



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS  
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

12 October 2023

**Case Document No. 1**

***Confederación Intersindical Galega (CIG) v. Spain***  
Complaint No. 231/2023

**COMPLAINT  
(original in Spanish)**

**Registered at the Secretariat on 3 October 2023**



## Confederación Intersindical Galega (CIG)

Executiva Confederal | Asesoría Xurídica Nacional  
Rúa Miguel Ferro Caaveiro, 10 – 15703 Santiago de Compostela  
Tel. +34981564300 | [secretarioxeral@galizacig.gal](mailto:secretarioxeral@galizacig.gal) | [www.cig.gal](http://www.cig.gal)

Executive Secretary of the European Committee of Social Rights  
Department of the European Social Charter  
Directorate General of Human Rights and Rule of Law  
Council of Europe  
F-67075 Strasbourg Cedex  
[social.charter@coe.int](mailto:social.charter@coe.int)

## Reclamación colectiva de CIG contra España

Infracción del artículo 4.1 de la Carta Social Europea (revisada),  
al no ser suficiente la cuantía del salario mínimo interprofesional  
de 2023 para garantizar un nivel de vida digno a las personas  
trabajadoras y sus familias

Santiago de Compostela, 3 de octubre de 2023

## Índice

1.	Marco jurídico de la reclamación colectiva .....	3
1.1.	Objeto .....	3
1.2.	Aplicabilidad de la Carta Social Europea (revisada) y del Protocolo Adicional de 1995 en España.....	3
1.3.	Legitimación de CIG para la presentación de la reclamación colectiva y cumplimiento del Protocolo .....	5
2.	El salario mínimo interprofesional y su regulación en el derecho español.....	6
2.1.	Regulación legal del salario mínimo interprofesional .....	6
2.2.	Fijación reglamentaria del salario mínimo interprofesional para 2023.....	8
2.2.1.	Antecedentes y trabajos preparatorios .....	9
2.2.2.	Contenido del Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero .....	10
3.	El derecho a una remuneración suficiente en la CSE(r) .....	12
3.1.	Regulación en el Tratado.....	12
3.2.	Interpretación del CEDS .....	12
3.2.1.	Interpretación general .....	12
3.2.2.	Interpretación específica para España .....	14
4.	Motivos de la reclamación.....	17
4.1.	El salario mínimo interprofesional sigue sin alcanzar el 60% del salario medio 17	
4.2.	Breve crítica al informe de la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional.....	19
5.	Conclusiones y petición .....	22

## I. Marco jurídico de la reclamación colectiva

### I.1. Objeto

1. Mediante el presente escrito, la Confederación Intersindical Galega (CIG) se dirige al Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) mediante el procedimiento de reclamaciones colectivas regulado en el Protocolo Adicional a la Carta Social Europea (CSE), hecho en Estrasburgo el 9 de noviembre de 1995, a fin de denunciar que el Reino de España aplica de forma insatisfactoria el artículo 4.1 de la Carta, que reconoce el derecho a una remuneración equitativa y, en particular:

*“...el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso”.*

2. Concretamente, se denuncia que el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023 (publicado en el BOE núm. 39, de 15 de febrero de 2023<sup>1</sup>), incumple el artículo 4.1 de la Carta, al no ser suficiente la cuantía del salario mínimo interprofesional para garantizar un nivel de vida digno a las personas trabajadoras y sus familias, en la interpretación que viene realizando el CEDS a partir de las Conclusiones XIV-2 (1998, período de referencia 01/01/1992-31/12/1996), recientemente confirmada en las Conclusiones XXII-3 (2022, período de referencia 01/01/2017-31/12/2020).
3. Con la interposición de la reclamación colectiva, CIG pretende que el CEDS declare que la cuantía del salario mínimo interprofesional para 2023, fijada en 15.120 euros brutos anuales (1.080 euros brutos mensuales en catorce pagas) mediante dicho real decreto, no es conforme con el artículo 4.1 de la Carta, al ser claramente inferior al 60% del salario medio estatal, siendo incluso más baja que los 17.016,17 euros brutos que la oficina estadística de la Unión Europea (Eurostat) establece para el año 2022, y ello a pesar de que en preámbulo de la disposición se afirma que:

*“se culmina el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60 por ciento del salario medio en 2023, dando cabal cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea y satisfaciendo el compromiso adquirido por el Gobierno de alcanzar la equivalencia al término de la actual legislatura”.*

### I.2. Aplicabilidad de la Carta Social Europea (revisada) y del Protocolo Adicional de 1995 en España

4. Con fecha 23 de octubre de 2000, el Reino de España firma la Carta Social Europea (revisada) —CSE(r)—, hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996.
5. El instrumento de ratificación es otorgado el 29 de abril de 2021, publicado en el BOE de 11 de junio 2021 y depositado el 17 de mayo de 2021, aceptando la totalidad

---

<sup>1</sup> <https://www.boe.es/eli/es/rd/2023/02/14/99/con>

de sus 98 párrafos. En aplicación del artículo K.3 de la parte IV de la Carta, esta entra en vigor el 1 de julio 2021.

6. Asimismo, España acepta el procedimiento de reclamaciones colectivas mediante una declaración realizada en el momento de la ratificación de la Carta revisada el 19 de mayo de 2021. El procedimiento entra en vigor respecto de España también el 1 de julio de 2021. En su instrumento de ratificación, se incluye la siguiente declaración:

*“En relación a la parte IV, artículo D, párrafo 2, de la Carta Social Europea (revisada), España declara que acepta la supervisión de sus obligaciones contraídas en la Carta según lo que establece el procedimiento recogido en el Protocolo Adicional a la Carta Social Europea que desarrolla un sistema de reclamaciones colectivas, hecho en Estrasburgo, el 9 de noviembre de 1995.”*

7. Por tanto, el Protocolo se aplica por España desde el 1 de julio de 2021, fecha de entrada en vigor de la CSE(r).
8. Estas consideraciones ya han sido apreciadas por el Comité en relación con España, en la decisión de admisibilidad de 14 de septiembre de 2022, en relación con la reclamación colectiva núm. 207/2022, en la que se recoge lo siguiente:

*“3. El Comité observa que España aceptó el procedimiento de quejas colectivas mediante una declaración realizada en el momento de la ratificación de la Carta revisada el 19 de mayo de 2021 y que este procedimiento entró en vigor respecto de España el 1 de julio de 2021. De conformidad con el artículo 4 de la Carta, la denuncia ha sido presentada por escrito y se refiere al artículo 24 de la Carta, disposición aceptada por España al ratificar este tratado el 19 de mayo de 2021.*

*España está obligada por esta disposición desde la entrada en vigor del tratado a su respecto el 1 julio de 2021.”*

9. De conformidad con el artículo 4 del Protocolo, la reclamación se presenta por escrito y se refiere al artículo 4 de la Carta, disposición aceptada por España al ratificar este tratado el 19 de mayo de 2021.
10. España está obligada por esta disposición desde el 1 julio de 2021, fecha de entrada en vigor del tratado, si bien la misma previsión ya existía en la versión inicial de la Carta Social Europea, hecha en Turín el 18 de octubre de 1961.
11. Respecto del artículo 4.1 CSE(r) al que se refiere esta reclamación, tiene carácter obligatorio, puesto que España aceptó todos los artículos sin reserva alguna. En este sentido, es de destacar la conexión material entre el artículo 4 y el artículo 1, toda vez que el derecho a ganarse la vida con un trabajo no sería posible sin una remuneración equitativa, justa o suficiente; resultando además que las decisiones del CEDS son aplicables a cualquier país<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Seguimos en esta cuestión a Jimena Quesada, L. (2018), "El control de convencionalidad y los derechos sociales: nuevos desafíos en España y en el ámbito comparado europeo (Francia, Italia y Portugal)", Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional, 22, 2018. <https://doi.org/10.18042/cepc/aijc.22.02>

### 1.3. Legitimación de CIG para la presentación de la reclamación colectiva y cumplimiento del Protocolo

12. El artículo I del Protocolo reconoce el derecho a formular reclamaciones colectivas, en la letra c), a:

*“...las organizaciones nacionales representativas de empleadores y de trabajadores sometidas a la jurisdicción de la Parte Contratante contra la que se dirige la reclamación”.*

