
**NOTAS SOBRE EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL
EN ESPAÑA (2025): ¿UN DEBATE SOBRE POBRES PARA
POBRES?**

**NOTES ON THE INTERPROFESSIONAL MINIMUM WAGE IN
SPAIN (2025): A DEBATE ABOUT THE POOR FOR THE POOR?**

Francisco PÉREZ AMORÓS

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Autónoma de Barcelona (jubilado). Junta Ejecutiva de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

perez_amoros@hotmail.com

Fecha de envío: 16/05/2025

Fecha de aceptación: 16/06/2025

NOTAS SOBRE EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN ESPAÑA (2025): ¿UN DEBATE SOBRE POBRES PARA POBRES?

Francisco PÉREZ AMORÓS

Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Resumen: En estas páginas¹, se presentan los conceptos y datos definitorios del salario mínimo interprofesional en España correspondiente a 2025 (SMI-2025, en adelante), y se plantean algunas reflexiones sobre el mismo para debate; y, todo ello se hace con la brevedad y con el tono principalmente descriptivo solicitado por los organizadores del Webinar de referencia.

Al efecto, se toman en consideración tres textos legales básicos sobre la materia: 1º) artículo 35 de la Constitución Española (1978), sobre el “*derecho a una remuneración suficiente...*”; 2º) artículo 27 (“*Salario mínimo interprofesional*”) del 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; y, 3º) Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025². En algunos casos particulares, se mencionarán otras normas sobre el SMI, incluidas algunas supraestales. Tal listado, ofrece un primer argumento para resaltar la relevancia del objeto de reflexión.

Palabras clave: Salario mínimo interprofesional - Remuneración - Fijación del salario - España

¹ Redactadas a partir de mi intervención en el Webinar “Los salarios mínimos en Iberoamérica”, organizado por la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “Guillermo Cabanellas”, y desarrollado el 28 de febrero de 2025.

² Textos de consulta, respectivamente, en: 1º) Constitución Española: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>; 2º) Ley Estatuto de los Trabajadores: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>; y, 3º) RD 87/2025: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-2576.

Sumario: 1. Qué es el SMI. El SMI en tiempos digitales. 2. Afectación cuantitativa y cualitativa del SMI. 3. Fijación del SMI. 3.1. Quién: el gobierno y el intervencionismo normativo. 3.2. Cómo: diálogo social y factores. 3.3. Cuando: fijación y revisión anuales. 4. Cuantía del SMI según tiempo de trabajo y/o según otros referentes. 5. Objetivos o funciones personal y social del SMI. 6. SMI en la Unión Europea: Directiva 2022/2041 y estadísticas europeas.

Abstract: These pages present the concepts and defining data of the Spanish minimum interprofessional wage for 2025 (SMI-2025, hereinafter), and offer some reflections for discussion. All of this is done with the brevity and primarily descriptive tone requested by the organizers of this webinar.

To this end, three basic legal texts on the subject are considered: 1) Article 35 of the Spanish Constitution (1978), on the "right to sufficient remuneration..."; 2) Article 27 ("Minimum interprofessional wage") of Royal Legislative Decree 2/2015, of October 23, approving the revised text of the Workers' Statute Law; and, 3) Royal Decree 87/2025, of February 11, establishing the interprofessional minimum wage for 2025. In some specific cases, other regulations on the minimum wage will be mentioned, including some supranational ones. This list offers a first argument to highlight the relevance of the object of reflection.

Key words: Minimum interprofessional wage - Remuneration - Wage setting - Spain

Summary: 1. What is the interprofessional minimum wage (SMI). The SMI in digital times. 2. Quantitative and qualitative impact of the SMI. 3. Setting the SMI. 3.1. Who: the government and regulatory intervention. 3.2. How: social dialogue and factors. 3.3. When: setting and reviewing it annually. 4. Amount of the minimum wage according to working time and/or other benchmarks. 5. Personal and social objectives or functions of the SMI. 6. SMI in the European Union: Directive 2022/2041 and European statistics.

1. Qué es el SMI. El SMI en tiempos digitales

Según la normativa referenciada, el SMI, es la cuantía retributiva mínima que percibe el trabajador (a), referida al tiempo o jornada legal de trabajo (día, semana, mes, año), en cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad, ni categoría profesional, dicho sea, en términos generales y omnicomprendidos.

