

## El Gobierno lanza una propuesta de modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de salario mínimo



Mayo 2025

### ¿Hablamos?

#### María Eugenia Guzmán López

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

#### Julio Calvo

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

#### Miguel Rodríguez-Piñero Royo

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

#### Diego Marazuela

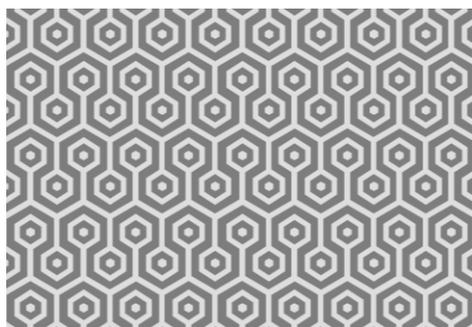
Abogado de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[diego.marazuela.parcet@pwc.com](mailto:diego.marazuela.parcet@pwc.com)

Es sabido que el Gobierno planea realizar una transformación de nuestra legislación laboral, centrándose en algunas instituciones centrales de ésta, como la ordenación del tiempo de trabajo y el despido. En estos procesos se están mezclando distintos componentes normativos: activismo judicial, mandatos internacionales, prioridades sindicales y programas de Gobierno. Una de estas instituciones que se encuentra ahora mismo en proceso de transformación es el salario mínimo interprofesional (SMI), cuya situación ha cambiado radicalmente en nuestro país en los últimos años.

Como en otras instituciones de las indicadas antes, se mezclan fuerzas internas y externas, que incluyen la fijación de estándares generales de cuál debe ser su cuantía, una valoración negativa de su evolución en España en los últimos años, y, sobre todo, la aprobación de una norma union europea que ha cambiado sustancialmente la situación. Se trata de la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Esta

norma tiene como objetivo mejorar las condiciones de vida y de trabajo en la Unión, en particular la adecuación de los salarios mínimos para los trabajadores al objeto de contribuir a una convergencia social al alza y reducir la desigualdad salarial. Su plazo de trasposición terminó el pasado 15 de noviembre de 2024.

Es una norma compleja, puesto que en realidad tiene dos contenidos diferentes, uno estricto sobre la fijación del SMI en los Estados de la Unión, para los que se convierte en una obligación; y otro sobre promoción de la negociación colectiva. También es una norma atormentada, que enfrentó la oposición de varios Estados miembros y serias dudas sobre su legalidad, dado que el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea excluye expresamente de la intervención armonizadora de ésta los salarios y retribuciones. Existe un proceso abierto contra esta norma, y el Abogado General del Tribunal de Justicia ha propuesto a la Sala que se declare su ilegalidad. Así están las cosas, en espera de una sentencia que aclare el destino de esta directiva.



Mientras tanto, España ha movido ficha, no sólo para dar cumplimiento a sus obligaciones para con la Unión, sino también porque el Gobierno tiene entre sus objetivos cambiar en profundidad el SMI. Lo ha hecho hasta ahora incrementando su cuantía, una vía que podemos considerar provisional y contingente, pues depende de la dirección política gubernamental. Ahora pretende darle estabilidad a esta nueva manera de entenderlo, mediante una reforma de su marco normativo. Por este motivo, y también para alinear la legislación laboral española con las directrices europeas, ha presentado una propuesta de modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET), que tiene como objetivo principal la transposición de la Directiva (UE) 2022/2041. Esta propuesta aparece prevista en el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para 2025, aprobado por el Consejo de Ministros del pasado 15 de abril, por lo que el compromiso del Gobierno es que su tramitación parlamentaria se produzca durante este año.

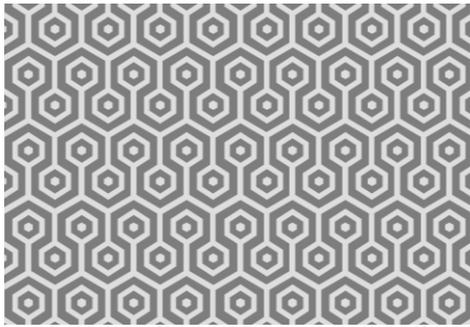
La propuesta introduce una serie de cambios significativos en varios artículos del Estatuto. Entre las modificaciones más destacadas se encuentra la revisión de su artículo 27, que tendrá mayor contenido que en la versión vigente. Anualmente, el Gobierno fijará el SMI, previo informe de la Comisión Asesora para el análisis del Salario Mínimo Interprofesional y una vez consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. En la determinación de la cuantía del SMI se tendrá en cuenta diversos factores, como el índice de precios de consumo, la productividad media nacional, la coyuntura económica general, y la garantía de un nivel de vida digno. Además, se establece una revisión semestral del SMI en caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios.