13. El sindicato CIG<sup>3</sup> se define en el artículo I de sus Estatutos<sup>4</sup> como:

*“...una organización sindical de los trabajadores y de las trabajadoras gallegas, constituida para la mejor defensa de sus intereses, desde una perspectiva de clase, feminista y no patriarcal, que aspira a una Galicia plenamente soberana y sin explotación. CIG se expresa en gallego, que defiende como único idioma oficial de Galicia, promueve su completa normalización y se compromete a hacer un uso no sexista de la lengua. Respeta el uso de las distintas formas de la escritura entre su afiliación.”*

14. Conforme al derecho español, la reclamante CIG ostenta la condición legal de sindicato más representativo, conforme al artículo 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (LOLS)<sup>5</sup>, al acreditar en la comunidad autónoma de Galicia una especial audiencia expresada en la obtención de más del 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las administraciones públicas, contando con un mínimo de 1.500 representantes y no estando federada o confederada con organizaciones sindicales de ámbito estatal.
15. A los sindicatos más representativos corresponden, entre otros derechos, el de ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal. Tal derecho dimana, para los sindicatos más representativos a nivel estatal, del artículo 6.3.a) LOLS, y para los sindicatos más representativos a nivel de comunidad autónoma, del artículo 7.1 *in fine* de la misma norma. Así, todos ellos participan como miembros de pleno derecho de los organismos tripartitos creados en el seno de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, como son el Consejo Económico y Social, el Consejo General de Emigración, los consejos generales del INEM, el INSALUD, el INSS, el ISM, el IMSERSO, etc.
16. Específicamente en relación con el salario mínimo interprofesional, el artículo 27 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), reconoce a los sindicatos más representativos, entre ellos CIG, el derecho de consulta previa a su fijación por el Gobierno.

<sup>3</sup> Puede obtenerse más información sobre CIG consultando la web [www.cig.gal](http://www.cig.gal) (en gallego).

<sup>4</sup> [https://www.cig.gal/files/documentos/Doc\\_CIG/ProbaBaixa\\_Libro\\_VIII\\_Congreso\\_CIG.pdf](https://www.cig.gal/files/documentos/Doc_CIG/ProbaBaixa_Libro_VIII_Congreso_CIG.pdf) (en gallego).

<sup>5</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660#aseptimo>

17. De forma habitual, el CEDS admite y tiene en cuenta las observaciones presentadas por CIG en relación con el sistema de informes de cumplimiento (*reporting system*) de la Carta Social Europea y sus Protocolos, y de hecho, el sindicato viene formulando alegaciones de forma sistemática en relación con el cumplimiento de dichos instrumentos desde hace años.
18. De los párrafos anteriores se colige que, tras la entrada en vigor de la CSE(r), CIG tiene legitimación para formular reclamaciones colectivas en relación con el cumplimiento de la Carta en el Reino de España.
19. La reclamación está firmada por la persona que tiene capacidad para ejercer la máxima representación pública de CIG, como secretario general, D. Paulo Simón Carril Vázquez, en virtud de un acuerdo adoptado por la Ejecutiva Confederal del sindicato, órgano que ejerce mancomunadamente la representación jurídica, económica, patrimonial y legal de CIG (artículos 59 y 60 de los Estatutos).
20. Asimismo, firma la reclamación el abogado de los servicios jurídicos de CIG D. Héctor López de Castro Ruíz, colegiado núm. 1763 del Ilustre Colexio de Avogados de Santiago de Compostela.
21. La reclamación cumple lo establecido en el artículo 4 del Protocolo, dado que se presenta por escrito, se refiere a una disposición de la Carta aceptada por España, como es el artículo 4, y se especifica en qué medida dicho estado-parte no ha garantizado la aplicación satisfactoria de la disposición, mediante los razonamientos que se detallan en este escrito bajo el epígrafe de motivos de la reclamación.
22. La reclamación se dirige, como establece el artículo 5 del Protocolo, al secretario general del CEDS.
23. Es de interés de esta parte que en el procedimiento pueda utilizarse la lengua española, especialmente en la presentación de escritos.
24. Se adjuntan los siguientes documentos:
  - **documento núm. 1:** certificación de representatividad expedida por la Xunta de Galicia, que acredita la condición de sindicato más representativo a nivel gallego de CIG;
  - **documento núm. 2:** copia de los Estatutos de la central sindical;
  - **documento núm. 3** una certificación del acuerdo de la Ejecutiva Confederal de CIG sobre la presentación de esta reclamación;
  - **documento núm. 4:** copia de escritura de poder notarial que acredita la facultad de representación de Paulo Simón Carril Vázquez como secretario general de CIG.

