



# **GRADO EN COMERCIO**

## **TRABAJO FIN DE GRADO**

*La determinación del salario mínimo  
interprofesional en España y en la Unión Europea*

**PAULA PAJARES MIELGO**

**FACULTAD DE COMERCIO**

**VALLADOLID, Junio de 2024**



**UNIVERSIDAD DE VALLADOLID**

**GRADO EN COMERCIO**

**CURSO ACADÉMICO 2023/24**

***La determinación del salario mínimo  
interprofesional en España y en la Unión Europea***

**Trabajo presentado por:**

**Paula Pajares Mielgo**

**Tutor:**

**Laurentino Javier Dueñas Herrero**

**FACULTAD DE COMERCIO**

**Valladolid, Junio de 2024**

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
<b>PRIMERA PARTE. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL: UNA PERSPECTIVA ESPAÑOLA</b>	<b>7</b>
<b>1. CONCEPTO DE SALARIO</b>	<b>7</b>
1.1 Características del salario	16
1.2 Los sistemas salariales	17
1.3 Estructura del salario	19
1.3.1 El salario base	19
1.3.2 Los complementos salariales	19
1.3.3 Fijación del salario	20
<b>2. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Y SU CUANTÍA EN ESPAÑA</b>	<b>27</b>
<b>SEGUNDA PARTE. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL: UNA PERSPECTIVA EUROPEA</b>	<b>31</b>
<b>3. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL: PERSPECTIVA EUROPEA</b>	<b>31</b>
3.1 Legislación europea relativa al salario mínimo	31
3.2 Concepto de SMI en el ámbito de la UE	37
<b>4. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>52</b>

## Índice de tablas y gráficos:

Gráfico 1.1 Variación salarial revisada en CC de empresa, por CCAA (2022). .....	11
Gráfico 2.1 Evolución del salario mínimo interprofesional mensual en España (2008-2023). .....	28
Gráfico 2.2 Evolución del salario mínimo interprofesional anual en España (2017-2024). .....	29
Figura 3.1 Pilar europeo de derechos sociales .....	32
Figura 3.2 Tasa de cobertura de la negociación colectiva.....	35
Tabla 3.3 Salarios mínimo y medio mensuales en cada EM de la UE (Enero, 2023).	39
Figura 3.4 Salario mínimo legal en euros (12 mensualidades, 2023) .....	41
Tabla 5.1 Cesta de la compra del IPC .....	51

## INTRODUCCIÓN

Desde el principio quise enfocar mi Trabajo de Fin de Grado al Derecho Laboral, por la fascinación que le profesó desde que cursé la asignatura de *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. En concreto, decidí orientarlo al salario mínimo interprofesional (en adelante, SMI) ya que es un concepto dinámico, cuyas cifras han variado ampliamente en los últimos años, y se trata de un tema de actualidad.

Mi intención también ha sido trasladarlo al ámbito internacional, ya que España no es una nación aislada del mundo, y siempre me gusta considerar las cuestiones de importancia social, como es el caso del SMI, en todo su contexto. En concreto, encuentro de especial relevancia la comparación dentro del ámbito europeo; ya que, en las últimas décadas, la Unión Europea (UE) ha venido actuando como potencia mundial, como si de un único Estado se tratase, en lugar de la amalgama de países que contiene esta organización supranacional. En este contexto, creo que no podemos analizar ni comentar la situación económica y/o jurídica de un Estado miembro de la UE sin mencionar su pertenencia y su lugar dentro de ésta.

Cuando hablo del lugar que ocupan los Estados miembros dentro de la Unión, pretendo hacer referencia a la existencia de diferentes regiones económicas, la llamada “Europa de dos velocidades” o “Europa de tres velocidades” (esta segunda denominación fue acuñada después de la adhesión de los anteriores estados satélites de la URSS), ya que tampoco podemos entender la UE como un bloque homogéneo de países que comparten situaciones socioeconómicas similares. Todo lo contrario, en este organismo supranacional nos encontramos con poderosas potencias mundiales, como lo son Francia o Alemania; con países que aún arrastran los estragos de la crisis económica de 2008, como por ejemplo Grecia y, hasta cierto punto, España; y, por último, con países que tienen una enorme brecha de desigualdad tanto social como de riqueza, y considerablemente más pobres que el resto de naciones integrantes, como son los casos de Bulgaria o Rumanía.

Si tomamos estos criterios de carácter socioeconómico como referencia, podríamos dividir esta *Europa de tres velocidades* geográficamente:

- En primer lugar, los países del norte y el oeste. Aquellas naciones donde nos encontramos con una distribución de la riqueza mucho menos desigual y una tasa de pobreza significativamente inferior.
- Seguidamente, la Europa del sur: Portugal, España, Italia y Grecia; un bloque al que algunos políticos de los países del norte se han referido de forma despectiva como *P.I.G.S.* (“cerdos” en inglés). Hasta la entrada en la UE de las repúblicas exsoviéticas, constituían la región pobre de la Unión.
- Por último, la Europa del este. La región con mayores tasas de pobreza y los peores indicadores socioeconómicos en general.

Ser consciente de esta fragmentación tan clara, tan visible, es lo que me ha llevado a querer contextualizar mi trabajo dentro de la Unión. La UE conforma un marco político, económico, jurídico, social y, desde la creación de la zona euro, también monetario. Creo que es imposible realizar un estudio de ninguna de estas disciplinas sin tener en cuenta el papel de la Unión.

Por esto, a pesar de que mi intención es fijar este estudio en el salario en su conjunto, voy a centrarme principalmente en el salario mínimo interprofesional en España (SMI), y lo voy a hacer no sólo con una mirada nacional, sino también europea.

Quiero aprovechar la oportunidad para dar las gracias: a mi tutor, Laurentino, por guiarme en este proyecto; a mis padres, por leer cada borrador y por el apoyo incondicional, en la elaboración de este trabajo y en el resto de aspectos; y a mis amigas, por haber hecho de estos años los mejores de mi vida.

## PRIMERA PARTE

# EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL: UNA PERSPECTIVA ESPAÑOLA

## 1. CONCEPTO DE SALARIO

Desde una **perspectiva sociológica**, podemos dar las siguientes definiciones de salario:

Karl Marx (1867) considera que el salario, en el marco de la economía de mercado o capitalista, es el precio de la fuerza del trabajo. Marx escribe también sobre el concepto de *salario de subsistencia*, que consiste en el valor monetario suficiente para cubrir las necesidades del trabajador y su familia, pero que es intrínsecamente inferior al valor real que el trabajador genera con su fuerza de trabajo. A la diferencia entre este *salario de subsistencia* y el valor creado por el trabajador, que queda en manos del empleador, Marx la denomina *plusvalía*. (Galvis González, 2014, pp. 80-81; Tania y Bencomo, 2008, pp. 36-40).

Max Weber (1905) habla del salario no sólo como remuneración monetaria percibida por los trabajadores como contraprestación a su trabajo, sino también como dimensión social y cultural. Weber considera que el salario está relacionado con la posición social, el estatus y la distribución social del poder. (Tania y Bencomo, 2008, pp. 44-48).

Pierre Bourdieu (1979) añade que el salario hace las veces de indicador de las desigualdades sociales; ya que las personas que acumulen mayores capitales sociales y culturales tendrán acceso a mejores trabajos y, por ende, salarios más altos. Según sus análisis, el salario perpetúa las brechas y las jerarquías existentes en la sociedad. (Martínez García, 2022).

Desde un **punto de vista económico**, he tomado la definición dada por Adam Smith y las adiciones posteriores de otros autores:

Adam Smith (1776) define el salario como la recompensa que se paga a los trabajadores por su trabajo. Considera que viene determinado por la oferta y demanda de mano de obra y por la productividad del trabajo. (Tania y Bencomo, 2008, pp. 32-35).

David Ricardo (1817) manifiesta que el salario no sólo lo determinan la oferta y demanda de mano de obra y la productividad del trabajo, sino también el nivel de subsistencia necesario para mantener a los trabajadores. (Tania y Bencomo, 2008, pp. 35-36).

John Stuart Mill, en su obra *Principios de Economía Política* (1848), basa su enfoque, esencialmente, en el equilibrio de oferta y demanda en el mercado de trabajo. En su *teoría del fondo de salarios*, afirma que el salario está determinado por la productividad marginal del trabajo y la oferta y demanda de mano de obra.

Como **concepto estadístico** de salario, he tomado la definición que da el Instituto Nacional de Estadística<sup>1</sup> (2009):

“Es el total de la retribución, en metálico o en especie, que ha de abonarse a todos los asalariados (incluidos los trabajadores a domicilio) a cambio del trabajo realizado durante el período contable, independientemente de si se paga en función de la jornada laboral, la producción o el trabajo a destajo, y de si se abona periódicamente o no.”

Dado que este trabajo tiene un carácter esencialmente jurídico, deberemos centrarnos en la **definición jurídica** del concepto de salario, respecto de la cual puede parecer que la única, o la principal, preocupación del legislador estatutario es “regular con detalle la repercusión que pueda tener el salario sobre la intervención de los poderes públicos” y es más ambiguo en lo relativo a los derechos y deberes de las partes del contrato, de manera que todo se reconduce al ámbito del convenio colectivo; de tal forma que “la legislación española en materia de salario pretende ser una efectiva norma de mínimos, a efectos de permitir un efectivo y real protagonismo a los convenios colectivos” (Cruz Villalón, 2003, pp. 337-339).

---

<sup>1</sup> Fuente: Reglamento (CE) n° 250/2009 de la Comisión, de 11 de marzo de 2009, por el que se aplica el Reglamento (CE) n° 295/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a las estadísticas estructurales de las empresas.

El salario se define en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores<sup>2</sup> (ET, en adelante) como la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, tanto en dinero como en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como trabajo (como es el caso del descanso dominical o semanal, las ausencias justificadas con derecho a retribución y los festivos no recuperables, entre otros).

Como se dijo ya en la década de los 80, las fuentes normativas laborales que mejor se adecúan a la fijación de los salarios y su determinación económica son el convenio colectivo (de ahora en adelante, también CC) y, por supuesto, la voluntad de las partes contratantes; en menor medida la acción estatal y en aún menor, los usos y costumbres (González-Posada Martínez, 1984, pp. 42-43). El salario es la materia por excelencia de la negociación colectiva, ya que los factores condicionantes más importantes respecto de la determinación del salario tienen su concreción en la empresa o en ámbitos superiores relacionados con la producción y la organización productiva (Merino Senovilla y Román de la Torre, 1989, p. 75). Si bien, en algunas ocasiones la jurisprudencia ha efectuado una lectura “cautelosamente ampliatoria del margen de actuación del pacto individual”. Así, por ejemplo, en la STC 208/1993 se admite la posibilidad de pactos contractuales que introduzcan complementos salariales diversos y adicionales a los pactados en convenio colectivo, sin que esto suponga una vulneración indirecta al derecho a la negociación colectiva (Cruz Villalón, 2003, p. 340).

No obstante, lo cierto es que la mayoría de los CC regulan más allá de lo que se entiende por salario per se, e incluyen dentro de la estructura salarial partidas económicas que propiamente no tienen naturaleza salarial; dado que no todos los ingresos del trabajador son en sí mismos salario, ya que algunas percepciones económicas no retribuyen directamente el trabajo:

- Algunas, como las dietas, son compensaciones económicas por los gastos en los que haya incurrido el trabajador para realizar su actividad.
- Así también, las prestaciones de la Seguridad Social, como el subsidio por incapacidad temporal.

---

<sup>2</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>3</sup> Sala Primera. Sentencia 208/1993, de 28 de junio de 1993. Recurso de amparo 232/1990. Publicada en Boletín Oficial del Estado núm. 183, de 2 de agosto de 1993.

- Y otras indemnizaciones de diversa naturaleza, como es el caso de la indemnización por despido.

Aun así, la jurisprudencia entiende que en el ET existe una presunción *iuris tantum* de que todas las cantidades percibidas por el trabajador de parte del empresario son de carácter salarial. Una de las sentencias del Tribunal Supremo (STS) en las que podemos observar esto es, entre otras, STS 3847/2021<sup>4</sup>.

En la STS 3847/2021, nuestro más alto Tribunal establece la regencia de la presunción *iuris tantum* de que todas las percepciones del trabajador son salario (a excepción de las indemnizaciones o dietas por los gastos que realice a consecuencia de su actividad). Esto es, esas cantidades han de tener un carácter propiamente compensatorio; de no ser así, no se tratará de dietas sino de retribuciones salariales. La doctrina no deja lugar a dudas: todas las percepciones que reciba la persona trabajadora por cuenta ajena, salvo prueba en contrario por parte de su empleador, se considera que le son debidas en concepto de salario.

