

Se aprueba el salario mínimo interprofesional para 2025



Febrero 2025

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán López

Socia de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
julio.calvo.eguizabal@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

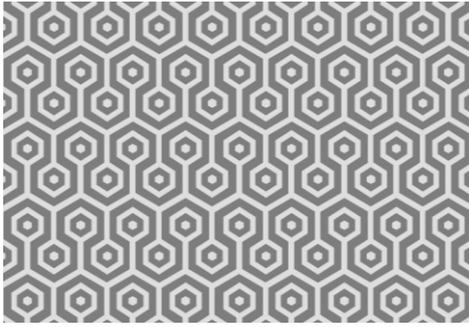
Senior Counselor de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

El Consejo de Ministros aprobó ayer martes el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025. La norma se justifica afirmando que se aprueba “en cumplimiento del mandato al Gobierno para fijar anualmente el salario mínimo interprofesional, contenido en el artículo 27.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”. En los últimos años nos hemos acostumbrado a aprobaciones tardías que complican la aplicación del SMI de cada año. Esta vez ha sido excepcionalmente movido, con la derogación del Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptaban medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social. Éste incluía la prórroga del SMI de 2024 “durante el periodo necesario para garantizar la continuidad de los trabajos de la mesa de diálogo social en la búsqueda, un año más, de un incremento pactado del salario mínimo interprofesional”.

Esta norma nació y murió por la falta de apoyo parlamentario para su convalidación, lo que llevó a la extraña situación de que el año 2025 comenzaba sin salario mínimo, puesto que ni se había aprobado la norma correspondiente

a 2025, ni se había prorrogado el de 2024. La reacción ante esta situación la protagonizó la Dirección General de Trabajo, que tuvo que emitir un Criterio interpretativo sobre las consecuencias de la derogación de la vigencia del SMI para 2024, concluyendo, como era previsible, que “la desaparición abrupta (sic) de la prórroga no afecta a los salarios vigentes, por entender que se trata de un salario ya contractualizado”; y que “las nuevas contrataciones no deben tomar como referencia un salario mínimo inferior al fijado en el SMI 2024”. Una solución que tenía su lógica, por supuesto, pero que no dejaba de poner de manifiesto un tratamiento claramente disfuncional de esta figura.

El Real Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia económica, de transporte, de Seguridad Social, y para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad, aprobado para corregir las disfunciones producidas por la desaparición del RDL 9/2024, excluyó sin embargo entre sus contenidos la prórroga del SMI de 2024, seguramente porque se esperaba ya una pronta aprobación del correspondiente al año en curso, como así ha ocurrido.



La razón que ha llevado a complicar de esta manera la cuestión es la decisión política del Gobierno de avanzar en una mejora decidida del SMI, con la vista puesta en alcanzar con la mayor rapidez posible el objetivo de que éste suponga el 60% del salario medio del país, algo que recomiendan organismos internacionales. Una subida importante, continuada, en un marco de incremento generalizado de los costes laborales y de pérdida de poder adquisitivo por la inflación. Algo que ha tenido como efecto romper el diálogo social en este asunto, y esto lleva a pensar que el objetivo del Gobierno de que estas subidas sean acordadas en la correspondiente mesa sea más ilusorio que real. Desde otro punto de vista, se consolida el modelo sui generis de diálogo social de este Gobierno en los últimos tiempos, limitado a las organizaciones sindicales más representativas estatales y a sí mismo, con exclusión de los representantes empresariales.

Este Real Decreto fija las cuantías que deberán regir a partir del 1 de enero de 2025 para este referente, tanto para las personas trabajadoras que son fijas como para las que son eventuales o temporeras, así como para las personas empleadas de hogar.

Esta retribución mínima se sitúa para 2025 en los 1.184 euros mensuales en 14 pagas. Esto supone un incremento del cuatro con cuarenta y uno por ciento, lo que se traduce en 700 euros anuales más que el SMI correspondiente a 2024. La subida toma como referencia la propuesta más alta presentada en el informe de la Comisión Asesora para el Análisis del SMI, que en esta ocasión ha sido la base para la decisión gubernamental. Aparte, por supuesto, del acuerdo previo con las organizaciones sindicales, que ahora se traduce en esta norma, que debe considerarse por ello “legislación pactada”.

