

# Se aprueba el Salario Mínimo Interprofesional para 2024



Febrero 2024

## ¿Hablamos?

### María Eugenia Guzmán López

Socia de Derecho Laboral en  
PwC Tax & Legal  
[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

### Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior Counselor de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriguez\\_piñero.royo@pwc.com](mailto:miguel.rodriguez_piñero.royo@pwc.com)

### Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral en  
PwC Tax & Legal  
[julio.calvo.eguizabal@pwc.com](mailto:julio.calvo.eguizabal@pwc.com)

### Julián Alcoba

Abogado de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[julian.alcoba.ocana@pwc.com](mailto:julian.alcoba.ocana@pwc.com)

El Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, tiene como objetivo fijar el salario mínimo interprofesional (SMI) para el año 2024 en España (con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2024), en cumplimiento de la disposición establecida en el artículo 27.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Este mandato se lleva a cabo mediante la consideración de diversos factores contemplados en dicho artículo.

En comparación con el año anterior (2023), las nuevas cuantías del SMI representan un incremento del cinco por ciento. Cabe destacar que el Real Decreto 99/2023 prorrogó los efectos del salario mínimo interprofesional para 2023 hasta la aprobación del correspondiente a 2024, en el marco del diálogo social y en conformidad con lo establecido en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, mediante el artículo 84 del Real Decreto-ley 8/2023.

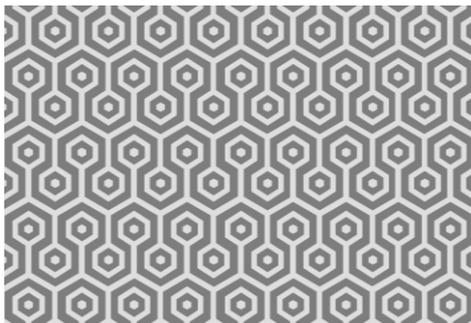
El incremento del cinco por ciento busca garantizar el derecho a una remuneración equitativa y suficiente para los trabajadores y sus familias, así como cumplir con el objetivo de que el SMI alcance el 60 por ciento del salario medio en 2023. Este último aspecto es una directriz del Comité Europeo de

Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea.

Además de cumplir con objetivos sociales, el aumento del SMI se presenta como una medida que contribuye al crecimiento y la recuperación económica sostenida, sostenible e inclusiva, alineándose con la Agenda 2030 y sus Metas 1.2, 8.3 y 10.4, relacionadas con la erradicación de la pobreza, la creación de empleo decente y la adopción de políticas salariales para lograr una mayor igualdad.

Por todo lo anterior, el salario mínimo queda fijado en 37,8 euros/día o 1.134 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses. Se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en metálico.

Respecto a los complementos salariales (artículo 2), se dispone en este Real Decreto que a este salario mínimo se añadirán los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.



Asimismo, se establece que en lo referente a la compensación y la absorción no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que se viniesen percibiendo cuando estos, en conjunto y en cómputo anual, sean superiores al SMI. Para determinar esta comparación, se suma al SMI fijado para este año 2024 los complementos salariales, no pudiendo ser el resultado inferior a 15.876 euros anuales. Estas percepciones son compensables con los ingresos totales que las personas trabajadoras reciben en cómputo anual y jornada completa.

En lo referente a las personas trabajadoras eventuales, temporeros y temporeras se establece que aquellos casos en los que sus servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho toda persona trabajadora, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 53,71 euros por jornada legal en la actividad. En lo referente a las empleadas y empleados del hogar el salario mínimo será de 8,87 euros por hora efectivamente trabajada.

En suma, una norma similar a la del año pasado, el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, con una redacción idéntica en su parte articulada. Sólo la voluntad del Gobierno de alcanzar un acuerdo social

en esta materia explica el retraso en su aprobación, pues se tenía claro tanto la parte técnica como el alcance del incremento de las distintas partidas. Lo que sí parece convertirse en tendencia es el retraso en la aprobación del SMI para cada año, lo que obliga a aprobar normas de prórroga del Real Decreto del año anterior (cuya vigencia, de otra manera, quedaría agotada), y a retrotraer los efectos del incremento salarial, para aquellos puestos que se vean afectados por éste. La norma se aprueba en febrero, por lo que hay que compensar la paga de un mes, el de enero, una complicación que podría haberse evitado. La aprobación de esta subida se explica fácilmente desde la perspectiva del Gobierno y de su programa de actuación.

El impacto en los costes laborales se considera asumible e incluso justo. El problema, como ya hemos indicado en algún otro periscopio, es que ésta es sólo una de las múltiples medidas que se están aprobando en los últimos meses, de distinto objeto y alcance, que coinciden en este efecto de incremento de los costes que para las empresas supone el trabajo. Es cierto que el impacto de esta subida no parece estar afectando al empleo, pero sin duda lo hace sobre la competitividad de las empresas, y que el encarecimiento progresivo puede terminar pasando factura a la economía española. A las puertas de la imposición de una reducción de jornada que parece inmediata, resulta imprescindible plantearse esta reflexión.