salario mínimo interprofesional en 2026, suscrito el pasado 16 de febrero por el Gobierno y las organizaciones sindicales CCOO y UGT, recoge el compromiso de introducir un precepto específico en la normativa laboral que actualice las reglas de absorción y compensación a fin de que el salario mínimo interprofesional deje de ser un umbral susceptible de neutralización interna.

---

[45] Por todas, STS 9 diciembre 1999.

[46] Llompart Bennássar, M.: "La absorción y compensación del incremento del salario profesional", *Actualidad Laboral*, núm. 19, 2006, pp. 2211 y ss.

[47] STS 18 septiembre 2025 (núm. 795/2025).

[48] STS 29 enero 2025 (rec. 4474/2022).

[49] Lahera Forteza, J.: "Ley y reglamento laboral: salario mínimo interprofesional y registro horario", https://www.aedtss.com/ley-y-reglamento-laboral-salario-minimo-interprofesional-y-registro-horario/

[50] Gil Plana, J.: "Compensación y absorción en la negociación colectiva", en AA.VV.: *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007/2015)*, Madrid (Ministerio de Empleo y Seguridad Social), 2018, p. 298.

[51] Godino, M.: "El salario mínimo condiciona pero no transforma la negociación colectiva. Comentario a la STS 272/2022, de 29 de marzo", *Revista VLex,* septiembre, 2022.

Con el fin de dar cumplimiento a este Acuerdo, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha incorporado una nueva regulación del mecanismo de la compensación y absorción en el Proyecto de Real Decreto por el que se transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva 2022/2041.

La norma reglamentaria proyectada, desbordando los contornos que marca el texto estatutario con el fin de "garantizar la efectividad de la función del salario mínimo interprofesional, que no puede ser simbólica o nominal"[52], se detiene en delimitar los supuestos en los que no puede operar la compensación y absorción respecto de los incrementos del salario mínimo interprofesional. Aun cuando preserva la capacidad de la negociación colectiva para modular y adaptar su aplicación a las particularidades de cada sector y empresa, lo cierto es que establece como regla general la imposibilidad de que la compensación y absorción se proyecte sobre complementos salariales que retribuyen condiciones específicas del puesto de trabajo, circunstancias personales de la persona trabajadora o resultados vinculados a su desempeño. En suma, al salario mínimo interprofesional fijado cada año como suelo irreductible se adicionarán los complementos salariales que estén recogidos en convenio o en contrato de trabajo.

En concreto, el art. 4 de la norma proyectada sigue estableciendo, como principio general, que "la fijación del salario mínimo interprofesional diario o mensual que se determine cada año no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel". A tal efecto, "operarán las reglas de compensación y absorción previstas", admitiendo, no obstante, que por la "negociación colectiva se fijen otras que permitan identificar, para cada complemento salarial, el modo en que operarían".

Si el salario que percibiese la persona trabajadora fuera igual o superior al salario mínimo interprofesional para jornada completa y en cómputo anual, se entenderá compensado este con aquel. Para ello se tomará como referencia la totalidad de percepciones económicas que viniera percibiendo la persona trabajadora, de acuerdo con lo previsto en el contrato de trabajo, por acuerdos individuales o por la negociación colectiva, en cómputo anual y para jornada completa, pero, como novedad, se van a excluir los siguientes complementos salariales:

a) Los que se devenguen por las condiciones en que se preste la actividad, tales como los que tengan la naturaleza de pluses de nocturnidad, toxicidad, penosidad, peligrosidad, turnicidad o disponibilidad.

b) Los ligados a características intrínsecas de la persona trabajadora y no a la política salarial general de la empresa, tales como los relativos a su antigüedad, formación o residencia.

c) Los de cantidad o calidad de trabajo que se devenguen en función de resultados o rendimiento, tales como los que tengan la naturaleza de incentivos, primas de productividad o comisiones.

d) Aquellos cuyo carácter no compensable esté previsto en los convenios colectivos aplicables.

Esta exclusión es, por tanto, la principal novación introducida. No obstante, la norma proyectada aclara que, para determinar si procede la compensación o absorción no se tendrán en cuenta, en ningún caso, las percepciones extrasalariales, que, como recientemente ha señalado el

[52] Molina Navarrete, C.: "De mínimo a adecuado: ¿No hay razones de lege data comunitaria para un "salario interprofesional negocial autonómico?", https://www.aedtss.com/de-minimo-a-adecuado-no-hay-razones-de-lege-data-comunitaria-para-un-salario-interprofesional-negocial-autonomico/

Tribunal Supremo, compensan gastos que la persona trabajadora debe realizar para acudir o prestar servicios[53].

En fin, si esta reforma llega a aprobarse, supondrá un cambio importante, pues la exclusión de los mencionados complementos en el marco de posibles compensaciones y absorciones afecta a prácticamente todos los que existen en el panorama negocial a la luz del art. 26.3 ET[54]. Ello repercutirá, sin duda, en la mejora de las condiciones salariales de las personas trabajadoras, sobre todo de aquellas con menores retribuciones, pero también puede poner en peligro la competitividad y viabilidad de algunas pequeñas empresas sumidas en un horizonte oscuro ante la subida de los combustibles tras el conflicto bélico de Irán. La recuperación del diálogo social tripartito, la utilización de las técnicas normativas correctas respetando el principio de jerarquía normativa y el diseño de una política sólida de ayudas públicas destinadas al tejido empresarial de reducidas dimensiones, no pueden hacerse esperar.

***

El salario mínimo interprofesional constituye una institución central del Derecho del Trabajo, configurada como un mecanismo de garantía salarial mínima de carácter general destinado a asegurar un umbral básico de protección económica para las personas trabajadoras. Este mecanismo debe responder a una lógica de justicia social en la intervención pública en el mercado de trabajo orientada a garantizar condiciones laborales dignas.

Sirva este incuestionable desideratum como pórtico al presente número donde prestigiosas plumas van a abordar temas de tanto interés como la siempre polémica concurrencia de convenios, los nuevos perfiles de la discriminación por conexión, la reforma procesal en lo que se refiere a la aportación y traslado de la prueba documental, la brecha salarial o las necesidades de protección de los colectivos vulnerables en la era de la inteligencia artificial.

[53] STS 3 marzo 2026 (rec. 195/2024).

[54] Rojo Torrecilla, E.: ¿Un SMI son absorción ni compensación de complementos salariales? ¿Un posible salario mínimo de referencia autonómico? Sigamos debatiendo sobre el marco normativo de los salarios", http://www.eduardorojotorrecilla.es/2026/03/un-smi-son-absorcion-ni-compensacion-de.html