Editorial |
ISSN-e: 2792-8322

Suficiencia retributiva y salarios mínimos ante la inflación y el precio de la vivienda

Susana Rodríguez Escanciano
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de León (España)
Subdirectora de la Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF
srode@unileon.es | http://orcid.org/0000-0001-5910-2982

1. Resulta innecesario argumentar la importancia de la retribución desde un doble punto de vista: como obligación principal de la parte empresarial en cualquier relación de trabajo y como sustrato capaz de asegurar el mantenimiento de la persona trabajadora y de su familia. La compensación económica de la prestación de actividad por cuenta ajena constituye el objeto inmediato y la causa del contrato de trabajo, de modo que la parte empleadora resulta acreedora de los servicios pactados y deudora de su resarcimiento económico, mientras la persona trabajadora se convierte en merecedora de una compensación pecuniaria por la actividad dispensada. Atendiendo al carácter bilateral del vínculo contractual, no puede extrañar que a la efectividad del trabajo siga el vencimiento de la obligación salarial.

El carácter retribuido del trabajo torna al salario en pieza clave del nexo contractual laboral, definido incluso bajo la expresión «contrato de salario», razón por la cual resulta obligado el diseño de una serie de mecanismos para asegurar la percepción efectiva de la remuneración en condiciones de equidad con el fin de que pueda cumplir su función de sustento o medio de vida del trabajador y de las personas que de él dependan. Estas exigencias encuentran hoy un claro anclaje en el derecho de la Unión Europea a través de dos principios fundamentales: el de suficiencia, orientado a garantizar retribuciones adecuadas para un nivel de vida digno, y el de transparencia, configurado como herramienta indispensable para fiscalizar la justicia salarial, erradicar la discriminación retributiva y asegurar la efectividad real de dicha tutela.

Esta intervención del ordenamiento comunitario no es casual, sino que responde a la progresiva consolidación de la dimensión social europea y a la superación de una concepción puramente economicista del mercado interior. Tras la proclamación del Pilar europeo de derechos sociales y la consagración de los derechos laborales en la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, el salario ha dejado de ser considerado un mero elemento de ajuste competitivo entre Estados miembros para erigirse en un instrumento clave de cohesión, justicia distributiva y convergencia social al alza en el espacio comunitario.

CC BY NC ND

Ambas pautas normativas (suficiencia y transparencia), lejos de operar como compartimentos estancos, se incardinan de forma complementaria para articular un marco integral de protección de la retribución. Mientras que la primera atiende al contenido sustancial y material del salario en su vertiente cuantitativa (Directiva 2022/2041, de 19 de octubre, sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea), la segunda actúa sobre su dimensión procedimental y adjetiva, haciendo posible su verificación a través de una doble configuración: por un lado, actúa en un plano general como garantía de información clara y previsible sobre la estructura y fijación de la condición salarial (Directiva 2019/1152, de 20 de junio, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea); por otro, se proyecta en una dimensión específica como instrumento decisivo para la efectividad del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, permitiendo detectar e inactivar brechas o discriminaciones sesgadas por razón de sexo (Directiva 2023/970, de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento). Así, por un lado, la Directiva 2019/1152 garantiza saber qué y cómo se cobra en el plano individual; por otro, la Directiva 2023/970 garantiza saber qué se cobra en comparación con el resto en el plano colectivo y de género. Pero ambas normas convergen para asegurar que la percepción efectiva del salario se desarrolle bajo estándares irrenunciables de certeza, equidad y neutralidad.

La convocatoria de la huelga general para el día 11 de noviembre de 2026 otorga una actualidad renovada al primero de los vectores mencionados (la suficiencia), pues el paro colectivo tiene como fundamento la pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras ante la creciente inflación y la crisis de accesibilidad a la vivienda. Ambas circunstancias no son elementos ajenos a la relación laboral, sino factores determinantes de la dignidad material que debe garantizar el salario, en consonancia con la mencionada Directiva 2022/2041, el mandato constitucional del artículo 35.1 de la Constitución española (CE) y la regulación estatutaria.