El SMI, aun siendo un “mínimo,” no se debe identificar con el “salario base” fijado por los convenios colectivos en favor de los trabajadores, ni con los “salarios vitales” o “rentas mínimas” (u análogos) previstos en la normativa en favor de personas, generalmente, sin trabajo.

Según dicha definición, las notas conceptuales del SMI se pueden resumir en tres: su carácter de “mínimo”, su correlación con el “tiempo de trabajo”, y, su generalidad “personal, profesional, y sectorial”; cada una, da pie a formular precisiones, y, conjuntamente consideradas, permiten concluir, que el SMI se caracteriza, principalmente, por el particular sentido de la protección que tiene, todo ello según se expone.

En estos tiempos digitales, dicho SMI debe renovar y potenciar su sentido de la protección, pues, sus principales beneficiarios -las personas más vulnerables laboralmente-, a buen seguro, -siguiendo la *ley de Murphy en versión digital*- asumen nuevos y mayores riesgos ante las nuevas formas de trabajar (plusvalía digital y subordinación digital *versus* brechas digitales y pobreza digital). El SMI, precisamente por “mínimo”, se debe ser suficiente³ (ver *infra*, cuantía), es mejorable por los convenios colectivos y es inembargable en parte, y, por mínimo, también obliga a reflexionar, sobre si debe tributar o no, cuestión objeto de debate en estos momentos. Y, el SMI, por su estrecha relación conceptual con el tiempo de trabajo, es, en estos tiempos digitales, un factor muy sensible ante las reducciones de la jornada laboral, y muy especialmente, ante las impuestas por ley: conjugar la mejora anual del salario mínimo legal interprofesional con una reducción de la jornada laboral máxima

³ Convenio OIT sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95).

interprofesional⁴, es una operación de alto voltaje, pues, aunque sea muy explicable en estos tiempos digitales -en los que las inteligencia artificial al reconfigurar el tiempo de trabajo trastoca derechos laborales y expectativas empresariales- suscita muchas controversias.

De la actualidad y profundidad del debate sobre el SMI en dichos tiempos digitales, dan cuenta las opiniones contrapuestas sobre si favorece o desfavorece la contratación y el empleo, y sobre si anima o frena los incrementos salariales en los convenios colectivos, problemáticas estas, que serán objeto de nueva atención al tratar *infra* de las fuentes que fijan el SMI y de los objetivos mediatos e inmediatos del mismo⁵.

2. Afectación cuantitativa y cualitativa del SMI

Como regla general, el SMI, afecta a los trabajadores sin convenio colectivo, y a personas con salarios bajos (piénsese también en el trabajo informal, por ejemplo), dicho sea, sin mayores precisiones por ahora. Del SMI, se benefician, de manera directa unos 2,4 millones de personas trabajadoras, según datos del Ministerio del ramo español (2024)⁶. El 65,8% (1.579.000) del total son mujeres. El 26,8% de los y las perceptoras son personas jóvenes, de entre 16 y 24 años. Por sectores, el 31% de las personas beneficiarias pertenecen al sector agrícola, 14,3% a los Servicios, 5,9% a la Industria y 3,4% a la Construcción.

⁴ Recuérdese, que Real Decreto 87/2025, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025, tiene fecha de 11 de febrero de 2025; y, téngase presente que el Consejo de Ministros de 4 de febrero 2025 aprueba el Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo (prevista en 40 horas) que la fijará en 37,5 horas semanales en cómputo anual sin merma del SMI, propuesta, que sigue la tramitación debida. Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión (<https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4416>).

⁵ Para animar el debate, aquí, se incluye una referencia periodista de la prensa económica, que recoge opiniones sobre si *¿Debería haber un SMI para quienes no dominen la IA?*, (Tino Fernández, "Expansión" de 21.02.2025), de consulta, en: <https://www.expansion.com/expansion-empleo/retribucion/2025/02/21/67b86984468aebb10c8b458e.html>.

⁶ Según EPA, 4T-2024, las personas ocupadas alcanzan los 21.857,9 M, 34.900 más que en el trimestre anterior.

A la vista de tales datos, se deben enfatizar dos hechos: cuantitativamente, el número de personas afectadas directamente se puede considerar alto, y, cualitativamente, resalta, que ciertos colectivos -edad y género-, resulten ser los más *afectados*, dicho sea, a efectos dialécticos⁷. Añádase, a todo ello, que el SMI, puede afectar de forma indirecta a más personas trabajadoras: como se dirá, el debate sobre el SMI, no es un debate *sobre pobres para pobres*.