El SMI, tanto anual como mensual, es inembargable, garantizando la

inembargabilidad de la cuantía resultante en cada caso. En particular, si junto con el salario mensual se percibiese una gratificación o paga extraordinaria, el límite de inembargabilidad estará constituido por el doble del importe del SMI mensual. En el caso de que en el salario mensual percibido estuviera incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, el límite de inembargabilidad estará constituido por el importe del SMI en cómputo anual prorrateado entre doce meses. Su cuantía será, en todo caso, igual o superior al sesenta por ciento del salario medio neto en España, aplicando de manera general y pro futuro el criterio que ha guiado sus últimas actualizaciones.

Se crea una comisión asesora para el análisis del SMI, adscrita al Ministerio de Trabajo y Economía Social, con el objetivo de asesorar al Gobierno en materia de fijación del SMI. La comisión estará compuesta por representantes de diversos ministerios, organizaciones sindicales y empresariales, y expertos de reconocido prestigio. Entre sus funciones se incluyen la elaboración de la propuesta de fijación anual del SMI, la evaluación de la adecuación del vigente, y el seguimiento y análisis de los indicadores previstos en el nuevo artículo 27.1 TRLET. La comisión emitirá un informe anual y podrá recabar la colaboración de cualquier administración, organismo o entidad del sector público.

El Gobierno determinará anualmente la tasa de cobertura de la negociación colectiva. Si esta tasa se sitúa por debajo del 80%, se establecerá un marco de condiciones para favorecer la negociación colectiva y se elaborará un plan de acción con medidas concretas para aumentarla progresivamente. Este plan se revisará periódicamente, al menos, cada cinco años, previa consulta y con respeto pleno a la autonomía de los interlocutores sociales.



La revisión de la regulación estatutaria del SMI se ve acompañada de otra que afecta al procedimiento de negociación colectiva prevista en el TRLET. Concretamente, se modifica su artículo 89, según indica el Gobierno, para mejorar la transparencia y la buena fe en la negociación colectiva. El cambio que se introduce afecta al inicio del proceso de negociación. La representación de las personas trabajadoras o de los empresarios que promueva la negociación deberá comunicar detalladamente la legitimación y los ámbitos del convenio a la otra parte, como hasta ahora. También se mantiene que en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la comunicación, se constituirá la comisión negociadora y se establecerá un calendario de negociación.

La novedad que se produce opera respecto de la previsión legal de que la negociación colectiva deberá ser transparente e informada, con la entrega de informes actualizados sobre las materias previstas en el artículo 64.4.a y b TRLET. Esto es, la situación contable de la empresa (el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios), y los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en ésta, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

En la negociación de convenios colectivos de ámbito sectorial, tanto la representación de la empresa como la de las personas trabajadoras podrá dirigirse a las autoridades para solicitar informes sobre las cuentas económicas agregadas, la cifra de negocio, el margen bruto, los gastos de personal y los resultados económicos del ámbito

territorial y funcional del convenio. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Esta última intervención refleja otra línea de tendencia en el Derecho del Trabajo de los últimos años, la mayor regulación de una institución, la negociación colectiva, que hasta ahora dejaba grandes espacios a la autonomía de las partes, a la ordenación por los interlocutores sociales y al arbitrio judicial. A pesar de que el TRLET contiene mandatos precisos sobre algunos aspectos de los procesos negociales, lo cierto es que éstos quedaban, en gran medida, en manos de sus propios protagonistas. Hoy la tendencia parece ser la contraria, y es previsible que con el tiempo la sobre-regulación que desde hace tiempo afecta a nuestro Derecho laboral se manifieste también en esta área.

En resumen, para el Gobierno esta propuesta de modificación del TRLET busca no solo cumplir con las directrices europeas, sino garantizar salarios mínimos adecuados y fomentar la transparencia y la buena fe en la negociación colectiva. Estas variaciones tendrían un impacto significativo en la reducción de jornada y otros aspectos laborales, pretendiendo, según se indica en el texto de la iniciativa, plantear un entorno laboral más justo y equitativo. Siendo estos objetivos perfectamente válidos, el impacto de esta línea de reforma del SMI sobre los costes laborales es una dimensión que no parece haber sido tomada en consideración.