2. El trabajo «decente» supone la garantía jurídica y la efectividad de un trabajo con derechos sociales, capaz de garantizar condiciones salariales justas, equitativas y dignas. Sin ninguna duda, la remuneración es uno de los factores esenciales a tener en cuenta para valorar la calidad intrínseca del trabajo y, por tanto, del desarrollo vital de la persona trabajadora, de manera que su envés, la escasez o nulidad en las percepciones conduce a pensar en personas asalariadas marginadas, bien por ser desempleadas, bien por encontrarse en el mercado sumergido, o bien por ser precarias (eventuales, a tiempo parcial, a la llamada o a la demanda). El montante salarial es, por tanto, el observatorio privilegiado para apreciar la situación de vulnerabilidad o, dicho de otro modo, la punta del iceberg que permite vislumbrar un problema de más amplio calado: la exclusión social.

3. Como no podía ser de otra manera, la garantía de una remuneración mínima por el trabajo prestado, mediante la formulación, por diversas fuentes, de un *quantum* o importe fijo por debajo del cual queda vetada la contratación y prestación de servicios, es común

a la generalidad de los Estados. Asimismo, la preocupación por la suficiencia de las retribuciones inherentes al desarrollo de una ocupación profesional ha sido reflejada en varios textos internacionales. El propio Tratado de Versalles, suscrito hace más de un siglo, en su artículo 427 hace mención expresa al «pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente». Después de la aprobación del Convenio núm. 26 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1928 (y la Recomendación núm. 30) sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos, la Declaración relativa a los fines y objetivos de este organismo internacional, aprobada en Filadelfia, en 1944, incorpora la obligación de fomentar medidas en todos los Estados miembros que garanticen un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo, dando lugar a la promulgación, primero, del Convenio núm. 99 de la OIT y la Recomendación núm. 89 de 1951 relativos a los salarios mínimos en el sector agrícola, y, después, al Convenio núm. 117 de 1962 sobre política social, cuyo artículo 10 se destina a estimular la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos libremente celebrados entre los sindicatos y los empleadores, y en el supuesto de no existir tal pacto, mediante la adopción por los Estados de las disposiciones necesarias, en consulta con los interlocutores sociales.

También, el Convenio núm. 131, de 1970, recoge la obligación de los Estados miembros «de establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema», debiendo elaborar una regulación con fuerza de ley que no podrá reducirse, sin perjuicio del respeto a la negociación colectiva, en la que se tendrá en cuenta las necesidades de los trabajadores y las de sus familias, el nivel general de salarios en el país, el costo de vida, así como los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Bajo su estela, en el 90 % de los 187 países miembros de la OIT existe un salario mínimo establecido por ley o negociado. Aproximadamente, la mitad de los países que tienen un salario mínimo fijado por ley utilizan un esquema de salario nacional único; el resto sigue un sistema más complejo en el cual hay salarios mínimos por sector, ocupación, edad o zona geográfica, con la exigencia de su adopción tras la consulta con los interlocutores sociales.

Por su parte, el artículo 23.3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama el derecho de toda persona que trabaja «a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana». Asimismo, el artículo 11 del Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales reconoce «el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados y a una mejora continua de las condiciones de existencia». Ello sin olvidar que el artículo 4 de la Carta social europea lleva por título «Derecho a una remuneración equitativa», comprometiéndose las partes contratantes a «reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y sus familias un nivel decoroso», añadiendo a continuación que «el ejercicio de estos derechos deberá asegurarse mediante convenios colectivos libremente concertados, por los medios legales de fijación de salarios, o mediante cualquier otro procedimiento adecuado a las condiciones nacionales».

Tal preocupación por el papel central del salario en el sostenimiento de la vida de las personas trabajadoras ocupa un lugar preferente en el marco de la Unión Europea, donde, como ya consta, se ha dictado la Directiva 2022/2041.

4. El camino seguido hasta la promulgación de la citada norma comunitaria no fue fácil, pues las limitaciones competenciales derivadas de la expresa prohibición de los tratados constitutivos de regular los salarios han venido limitando en gran medida el potencial de intervención de la Unión Europea (art. 153.5 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea –TFUE–), máxime cuando el Tribunal de Justicia había venido interpretando que la exclusión de las remuneraciones de la capacidad normativa de la Unión

> encuentra su razón de ser en el hecho de que la fijación del nivel de los sueldos entra dentro del ámbito de la autonomía contractual de los interlocutores sociales a nivel nacional y corresponde a la competencia de los Estados miembros en la materia (Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de septiembre de 2007, C-307/05, y de 15 de abril de 2008, C-268/06).