## 2. El salario mínimo interprofesional y su regulación en el derecho español

### 2.1. Regulación legal del salario mínimo interprofesional

25. El salario, entendido como el precio que paga la empresa a la persona trabajadora por el trabajo realizado, es un aspecto esencial de la relación laboral y un objeto fundamental del derecho de trabajo, que pone límites a la autonomía de la voluntad en la fijación de su cuantía, en atención a la desigualdad material de las posiciones entre las partes característica del contrato de trabajo. Por ello, para la regulación y fijación del salario, la autonomía de la voluntad expresada en el contrato de trabajo ha de respetar los mínimos de *ius cogens* establecidos en la negociación colectiva y en todo caso el salario mínimo interprofesional que se establece cada año por parte del Gobierno.
26. A nivel constitucional, el artículo 35 de la Constitución española<sup>6</sup>, en el marco de los principios rectores de la política social y económica, establece el derecho a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades de la persona trabajadora y de su familia.
27. El reconocimiento legal del derecho a una remuneración suficiente se concreta en el artículo 27 ET<sup>7</sup>, referido al salario mínimo interprofesional, que exhorta al Gobierno para que anualmente fije un mínimo salarial, por lo que cada año, el Gobierno dicta el Real Decreto por el que se aprueba el salario mínimo interprofesional de aplicación en ese ejercicio anual.
28. El artículo 27 ET presenta la siguiente redacción:

*“Artículo 27. Salario mínimo interprofesional.*

*1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:*

- a) El índice de precios de consumo.*
- b) La productividad media nacional alcanzada.*
- c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.*
- d) La coyuntura económica general.*

*Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.*

*La revisión del salario mínimo interprofesional 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.*

*2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, tanto anual como mensual, es inembargable. A efectos de determinar lo anterior se tendrán en cuenta tanto el periodo de devengo como la forma de cómputo, se incluya o no el prorrateo de las pagas extraordinarias, garantizándose la inembargabilidad de la cuantía que resulte 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*

---

<sup>6</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229#a35>

<sup>7</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430#a27>

*del salario mínimo interprofesional mensual y en el caso de que en el salario mensual percibido estuviera incluida la parte proporcional de las pagas o gratificaciones extraordinarias, el límite de inembargabilidad estará constituido por el importe del salario mínimo interprofesional en cómputo anual prorrateado entre doce meses.”*

29. Aunque no es relevante a los efectos de esta reclamación colectiva, conviene aclarar que la actual redacción del apartado 2 fue introducida por la disposición final 8.1 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, y está en vigor desde el 2 de marzo de 2023. Antes de dicha fecha, la redacción del artículo 27.2 ET era:

*“El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.”*

30. Por lo que respecta a la naturaleza jurídica del acto del Gobierno que fija anualmente la cuantía del salario mínimo interprofesional en aplicación del artículo 27.1 ET, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo señala en su sentencia de 7 de octubre de 2020 (rec. 67/2019)<sup>8</sup> que dicho acto tiene un contenido decisorio que no es de naturaleza normativa, dado que fijar una cuantía no equivale a regular o reglamentar su régimen jurídico. De esta forma y por lo que respecta a la fijación de la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional, el real decreto constituye un acto de gobierno de naturaleza política, sin perjuicio de que en el mismo instrumento puedan regularse aspectos ligados al alcance de su fijación, como de hecho se hace.
31. Desde el Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía<sup>9</sup>, el salario mínimo interprofesional cumple una función estrictamente laboral de servir como garantía salarial mínima de las personas trabajadoras, al desvincularse de otras finalidades que venía cumpliendo hasta aquella fecha, como la determinación de la cuantía de prestaciones públicas. Para sustituir al salario mínimo interprofesional en esta función, el citado real decreto-ley crea un nuevo indicador de renta, el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM).
32. Debe también hacerse referencia al artículo 100 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre<sup>10</sup>, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, que prorroga la vigencia del Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022, hasta tanto se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2023 en el marco del dialogo social, en los términos establecidos en aquel, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 ET, garantizándose así la seguridad jurídica y la continuidad de la función del salario mínimo interprofesional de servir de suelo o garantía salarial mínima para las personas trabajadoras.