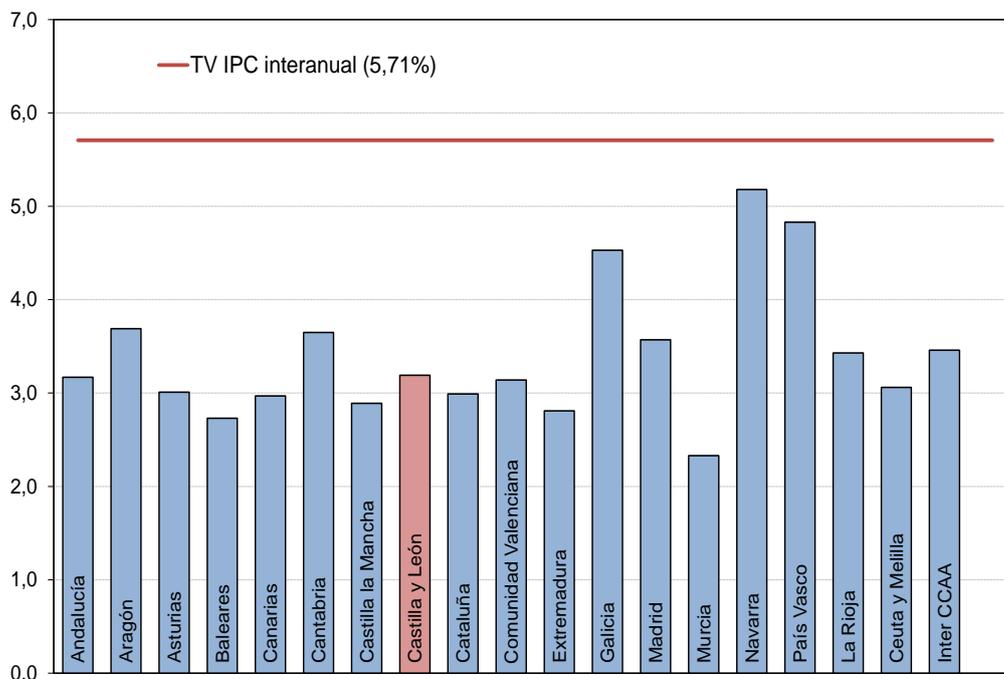
Por otra parte, el hecho de que un convenio colectivo califique una determinada percepción del trabajador como extrasalarial no puede determinar que no deba computarse en la base de cotización de la Seguridad Social, pues si dicho *plus extrasalarial* se entrega por razón del trabajo es indudablemente una remuneración de trabajador y entrará en el cómputo de la base de cotización<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Sentencia núm. 1.251/2021, Sala de lo Contencioso-Administrativo, del 20 de octubre de 2021, sobre las diferencias de cotización; procedente del Tribunal Supremo de Justicia de Andalucía. Sentencia del Tribunal Supremo 3847/2021 (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3ª), de 20 de octubre de 2021 (recurso 1735/2020).

<sup>5</sup> Véase la STSJ Valencia, de 02/11/1989, donde se resuelve que el llamado “plus extrasalarial de ayuda a la cultura” es un concepto inevitablemente salarial.

Lo más característico de la negociación colectiva es la actualización anual de las tablas salariales. Por ejemplo, en la Memoria del Consejo Económico y Social de Castilla y León, relativa al *Informe Anual de 2022 sobre la Situación económica y social*<sup>6</sup>, se recoge que la media de variación salarial revisada total en 2022 no superó en ninguna de las Comunidades Autónomas la tasa interanual del IPC (5,71%); así, en Castilla y León fue del 2,98% en total. La variación salarial revisada más alta fue en el País Vasco (5,36%) y las más bajas fueron en Murcia (2,45%) y en Castilla La Mancha (2,46%). Castilla y León se situó por debajo de la media de España (3,02%). En Castilla y León las variaciones salariales 2021-2022 se incrementaron en los convenios de ámbito superior (de 1,67% en 2021 a 2,97% en 2022) y en los de empresa (pasaron de una variación de 2,44% en 2021 a 3,19% en 2022):



**Gráfico 1.1** Variación salarial revisada en CC de empresa, por CCAA (2022).  
**Fuente:** Ministerio de Trabajo y Economía Social (datos registrados hasta febrero de 2023) e Instituto Nacional de Estadística.

<sup>6</sup> Consejo Económico y Social de Castilla y León (s. f.). *Informe sobre la situación económica y social de Castilla y León 2022 - Consejo Económico y Social de Castilla y León.*

Aunque se trate también de datos muy provisionales, los salarios medios revisados tomados en este mismo período un año más tarde, febrero de 2024, nos muestran que en 2023 la variación total salarial media revisada, fue del 3,56% en España y del 3,73% en Castilla y León. Sin embargo, tal y como se manifiesta en el Capítulo VI, sobre la Retribución, del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)<sup>7</sup>, se debía procurar la negociación de un incremento salarial para 2023 del 4%.

Es preciso recordar que el acuerdo anterior, el IV AENC<sup>8</sup>, con porcentajes de tasa interanual de IPC que no llegaban al 1,20% en los años que estuvo vigente (1,18% en 2018; 0,79% en 2019 y -0,53% en 2020) recogía entre sus recomendaciones salariales integradas unos incrementos consistentes en una parte fija en el entorno del 2% y una parte variable del 1% ligada a los conceptos que en cada convenio se determinarían.

Por su parte, en el V AENC se establece que se procure en la negociación un incremento salarial para 2023 del 4%. Y se añade que, una vez finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior al 4%; se aplique un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2024.

Si nos situamos en la variación salarial total pactada en Castilla y León, según datos registrados hasta febrero de 2024, la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo nos muestra que fue del 2,75% frente al 2,85% por ciento en España. La diferencia negativa se produjo tanto en los convenios de empresa: 2,45% en Castilla y León y 2,64% en España; como en los de otro ámbito: 2,76% en Castilla y León y 2,86% en España

En definitiva, al igual que sucedió en 2022, la variación salarial revisada en 2023 fue superior al incremento pactado inicial, tanto en Castilla y León (3,73% frente al 2,75%) como en España (3,56% frente al 2,85%).

---

<sup>7</sup> Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 129, de 31 de mayo de 2023, pp. 75426-75447.

<sup>8</sup> Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Publicado en Boletín Oficial del Estado nº 173, de 18 de julio de 2018, pp. 72468-72472.

Por su parte, en la Unión Europea se ha percibido una preocupación por la “pobreza laboral” o el fenómeno conocido como los *working poors*, en particular desde la adopción del Pilar Europeo de los Derechos Sociales (PEDS) en 2017, donde se reconoce por primera vez de manera explícita la pobreza laboral como un “problema autónomo en la agenda social de la Unión” (García-Muñoz Alhambra y Ratti, 2023, pp. 172-173 y 188).

En concreto, la Comisión ha elaborado un Plan para desarrollar y poner en marcha los contenidos del PEDS con el objetivo de reducir el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social en al menos 15 millones hasta 2030<sup>9</sup>. Desde esta perspectiva del Derecho comunitario de la Unión Europea, la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados<sup>10</sup>, acerca de la cual profundizaré más adelante, nos ofrece una definición en su art. 3, no de salario per se sino de salario mínimo (en adelante, SM) y de salario mínimo legal (SML). Conceptualiza el SM como aquella “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”; y el SML como aquel SM “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”.

---

<sup>9</sup> Comisión Europea, *The European Pillar of Social Rights Action Plan* (SWD (2021) 46 final). En particular, en el artículo 6 del PEDS se establece que “los trabajadores tienen derecho a un salario justo que les ofrezca un nivel de vida digno” y a que “se garanticen salarios mínimos adecuados, que satisfagan las necesidades del trabajador y su familia de acuerdo con las condiciones económicas y sociales nacionales”. El artículo 12, por su parte, establece que “cualquiera que sea el tipo y la duración de su relación laboral, los trabajadores y, en condiciones comparables, los trabajadores por cuenta propia, tienen derecho a una protección adecuada”.

<sup>10</sup> 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*; publicada en *DOUE* n° 275, de 25 de octubre de 2022.

En otro orden de cosas, no ha de confundirse el salario con otros conceptos como pudieran ser el Ingreso Mínimo Vital o el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples.

El Ingreso Mínimo Vital (en lo sucesivo, IMV) fue establecido en 2020 mediante un Real Decreto-Ley<sup>11</sup> (de ahora en adelante, RDLIMV). Se constituye como una prestación de la Seguridad Social enmarcada en el artículo 42 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)<sup>12</sup>, dentro de la acción protectora del Sistema de Seguridad Social (SSS). La pobreza severa y la expansión de las situaciones de exclusión social, entre otras circunstancias, aconsejaron el establecimiento de esta renta mínima de nivel estatal (Monereo Pérez, 2020, p. 19). Parece evidente que el IMV es una pensión no contributiva del SSS y se puede manifestar que es “una pensión que no quiere serlo” (Gómez Gordillo, 2020, p. 42).

Previamente a la entrada en vigor de este RDLIMV, aquellas necesidades económicas que no se encontrasen cubiertas por prestaciones del SSS (a nivel estatal), quedaban cubiertas por diversas “prestaciones de garantía de rentas de subsistencia establecidas desde hace años por las diferentes CCAA” (González Ortega y Barcelón Cobedo, 2020, p. 19), de conformidad claro es con los artículos 41 y 149 de la Constitución Española<sup>13</sup> (CE, en adelante), pues la garantía de un nivel de vida suficiente en todo el territorio nacional no es sino competencia del SSS, en el marco de un Estado de bienestar. Por ello el nuevo IMV no es incompatible con las prestaciones sociales que puedan ofrecer las CCAA, en ejercicio de las competencias autonómicas en materia de protección social<sup>14</sup>.

Ciñéndonos al texto del RDLIMV, la necesidad que éste busca cubrir en realidad es una *vulnerabilidad económica*. González Ortega y Barcelón Cobedo (2020, p. 23) definen esta situación como “la carencia o insuficiencia de recursos para hacer frente a las necesidades más elementales de la vida y de la propia subsistencia”.

---

11 Real Decreto-Ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital. Publicado en Boletín Oficial del Estado nº 154, de 01 de junio de 2020.

12 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Publicado en Boletín Oficial del Estado nº 261, de 31 de octubre de 2015.

13 Constitución Española de 1978. Publicada en Boletín Oficial del Estado nº 311, de 29 de diciembre de 1978.

14 Véase lo establecido en la Disposición final primera (*Título competencial*) de la mencionada Ley General de la Seguridad Social.

No obstante, aunque el IMV fue implantado relativamente en tiempos recientes, tiene su antecedente en los ingresos mínimos garantizados (IMG) que ya existieron en la segunda mitad del siglo XX en varios de los países miembros de las Comunidades Económicas Europeas (CEE). De estos hubo dos tipos: el IMG completo, que complementa la protección social ya existente, y el IMG sustitutivo, establecido en lugar de las prestaciones sociales existentes (Milano, 1990, pp. 13-27).

Con todo esto, existe una diferencia fundamental entre el SMI y el IMV: mientras que el salario es una retribución o remuneración (es decir, tiene una contraprestación: la fuerza de trabajo), el IMV es una prestación social (sede electrónica de la Seguridad Social, s. f.).

Por su parte, el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM, en adelante) es un índice a nivel estatal del territorio español, utilizado como referencia para la concesión de diferentes prestaciones como puede ser el subsidio por desempleo. Tiene su origen en un RDL de 2004<sup>15</sup>, y se crea para sustituir al salario mínimo interprofesional como referencia para la concesión de dichas ayudas o subvenciones. Para 2004, su cuantía se estableció igual a la del SMI, pero desde entonces han tenido progresiones completamente diferentes.

El IPREM se publica con periodicidad anual, a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado<sup>16</sup>. En 2023, la cuantía del IPREM se sitúa en 20€ diarios y 600€ mensuales, dando lugar a 7.200€ anuales si consideramos 12 mensualidades, 8.400€ si lo calculamos para 14 mensualidades; lo que supone un aumento del 3,6% en comparación con 2022.

Podemos concluir, por tanto, que también existe una diferencia fundamental entre el SMI y el IPREM: mientras que el salario consiste en una remuneración al trabajo realizado, el IPREM no es más que un indicador que sirve como referencia para la solicitud y concesión de diversas ayudas y subvenciones.

---

15 Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía. Publicado en Boletín Oficial del Estado nº 154, de 26 de junio de 2004.

16 Actualmente se encuentra en vigor la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. Publicada en Boletín Oficial del Estado nº 308, de 24 de diciembre de 2022.