Como complejidad añadida, tampoco cabe perder de vista que en Europa existen dos sistemas cualitativamente divergentes en el establecimiento de la política salarial. Unos países optan por la fijación de un salario mínimo legal por parte de los gobiernos nacionales, mientras otros lo hacen por vía de remisión a los interlocutores sociales para que sean estos a través de la negociación colectiva quienes establezcan ese umbral de salarios mínimos en el conjunto del mercado de trabajo (Dinamarca, Finlandia, Suecia, Austria e Italia). Un caso particular lo representa Chipre, donde no se establece la garantía de remuneraciones mínimas exclusivamente mediante la negociación colectiva, sino que prevé salarios mínimos legales para algunas clases de ocupaciones en las que el nivel salarial es más bajo. Por otro lado, conviene recordar también que son muy distintos los marcos económicos cuantitativos de los distintos Estados, unos más prósperos que otros.

Pese a tales óbices, la Directiva 2022/2041 no renuncia a regular la materia salarial, construyendo su base jurídica sobre el artículo 153.1 b) del TFUE al entender que las retribuciones quedan subsumidas dentro del concepto más amplio de «condiciones de trabajo», máxime cuando esta vía había sido admitida por la jurisprudencia comunitaria para habilitar intervenciones indirectas en ciertas materias sociales a las que no alcanzarían directamente las competencias armonizadoras eurocomunitarias. Así, la directiva sortea el problema competencial configurándose como una intervención indirecta en la materia salarial que pretende garantizar que los sistemas nacionales de determinación del salario mínimo –legal o convencional– permitan a las personas trabajadoras acceder a una protección adecuada en cuanto a la suficiencia de las remuneraciones sin imponer uno u otro modelo y sin establecer de manera precisa y directa los términos y umbrales para considerar que se logra esa adecuación (considerando 19).

Bajo tales premisas, la citada directiva tiene por objeto «adecuar los salarios mínimos legales con el objetivo de lograr unas condiciones de vida y de trabajo dignas», «fomentar la negociación colectiva sobre fijación de salarios» y «mejorar el acceso efectivo de los trabajadores a los derechos a la protección del salario mínimo, cuando así lo establezcan el Derecho nacional o los convenios colectivos» (art. 1.1). Reconoce, en sus considerandos, la convergencia con las normas internacionales al señalar que unos salarios mínimos adecuados contribuyen a garantizar una vida digna «tal como pretende el Convenio […] núm. 131 (1970) de la OIT», y que los salarios mínimos que proporcionan un nivel de vida digno (es decir, que cumplen con un cierto «umbral de dignidad») ayudan a reducir la pobreza, a sostener la demanda interna y a disminuir la desigualdad y la brecha salarial de género. Es una clara alusión al marco de la OIT y al concepto de «umbral de decencia» manejado también en la Carta social europea.

Pero renuncia, en cambio, a establecer un verdadero sistema europeo de salarios mínimos, no impone ni armoniza cuantías y no fija un estándar de inexcusable observancia para determinar la adecuación de dichos salarios mínimos. Únicamente recoge un entramado nítidamente dual, siendo admisibles en el marco de la directiva tanto sistemas totalmente impuestos por los Estados (más allá de la participación de los interlocutores sociales en la toma de decisiones) como plenamente acordados en la negociación colectiva. La directiva insiste en que ninguna de sus disposiciones

> se interpretará en el sentido de que imponga a cualquier Estado miembro: a) la obligación de introducir un salario mínimo legal, cuando la formación de los salarios esté garantizada exclusivamente a través de convenios colectivos, o b) la obligación de declarar que algún convenio colectivo es universalmente aplicable (art. 1.4).

Por consiguiente, queda salvada en la directiva tanto la soberanía legal interna de los Estados como la autonomía colectiva de los agentes sociales de los distintos países comunitarios en materia de salario mínimo.