3. Fijación del SMI

3.1. Quién: el gobierno y el intervencionismo normativo

La normativa vigente, mandata al Gobierno, a fijar anualmente el salario mínimo interprofesional. En este sentido, el salario mínimo interprofesional, es un salario mínimo legal, y como tal, es una manifestación del intervencionismo normativo, una de las bóvedas de clave del ordenamiento laboral.

3.2. Cómo: diálogo social y factores

El Gobierno, para fijar el SMI, debe, previamente, consultarlo e intentar convenirlo con los sindicatos y organizaciones empresariales más representativas (mesa del diálogo social tripartito en materia salarial), cuestión distinta, es que se alcance un acuerdo a tres bandas. Que los mínimos salariales sean fijados por medio de normas legales -dando lugar a derechos laborales necesarios o mínimos innegociables-, no impide reconocer la relevancia del dialogo social para intentar consensuarlos, ni mucho menos merma la relevancia de la negociación colectiva de los agentes sociales para mejorar y complementar tales mínimos salariales, práctica que es otra de las claves del ordenamiento laboral. Si se conviene, que el SMI, es un ejemplo ejemplar de la combinación

⁷ A nivel mundial, la OIT (2024), estima, que en los países de bajos ingresos, la mitad de todos los trabajadores asalariados ganan menos de unos 201 dólares estadounidenses al mes (ex, OIT: Informe Global sobre Salarios 2024-25, de consulta en: <https://www.ilo.org/es/salarios-vitales>.

del intervencionismo normativo con el dialogo social y/o la negociación colectiva, se puede plantear, que el SMI es una de las categorías jurídico laborales, que explica el por qué, el cómo y el para qué del Derecho del Trabajo. Esta articulación de las fuentes del ordenamiento labora, como no podía ser de otra manera, se ajusta a las recientes orientaciones de la OIT, que abogan por establecer unos salarios mínimos garantizados –un “*salario mínimo legal*”–, que, posteriormente, se mejoren suficientemente, por medio de la negociación colectiva, de acuerdo con la normativa de cada estado⁸. Ni que decir tiene que tal articulación de fuentes, también tiene sus detractores, quienes, por ejemplo, y tal y como se han adelantado, desde postulados neoliberales, critican el SMI, e incluso sugieren su desaparición por obsoleto, aduciendo, entre otros motivos, que limita la negociación colectiva en materia salarial.

En este escenario, el Gobierno ha fijado el SMI de 2025, contando con el beneplácito de los sindicatos, y el desacuerdo de las organizaciones empresariales.

Según la legislación vigente, para fijar la cuantía del SMII se tienen en cuenta -de forma conjunta- los siguientes factores: a) el índice de precios de consumo, b) La productividad media nacional alcanzada, c) el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional, y, d) la coyuntura económica general.

Aunque por razones obvias, tales factores no se comentan, aquí y ahora, se puede convenir, que la simple cita y combinación de los mismos, ofrecen razones para convenir, que el SMI es una categoría jurídica multifacética, que repercute directa o indirectamente en múltiples cuestiones laborales

⁸ OIT : “Informe de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios dignos (Ginebra, 19-23 de 2024)” [Consejo de Administración 350^e sesión, Ginebra, 4-14 marzo 2024], de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/document/s/meetingdocument/wcms_915993.pdf . En especial, ver el Anexo con las Conclusiones (1,2 y 3) del Informe, sobre las principales instituciones y principios de la OIT en materia de fijación de salarios (I, y muy especialmente, ver I.4^a, págs. 4-6) y, las referencias sobre el salario vital o mínimo de la OIT (II). Es ilustrativo, subrayar, que, en dicho Informe, se apunta, que “*El diálogo social tripartito es el eje de un sistema de salario mínimo legal adecuado. Los procesos de fijación de salarios mediante el diálogo social deberían preservar y respetar la autonomía y el papel decisivo que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores*”, pág. 6.

(contratación y empleo, *v. gr.*), y, en otras tantas no estrictamente laborales (tributarias, pobreza y cohesión social, *v.gr.*).