## 1.1 Características del salario

La remuneración o retribución es una de las notas características del trabajo por cuenta ajena, tal y como se define en el artículo 1 del ET. Por su parte, la legislación de la UE nunca ha proporcionado una definición clara de trabajador o contrato de trabajo, por lo que ha de acudir a la definición elaborada por el Tribunal de Justicia de la UE, que estableció por primera vez el contenido del concepto en el Asunto Lawrie-Blum C-66/85<sup>17</sup>, donde especificaba que lo era “cualquier persona que, durante un período de tiempo determinado, presta servicios por y bajo la dirección de otra persona a cambio de lo que recibe una remuneración” (González-Posada Martínez, 2022, p. 2); de aquí la importancia de delimitar el concepto de salario. Según la profesora Noemí Serrano, la obligación salarial del empresario reúne los caracteres siguientes (Serrano Argüello, 2014, pp. 267–268):

- a. **Patrimonialidad:** el salario ha de ser susceptible de su conversión en dinero (artículo 29.4 ET). El salario en especie siempre debe ser económicamente evaluable, y no puede afectar a la cuantía íntegra del SMI ni superar el 30% del total del salario.
- b. **Individualización:** el salario debe poder producir el enriquecimiento de la persona que lo cobra, por lo que las prestaciones dirigidas a colectivos no tienen naturaleza salarial.
- c. **Reciprocidad:** el salario es la contraprestación al trabajo realizado.
- d. **Ajenidad:** el trabajador tiene derecho a percibir el salario, independientemente de que el empresario obtenga beneficios o pérdidas. Esta ajenedad, no obstante, no existe en la parte del salario constituida por complementos salariales en función de los resultados empresariales.

---

<sup>17</sup> El asunto 66/85, o el caso Lawrie-Blum contra Land Baden-Württemberg (1986), es una sentencia del Tribunal Europeo de Justicia acerca de la libre circulación de trabajadores dentro del territorio de la UE. El fallo del Tribunal fue que el contrato de trabajo requiere que una de las partes ejecute sus funciones bajo la autoridad de la otra.

- e. A lo dicho, desde mi punto de vista, hemos de añadir la nota de la **igualdad de remuneración por razón de sexo**: “pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución”: respeto al principio de no discriminación (artículo 14 CE; artículos 4.2.c, 17 y 28 ET; Ley Orgánica de Igualdad de 2007<sup>18</sup>).
- f. No es una prestación de la Seguridad Social, pero sirve para el cálculo de las prestaciones pecuniarias, como puede ser la pensión de jubilación. Si relacionamos esta característica con la anterior, podemos concluir que en España hay una brecha salarial que se incrementa a medida que aumenta la edad de la mujer y esto tiene una relación directa con la brecha pensional, ya que la mujer necesita trabajar aproximadamente unos 11 años más que un hombre para tener derecho a igual pensión de jubilación (Dueñas Herrero, 2021, p. 721).

## 1.2 Los sistemas salariales

Por sistema salarial se entienden los criterios utilizados por la empresa o el empresario para retribuir el trabajo de sus empleados. Los criterios básicos son los salarios por unidad de tiempo y los salarios por unidad de obra, pero el salario que perciba el trabajador puede determinarse tomando en consideración ambos criterios (tiempo y trabajo realizado).

Existen diferentes sistemas salariales:

- Salario por unidad de tiempo, atendiendo únicamente al tiempo de trabajo, y utilizando como unidad habitualmente el día o el mes.
- Salario por unidad de obra o remuneración por rendimiento. Se trata de un sistema salarial o modelo de remuneración variable, en el que se establece una relación directa entre el esfuerzo o el trabajo realizado y el salario percibido por el trabajador.

---

<sup>18</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Publicada en Boletín Oficial del Estado nº 71 de 23 de Marzo de 2007, en vigor desde 24 de Marzo de 2007.

- Retribución por objetivos. El cobro de parte del salario está supeditado al cumplimiento de unos objetivos (estipulados con anterioridad). Es un sistema salarial mixto, con una parte fija previamente determinada, y una parte variable constituida por un complemento salarial fijado en base a la situación y los resultados de la empresa.
- Salario a comisión. Suele ser el sistema salarial utilizado en profesiones como la de representante, vendedor, etc. Habitualmente, el trabajador percibe un salario fijo por unidad de tiempo; y, además, el importe de las comisiones, calculado normalmente como un porcentaje de las ventas que haya realizado.
- Salario por tarea. Este modelo de remuneración se basa en un compromiso del trabajador a conseguir una producción determinada, alcanzada la cual se da por finalizada la jornada laboral.
- Remuneración mediante participación en las mejoras productivas de la empresa. Suele ser un sistema implantado a nivel colectivo o grupal, para retribuir la productividad de un grupo de trabajadores, pero con independencia de que la empresa obtenga o no beneficios.
- Remuneración mediante participación en beneficios. Consiste en el abono a los trabajadores de un porcentaje determinado de los beneficios anuales de la empresa, con el objetivo de servir como incentivo a la productividad de los trabajadores. Es un modelo que suele utilizarse principalmente en puestos directivos, tanto en la alta dirección como en los mandos intermedios de la empresa.
- Remuneración mediante participación en el capital de la empresa, es decir, concesión de acciones de la empresa a sus trabajadores. Habitualmente, no se entregan las acciones directamente, sino la opción o derecho de compra de éstas. Es un sistema que se utiliza con el personal directivo de la empresa, con el objetivo de mejorar el sentimiento de pertenencia a la compañía.

### **1.3 Estructura del salario**

El salario se compone habitualmente de dos partes: el salario base y, en su caso, los complementos salariales (artículo 26.3 ET). La estructura del salario se determinará mediante negociación colectiva y, en su defecto, por el contrato de trabajo individual.

#### **1.3.1 El salario base**

Se puede definir el salario base como la parte de la remuneración del trabajador fijado por unidad de tiempo o unidad de obra. El convenio colectivo determinará la cuantía del salario base y, en su defecto, el salario base equivaldrá al salario mínimo interprofesional.

Cuando el salario base se fije por unidad de tiempo, incluirá en su cuantía las gratificaciones o pagas extraordinarias. En atención al artículo 31 ET, el trabajador tiene derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias al año, una en Navidad y la otra cuando así se decida mediante convenio colectivo. También podrá decidirse por convenio colectivo que estas pagas extraordinarias se prorrateen en los doce meses del año.

Cuando el salario se componga de una parte fija y cantidades variables, la cantidad fija se considerará como el salario base.

El importe del salario base podrá ser menor que el SMI, siempre y cuando existan unos complementos o pluses salariales que hagan que, en cómputo anual, el trabajador perciba, al menos, la cuantía fijada por el Gobierno en concepto de salario mínimo interprofesional.

#### **1.3.2 Los complementos salariales**

Los complementos o pluses salariales son percepciones económicas a mayores del salario base. Son también de naturaleza salarial, ya que tienen su causa en el trabajo realizado. El artículo 26.3 ET establece que su establecimiento es voluntario, pero, de existir, siempre han de tener su causa en alguna de estas tres circunstancias:

- a. Condiciones personales del trabajador. Se trata de complementos salariales personales, como es el caso de la antigüedad. Son consolidables, es decir, el trabajador los mantendrá en caso de cambiar de puesto de trabajo dentro de la empresa.

- b. El trabajo realizado. Estos complementos no son consolidables, salvo pacto en contrario. Retribuyen características específicas del puesto de trabajo, como el plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.
- c. Situación y resultados de la empresa. Al igual que los anteriores, no son consolidables salvo pacto en contrario. Aquí se encuadran los sistemas de participación en beneficios, siempre que efectivamente estén relacionados con la situación o los resultados de la empresa (por lo que se excluye la “paga extraordinaria de beneficios”, la cual, de haberla, se incluirá en el salario base del trabajador).

Los complementos salariales se concretan en el convenio colectivo y/o en el contrato individual de trabajo.

### 1.3.3 Fijación del salario

Atendiendo al artículo 3 ET, Romero Rodenas y Trillo Párraga (2021, pp. 143-148) enumeran tres fuentes reguladoras del salario en el ordenamiento jurídico español:

- Las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, es decir, la norma estatal,
- Los convenios colectivos,
- La voluntad de las partes, manifestada en el contrato individual de trabajo.

La intervención estatal en materia salarial ha recedido en las últimas décadas, quedando hoy en día limitada al establecimiento de un salario mínimo interprofesional y de unas previsiones legales recogidas en el artículo 26 ET.

No obstante, hay que tener en cuenta que España que es miembro de la Unión Europea y de la comunidad internacional. Así, podríamos establecer la siguiente jerarquía de las fuentes reguladoras del salario:

1. **Tratados internacionales.** Los tratados ratificados por España se incorporan a su ordenamiento jurídico. Destacan:
  - La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948);
  - El Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales (celebrado en 1966, ratificado por España en 1977);

- La Carta Social Europea<sup>19</sup> (firmada en 1961, ratificada por España en 1980; de ahora en adelante, CSE). Jerárquicamente, se encuentra por encima de la legislación ordinaria estatal, pero en un lugar inferior a la Constitución española.

Se revisó en 1996 y esta nueva versión fue ratificada por España en 2021. En el art. 4, sobre el *Derecho a una remuneración equitativa* se recogen cinco compromisos para garantizar dicho derecho del trabajador europeo:

- a. una remuneración suficiente para garantizar un nivel de vida digno tanto al trabajador como a su familia,
- b. una retribución más alta por la realización de horas extraordinarias,
- c. remuneración igual de hombres y mujeres por un trabajo de igual valor,
- d. reconocer el derecho de preaviso al trabajador en caso de finalización del contrato de trabajo,
- e. la prohibición de retenciones sobre el salario que no estén reconocidas por los ordenamientos jurídicos nacionales o fijadas por convenios colectivos o laudos arbitrales.

En el preámbulo del Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023<sup>20</sup>, se hace referencia a que la nueva cuantía fijada para este año busca cumplir la disposición del Comité Europeo de Derechos Sociales (que el SMI sea de, al menos, el 60% del salario medio), en aplicación de la CSE.

---

<sup>19</sup> Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. Publicado en Boletín Oficial del Estado nº 139, de 11 de junio de 2021.

<sup>20</sup> Publicado en Boletín Oficial del Estado nº 39, de 15 de febrero de 2023. Con entrada en vigor el 16 de febrero de 2023.

- Los diversos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por España. En materia salarial, algunos de los convenios vigentes ratificados por España son:
  - Convenio 26 sobre los métodos para la fijación de salario mínimo, 8 de abril de 1930.
  - Convenio 95 sobre la protección del salario, 24 de junio de 1958.
  - Convenio 99 sobre los métodos para la fijación de salario mínimo en agricultura, 28 de junio de 1951.
  - Convenio 101 sobre vacaciones retribuidas, 5 de mayo de 1975.
  - Convenio 103 sobre la fijación del salario mínimo, 30 de noviembre de 1971.
  - Convenio 154 sobre la negociación colectiva, 11 de septiembre de 1985, entre otros.

## 2. Normativa de la Unión Europea. Se distingue entre:

- Derecho comunitario originario. Engloba los llamados tratados constitutivos de la UE, que configuran su ordenamiento jurídico y político y contienen su fundamento constitucional. Son los siguientes:
  - El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea<sup>21</sup>, que detalla el marco jurídico en que la Unión desarrolla sus políticas y actividades, y los principios constitucionales por los que se rige.
  - El Tratado Euratom, de 1957.
  - El Tratado de la Unión Europea<sup>22</sup>, que se apoya sobre tres pilares: los tres tratados preexistentes de las Comunidades Europeas. Funciona como la base para los principios constitucionales de la Unión Europea.

---

<sup>21</sup> Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea o TFUE, firmado en Roma en 1957 con el nombre de *Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea* (conocido comúnmente como Tratado de Roma y, desde 2007, denominado TFUE).

<sup>22</sup> El Tratado de la Unión Europea o TUE, más conocido como Tratado de Maastricht, se firmó en esta ciudad neerlandesa el 7 de febrero de 1992. Es un acuerdo vinculante tanto para los Estados miembros existentes en ese momento como para los futuros miembros de la Unión.

- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>23</sup>, que recoge los derechos y libertades fundamentales de los que gozan todos los ciudadanos europeos.

El Tratado de Lisboa modifica y actualiza el TFUE y el TUE. Fue firmado en Lisboa el 13 de diciembre de 2007, y entró en vigor el 1 de diciembre de 2009. La UE adquiere personalidad jurídica propia y, con ella, la capacidad de firmar tratados y/o acuerdos internacionales en nombre de la UE y que éstos sean vinculantes para todos sus Estados miembros (de ahora en adelante, también EEMM). El Tratado de Lisboa no pretende ser un nuevo texto autónomo, sino que contiene una serie de enmiendas a los tratados existentes con el objetivo de modificarlos y actualizarlos.

El TFUE contiene numerosas referencias a la retribución del trabajador. El artículo 45, acerca de la libre circulación de trabajadores dentro del mercado europeo, recoge la prohibición de discriminación por motivo de nacionalidad de los trabajadores europeos.

En su artículo 157, nombra el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor, y define la retribución del trabajador como “el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo”.

El protocolo número 33, sobre la aplicación del art. 157 TFUE, estipula que “las prestaciones en virtud de un régimen profesional de seguridad social no se considerarán retribución”.

---

<sup>23</sup> La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Niza, 7 de diciembre de 2000) no se incluye en el Tratado de Lisboa de 2007, pero su art. 6 estipula que la CDF es un documento vinculante para todos los Estados miembros.