En coherencia con la duplicidad de regímenes sobre el que se construye el «armazón estructural» de la directiva, se diferencian dos conceptos: de un lado, el «salario mínimo», que será «la remuneración mínima establecida por ley o por convenios colectivos que un empleador, también del sector público, está obligado a pagar a los trabajadores por el trabajo realizado durante un período determinado»; de otro, el «salario mínimo legal», definido como

> salario mínimo establecido por ley u otras disposiciones legales vinculantes, a excepción de los salarios mínimos fijados mediante convenios colectivos que se hayan declarado universalmente aplicables sin ningún margen de discrecionalidad por parte de la autoridad que los declara respecto del contenido de las disposiciones aplicables.

Así, con proyección sobre todos los Estados miembros (con o sin salario mínimo legal), se introducen mandatos dirigidos a la promoción de la negociación colectiva salarial, el refuerzo de las capacidades de los interlocutores sociales para participar en ella y el fomento y protección del derecho a negociar sobre remuneraciones (art. 4.1). Además, se obliga a todo Estado miembro en que la tasa de cobertura de la negociación colectiva sea inferior al 80 % (elevando el 70 % de la propuesta inicial) a establecer un marco de impulso a la negociación colectiva, a elaborar un plan de acción para fomentarla y a aumentar progresivamente dicha tasa de cobertura (con calendario y medidas concretas, publicitado, revisable cada cinco años y notificado a la Comisión), siempre previa consulta a los interlocutores sociales o mediante acuerdo con ellos (art. 4.2).

Solamente para aquellos Estados miembros con salarios mínimos legales, el artículo 5 regula la obligación de establecer «los procedimientos necesarios para la fijación y actualización» de tales emolumentos, indicando que

> se guiarán por criterios establecidos para contribuir a su adecuación, con el objetivo de lograr un nivel de vida digno, reducir la pobreza de los ocupados, fomentar la cohesión social y la convergencia social al alza, y reducir la brecha salarial de género.

La concreción de los criterios se remite a «los usos nacionales […], a las decisiones de sus organismos competentes o acuerdos tripartitos». Continúa el artículo 5 de la directiva incluyendo en su apartado segundo una lista no tasada de criterios que deben tenerse en cuenta («incluirán al menos») algunos de ellos, haciendo referencia a los siguientes: a) el poder adquisitivo de los salarios mínimos legales, teniendo en cuenta el coste de la vida; b) la cuantía general de los salarios y su distribución; c) la tasa de crecimiento de los salarios, y d) los niveles y la evolución de la productividad nacional a largo plazo. Además, «los Estados miembros podrán utilizar un mecanismo automático de ajuste de indexación de los salarios mínimos legales, basado en criterios apropiados» (art. 5.3), o de «valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala internacional, como el 60 % de la mediana salarial bruta y el 50 % del salario medio bruto» (art. 5.4). La actualización periódica deberá hacerse, al menos, cada dos años, o cada cuatro si se establece indexación automática (art. 5.5).

La fijación y actualización de salarios mínimos deberá contar con el asesoramiento de órganos consultivos y la participación de los interlocutores sociales (arts. 5.6 y 7). Los Estados miembros, en efecto, se hallan obligados a adoptar las medidas necesarias para garantizar tal participación «de manera oportuna y efectiva» –señaladamente, en órganos consultivos de asesoramiento–, tanto a efectos de selección y aplicación de los criterios de fijación y de los valores de referencia indicativos de la adecuación, como a efectos de actualización, establecimiento de excepciones y recogida de datos o realización de estudios.

Finalmente, con objeto de mejorar el acceso de los trabajadores a los salarios mínimos legales, los Estados miembros, en cooperación con los interlocutores sociales, han de adop-

tar, «según proceda», las medidas siguientes (art. 8): establecerán controles e inspecciones *in situ*, velando por su efectividad, proporcionalidad y carácter no discriminatorio, y fomentarán que las inspecciones «se centren activamente en los empleadores que incumplan la normativa y los persigan».