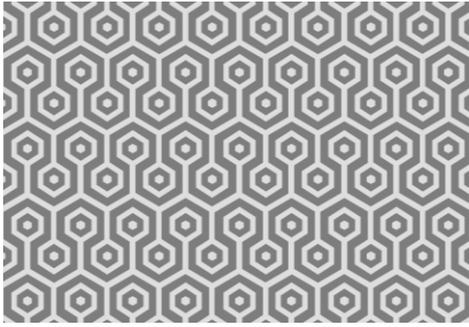
Este incremento produce efectos “durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025”, a pesar de que el propio real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE. Como consecuencia de ello, las empresas deberán abonar su cuantía desde primeros de año, procediendo a la correspondiente regularización salarial al haberse pagado ya la nómina del mes de enero a estas alturas.

Bajando al detalla, a partir del 1 de enero las cuantías concretas del SMI serán las siguientes:

- SMI diario: 39,47 euros.
- SMI mensual: 1.184 euros en 14 pagas.
- SMI anual: 16.576 euros.
- SMI para eventuales y temporeros, por jornada legal en la actividad: 56,08 euros.
- SMI empleados de hogar, por hora efectivamente trabajada: 9,26 euros.

A estas cantidades, como señala el artículo 2, se adicionarán los complementos salariales previstos en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores (“complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa”), así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción. Esto se hará según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo que resulten de aplicación.

La consecuencia inmediata de la aprobación de este real decreto es que deberán ser modificados los salarios establecidos en contratos o pactos de naturaleza privada inferiores en su conjunto y en cómputo anual a estas cuantías, en lo necesario para asegurar la percepción de dichos importes.



Para su aplicación en cómputo anual se tendrán en cuenta una serie de reglas sobre compensación que aparecen previstas en el artículo 3. Ello porque el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores dispone que la revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel. Cuando corresponda aplicar este mecanismo se procederá de la siguiente manera:

- La revisión no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo las personas trabajadoras cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo. A tales efectos, el SMI en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar a la cuantía fijada para este año que corresponda los complementos salariales del artículo 2, ya indicados, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior al límite 16.576 euros.
- Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo las personas trabajadoras en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo vigentes en la fecha de entrada en vigor del real decreto; esto es, el 13 de febrero (no el 1 de enero).
- Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren vigentes en esta fecha subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que se imponen en la norma. Esto supone que los salarios profesionales inferiores al indicado total anual deberán ser incrementados en la cuantía necesaria para equipararse a éste.

El Real Decreto 87/2025 contiene unas reglas que se han hecho estructurales en este tipo de normas. De esta manera, la disposición transitoria única prevé la no afectación de la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional en las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas. Esto incluye tanto a las normas que utilicen el SMI como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos; como a los contratos y pactos de naturaleza privada que lo utilicen como referencia a cualquier efecto. Esto, salvo disposición expresa en contrario del sujeto público que haya elaborado la norma o acuerdo entre las partes para aplicar las nuevas cuantías, en el caso de las relaciones privadas.

Como ocurre todos los años, la disposición final segunda autoriza a la Ministra de Trabajo y Economía Social para dictar, en el ámbito de sus competencias, las disposiciones de carácter general que resulten necesarias para el desarrollo y ejecución del real decreto.

Para concluir: el Real Decreto 87/2025 es similar a sus antecedentes normativos, sin introducir novedad alguna reseñable. Tampoco ha cambiado el entorno, con un empresariado en contra. No se entiende, por ello, el retraso en su aprobación. Lo que sí ha sido original este año ha sido la cuestión fiscal generada por el incremento producido, que llevará a que aproximadamente un 20% de los trabajadores que lo perciben deba comenzar a tributar por ello. Esto ha provocado, lógicamente, mucho ruido. La realidad es que no es más que otra manifestación de la descoordinación que está sufriendo la legislación laboral en los últimos años, claramente disfuncional en éste como en tantos otros casos.