- Derecho comunitario derivado, constituido por los actos unilaterales (el Capítulo 2, art. 288 TFUE menciona los reglamentos, las directivas, las decisiones, las recomendaciones y los dictámenes) y los acuerdos (convenios internacionales entre la Comunidad Europea y un tercero, entre Estados miembros, y/o entre varias instituciones de la UE).

Del derecho derivado de la UE, Romero Rodenas y Trillo Párraga (2021, pp. 23-24) destacan los siguientes aspectos:

1. Principio de igualdad, referenciado en diferentes Directivas tanto del Consejo como del Parlamento Europeos. Busca la igualdad de trato en el empleo y la educación de los ciudadanos europeos, independientemente de su sexo y raza o etnia.
2. Condiciones de trabajo, reguladas también en Directivas de ambas instituciones. Tratan diferentes aspectos de las condiciones laborales, como la conciliación familiar o la contratación a través de empresas de trabajo temporal (ETT), entre otras circunstancias.
3. Modalidades contractuales. La Directiva 1999/70/CE del Consejo regula la contratación de duración determinada, mientras que la Directiva 1997/81/CE trata la contratación a tiempo parcial.
4. Vicisitudes empresariales. Diversas Directivas del Consejo y del Parlamento Europeos que regulan en materia de despido colectivo y protección de los trabajadores en diferentes escenarios.
5. Libre circulación de trabajadores en el mercado único comunitario, regulada por el Reglamento 492/2011, de 5 de abril, del Parlamento Europeo.

La normativa obligatoria de la UE prevalece sobre los ordenamientos jurídicos de los estados miembros (principio de primacía del derecho de la UE). Este principio supone la prevalencia de la normativa comunitaria obligatoria sobre todo tipo de normas internas de los Estados miembros.

El efecto práctico del principio de primacía del derecho comunitario es que, cualquier disposición estatal que resulte incompatible con normas europeas obligatorias será inaplicable; ya sea anterior o posterior a la disposición europea que contradiga, sin necesidad de que la norma interna sea derogada (Romero Rodenas y Trillo Párraga, 2021, p. 24).

**3. Normativa nacional española.** En materia de legislación salarial, podemos tomar como referencias principales la Constitución Española de 1978, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Igualdad de 2007.

- a) La Constitución Española, en su art. 35.1, estipula el derecho de los ciudadanos españoles *a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo*. El art. 27 ET dispone que es responsabilidad del Gobierno fijar anualmente, mediante Real Decreto, la cuantía del SMI; y también señala cuáles son las variables a tomar en consideración para su determinación (IPC, productividad media nacional alcanzada, incremento de la participación del trabajo en la RN, coyuntura económica general). Se configura, de esta forma, el SMI como una remuneración mínima para todos los trabajadores por cuenta ajena en territorio español, que no podrá sino mejorarse por las demás fuentes reguladoras del salario. Ningún trabajador podrá percibir una cuantía menor de la que fije el Estado con periodicidad anual.

En concreto, actualmente lo fija el Ministerio de Trabajo y Economía Social, previa consulta con los agentes sociales.

- b) El Estatuto de los Trabajadores dedica los artículos 26 a 33 a la materia de salarios y garantías salariales. Además, el ET realiza otras numerosas referencias a la remuneración de los diferentes tipos de contratación, a los convenios colectivos, etc.
- c) La Ley Orgánica de Igualdad fue sancionada con el objetivo de implantar efectivamente el principio de “a trabajos de igual valor, igual remuneración”.
- 4. Convenios colectivos.** Jerárquicamente, el convenio colectivo (de ahora en adelante, CC) queda supeditado a la Ley; por tanto, nunca podrá establecer un salario inferior al SMI, una retribución para las horas extraordinarias igual o inferior a la de las horas ordinarias, menos de dos gratificaciones extraordinarias al año, vacaciones no retribuidas, etc. (Romero Rodenas y Trillo Párraga, 2021, pp. 26-30).

La negociación colectiva es responsable de determinar los siguientes aspectos en materia salarial:

- a) La remuneración en la contratación en prácticas y para la formación (art. 11 ET). Los contratos de tipo formativo tienen como finalidad la alternancia de la educación o formación con el trabajo remunerado.
- b) La posibilidad de promoción económica del trabajador (art. 25 ET).
- c) La cuantía y la estructura del salario percibido por el trabajador (art. 26.3 ET).
- d) La cuantía de las gratificaciones extraordinarias y la fecha en que se percibirá la segunda (art. 31 ET).
- e) La retribución específica del trabajo nocturno (art. 36.2 ET).

**5. Contrato individual de trabajo.** Las partes (empleador y trabajador) podrán fijar condiciones laborales que mejoren las fijadas por las fuentes reguladoras citadas anteriormente, pero nunca unas que las empeoren.

## 2. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Y SU DETERMINACIÓN ECONÓMICA EN ESPAÑA

Romero Rodenas y Trillo Párraga (2021, p. 143) definen el salario mínimo interprofesional (de ahora en adelante, SMI) como un “sueldo de contratación”, que convierte en ilegal la retribución por debajo del mismo. Su existencia supone una limitación a la voluntad de las partes en la fijación del salario, estableciendo una cuantía mínima, que sí podrá ser objeto de mejora mediante convenio colectivo o en el contrato individual de trabajo.

El SMI lo fija el Gobierno mediante Real Decreto con una periodicidad anual, previa consulta a los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos, teniendo en cuenta el artículo 27 ET. Además, se revisa semestralmente.

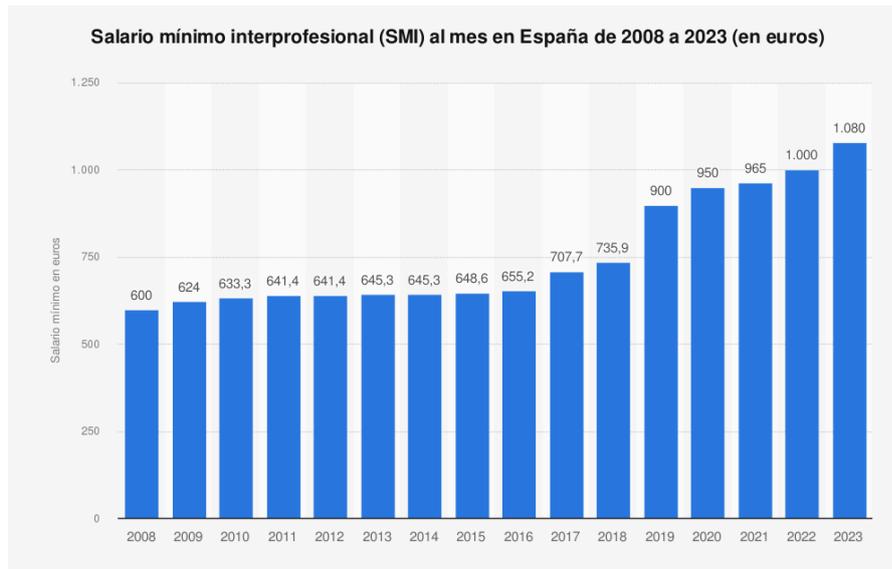
Se establecen dos cuantías: un SMI diario y un SMI mensual. El cálculo del SMI anual se realiza multiplicando la cuantía del SMI mensual por las catorce mensualidades correspondientes a los doce meses del año y las dos gratificaciones extraordinarias obligatorias por Ley.

En 2023, por Real Decreto 99/2023<sup>24</sup>, se fijó el SMI para 2023 en 1.080€/mes o 36€/día. Ahora, el SMI para 2024<sup>25</sup> se sitúa en 15.876€ anuales distribuidos en 14 pagas de 1.134€ cada una, con lo que acumula un incremento del 54% desde el año 2018. Aproximadamente dos millones y medio de trabajadores se beneficiarán de esta medida. Con la nueva subida del SMI, las personas trabajadoras percibirán 5.573€ más al año que en 2018. Las empleadas de hogar que trabajen por horas se verán retribuidas con, al menos, 8,87€ por cada hora trabajada.

---

24 Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023. Publicado en Boletín Oficial del Estado nº 39, de 15 de febrero de 2023, pp. 23120-23124.

25 Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024. Publicado en Boletín Oficial del Estado nº 3, de 7 de febrero de 2024, pp. 14576-14580.



**Gráfico 2.1** Evolución del salario mínimo interprofesional mensual en España (2008-2023).

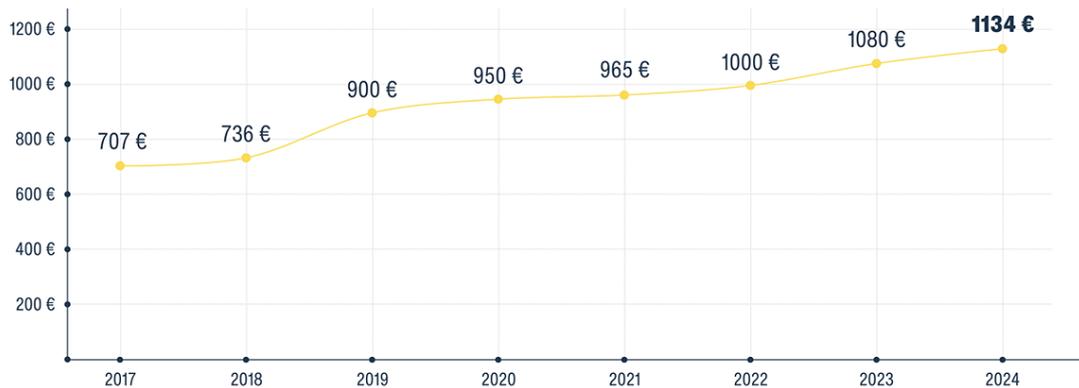
**Fuente:** Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.  
Gráfico elaborado por Statista (2023)

En 2023, la cuantía de 1.080€ por mes trabajado supuso un aumento del SMI del 8% con respecto a la cuantía fijada en 2022 (1.000€/mes o 33,33€/día), el mayor aumento desde 2019. El Consejo de Ministros aprobó el 6 de febrero de 2024 el SMI para 2024, una subida del 5% con respecto a 2023, tras el acuerdo alcanzado con las organizaciones sindicales.

Para todas las actividades en la agricultura, la industria y los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 37,8€ brutos al día, o 15.876€ brutos anuales distribuidos en 14 pagas de 1.134€. Esta cifra supone un incremento de 54€ mensuales en 14 pagas, es decir, un total de 756€ anuales.

Con la subida del SMI acordada para 2024, como se ha dicho anteriormente, el SMI se incrementa en un 54% desde 2018.

## Evolución del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) - 2017-2024



**Gráfico 2.2** Evolución del salario mínimo interprofesional anual en España (2017-2024).  
**Fuente:** Ministerio de Trabajo y Economía Social (2024).

El artículo 27.1 del ET contiene los cuatro factores que el Gobierno toma en consideración para el cálculo del SMI año tras año:

- **El IPC o Índice de Precios al Consumidor.** Su finalidad es “proporcionar una medida estadística de la evolución del conjunto de precios de los bienes y servicios que consume la población residente en viviendas familiares en España” (INE, 2021, nota de prensa).
- **La productividad media nacional alcanzada.** Bárcena (2023) la define como “cuántos bienes se han producido en relación a las horas empleadas en hacerlo”.
- **El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.**
- **La coyuntura económica general.**

La segunda parte de este artículo (art. 27.2 ET) estipula lo siguiente: “El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable”. Romero Rodenas y Trillo Párraga, 2021, p. 270) califican la inembargabilidad del salario como un mecanismo de protección, una garantía salarial, frente a potenciales acciones judiciales por parte de los acreedores del trabajador.

Si bien, la cuantía íntegra del SMI es inembargable, no sucede lo mismo con el excedente del salario. No obstante, el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil<sup>26</sup> establece unos límites porcentuales por tramos o escalones de la cuantía que resulta embargable (se habla, entonces, de inembargabilidad relativa); con la excepción de que este embargo o retención se realice con objeto del pago de la pensión alimenticia al cónyuge o los hijos del trabajador, en cuyo caso no se atiende a dichos límites sino únicamente a la cifra del SMI (inembargabilidad absoluta).

---

<sup>26</sup> Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. Publicada en Boletín Oficial del Estado nº 7, de 8 de enero de 2000.