Al calor de este régimen jurídico, cabe señalar que el valor vinculante de la directiva es en gran medida limitado, pues junto con obligaciones jurídicas concretas que pretenden obtener una armonización material en los procedimientos de determinación del salario mínimo legal, se encuentran otras obligaciones más genéricas relativas a la promoción y al impulso de procedimientos negociados de determinación de los salarios mínimos que tengan una amplia cobertura. No obstante, el hecho de que ahora el apoyo a una negociación colectiva salarial sólida, con preferencia por el espacio sectorial e intersectorial, esté plasmado en una norma legal vinculante para los Estados miembros –pese a la vaguedad de sus términos–, supone una garantía frente al riesgo de que las políticas de devaluación salarial puedan ser impulsadas, bien por las instituciones europeas, bien por los Estados, incluso en escenarios de crisis.

Sea como fuere, la Directiva 2022/2041 se alinea con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, es coherente con el Semestre Europeo y contribuye a implementar el Pilar europeo de derechos sociales (principio núm. 6 sobre el establecimiento del salario mínimo que sea justo y que ofrezca un nivel de vida digno que permita satisfacer las necesidades básicas). Sin perjuicio de sus limitaciones al verse replegada al terreno de las disposiciones meramente promocionales, constituye un hito importante en la política social de la Unión Europea, que se ocupa por primera vez del derecho a una remuneración justa y suficiente para asegurar un nivel de vida digno. No fija una cuantía concreta en concepto de salario mínimo que deban alcanzar los Estados miembros, pero pretende dotar de unos criterios claros y estables para la fijación de un salario mínimo legal, unos valores de referencia indicativos que sirvan de orientación a la hora de evaluar su adecuación y unas actualizaciones periódicas cuando corresponda, al tiempo que trata de garantizar el uso proporcionado y justificado de las variaciones y deducciones del salario mínimo y la participación efectiva de los interlocutores sociales en la fijación y actualización del salario mínimo legal. En cualquier caso, la nueva norma no altera la prerrogativa de los Estados miembros de introducir y mantener disposiciones más favorables, por lo que deben seguir aplicándose los derechos adquiridos. Asimismo, la directiva no se podrá invocar para reducir el nivel general de protección del que gozan los trabajadores en el ámbito del salario.

Aunque la directiva fue impugnada ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea por Suecia y Dinamarca que alegaban extralimitación competencial, lo cierto es que la Sentencia de 11 de noviembre de 2025 (C-19/23) confirmó la validez de la directiva en lo relacionado con la obligación de los Estados de configurar salarios mínimos dignos para toda la ciudadanía.

5. Descendiendo al ordenamiento español, no cabe ocultar que el régimen jurídico del salario mínimo está pasando por un momento de interinidad normativa que exige desglosar el análisis en dos bloques: en primer lugar, la configuración legal vigente –articulada en torno al art. 27 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y la tradicional sucesión de reales decretos anuales de fijación de cuantía–, y, en segundo término, las modificaciones proyectadas para transponer la Directiva 2022/2041. Todo ello debe abordarse, no obstante, bajo una advertencia preliminar ineludible: pese a que el plazo de transposición venció el 15 de noviembre de 2024, su incorporación al derecho interno se encuentra actualmente bloqueada, de modo que el Proyecto de real decreto de transposición fechado el 26 de febrero de 2026 continúa paralizado en su tramitación gubernativa sin haber llegado a publicarse en el Boletín Oficial del Estado.

La ordenación normativa del derecho a una retribución suficiente, que permita una vida individual y familiar digna encuentra encaje constitucional en el artículo 35, acompañado de una política normativa intervencionista con la fijación de salarios mínimos (art. 27 ET), lo cual evita cualquier subjetividad, al tiempo que contribuye a desvincular la remuneración del concepto estricto de productividad empresarial, emergiendo en sus justos contornos el derecho amparado en la Norma Fundamental como último bastión en el seno de la relación laboral.