Frente a las dificultades y discrepancias que conlleva fijar la cuantía anual del SMI de acuerdo con dichos cuatro factores, el Gobierno plantea hacerlo, básicamente, situándolo al nivel del 60 por ciento del salario medio en España, considerando ambos en términos netos, todo ello tal y como se dirá⁹.

3.3. Cuando: fijación y revisión anuales

Se trata de una fijación anual, con efectos retroactivos a principios del año (2025), y, de una revisión semestral cuando no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado. A subrayar, la preeminencia del índice de precios, en el caso de revisión salarial.

Actualmente, el debate sobre el SMI, se amplía, al haber propuesto el Ministerio, que las revisiones del mismo se produzcan de forma automática de acuerdo con unos criterios preestablecidos, planteamiento que resulta problemático, debido a que se suprimirían consultas y negociaciones previas.

4. Cuantía del SMI según tiempo de trabajo y/o según otros referentes

Si se conviene, que, como regla general, el SMI, se fija tomando como referente básico el tiempo de trabajo (diario, semanal, mensual o anual), se puede plantear, que las circunstancias que *redefinan* este factor, podrían afectar dicha categoría salarial; y, más concretamente, si se admite que las nuevas tecnologías, *redefinen* aspectos del tiempo de trabajo (desde su conceptualización, hasta su fijación, gestión y control), se puede concluir, que, en estos tiempos digitales, el SMI adquiere una nueva dimensión.

Las cuantías de SMI-2015¹⁰, se resumen así:

⁹ Ver, III Informe de la Comisión Asesora para el SMI (2024), de consulta en: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2025/1501_25-III-Informe-Expertos-SMI.pdf.

¹⁰ Según art. 1 RD 87/2025, de 11 de febrero *cit.*, “En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel. Este salario se entiende referido a la jornada

A) A tiempo completo (40 h. semana), el SMI-2025 es de 1.184 euros mes (brutos y por 14 pagas: 12+2 extraordinarias); o de 1.381 € al mes (brutas y por 12 pagas); o, de 15.876 euros brutos anuales¹¹. Tal SMI 2025 de 1.184 euros brutos mes, comporta un incremento de 50,3 euros mensuales respecto al SMI-2014 (SMI-2024, era de 1.134 euros brutos mes).

B) A tiempo parcial -jornada inferior a 40 horas semanales- el SMI se calculará por prorrateo proporcional. El SMI-2025 de un contrato de 20 horas semanales (media jornada) es de 592 euros brutos al mes en 14 pagas, ó, de 690,50 euros brutos mensuales si las pagas están prorrateadas en 12 meses; y, si el contrato es de 30 horas semanales (75% de la jornada completa), el SMI asciende a 888 euros brutos al mes en 14 pagas, mientras, que asciende a 1.035,75 euros brutos mensuales si las pagas están prorrateadas en 12 meses. Dicho sea, todo ello, sin mayores precisiones.

C) Como otros supuestos, se citan los siguientes, a modo de ejemplo: 56,08€ es la cuantía mínima legal para la jornada de trabajo de temporeros y trabajadores eventuales¹²; y, 9,26 € el salario mínimo por hora para las personas empleadas del hogar¹³.

Tales cuantías salariales de 2025 representan un incremento del 4.41 % respecto de las previstas en 2024. Y, para debate, se concreta, que tal incremento es mayor que el del IPC de 2024 que es del 2,8%, aunque, en todo caso, resulta problemático, plantear, sin más, que los trabajadores han ganado poder adquisitivo en el último año, de la misma manera que sigue siendo objeto de polémica si las referidas cuantías son o no suficientes, una exigencia del SMI en particular, que deriva de la suficiencia que se demanda del salario en general, que por conocidos no se mencionan.

Con tales incrementos del SMI, se trata de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 (Naciones Unidas), que persiguen

legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata”.

¹¹ A fecha 20/02/2025, 1 euro equivale a 1,0443 dólares estadounidenses, según datos de Banco de España, de consulta en <https://www.bde.es/webbe/es/estadisticas/recursos/conversor-divisas.html>.