## 2.2. Fijación reglamentaria del salario mínimo interprofesional para 2023

<sup>8</sup> <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/04578900017d2736/20201013>

<sup>9</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-12010>

<sup>10</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-22685#a1-12>

### 2.2.1. Antecedentes y trabajos preparatorios

33. Con fecha 31 de enero de 2023, el presidente del Gobierno español, D. Pedro Sánchez Pérez-Castejón, comparece ante el Pleno del Senado para informar sobre las medidas adoptadas por el Gobierno para hacer frente a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, y el papel de las administraciones. En su intervención oral, tal como se recoge en el diario de sesiones<sup>11</sup>, realiza la siguiente manifestación:

*“De hecho, les anuncio que vamos a aprobar una nueva subida del salario mínimo interprofesional del 8 % para llegar a los 1080 euros, tal y como hemos acordado con los sindicatos. (Fuertes y prolongados aplausos de las señorías del Grupo Parlamentario Socialista puestas en pie). Con ello, señorías, cumplimos con un compromiso de legislatura que creo que, además, era un deber de la democracia con los trabajadores y trabajadoras de nuestro país, y es situar, como nos dice la Carta Social Europea, el salario mínimo en el 60 % del salario medio español.”*

34. Como se desprende de las notas de prensa publicadas por UGT<sup>12</sup> y CCOO<sup>13</sup> el 31 de enero de 2023, el acuerdo con los sindicatos mencionado por el presidente del Gobierno ante el Pleno del Senado dos días antes hace referencia a dichas organizaciones sindicales CCOO y UGT, que integran la denominada mesa de diálogo social con el Gobierno y las organizaciones patronales CEOE y CEPYME. El sindicato CIG, a pesar de tener la condición legal de más representativo, no es invitado ni tiene la oportunidad de participar en dicha mesa tripartita de diálogo social, de cuyas reuniones o acuerdos no consta que se levanten actas por escrito. Es en este acuerdo donde se decide la fijar cuantía de 1.080 euros mensuales.

35. Con fecha 1 de febrero de 2023, el Gobierno (Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social) remite a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, entre ellas CIG, el borrador del proyecto de real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023 en una cuantía de 1.080 euros brutos mensuales, con efectos desde el 1 de enero de 2023, de acuerdo con lo que había pactado con las dos organizaciones sindicales aludidas. Con esta remisión del borrador de proyecto de real decreto, el Gobierno pretende cubrir las formas del trámite del trámite de consulta del artículo 27.1 ET<sup>14</sup>.

36. Con fecha 8 de febrero de 2023, CIG remite al Gobierno sus observaciones (**documento núm. 5**) sobre el borrador del proyecto de real decreto en el que manifiesta, entre otras cosas, que considera infringido el artículo 4 de la Carta Social Europea, pues el importe fijado de 1.080 euros brutos mensuales es inferior al 60% del salario medio tras la deducción de cotizaciones e impuestos, según el informe sobre salarios que asimismo adjunta (**documento núm. 6**).

<sup>11</sup> [https://www.senado.es/legis14/publicaciones/pdf/senado/ds/DS\\_P\\_14\\_118.PDF#page=5](https://www.senado.es/legis14/publicaciones/pdf/senado/ds/DS_P_14_118.PDF#page=5) (página 5).