Así, permítase la reiteración, como consecuencia del derecho constitucional (art. 35 CE) a una remuneración suficiente para atender las necesidades del trabajador y de su familia, el artículo 27 del ET prevé que cada año el Gobierno fije la cuantía del salario mínimo interprofesional (SMI). La competencia es exclusiva estatal, sin que puedan intervenir las comunidades autónomas. Según la Sentencia del Tribunal Constitucional 31/1984, de 7 de marzo, es al Gobierno a quien *ex constitutione* le corresponde el ejercicio de tal decisión política, si bien ha de observar dos exigencias: por un lado, la consulta preceptiva pero no vinculante a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas y, por otro, la toma en consideración de cuatro amplias variables que conceden un gran margen de maniobra, pues, además de la ambigüedad en la redacción de algunas de ellas, principalmente la última, carecen de orden de preferencia para su ponderación: a) el índice de precios al consumo (IPC); b) la productividad media nacional alcanzada; c) el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional, y d) la coyuntura económica general.

De este modo, es el Estado quien determina el SMI, lo que condiciona y limita al alza las posibilidades de actuación del convenio colectivo, del contrato de trabajo y del poder de determinación empresarial, en el sentido de que por tales vías no podrá establecerse un salario inferior al mínimo estatalmente fijado, pues constituye una garantía de ingresos mínimos en el trabajo por cuenta ajena, de aplicación a todo asalariado con independencia de la edad, la clasificación profesional que ostente, de su oficio y del sector de actividad al que pertenezca, incluidas por tanto las relaciones laborales especiales.

Ahora bien, el salario mínimo no solo impide la existencia de retribuciones inferiores a su montante, sino que también conlleva una garantía de ingresos para quienes viven del

trabajo asalariado sin disfrutar del manto protector de un convenio colectivo como sucede con los empleados (mejor, empleadas) de hogar. Tampoco cabe olvidar que protege en los supuestos de descuelgue de condiciones o de modificaciones sustanciales, donde, si concurren determinadas circunstancias (causas económicas, técnicas, organizativas y de producción), y observando los trámites procedimentales pertinentes, se permite que el sistema de retribución y la cuantía salarial pactados en convenio (art. 82 ET) o en contrato (art. 41 ET) puedan sufrir oscilaciones a la baja. Asimismo, actúa como salvaguarda, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, para los trabajadores reclutados bajo los contratos de formación en alternancia y de práctica profesional (art. 11 ET). En fin, ha servido igualmente para fijar el nivel de renta personal o familiar que condiciona el acceso a prestaciones y subsidios o para la determinación cuantitativa de ciertas prestaciones, de manera que su incremento provoca efectos beneficiosos para colectivos en situación de necesidad en un doble sentido: una mayor cantidad de personas pueden ser beneficiarias y la cuantía a percibir será superior.

En la presente anualidad, el Real Decreto (RD) 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el SMI para 2026, continúa con la tendencia progresiva en los incrementos de este parámetro, especialmente notorios desde 2019, fecha en la que se produjo el primer gran salto histórico ascendente que alcanzó un 22,3 %. La mencionada norma reglamentaria no olvida tampoco, en la misma línea que sus precedentes, que el SMI actúa como suelo irreductible y como tractor de los salarios convencionales, generando, a la par, un aumento en las cotizaciones sociales. La norma es consciente de que cada subida del salario mínimo genera la correspondiente presión al alza, más o menos directa, más o menos inmediata, sobre la totalidad de los niveles salariales y, a la larga, sobre el montante de las rentas de trabajo (y de las rentas que, teniendo otro origen, conectan de alguna forma con el trabajo). Y ello porque el crecimiento del salario mínimo no es sino el detonante de la evolución salarial general del país.

Bajo tales premisas, la presente norma reglamentaria de desarrollo del artículo 27 del ET ha dado un paso más para asumir que el horizonte para la subida del salario mínimo legal debe ser el marcado por el Comité europeo de derechos sociales atendiendo al parámetro del 60 % del salario medio, montante que ni la Directiva 2022/2041 ni menos la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de noviembre de 2025, cuestionan.

6. Entrando a desbrozar el contenido del RD 126/2026, lo primero que salta a la vista es que aun cuando entró formalmente en vigor el 20 de febrero de 2026, en realidad cuenta con efectos retroactivos desde el 1 de enero del presente año. En segundo término, tampoco cabe obviar que su estructura y líneas generales son continuistas de sus predecesores.