¹² Ver art. 4 RD 1 RD 87/2025, de 11 de febrero *cit.*

¹³ *Ex* artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

puestos de trabajo decentes, mediante políticas salariales tendentes al logro de una progresiva igualdad, entre mujeres y hombres, y de una mayor cohesión social¹⁴. Y planteado con mayor concreción, se apunta que con tales incrementos, se pretende situar el SMI al nivel del 60 por ciento del salario medio en España, considerando ambos en términos netos, siguiendo así la opinión del Comité Europeo de Derechos Sociales, basada en el artículo 4 de la Carta Social Europea del Consejo de Europa (revisada), dicho sea, sin plantear -aquí y ahora- si tal porcentaje se ha conseguido efectiva y totalmente en todos los ámbitos, pero dejando constancia de los últimos esfuerzos al efecto¹⁵.

Para calcular el SMI neto, del bruto, se deberían deducir las cantidades debidas en concepto de impuestos (Impuesto Renta Persona Física) y de cotizaciones a la Seguridad Social, en aquellos casos que así proceda de acuerdo con la normativa aplicable. En estos momentos, se ha reabierto en España, el debate sobre si el SMI debe o no tributar en concepto de IRPF, una problemática, que, aquí, solo se puede mencionar.

En todo caso, y para debate, se puede tener presente que el incremento del SMI, puede generar una problemática particular a las pequeñas empresas, tal y como ponen de relieve sus asociaciones.

5. Objetivos o funciones personal y social del SMI

Desde un punto de vista mediato, el SMI, cumple dos funciones: a nivel personal, constituye un suelo mínimo de contratación, asegurando que ninguna

¹⁴ En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron los 17 Objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la **pobreza**, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo; Agenda y Objetivos, de consulta, en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>.

¹⁵ La Carta Social Europea, hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, y posteriormente revisada, entró en vigor, de forma general el 1 de julio de 1999 y, en España, el 1 de julio de 2021, de acuerdo con el Instrumento de 29 de abril de 2021. Carta, de consulta en: [https://www.boe.es/eli/es/ai/1996/05/03/\(2\)/con](https://www.boe.es/eli/es/ai/1996/05/03/(2)/con).

El Consejo de Europa, en su repertorio "Digest of the case law of The European Committee of social right" de junio de 2022 (págs. 72-73), al tratar del artículo 4 de la Carta ("the right to fair remuneration"), apunta, que "*Para ser considerado justo en el sentido del artículo 4§ 1, el salario mínimo pagado en el mercado de trabajo no debe ser inferior al 60% del salario nacional medio neto*" (traducción propia). Texto de consulta, en: <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>.

persona trabajadora perciba un sueldo inferior al mínimo establecido; y, a nivel social, el SMI -como salario mínimo “legal” que es-, promueve las condiciones para que la igualdad de los grupos sociales -por, clase trabajadora- sea real y efectiva, reconduciendo y/o evitando así situaciones de pobreza, y, favoreciendo la consiguiente cohesión social, todo ello, según la antecitada legislación vigente española, y según las previsiones constitucionales (por todos, arts. 35 y 9.2 CE).

Teniendo en cuenta tales objetivos mediatos del SMI, el debate actual sobre los mismos, pone de manifiesto, cuales son algunos de sus objetivos más inmediatos. El SMI, debe tender, primordialmente, a favorecer la contratación y el empleo (no solo de los trabajadores más necesitados, sino de todos), a alentar las mejoras salariales vía convenio colectivo (en favor de todos), y, debe mejorar la productividad.

La suficiencia exigida al SMI, solo se alcanza, si es eficiente, individual y socialmente, es decir, si permite alcanzar los objetivos que persigue: el debate sobre el SMI no es un debate, *sobre pobres para pobres*, es un debate, que afecta a todos, aunque, claro está, a unos, más que a otros.

La idoneidad del SMI para coadyuvar al logro de tales objetivos, defendida por algunas fuentes, en algunos casos con algunas reservas, ha sido negada por otras, tal y como se ha pergeñado¹⁶.

6. SMI en la Unión Europea: Directiva 2022/2041 y estadísticas europeas

Sin más pretensiones que las simplemente ilustrativas, se deja constancia de dos cuestiones europeas sobre salarios mínimos, no sin recordar, que las comparaciones entre países son muy difíciles por razones conocidas.

¹⁶ Ver, por todos: Comité *Económico y Social Europeo*: “Dictámenes del sobre «Salarios mínimos dignos en toda Europa»”; IMF (International Monetary Fund), *Executive Board Concludes 2024 Article IV Consultation with Spain*, de junio de 2024, de consulta en: <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2024/06/06/Spain-2024-Article-IV-Consultation-Press-Release-and-Staff-Report-549921>; y, Ministerio de Trabajo y Economía Social (2024): “Reactivar el crecimiento ampliamente compartido de la productividad en España”, de consulta, en: <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4338> (Título original: OECD (2024), *Reviving Broadly Shared Productivity Growth in Spain*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/34061b21-en>).