<sup>12</sup> <https://ugt.es/index.php/la-insistencia-sindical-consigue-aumentar-el-smi-hasta-los-1080-euros>

<sup>13</sup> <https://www.ccoo.es/noticia:654246-->

[Firmado un acuerdo histórico que va a cubrir los gastos básicos de muchas familias&opc\\_id=](#)

<sup>14</sup> A nuestro juicio, se trata de un trámite vacío de contenido, una vez que la cuantía del salario mínimo interprofesional de 2023 ya había sido pactada con los sindicatos UGT y CCOO en el marco informal de la mesa de diálogo social, que carece de habilitación legal específica, y anunciada públicamente por el presidente del Gobierno en el Senado.

37. El preámbulo del real decreto —tanto en el proyecto como en su versión aprobada por el Consejo de Ministros— hace referencia al Informe presentado en junio de 2021<sup>15</sup> por la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional, para afirmar que con el incremento del 8 por ciento respecto de las cuantías previstas en el Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022:

*“...se atiende, de un lado y de manera efectiva, al derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione a las personas trabajadoras y a sus familias un nivel de vida decoroso; y, de otro, se culmina el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60 por ciento del salario medio en 2023, dando cabal cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea y satisfaciendo el compromiso adquirido por el Gobierno de alcanzar la equivalencia al término de la actual legislatura”-*

38. No obstante haber tomado parte en el acuerdo con el Gobierno para la fijación del salario mínimo interprofesional para 2023 en 1.080 euros brutos mensuales, el sindicato UGT manifiesta en una nota de prensa<sup>16</sup> publicada el 6 de septiembre de 2023, que:

*“Los salarios es otro de los elementos esenciales a enfocarse en la nueva legislatura.*

*“Los salarios hay que tocarlos al alza. Este verano, en el turismo, hemos visto la doble vara de medir que existe en España. Los empresarios del sector han estado racaneando sin subir los salarios mientras las tarifas en la hostelería han subido en torno al 25%. Hay que repartir los beneficios entre los trabajadores y trabajadoras también. Este sector tiene que acomodar los ritmos de trabajo y las jornadas al convenio colectivo, que es lo normal. Y con buenas condiciones de vida”.*

*Y el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) también. “Tiene que llegar al 60% del salario medio real en nuestro país. Los 1.080 euros no es el 60% del salario medio. El grupo de expertos no ha sido capaz de cuantificarlo exactamente, no nos han dejado establecer una metodología concreta para situarlo y, por tanto, hay un mecanismo de absoluta confianza que es la Agencia Tributaria que lo sitúa más alto de los 1.080 euros, en torno a los 1.200 euros”.*

*Un SMI que, según Pepe Álvarez, “se debería revalorizar de manera automática cada año por ley, conforme al 60% del salario medio cada año, consiguiendo así dignificar así los salarios en nuestro país. Y ser un valor único a nivel nacional, no establecerlo de manera singular en cada Comunidad Autónoma, ya que así nos ayudará a crecer de manera conjunta”.*

## 2.2.2. Contenido del Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero

<sup>15</sup> [https://s03.s3c.es/imag/doc/2021-06-18/Informe\\_comision\\_asesora\\_smi.pdf](https://s03.s3c.es/imag/doc/2021-06-18/Informe_comision_asesora_smi.pdf)

<sup>16</sup> <https://ugt.es/pepe-alvarez-es-momento-de-reducir-la-jornada-laboral-en-este-pais-las-35-horas-semanales>

39. En cumplimiento del mandato del artículo 27.1 ET, el Gobierno aprueba el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, publicado en el BOE núm. 39, de 15 de febrero de 2023 y vigente a partir del día siguiente a su publicación, si bien, conforme a su disposición final tercera, surte efectos durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, procediendo, en consecuencia, el abono del salario mínimo establecido con efectos del 1 de enero de 2023.
40. Respecto a la cuantía del salario mínimo interprofesional, dispone el artículo 1 del Real Decreto que:

*“El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 36 euros/día o 1080 euros/mes, según el salario este fijado por días o por meses.*

*En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.*

*Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.*

*Para la aplicación en cómputo anual del salario mínimo se tendrán en cuenta las reglas sobre compensación que se establecen en los artículos siguientes.”*