Así, el artículo 1 se limita a establecer las nuevas cuantías del salario mínimo aplicables a todas las actividades económicas (agricultura, industria y servicios), sin distinción de sexo ni edad. Las nuevas cuantías fijadas son: 40,70 euros al día; 1.221 euros al mes en

14 pagas; 1.424,50 euros al mes si se prorratean las pagas extra (12 pagas); 17.094 euros al año. Este importe supone un incremento del 3,1 % respecto al salario mínimo de 2025, que era de 1.184 euros mensuales.

Aclara, además, que el salario mínimo solo incluye la remuneración en dinero, por lo que el salario en especie no puede reducir la cuantía mínima en metálico que debe recibir el trabajador, en el bien entendido sentido de que el salario en especie no puede superar el 30 % de las percepciones salariales del trabajador, tal y como establece el artículo 26.1, párrafo segundo, del ET.

Respetando el principio de la autonomía colectiva, la norma reglamentaria señala que el salario mínimo actúa como base sobre la que pueden añadirse complementos salariales, tales como: antigüedad, pluses variados atendiendo a las circunstancias del puesto de trabajo, incentivos o primas de productividad u otros complementos establecidos por convenio o contrato, de manera que el salario total anual no puede ser inferior al mínimo legal establecido.

Para los trabajadores con contratos temporales que no superen 120 días en una misma empresa, el RD 126/2026 diseña reglas específicas, pues el salario mínimo debe incluir: la parte proporcional de domingos y festivos, pagas extraordinarias, vacaciones si no coinciden con el periodo de trabajo. En estos casos, el salario mínimo no puede ser inferior a 57,82 euros por jornada legal trabajada. Especial mención dedica también al personal al servicio del hogar familiar, al que corresponden 9,55 euros por hora efectivamente trabajada en el caso de actividad por horas en régimen externo. Esta cantidad incluye todos los conceptos retributivos, como vacaciones y pagas extraordinarias. Estas dos últimas previsiones, aplicables a temporeros y empleados o, mejor, empleadas de hogar, reflejan, una vez más, la voluntad de adaptar la garantía salarial mínima a formas de trabajo caracterizadas por mayor precariedad o irregularidad en la prestación laboral.

El RD 126/2026 se detiene, en aplicación de la denominada cláusula de «desindexación», a aclarar que la nueva cuantía no se aplicará automáticamente a: normas de comunidades autónomas o entidades locales; prestaciones públicas o contratos privados que utilicen el SMI como referencia. Esto significa que solo se aplicará cuando la norma o contrato lo indique expresamente o cuando las partes acuerden actualizarlo.

Por lo demás, el RD 126/2026 recuerda que el salario mínimo se refiere siempre a la jornada legal completa de trabajo, por lo que si la jornada es inferior el salario debe reducirse proporcionalmente.

Por lo demás, esta continuidad técnica se pone de manifiesto también en la regulación que la norma reglamentaria aquí analizada realiza sobre la regla de la compensación y absorción, conforme a la cual la revisión del SMI no alterará la estructura ni la cuantía de los salarios profesionales cuando, en su conjunto y cómputo anual, sean superiores al mínimo,

tomando como término de comparación el salario percibido resultante de adicionar todos los devengos complementarios, sin que pueda considerarse en ningún caso una cuantía anual inferior a 17.094 euros.

Todo ello sin olvidar que el artículo 28 del Real Decreto-ley 5/2026, de 17 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes en respuesta a los daños causados por diversos fenómenos meteorológicos adversos, de especial afectación en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, elimina la tributación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de los perceptores del SMI, modificando a tal fin la disposición adicional sexagésima primera a la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

7. Con el fin de cumplir con las obligaciones de transposición tras la aprobación del RD 126/2026, se ha elaborado un borrador de real decreto fruto de un acuerdo bipartito entre el Gobierno y los sindicatos más representativos. El texto proyectado preserva la potestad del Consejo de Ministros para fijar anualmente el SMI para cualesquiera actividades, sin distinción de sexo ni edad, e introduce como garantía una revisión semestral obligatoria para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios de consumo, requiriendo en ambos casos la consulta previa con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. La principal novedad de esta proyectada reforma reglamentaria consiste en la creación de la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional, un órgano de participación institucional en materia de salarios adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Secretaría de Estado de Trabajo. El proyecto normativo prescribe que se deberá recabar un informe preceptivo de esta comisión para la fijación o revisión semestral del salario mínimo, el cual será remitido a los agentes sociales con una antelación mínima de quince días antes de la consulta formal.