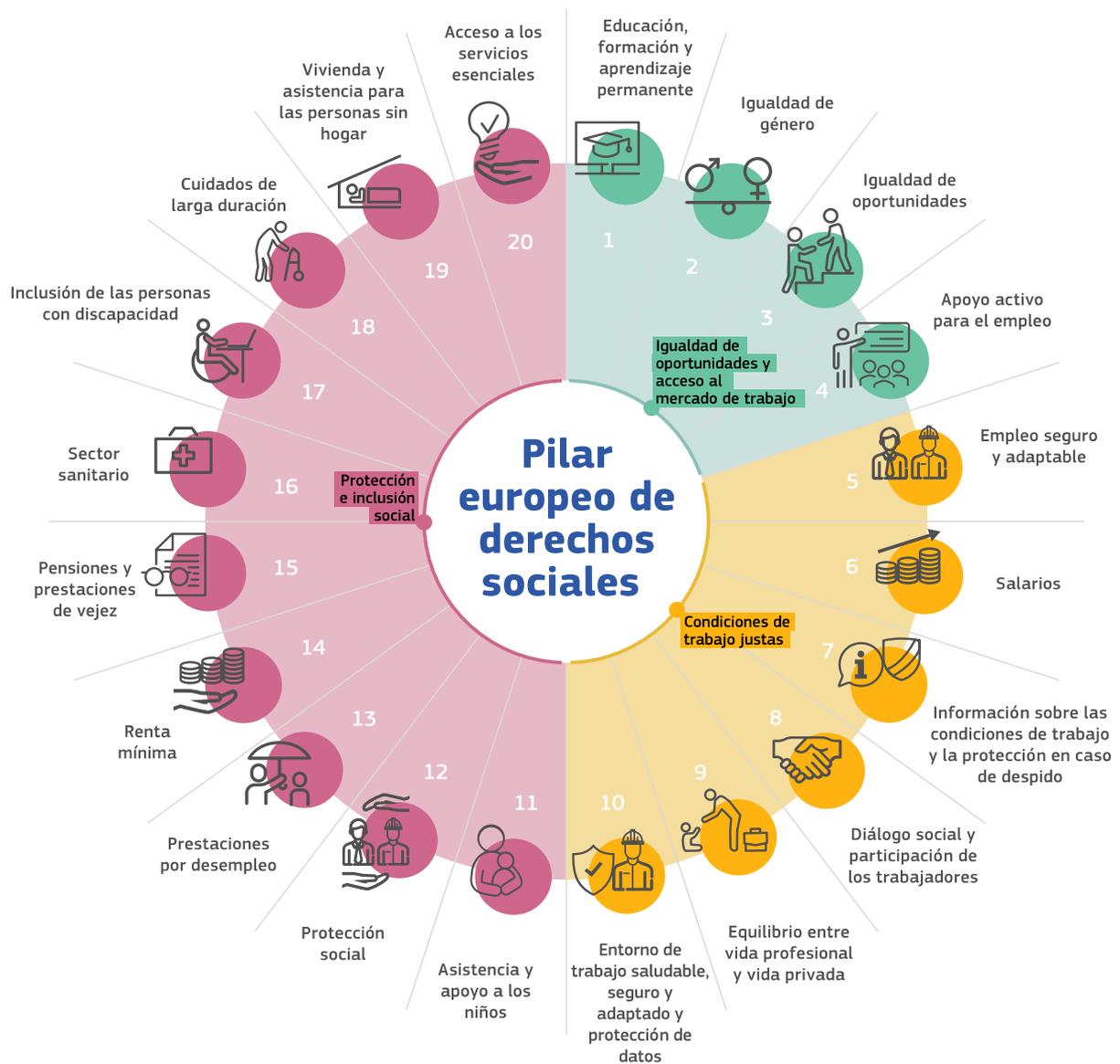
## **SEGUNDA PARTE. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL: UNA PERSPECTIVA EUROPEA**

### **3. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL, UNA PERSPECTIVA EUROPEA**

#### **3.1 Legislación europea relativa al salario mínimo**

En 2017, la UE creó un nuevo pilar europeo: el de derechos sociales, cimentado sobre veinte principios, y orientado a garantizar tres derechos principales a los ciudadanos europeos:

- la igualdad de oportunidades y el acceso al mercado de trabajo;
- unas condiciones de trabajo justas;
- una protección social adecuada y sostenible.



**Figura 3.1** Pilar europeo de derechos sociales  
**Fuente:** Comisión Europea (2021)

El 28 de octubre de 2020, la Comisión Europea publicó una Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.

El principal problema para aprobar esta propuesta se encontraba en el art. 153.5 TFUE, que contiene una cláusula de reserva para los EEMM “para los que la UE no tiene competencia legislativa en materia de remuneración, derecho de asociación y derecho de huelga”. Para salvar este obstáculo, la Comisión Europea utiliza ese mismo artículo del TFUE para basar el fundamento jurídico de la Directiva en la potestad de la Unión para regular sobre las condiciones laborales, “de esta manera ha *absorbido* la noción de *remuneración* en la más amplia de *condiciones de trabajo*” (Antonio Loffredo y Giovanni Orlandini, 2021, p.3).

Muñoz de Bustillo (2021, p.5) señala la importancia de esta propuesta, especialmente por su fundamentación, “como llamada de atención sobre la necesidad de eliminar el dumping salarial (la estrategia de aumentar la competitividad mediante la reducción salarial) y proteger a los segmentos más débiles”.

En octubre de 2022 se aprobó finalmente la Directiva sobre salarios mínimos adecuados, y entró en vigor el 14 de noviembre de 2022. En su art. 17.1, establece el 15 de noviembre de 2024 como fecha límite para la transposición a los ordenamientos jurídicos de los EEMM de la UE.

Esta acción de la UE se encuadra dentro del ya mencionado pilar europeo de los derechos sociales. En concreto, podemos vincularla con el sexto principio de este pilar comunitario: “Deberá garantizarse un salario mínimo adecuado que permita satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia en función de las condiciones económicas y sociales, y que al mismo tiempo salvaguarde el acceso al empleo y los incentivos para buscar trabajo. Deberá evitarse la pobreza de los ocupados”. Todo esto sucede en el marco de la Agenda 2030 y los ODS<sup>27</sup>.

El nuevo texto otorga un papel protagonista a la negociación colectiva para la determinación de la cuantía del SMI; y distingue entre SMI convencional y SMI legal, ya que no todos los EEMM cuentan con un SMI establecido legalmente (este es el caso de Dinamarca, Italia, Finlandia, Austria y Suecia).

---

<sup>27</sup> Objetivos de Desarrollo Sostenible, establecidos por la Asamblea General de la ONU en 2015.

Es importante tener en cuenta que la Directiva pretende obligar a los EEMM a garantizar unos salarios dignos y adecuados para todos sus trabajadores, pero no forzará a los cinco países sin SMI legal a establecer uno, ni fijará una cuantía a nivel comunitario para todos los EEMM. Esta materia no deja de ser competencia estatal y no de la UE.

En definitiva, “el alcance de la Directiva es que aboga por ampliar la cobertura de la negociación colectiva, fomentando que sean los interlocutores sociales quienes fijen los salarios mínimos” (Bernal Santamaría, 2022, p. 2).

Como expone Cruz Villalón (2022), ha habido ya varias propuestas de “fragmentar” el SMI, es decir, que no sea el mismo en todas las CCAA ni en todos los sectores de actividad. Esta propuesta de “fragmentación territorial” vendría justificada por el distinto coste de la vida en grandes ciudades como Madrid o Barcelona, en ciudades de menor tamaño como Valladolid o Salamanca, y en el ámbito rural. Por su parte, la de “fragmentación sectorial” tendría su origen en que algunos sectores económicos (véase el sector agrícola y ganadero) presentan una dificultad mayor que otros para repercutir los aumentos salariales en los precios de venta. Cruz Villalón (2022) reitera la dificultad de establecer diferentes salarios mínimos legalmente, ya que la fijación anual del SMI es competencia exclusiva del Estado.

He aquí la vital importancia de la negociación colectiva y la fijación de salarios mínimos convencionales superiores al SMI; ya sea mediante CC sectorial, de ámbito territorial, o de empresa.

La meta de aumentar el alcance de la negociación colectiva y el sindicalismo está también en relación con el Convenio número 98 de la OIT<sup>28</sup>.

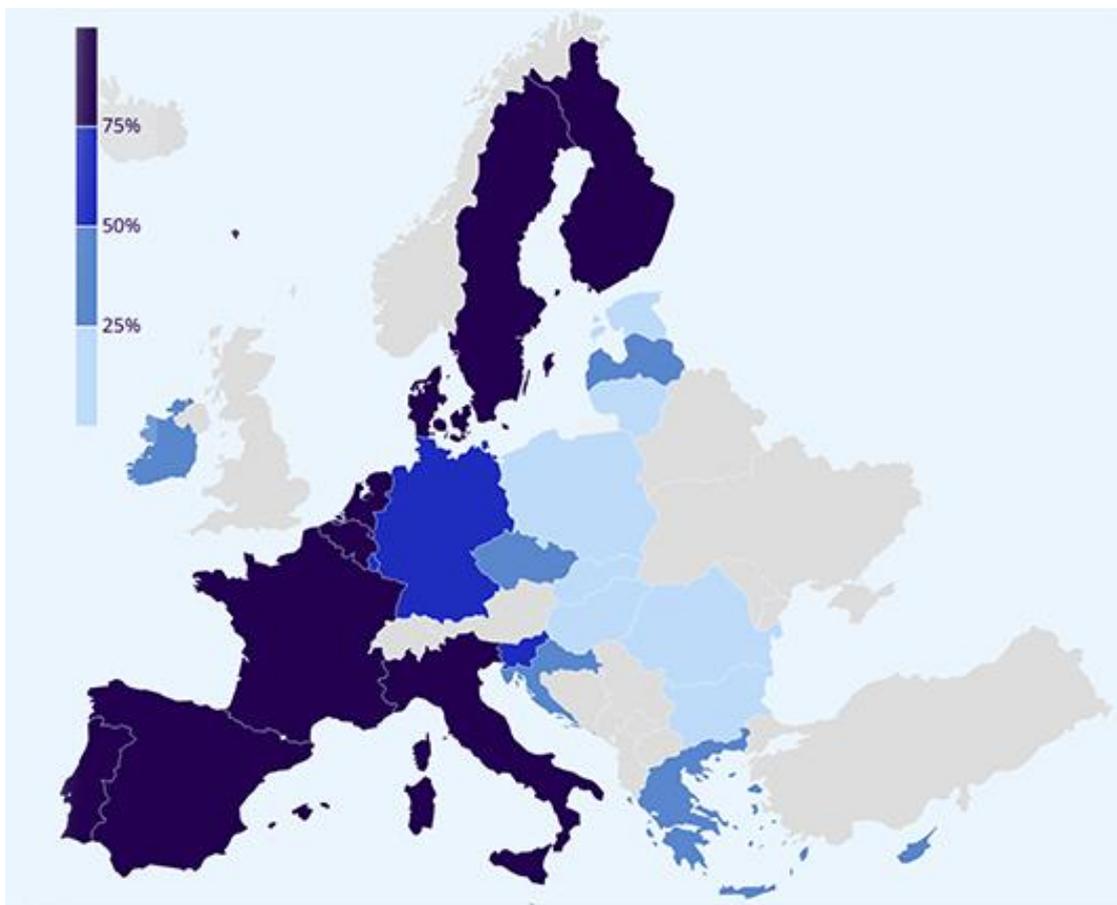
De acuerdo con Katalin Sari (2022), el Informe de referencia de la OIT sobre Diálogo Social (2022) hace hincapié sobre la importancia de la negociación colectiva para la consecución de una igualdad efectiva y una inclusión en el mercado laboral, y sobre el papel de los CC en la reducción de la brecha salarial.

---

<sup>28</sup> Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), adoptado en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; Convocada en Ginebra, Suiza, el 8 de junio de 1949.

“Los países con altos niveles de cobertura de negociación colectiva son aquellos con sistemas de negociación con múltiples empleadores, interprofesionales y sectoriales, capaces de facilitar la aplicación *inclusiva* de los salarios acordados de manera colectiva.” (Katalin Sari, 2022).

Parafraseando de nuevo a Katalin Sari (2022), esta nueva Directiva no pretende que todos los EEMM establezcan un SMI por Ley, sino que todos ellos cuenten con unos SM que puedan considerarse adecuados (en el contexto concreto de cada país), independientemente de si se tratan de SML o convencionales.



**Figura 3.2** Tasa de cobertura de la negociación colectiva  
(Última actualización: 5 de mayo de 2022)  
**Fuente:** ILOSTAT

Con respecto a los países que sí disponen de SMI legal, la nueva Directiva pretende regular los parámetros de fijación y/o actualización de la cuantía, como se observa en su art. 5.1. Cada Estado sigue teniendo libertad en la materia, pero deberán tener en cuenta, al menos, los siguientes factores, contemplados en el art. 5.2 de la Directiva:

- a) el poder adquisitivo de los salarios mínimos legales, tomando en consideración el coste de la vida (en España, medido por el IPC);
- b) la cuantía general de los salarios y su distribución;
- c) la tasa de crecimiento de los salarios;
- d) los niveles y la evolución de la productividad nacional (con un horizonte temporal a largo plazo).

Los EEMM de la UE deberán realizar un seguimiento para comprobar la aplicación y la efectividad de la nueva normativa, y comunicar a la Comisión Europea con una periodicidad bianual los siguientes tres datos:

- La tasa de cobertura de la negociación colectiva,
- La cuantía del SMI legal (en el caso de los países que cuentan con él),
- El porcentaje de trabajadores que cuentan con la protección del SMI legal.