A) La Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en UE ¹⁷. Sin participar en el debate sobre las competencias de la UE en materia de fijación de salarios mínimos (está pendiente de sentencia por parte del Tribunal de Justicia UE), ni sobre su problemática transposición, se observa que la Directiva ofrece datos relevantes para reflexionar sobre el SMI-2025 en España, tales como los que se resumen a renglón seguido, anticipando, que, dicho texto, ni puede ni debe fijar cuantías mínimas a los estados.

La Directiva, por salario mínimo legal, entiende “*Salario mínimo fijado por ley, aparte de los fijados por convenio colectivo y de aplicación universal*”, y, tiene por objetos: la creación de un marco para adecuar los salarios mínimos legales, fomentar la negociación colectiva sobre la fijación de salarios, y, fortalecer el derecho de los trabajadores a un salario mínimo, todo ello de acuerdo con la legislación nacional o los convenios colectivos de los estados. La Directiva, señala, que los Estados miembros con salario mínimo legal, deberán garantizar su adecuación, con el fin de alcanzar un nivel de vida decente, reducir la pobreza en el trabajo, promover la cohesión social y la convergencia social ascendente; y, prevé, que en ningún caso infringe la autonomía de los interlocutores sociales o su derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, y, obliga a los Estados miembros a introducir un salario mínimo legal, sin fijar cuantías.

B) Las estadísticas sobre salario mínimo en los países europeos¹⁸.

Según dicha fuente, el 1 de enero de 2025, 22 de los 27 países de la UE contaban con un salario mínimo nacional. Cinco países de la UE no lo tenían: Dinamarca, Italia, Austria, Finlandia y Suecia. Tales salarios varían considerablemente: desde 551 € en Bulgaria hasta 2638 € mes en Luxemburgo¹⁹. Son cantidades mensuales sobre las ganancias brutas, antes de la deducción de los impuestos y las contribuciones a la seguridad social.

¹⁷ Toma como base el art. 153. 1 TFUE, y el art. 31 CDFU. Su texto, de consulta, en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32022L2041>. La Directiva debe estar transpuesta a la legislación nacional a más tardar el 15 de noviembre de 2024.

¹⁸ Fuente: Eurostat, 5 enero 2025, de consulta en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics#General_overview.

¹⁹ Países que superan los 1500 € al mes: Luxemburgo, Irlanda, Países Bajos, Alemania, Bélgica y Francia; sus salarios mínimos nacionales oscilaban entre 1802 € en Francia y 2638 € en Luxemburgo. Países entre 1000 € y 1500 € al mes: España, Eslovenia, Polonia, Lituania,

Recursos electrónicos

COMISIÓN ASESORA PARA EL SMI (2024). *III Informe*. Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2025/150125-III-Informe-Expertos-SMI.pdf>.

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO (2024). “Dictámenes sobre «Salarios mínimos dignos en toda Europa»”; IMF (International Monetary Fund), *Executive Board Concludes 2024 Article IV Consultation with Spain*, Disponible en: <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2024/06/06/Spain-2024-Article-IV-Consultation-Press-Release-and-Staff-Report-549921>.

CONSEJO DE EUROPA (2022). “Digest of the case law of The European Committee of social right”. Disponible en: <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2024): “Reactivar el crecimiento ampliamente compartido de la productividad en España”. Disponible en: <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4338>.

OIT (s/f). Informe Global sobre Salarios 2024-25. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/salarios-vitales>.

OIT (2024). “Informe de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios dignos (Ginebra, 19-23 de 2024)” [Consejo de Administración 350ª sesión, Ginebra, 4-14 marzo 2024]. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_915993.pdf.

Portugal y Chipre; salarios mínimos nacionales oscilaban entre 1000 € en Chipre y 1381 € en España. Y, países con menos de 1000 € al mes: Croacia, Grecia, Malta, Estonia, Chequia, Eslovaquia, Rumanía, Letonia, Hungría y Bulgaria; oscilan entre 551 € en Bulgaria y 970 € en Croacia.