Tampoco cabe dejar de mencionar las referencias que la norma reglamentaria proyectada, desbordando los contornos tradicionales del texto estatutario, dedica a la compensación y absorción, pues delimita de forma restrictiva los supuestos en los que las empresas pueden aplicar este mecanismo de neutralización salarial. La finalidad declarada de este giro normativo es impedir que las actualizaciones del salario mínimo queden reducidas a un plano simbólico o puramente nominal, respondiendo a una demanda histórica de las organizaciones sindicales para asegurar que los incrementos decretados por el Gobierno se trasladen de forma efectiva y real a las nóminas de las personas trabajadoras. Para lograr este blindaje retributivo, el proyecto normativo modifica las reglas tradicionales de homogeneidad al excluir taxativamente determinados complementos del ámbito de la absorción laboral. En particular, el borrador prescribe que no procederá la compensación o absorción respecto de los pluses devengados por condiciones específicas de la actividad –tales como la nocturnidad, la turnicidad, la peligrosidad o la toxicidad–, así como de aquellos vinculados a incentivos, primas de productividad o comisiones. Asimismo, aunque el texto preserva la capacidad de la negociación colectiva para modular y adaptar la aplicación de estas

reglas a las particularidades de cada sector productivo, establece que los complementos salariales mantendrán su carácter no compensable siempre que así lo prevea formalmente el convenio colectivo de aplicación. Con este nuevo diseño conceptual, la norma proyectada redefine el equilibrio de la estructura salarial en España, garantizando que los pluses por penosidad o rendimiento se sumen de manera adicional y complementaria al suelo del SMI.

Por su parte, la propuesta conjunta que CCOO y UGT han diseñado de cara al VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) hace referencia a los cuatro extremos siguientes: 1) Subida salarial mínima acumulada del 12 % para el periodo de tres años (2026-2028), desglosada en un suelo de incremento obligatorio del 4 % anual y con una escala específica de hasta el 7 % anual para los sectores económicos con menores retribuciones. 2) Salvaguarda salarial retroactiva en caso de desviación inflacionaria, de modo que, si el IPC anual supera el aumento pactado en el convenio, se aplicará un incremento adicional automático de hasta el 1,5 % para neutralizar la pérdida de poder adquisitivo. 3) Ordenación y simplificación de los complementos retributivos bajo principios de transparencia con el fin de evitar la compensación y absorción. 4) Inclusión del factor vivienda en los salarios, de suerte que los convenios de ámbito territorial han de incorporar complementos salariales específicos de ayuda a la vivienda en aquellas zonas declaradas como tensionadas o de especial impacto, o bien han de utilizar el indicador del coste habitacional como variable complementaria al IPC para calcular las revisiones salariales de convenio.

En fin, pese a la legítima e incuestionable tutela de la suficiencia retributiva, tampoco cabe dejar de lado las dificultades de viabilidad económica de muchas empresas, singularmente las pequeñas y medianas, mayoritarias en nuestro tejido productivo, que se ven afectadas también por el incremento acelerado de los costes de producción, razón por la cual el diálogo social continuará siendo el único cauce idóneo para encontrar un punto de equilibrio que garantice tanto el trabajo decente como la competitividad empresarial.

* * *

Sirvan las anteriores reflexiones como pórtico del presente número, en el que, además de unos excelentes comentarios jurisprudenciales y aportaciones doctrinales, se recogen estudios de gran calidad como el merecedor del primer Premio Estudios Financieros de 2026, titulado «Hacia una concepción versátil y expansiva de la garantía de indemnidad», cuya autora es la Dra. Carolina Martínez Moreno.

Cómo citar: Rodríguez Escanciano, S. (2026). Suficiencia retributiva y salarios mínimos ante la inflación y el precio de la vivienda. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, *495*, 7-18. https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25613