En el caso de los países sin SML, que sólo cuenten con SM convencionales, deberán comunicar a la Comisión las cuantías más bajas fijadas por CC; así como los sueldos cobrados por los trabajadores que no estén cubiertos por éstos.

Esta Directiva sobre salarios mínimos (2022) crea un “marco de procedimientos” para alcanzar unos SM *adecuados* en todos los países que conforman la Unión, para incentivar el papel de los interlocutores sociales en la fijación de los salarios y unas cuantías dignas de los SML, y para mejorar la cobertura efectiva de la protección del SM (Consejo Europeo, 2022).

En cuanto al acceso efectivo de los trabajadores a la protección del SMI, la Directiva estipula una serie de medidas, entre las que se encuentran las inspecciones de trabajo, el aumento de la capacidad de las autoridades laborales para sancionar a los empresarios y/o empleadores que no cumplan con la nueva normativa, etc.

### 3.2 Concepto de salario mínimo interprofesional en el ámbito de la UE

En la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022, se da la siguiente definición de “retribución”: el salario o sueldo base o mínimo ordinario, y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en efectivo o en especie (“componentes complementarios o variables”), por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

Se da también una definición de “salario mínimo”: 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.

Y de “salario mínimo legal”: el 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.

Por otra parte, “a la hora de contar con una referencia de cuál es la *cuantía adecuada* del SM, el Comité Europeo de Derechos Sociales<sup>29</sup> [...] considera que el salario mínimo no debe ser inferior al 60% de salario neto medio de un trabajador a tiempo completo.” (Muñoz de Bustillo, 2021, p. 4). En la CSE, no aparece en ningún momento este porcentaje, sino que el ECSR estableció esta interpretación a posteriori (en 1998).

A fecha de 27 de mayo de 2023, el único país de la UE que cumplía con esa recomendación es Eslovenia, cuyo SMI legal (1.203,36€) constituye casi el 62% de su salario medio. En el preámbulo del RD 99/2023, la Ministra expone su voluntad de que, con esta nueva subida del SMI, el SML español alcance el 60% del salario medio en España; de manera que cumpla por fin con la recomendación del ECSR. Tras su entrada en vigor, España se suma a Eslovenia.

---

<sup>29</sup> Comité Europeo de Derechos Sociales o ECSR (por sus siglas en inglés). Es el órgano de la UE encargado de vigilar el cumplimiento de la Carta Social Europea del Consejo de Europa.

A este respecto, decía la eurodiputada de UP María Eugenia Rodríguez Palop (2023), lo siguiente:

“Hoy se ha impuesto la Europa que sube los salarios, mejora la vida de los trabajadores y fortalece la negociación colectiva. Este marco social europeo avanza a paso firme y llegará a consolidarse. En España fuimos pioneros.”

No obstante, no debemos olvidar que este 60% no es más que una recomendación que llega desde Bruselas a los EEMM, no se trata de una imposición ni de una norma. Es decir, su incumplimiento no tiene consecuencias (Zornoza, 2022).

En la siguiente tabla podemos ver cómo se encontraban a este respecto cada uno de los EEMM de la UE que cuentan con un SML, a fecha de enero de 2023, es decir, antes de la entrada en vigor del nuevo SMI español.

	SM LEGAL EN 12 PAGAS (€)	SALARIO MEDIO/MES (€)	% del SM sobre el salario medio
Luxemburgo	2.387,40	5.849,08	40,82%
Alemania	1.987	4.586,75	43,32%
Bélgica	1.955,04	4.611,00	42,40%
Países Bajos	1.934,40	4.792,75	40,36%
Irlanda	1.909,70	5.464,91	34,94%
Francia	1.709,28	3.461,67	49,38%
España	1.260	2.363,33	53,31%
Eslovenia	1.203,36	1.944,33	61,89%
Chipre	940	2.028,50	46,34%
Portugal	886,67	1.800,50	49,25%
Lituania	840	1.722,25	48,77%
Malta	835,16	2.040,58	40,93%
Grecia	831,83	1.659,33	50,13%
Polonia	745,60	1.297,17	57,48%
Estonia	725	1.666,33	43,51%
República Checa	717,37	1.603,75	44,73%
Croacia	700	1.276,25	54,85%
Eslovaquia	700	1.294,83	54,06%
Letonia	620	1.396,50	44,40%
Rumanía	606,12	1.181,75	51,29%
Hungría	578,74	1.347,67	42,94%
Bulgaria	398,81	903,33	44,15%

**Tabla 3.3** Salarios mínimo y medio mensuales en cada EM de la UE (Enero, 2023).  
**Fuentes:** EUROSTAT y DatosMacro. Elaboración propia.

### 3.3 La Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la UE

Volviendo sobre la ya mencionada Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la UE, el Parlamento Europeo y el Consejo de la UE la aprobaron a partir de la propuesta de Directiva presentada por la Comisión Europea, y tomando en consideración lo siguiente:

- El art. 3 TUE, que nombra el bienestar de los pueblos europeos y el desarrollo sostenible del continente como uno de los objetivos de la Unión.
- El art. 151 TFUE, que nombra como otro objetivo de la UE el fomento del empleo y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>30</sup>.
- La ya mencionada Carta Social Europea.
- El ya nombrado capítulo II del pilar europeo de derechos sociales, relativo a los principios dirigidos a garantizar unas condiciones laborales dignas y justas.
- La orientación nº 5 incluida en el anexo de la Decisión sobre orientaciones para políticas de empleo<sup>31</sup>.
- El Convenio de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos<sup>32</sup>.
- El aumento de la pobreza de los ocupados en el territorio comunitario.
- La vulnerabilidad de ciertos colectivos como las mujeres, los trabajadores migrantes o los trabajadores poco cualificados, entre otros, y su mayor predisposición para percibir los salarios mínimos.
- Los estragos de la crisis provocada por la pandemia de la COVID-19.
- Las diferencias intracomunitarias en lo relativo a la fijación de los salarios mínimos: por Ley o por negociación colectiva.
- El incumplimiento de las normas vigentes al respecto en algunos EEMM.
- El art. 153 TFUE, por lo que la Directiva no tiene por objetivo armonizar las cuantías de los salarios mínimos de los EEMM ni los mecanismos mediante los cuales se fijan éstos.
- El Convenio de la OIT sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación<sup>33</sup>.

---

<sup>30</sup> Proclamada en Niza, Francia el 7 de diciembre de 2000 por el Parlamento Europeo, el Consejo de la UE y la Comisión Europea. Se proclamó su versión reformada, tras la Conferencia intergubernamental de Lisboa de 2007, el 12 de diciembre de 2007.

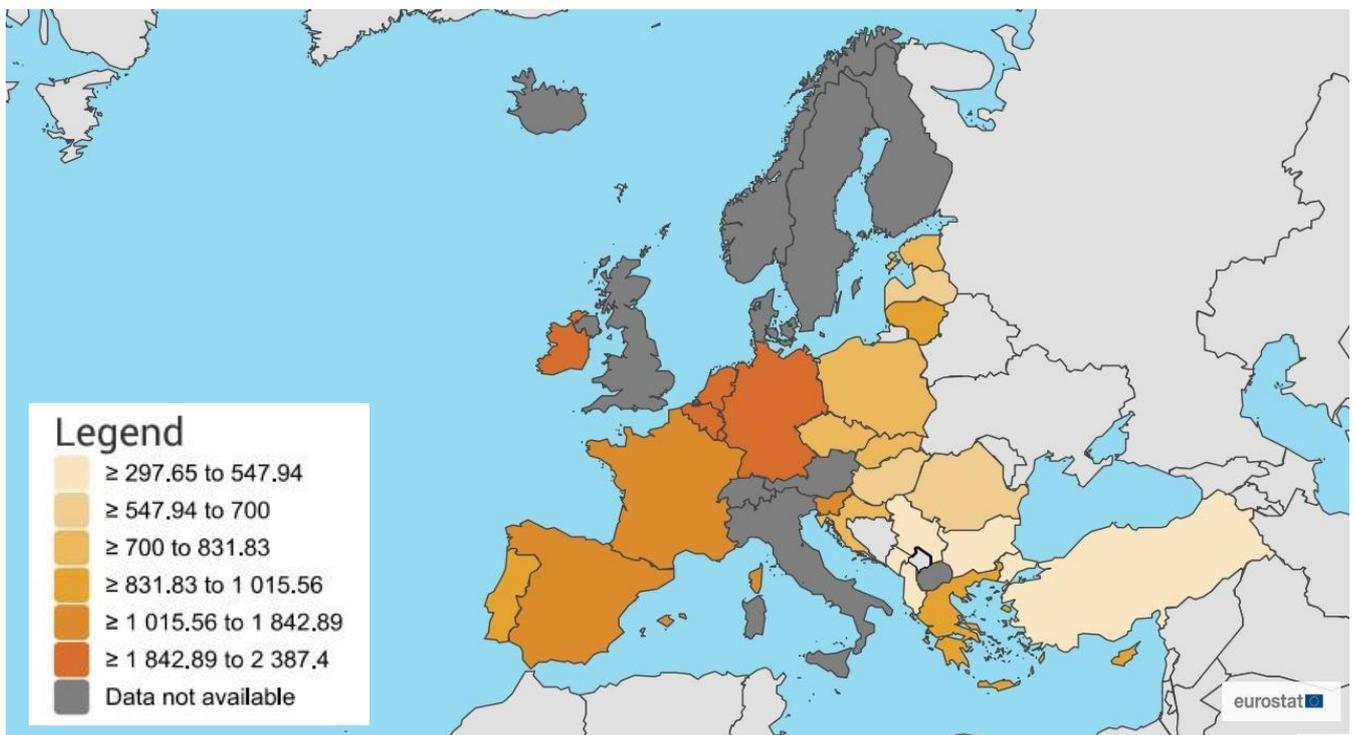
<sup>31</sup> Decisión 2020/1512 del Consejo de la UE, de 13 de octubre de 2020, relativa a orientaciones para las políticas de empleo de los EEMM. Publicada en *DOUE* núm. 344, de 19 de octubre de 2020.

<sup>32</sup> Convenio 131 de la OIT, sobre la fijación de salarios mínimos, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1970, con entrada en vigor el 29 de abril de 1972.

<sup>33</sup> Convenio 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, adoptado en San Francisco el 9 de julio de 1948, con entrada en vigor el 4 de julio de 1950.

- El Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva<sup>34</sup>.
- Que los EEMM con una tasa de cobertura de la negociación colectiva alta tienen tendencia a que sus salarios mínimos sean de los más elevados.
- La necesidad de impulso a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (PYMES).
- La necesidad de cooperación entre los Gobiernos y los interlocutores sociales.
- Los Reglamentos 2021/240<sup>35</sup> y 2021/1057<sup>36</sup> del Parlamento Europeo y del Consejo de la UE.

Entre otras normas y factores de peso.



**Figura 3.4** Salario mínimo legal en euros (12 mensualidades, 2023)  
**Fuente:** EUROSTAT

<sup>34</sup> Convenio 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptado en Ginebra el 1 de julio de 1949, con entrada en vigor el 18 de julio de 1951.

<sup>35</sup> Reglamento 2021/140 del Parlamento Europeo y del Consejo de la UE, de 10 de febrero de 2021, por el que se establece un instrumento de apoyo técnico.

<sup>36</sup> Reglamento 2021/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo de la UE, de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo Social Europeo, y por el que se deroga el Reglamento 1296/2013.

La Directiva, en su art. 1, expone sus objetivos, que son los siguientes:

- “adecuar los salarios mínimos legales con el objetivo de lograr unas condiciones de vida y de trabajo dignas;
- fomentar la negociación colectiva sobre la fijación de salarios;
- mejorar el acceso efectivo de los trabajadores a los derechos a la protección del salario mínimo, cuando así lo establezcan el Derecho nacional o los convenios colectivos.”

También en este primer artículo, se recalca que la fijación de salarios mínimos es competencia de cada Estado miembro y que no interferirá la UE en si se marca o no un SML ni en qué mecanismos o criterios se utilizan en caso de haberlo.

El art. 4 se refiere a la cobertura de la negociación colectiva, dando instrucciones a los EEMM para aumentarla; y, específicamente sobre aquellos EEMM cuya tasa de cobertura de la negociación colectiva sea inferior al 80%, estipula que habrán de crear las condiciones para mejorarla, ya sea mediante disposición legal o mediante acuerdo con los interlocutores sociales, marcando el calendario y las medidas concretas para llevarlo a cabo.

Su art. 5 es más concreto, ya que se refiere al procedimiento de fijación de SML adecuados en los EEMM de la UE. Se estipula que cada país (sólo aquellos que fijen legalmente un SMI) deberá tomar en consideración para hacerlo, al menos, los siguientes criterios:

- “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;
- los niveles y la evolución de la productividad nacional a largo plazo”.

