

FEBRERO 2025

APUNTES SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2026.

El pasado 29 de enero, el Gobierno y los sindicatos UGT y CCOO llegaron a un acuerdo para incrementar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) un 3,1%, hasta 1.221 euros brutos al mes en 14 pagas, y sin tributación en el IRPF. Concretamente, se trata de un alza de 37 euros al mes, unos 518 euros al año. Este incremento se aplicará de manera retroactiva desde el 1 de enero.

Como ya ocurrió en la anterior subida del SMI de enero de 2025, el acuerdo para elevar el SMI ha sido bipartito y no ha contado con el apoyo de las patronales CEOE y CEPYME, a quienes el Gobierno ha intentado acercar al pacto con incentivos fiscales para las empresas afectadas que, posteriormente, han sido criticados por la propia CEOE.

Este nuevo SMI es aplicable, sin excepción. Cualquier salario pactado en convenio colectivo no podrá contemplar un salario inferior en cómputo anual al importe establecido. Por ello, las tablas salariales que constan en los convenios colectivos deberán actualizarse.

Una persona con contrato parcial cobrará la parte proporcional del salario mínimo en función a las horas de trabajo efectivo. Se añaden los mínimos específicos para personas trabajadoras eventuales y temporeras, y empleadas de hogar externas a tiempo parcial.

En los contratos formativos, en ningún caso la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

Recordemos que el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), determina que los complementos que se valoran para el cálculo del salario mínimo son los salariales, percibidos por todas las personas trabajadoras por igual: son complementos no causales, como los pluses por convenio, por ejemplo.

La mayor parte de la doctrina y jurisprudencia acepta que los complementos no comunes a todas las personas trabajadoras, es decir, los que se perciban en función de la persona (antigüedad, idioma, títulos), del trabajo realizado (nocturnidad, turnos, etc.) o de los resultados de la empresa (productividad, bonus) no computan como salario mínimo y, en consecuencia, no se pueden utilizar para compensar la posible subida. Pese a que no es una cuestión del todo pacífica, la jurisprudencia existente considera, mayoritariamente, que no se tienen en cuenta, a la hora de calcular el SMI, complementos extrasalariales como dietas, vestuario o gastos por transporte.



En este sentido, el secretario de Estado de Trabajo anunció una reforma de las reglas de compensación y absorción para que los complementos salariales no puedan ser absorbidos o compensados por el incremento del SMI.

**PARA MAYOR INFORMACION, CONSULTE CON NUESTRO
EQUIPO DE PROFESIONALES**