Podrán también, si así lo conviniesen, utilizar un mecanismo automático de ajuste de indexación. El SML deberá actualizarse con una periodicidad mínima de dos años, o de cuatro si utilizasen el mencionado mecanismo automático de ajuste de indexación.

Cada uno de los EEMM debe contar con uno o más órganos consultivos (que podrán ser alguno de los ya existentes a los que asigne esta nueva función, o que se creen nuevas instituciones con este fin), que tendrán una función de asesoramiento para con el Gobierno en materia de SML.

La Directiva, en su art. 8, establece las medidas a tomar por parte de los EEMM (en colaboración con los interlocutores sociales) para asegurar el acceso efectivo de los trabajadores a los SML que se establezcan:

- controles e inspecciones sobre el terreno,
- desarrollo de las capacidades de las autoridades de control, en aras de la persecución de aquellos empleadores que incumplan la normativa vigente.

El Capítulo III de la Directiva (arts. 9 a 13) dispone en materia de contratación pública, de seguimiento y recogida de datos para el seguimiento y control, la accesibilidad de la información sobre la protección del SM, el derecho de los trabajadores a la reparación y protección contra el trato discriminatorio, y las sanciones establecidas para aquellos empleadores que vulneren los derechos de los trabajadores o las disposiciones legales.

La última parte de su articulado, el Capítulo IV (arts. 14 a 19), contiene las disposiciones finales de la Directiva. En concreto, el art. 16 consiste en una cláusula de no regresión; o lo que es lo mismo, estipula que las disposiciones de esta Directiva 2022/2041 no podrán utilizarse como justificación para empeorar las condiciones vigentes de los trabajadores en ninguna parte del territorio comunitario. El art. 17 versa sobre la transposición y aplicación de la Directiva a los ordenamientos jurídicos internos de los EEMM, el art. 18 establece su entrada en vigor para el 14 de noviembre de 2022, y el art. 19 recalca que la Directiva tiene por destinatarios a todos los EEMM de la Unión.

Rodríguez González (2023, p. 5) destaca la “estructura dual de la Directiva”, refiriéndose a que se trata de un instrumento de *hard law* que tiene como finalidad la implementación de un marco europeo para la garantía de la adecuación de los SM y el acceso de los trabajadores de la UE a la protección del SM; sin atentar contra los sistemas estatales de fijación de SM que tenga cada EM. Utiliza el término *hard law* como contraposición al concepto de *soft law*: aquellos acuerdos y declaraciones que no resultan vinculantes jurídicamente.

En este mismo artículo, Rodríguez González (2023) menciona las llamadas “zonas grises” del Derecho del trabajo. En esta rama jurídica, este concepto hace referencia a aquellos casos de prestaciones de servicios en los que no queda claro si se trata o no de una relación de carácter laboral (Llamosas Trápaga, 2009, pp. 105-119).

Para que las personas que desempeñan su actividad dentro de estas “zonas grises” queden protegidas por el SM, la Directiva utiliza el término de “persona trabajadora” de forma material, atendiendo al fenómeno relativamente reciente de los falsos autónomos y a la mayor precarización laboral que experimentan las mujeres y los jóvenes. (Rodríguez González, 2023, p. 6).

Señala la distinción que realiza la Directiva entre SM (art. 3.1) y SML (art. 3.2), pero que deja sin definición los SM convencionales:

“La Directiva no crea un sistema eurounitario armonizado de SM, sino que consagra la dualidad de modelos de garantía de la suficiencia de las remuneraciones -legal y convencional- que resultan igualmente legítimos.”

### 3.4 La Carta Social Europea

La ya mencionada CSE, como norma del Derecho comunitario que es, resulta de aplicación obligatoria a los EEMM de la UE.

No obstante, Jimena Quesada (2022) señala que, a pesar de que la jurisprudencia española cita en numerosas ocasiones la CSE, nuestra doctrina no siempre ha cumplido con sus estándares. Toma como ejemplo la STC 119/2014<sup>37</sup>, en la que el Tribunal Constitucional se enfrenta directamente con la jurisprudencia del ECSR, estableciendo un canon constitucional que no se correspondía con el comunitario.

Las resoluciones judiciales de los órganos jurídicos españoles citan a menudo la CSE y el Comité Europeo de Derechos Sociales (de ahora en adelante, CEDS); pero, por lo habitual, no tienen un rol determinante en su *ratio decidendi* o decisión final.

A lo largo de todo este artículo, Jimena Quesada (2022) habla de la relevancia de la CSE como “pilar fundamental de los derechos sociales y su garantía jurisdiccional en España”, y hace hincapié en que los órganos jurídicos españoles han de aplicar los estándares europeos a nivel social: en primer lugar, por mandato constitucional, y en segundo, por su naturaleza vinculante para los EEMM de la UE.

---

<sup>37</sup> Sentencia 119/2014, de 6 de julio de 2014. Recurso de inconstitucionalidad 5603-2012, interpuesto por el Parlamento de Navarra respecto de la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Publicado en Boletín Oficial del Estado nº 198, de 15 de agosto de 2014.

Terrádez Salom (2018) Considera que la CSE constituye una norma mínima, y que siempre cabe la posibilidad de que los EEMM la amplíen y desarrollen. En las conclusiones, señala dos elementos a tomar en consideración al analizar los derechos sociales: el principio de indivisibilidad de los derechos fundamentales y la importancia de los Principios rectores de la política social y económica.

Apunta también que, a pesar de la transposición de la CSE al ordenamiento jurídico y constitucional español tuvo lugar hace tres décadas, las instituciones españolas no la conocen como deberían. Para él, la CSE no es un simple tratado de derechos sociales, sino un “compendio de derecho vivo, que evoluciona paralelamente a los cambios sociales”.

## CONCLUSIONES

¿Cómo se ha comportado la negociación de los salarios en nuestro país? Para 2023 se puede constatar que en España<sup>38</sup>:

1. El aumento salarial pactado inicial en 2023 fue del 3,49%. Y es oportuno señalar que las cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en 2023 cubrieron a un 23,4% de los trabajadores y su activación elevó el incremento salarial hasta el 3,56%. Las cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en el ejercicio de 2023 cubrieron a más de una quinta parte del total de los trabajadores con convenio (un 23,4%) y, como hemos analizado en este trabajo, su activación elevó el incremento salarial pactado inicial del conjunto de los convenios hasta el 3,56%. Las cláusulas de garantía elevaron los incrementos salariales iniciales hasta el 3,5% en los convenios de empresa y al 3,57% en los supraempresariales.

2. Tal y como se recoge en el Boletín nº 89 de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, atendiendo a su ámbito funcional, el aumento salarial inicial de 2023 en los convenios de empresa fue inferior que en los de ámbito supraempresarial: un 3,43% frente a un 3,5%.

3. Tanto en España como en Castilla y León, en 2023, la tasa de variación salarial total es superior a la tasa interanual del IPC, que fue del 3,10% (lo que no había pasado en los dos años anteriores por las altas tasas de IPC interanual).

4. La variación salarial global de nuestra Comunidad Autónoma, en 2023, se situó ligeramente por debajo de la media del conjunto del país en el ámbito empresarial (3,29% frente a 3,50%) y ligeramente por encima en los convenios de ámbito superior (3,78% frente a 3,57%).

---

<sup>38</sup> Véase el Boletín nº 89 de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, publicado en febrero de 2024 y referido a los convenios registrados en 2023, con datos tomados hasta 29 de febrero de 2024.

Dado que las personas, en el contexto actual, trabajamos para vivir, y el salario es la retribución de este trabajo (y, por ende, el sustento del trabajador); el salario debe ser digno y suficiente para cubrir las necesidades básicas de cualquier persona. Lo que entendemos hoy en día por necesidades básicas englobaría la vivienda y todos los gastos que esto conlleva, manutención, un vehículo u otro medio de transporte (como el transporte público), educación propia o de los hijos, atención sociosanitaria (estos dos conceptos serán más o menos costosos según sea el sistema de servicios públicos del país al que nos estemos refiriendo), cuidado de la familia, productos de higiene, vestimenta, teléfono móvil y los gastos asociados...

Hoy en día, son muchos los gastos a los que ha de hacer frente una persona promedio. El salario percibido debe ser suficiente para mantenerse a uno mismo y a su familia, en caso de tenerla.

Además, estos gastos son mayores cada mes debido a la inflación; de ahí que los salarios deban mantenerse proporcionales al IPC (o a los indicadores equivalentes en cada Estado), para no perder poder adquisitivo con la subida de los precios.

El salario no deja de ser el precio del trabajo de la mano de obra, es decir, el precio que se le pone a (por lo general) 40 horas de trabajo, del tiempo del trabajador, con periodicidad semanal. Si el salario constituye la retribución al tiempo de trabajo de una persona, habitualmente un tercio de su día y casi un cuarto de su semana, debería ser una cuantía suficiente para cubrir el coste de la vida. El ser humano ha de trabajar para vivir, para costearse los gastos necesarios del día a día (como mínimo), no vivir para trabajar.

Dicho esto, me parece bastante evidente la importancia de un salario suficiente. No obstante, no podemos depender de que todos los empresarios vayan a ser de la misma opinión y vayan a actuar en consecuencia; de ahí el gran papel que juega el establecimiento de un salario mínimo, ya sea por ley o por convenio, mientras que se respete. Creo que es aquí precisamente donde radica la importancia del SMI y su protección, especialmente de un salario mínimo legal.

Opino que es especialmente importante la fijación de un SML porque, por muy buena que sea la cobertura de la negociación colectiva en un país, siempre puede haber sectores de actividad o regiones geográficas que queden más “desprotegidas” o, simplemente, que no tengan unas condiciones igual de buenas que las demás; bien por contar con un menor poder de negociación, o bien por cualquier otro motivo.

No obstante, la negociación colectiva es también tremendamente importante, aunque, a mi parecer, su función ha de ser la de mejorar las condiciones laborales, situarlas por encima de lo básico; no la de conseguir una situación simplemente decente para los trabajadores.

La situación ideal es, o sería, aquella en la que converjan ambos: un salario mínimo interprofesional (indiferentemente del sector de actividad, zona geográfica, puesto de trabajo...) que permita unas condiciones, valga la redundancia, mínimas o básicas; y una tasa de cobertura de la negociación colectiva que sirva para mejorar esas condiciones establecidas en el ordenamiento jurídico. No obstante, la existencia de este SML no tiene por qué conllevar que su cuantía sea verdaderamente suficiente. No hace falta salir de España para encontrarnos con este sistema mixto, y durante muchos años ha sido el ejemplo perfecto de que contar con un sistema de fijación legal del salario mínimo no implica que su subida vaya acorde con aquella de los precios ni que su cantidad realmente sea suficiente para cubrir las necesidades de quienes la perciben.

A grandes rasgos, creo que la normativa en materia salarial en el ordenamiento jurídico español es concisa y sancionadora con aquellos empresarios que la incumplan; sin embargo, tal vez sea demasiado poco estricta en cuanto a la cuantía se refiere, creo que porque siempre hay ese miedo a que la subida del SMI vaya acompañada de un aumento también de la tasa de desempleo porque las empresas no puedan permitirse unos costes mayores.

A ese respecto, yo me pregunto, ¿es realmente rentable una empresa que no se puede permitir pagar a sus empleados más que lo básico, un salario mínimo, sin pluses, sin horas extra, y sin nada más que lo que marca la Ley? ¿Es realmente exitosa una empresa que sólo obtiene beneficios porque ahorra en costes, en detrimento de su capital humano? ¿Hasta qué punto le conviene a una empresa pagar lo mínimo a sus empleados, a sabiendas de que así nunca van a alcanzar su máxima productividad ni a desarrollar su potencial? Incluso me atrevería a preguntar: ¿realmente, en pleno 2024, nos merece la pena a los jóvenes pasarnos años y años de nuestras vidas estudiando, no sólo un grado universitario o ciclos de formación superior, sino también idiomas y otras competencias externas a la educación formal, para finalmente obtener puestos de trabajo precarizados y para los que estamos sobrecualificados?

Habría, tal vez, que estudiar si es más recomendable subir el SMI, de modo que se mejoren las condiciones del empleo que sobreviva a esta medida, a pesar de que eso suponga un pequeño aumento del desempleo; o si sería mejor opción evitar esta minúscula destrucción de empleos precarios a costa de que sean aún más precarios (y de la no mejora del resto de situaciones). Esto es lo que, en economía, conocemos como “coste de oportunidad”. En este caso, habría que plantearse cuál de estos dos costes de oportunidad es el menos perjudicial o, más coloquialmente, “el mal menor”.

También es cierto que no todos los trabajadores que cobran el SMI tienen una jornada de 8 horas diarias o 40 semanales; sino que muchos de ellos trabajan a media jornada o jornada reducida. Esto se traduce en la percepción de la parte proporcional al SMI en relación con las horas por las que estén contratados. Es decir, una persona con una jornada de 30 horas semanales cobraría el 75% del SMI mensual: 850,50€/mes; y alguien con un contrato de media jornada (20 horas semanales) cobraría la mitad del SMI: 567€/mes.

Esto ya está más relacionado con las condiciones de contratación y las condiciones laborales en general que con la propia cuantía del SMI. Un contrato de media jornada con un salario mensual de 567€ puede ser una buena opción para un estudiante o un joven que aún viva con su familia por decisión propia, para comenzar a ganar experiencia laboral e ir generándose unos ingresos, pero es una situación insostenible para alguien que trabaje para mantenerse a sí mismo y/o a su familia. En este tema ya entra en juego la precarización del mercado laboral y los llamados “contratos basura”.

En cualquier caso, y dado que el fin último de la existencia de un salario mínimo es garantizar unas condiciones de vida dignas y un poder adquisitivo suficiente de las personas trabajadoras, de nada sirve su establecimiento si no se revisa adecuadamente que la fijación anual de nuevas cuantías sea proporcional al IPC y al resto de indicadores que se toman en consideración.

Por ejemplo, y como se puede ver en el gráfico 2.1, entre 2008 y 2016 aumentó únicamente 55€. Es decir, en un intervalo de ocho años, el SMI legal español fue incrementado (de forma paulatina a lo largo de esos ocho años, con sus correspondientes Reales Decretos) en un 9'17%. Para que esta información sea útil: en esos ocho años, la tasa de variación del IPC entre esos años se sitúa en un 10'2%, según los datos del INE.

Por poner un ejemplo más actual, y utilizando también los datos del INE, la subida del SMI establecida en 2022 fue del 3'63% (de 965€ en 2021 a 1.000€). La variación interanual del SMI entre 2021 y 2022 fue del 5'7%. En ambos casos, nos encontramos con que los incrementos del SMI no son suficientes para hacer frente a la inflación.

El año pasado, 2023, fue el primero en el que se fijó una cifra para el SMI superior al IPC: 8% (de 1.000€ en 2022 a 1.080€). Tomemos en consideración que se fijó en febrero, mes en el que la tasa de variación anual del IPC se situaba en el 6%. Y si tenemos en cuenta datos más recientes, del mes de octubre, la variación interanual se encontraba en un 3'5%.

Quiero recordar que la *cesta de la compra* utilizada para calcular el IPC contempla los siguientes productos y servicios:

Grupo	Sectores	Ponderaciones (%)
1	Alimentación y bebidas no alcohólicas	19,6
2	Bebidas alcohólicas y tabaco	4,0
3	Vestido y calzado	3,9
4	Vivienda	12,7
5	Menaje	5,8
6	Medicina	6,0
7	Transporte	13,8
8	Comunicaciones	3,2
9	Ocio y cultura	7,9
10	Enseñanza	2,0
11	Hoteles, cafés y restaurantes	13,2
12	Otros	7,8

**Tabla 5.1** Cesta de la compra del IPC  
**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística (2023)

Como podemos observar, el grupo que tiene la mayor ponderación es el de la alimentación. No obstante, yo quiero hacer hincapié en la variación de los precios de los alquileres de vivienda; ya que considero que es un indicador muy importante en nuestra economía, y es un gasto que ocupa la mayor parte de los salarios de un porcentaje considerable de los españoles.

En 2023 se ha sancionado la Ley por el Derecho a la Vivienda<sup>39</sup>, una de las reformas que recoge el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Una de las medidas más relevantes que incorpora esta Ley es el límite a las subidas de los alquileres. En concreto, se estableció que en los meses restantes de 2023 no podrían aumentar más de un 2%, ni más de un 3,5% de cara al año 2024.

<sup>39</sup> Ley 12/2023, de 24 de mayo, por el derecho a la vivienda. Publicada en Boletín Oficial del Estado nº 124, de 25 de mayo de 2023.

## BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ ALONSO, D. (2022). *La Directiva 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea* (De Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/11/Brief-Directiva-salarios-minimos-D-Alvarez-Alonso.pdf>
- BÁRCENA, S. (2023, 2 febrero). *¿Si cobro el salario mínimo cuándo notaré la subida? ¿Me afecta si trabajo de empleada del hogar por horas?* El País. <https://elpais.com/economia/2023-02-02/si-cobro-el-salario-minimo-cuando-notare-la-subida-me-afecta-si-trabajo-de-empleada-del-hogar-por-horas.html>
- BERNAL SANTAMARÍA, F. (2022). *Directiva sobre salarios mínimos: ¿Una Europa social más fuerte?* (De Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/10/Propuesta-FBS.pdf>
- BLASCO PELLICER, Á. (2022). *Estatuto de los trabajadores*, 24ª Edición actualizada a 10 de septiembre de 2022 (Textos Legales). Tirant Lo Blanch
- COMISIÓN EUROPEA. (2020, 28 octubre). *Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0682>
- CRUZ VILLALÓN, J. (2022, 11 diciembre). *Por un salario mínimo único*. ON ECONOMIA. [https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/salario-minimo-unico-jesus-cruz-villalon\\_931416\\_102.html](https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/salario-minimo-unico-jesus-cruz-villalon_931416_102.html)
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN. (s. f.). Informe sobre la situación económica y social de Castilla y León 2022 - Consejo Económico y Social de Castilla y León. <https://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-anales/informe-situacion-economica-social-castilla-leon-2022>

*Derecho de la UE.* (2021). En *European Justice*. [https://e-justice.europa.eu/3/ES/eu\\_law#tocHeader0](https://e-justice.europa.eu/3/ES/eu_law#tocHeader0)

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, Publicado en: «DOUE» núm. 275, de 25 de octubre de 2022, páginas 33 a 47 (<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2022-81556>)

*El pilar europeo de derechos sociales en veinte principios.* (s.f.). COMISIÓN EUROPEA. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_es](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es)

DUEÑAS HERRERO, L. J. (2021). “Brecha de género en pensiones e ingreso mínimo vital”, en Molero Marañón, M<sup>a</sup>. L. (dir.): *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos*, Ministerio de Ciencia e Innovación y Thomson Reuters Aranzadi, p. 721.

FRESNEDA, D. (2023, 14 febrero). *De los 399 euros en Bulgaria a los 2.387 euros en Luxemburgo: ¿cuál es el salario mínimo en la UE?* RTVE Noticias. <https://www.rtve.es/noticias/20230214/salario-minimo-europa/2424329.shtml#:~:text=De%20ellos%2C%20solo%20cinco%20Estados, mitad%20de%20los%20ingresos%20medios>

GALVIS GONZÁLEZ, J. A. (2014): “Antecedentes, teorías y concepciones sobre el salario”, *Revista académica e institucional de la UCPR*, nº. 95, pp. 71 y ss.

GOERLICH PESET, GARCÍA ORTEGA, J., & ALFONSO MELLADO, C. L. (2020). *Derecho del trabajo*, 8a edición. Tirant lo Blanch, pp. 345-347

GÓMEZ GORDILLO, R. (2020): “El Ingreso Mínimo Vital: la pensión que aspira a ser subsidio. Análisis del RDL 20/2020, de 29 de mayo y de sus modificaciones”, *Revista de Derecho Social*, nº 91, p. 42.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S., & BARCELÓN COBEDO, S. (2020). El ingreso mínimo vital: (comentario al Real Decreto-Ley 20/2020, de 29 de mayo). Tirant Lo Blanch.
- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. (1984). “La determinación y estructura del salario”, *Revista de Política Social*, nº 141, pp. 42 y ss.
- INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). *Glosario de Conceptos: Sueldos y salarios*. <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=2499&op=30177&p=2&n=20>
- INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). *Sección Prensa / Índice de Precios de Consumo (IPC)*. [https://www.ine.es/prensa/ipc\\_prensa.htm](https://www.ine.es/prensa/ipc_prensa.htm)
- Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996*. BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO, 139, de 11 de junio de 2021. [https://www.boe.es/eli/es/ai/1996/05/03/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/ai/1996/05/03/(2))
- IPREM 2023. Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples*. (s. f.). <https://www.iprem.com.es/>
- JIMENA QUESADA, L. (2022). La aplicación judicial de la Carta Social Europea en España. Teoría y realidad constitucional, ISSN 1139-5583, pp. 247-290. Recuperado 20 de abril de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8744150>
- KATALIN SARI, D. (2022, 16 noviembre). *La nueva directiva sobre salarios mínimos de la UE establece un doble objetivo*. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_861091/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_861091/lang-es/index.htm)
- KLEIS, J. & CONSEJO DE LA UE. (2022, 4 octubre). *El Consejo adopta una Directiva de la UE sobre unos salarios mínimos adecuados* [Comunicado de prensa]. <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2022/10/04/council-adopts-eu-law-on-adequate-minimum-wages/>

- LLAMOSAS TRÁPAGA, A. (2009). *Las zonas grises en el derecho laboral.: La prestación del servicio de transporte*. Revista de Derechos Fundamentales, 3, 105-119. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3999480.pdf>
- LOFFREDO, A., & ORLANDINI, G. (2021, 1 julio). *La propuesta de Directiva de la Unión Europea sobre el Salario Mínimo Adecuado*. NET21. <https://www.net21.org/salario-minimo-adeecuado/>
- MARTÍNEZ GARCÍA, J. S. (2022): “Karl Marx, Erik O. Wright y Pierre Bourdieu: Hacia una generalización de la teoría del capital”, *Revista Española de Sociología*, nº 32. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2023.146>
- MERINO SENOVILLA, H. y ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> D. (1989). “Flexibilidad, racionalización y anomalías en algunos complementos salariales”, *Relaciones Laborales*, nº 11, pp. 76 y ss.
- MILANO, S. (1990). *Los ingresos mínimos garantizados en la C.E.E.* Ed. en castellano. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno de Euskadi.
- MONEREO PÉREZ, J. L., Rodríguez Iniesta, G. y Trillo-García, A. R. (2020): El ingreso mínimo vital en el sistema de protección social. Estudio de su configuración y régimen jurídico, *Laborum*, Murcia, p. 19
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. (2022, diciembre 19). Yolanda Díaz recibe el informe de la Comisión Asesora con la propuesta de subida del SMI para 2023. MITES Prensa. <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/4175>
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. (2024, febrero 6). *Salario Mínimo Interprofesional (SMI): ¿qué es, cuánto sube y a quién beneficia?* MITES Prensa. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2023/140223-salario-minimo-interprofesional.aspx>

- MUÑOZ DE BUSTILLO, R. (2021, 27 mayo). *En torno a la propuesta de Directiva Europea sobre el Salario Mínimo*. NET21. <https://www.net21.org/directiva-europea-salario-minimo/>
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. (2023). La regulación sobre salarios mínimos adecuados en el relanzamiento de la dimensión social de la Unión Europea. Trabajo y Derecho, n °103. Editorial LA LEY.
- ROMERO RODENAS, M. J. Y TRILLO PÁRRAGA, F. J. (2021). *El salario y la cotización a la Seguridad Social*, 2ª Edición. Bomarzo
- Seguridad social: prestaciones / pensiones de trabajadores*. (s. f.). <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/65850d68-8d06-4645-bde7-05374ee42ac7#:~:text=Se%20configura%20como%20derecho%20subjetivo,en%20situaci%C3%B3n%20de%20vulnerabilidad%20econ%C3%B3mica>.
- Sentencia del Tribunal Supremo 3847/2021 (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3ª), de 20 de octubre de 2021 (recurso 1735/2020).
- Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2014, de 6 de julio de 2014. Recurso de inconstitucionalidad 5603-2012.
- SERRANO ARGÜELLO, N. (2014): “El salario”, en *Nociones de Derecho del Trabajo. Manual para titulaciones no jurídicas* (Serrano Argüello, N., coord.), Tecnos, Valencia, pp. 267-268.
- TANIA, Z. y BENCOMO, E. (2008): ““El trabajo” visto desde una perspectiva social y jurídica”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n°. 7, pp. 27 y ss.
- TERRÁDEZ SALOM, D. (2018). *La carta social europea en el orden constitucional español*. Athenaica Ediciones Universitarias
- Tratados de la Unión Europea*. (s. f.). Ministerio de Hacienda y Función Pública. <https://www.hacienda.gob.es/es-ES/Areas%20Tematicas/Internacional/Union%20Europea/Paginas/Tratados%20UE.aspx>

*Unos salarios mínimos adecuados en la UE.* (2022, 6 octubre). CONSEJO DE LA UE.

<https://www.consilium.europa.eu/es/policies/adequate-minimum-wages/>

*Versiones consolidadas del Tratado de la Unión Europea y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*, DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, C202, de 7 de junio de 2016. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:C:2016:202:TOC>

ZORNOZA, M. G. (2022, 8 junio). *Salario mínimo en la UE: impacto por países, calendario y letra pequeña*. Público. <https://www.publico.es/economia/salario-minimo-ue-impacto-paises-calendario-letra-pequena.html>