41. Este salario mínimo mensual de 1.080 euros/mes se corresponde con un salario mínimo anual de 15.120 euros/año, equivalente a catorce pagas mensuales (doce ordinarias y dos extraordinarias, como es habitual en España), según se recoge en el artículo 3:

*“A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 15.120 euros.”*

42. La fijación del salario mínimo interprofesional para 2023 integra el contenido resolutivo del real decreto. Además, la norma contiene otras disposiciones, de carácter propiamente reglamentario, que reproducen la redacción de decretos anteriores y que no resultan relevantes a los efectos de esta reclamación colectiva.
43. Sí es relevante el preámbulo o exposición de motivos del real decreto, que, a pesar de que no tener valor normativo, es un elemento a tener en cuenta para la interpretación de la norma (sentencia del Tribunal Constitucional 36/1981, de 12 de noviembre<sup>17</sup>). En él se dice, como ya indicamos en el párrafo 3 de este escrito, que el salario mínimo interprofesional de 15.120 euros brutos anuales en 2023 da cabal cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en

---

<sup>17</sup> <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/36>

aplicación de la Carta Social Europea; afirmación de la que respetuosamente discrepamos.

### 3. El derecho a una remuneración suficiente en la CSE(r)

#### 3.1. Regulación en el Tratado

44. El artículo 4 de la CSE(r) presenta la redacción siguiente:

*“Artículo 4. Derecho a una remuneración equitativa.*

*Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, las Partes se comprometen:*

- 1. a reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso;*
- 2. a reconocer el derecho de los trabajadores a un incremento de remuneración para las horas extraordinarias, salvo en determinados casos particulares;*
- 3. a reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor;*
- 4. a reconocer el derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso en caso de terminación de la relación laboral;*
- 5. a no permitir retenciones sobre los salarios sino en las condiciones y con los límites establecidos por las leyes o reglamentos nacionales, o fijados por convenios colectivos o laudos arbitrales.*

*El ejercicio de estos derechos deberá asegurarse mediante convenios colectivos libremente concluidos, por los medios legales de fijación de salarios, o mediante cualquier otro procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales.”*

45. La redacción del artículo 4 de la Carta revisada de 1996 es la misma que la de la Carta de 1961, por lo que entendemos que las conclusiones del CEDS en relación con el cumplimiento por España de dicho precepto, y concretamente su párrafo I, son directamente aplicables.

#### 3.2. Interpretación del CEDS

##### 3.2.1. Interpretación general

46. El artículo 4.1 de la Carta garantiza el derecho a una remuneración justa que asegure un nivel de vida digno. Se aplica a todas las personas trabajadoras, incluido el personal funcionario y el personal laboral de los sectores públicos estatales<sup>18</sup>, regionales y locales, los sectores o empleos no cubiertos por convenio colectivo, a los empleos atípicos (empleo asistido)<sup>19</sup>, y a los regímenes o estatutos especiales (por ejemplo, las personas trabajadoras migrantes)<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> Conclusiones XX-3 (2014), Grecia

<sup>19</sup> Conclusiones 2014, Francia

<sup>20</sup> Conclusiones 2014, Andorra

47. El concepto de “nivel de vida digno” va más allá de las necesidades básicas meramente materiales, como alimentación, vestido y vivienda, e incluye los recursos necesarios para participar en actividades culturales, educativas y sociales<sup>21</sup>.
48. “Remuneración” se refiere a la compensación —monetaria o en especie— pagada por una empresa a una persona trabajadora por el tiempo trabajado o el trabajo realizado. Incluye, en su caso, las gratificaciones o bonus especiales. En cambio, las transferencias sociales (por ejemplo, las asignaciones o prestaciones de la seguridad social) solo se tienen en cuenta cuando tienen una relación directa con el salario.
49. Para que se considere digno en el sentido del apartado 4.1 de la Carta, el salario mínimo pagado en el mercado laboral no debe ser inferior al 60 % del salario medio nacional neto<sup>22</sup>. La evaluación se basa en importes netos, es decir, una vez deducidos los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social<sup>23</sup>. A estos efectos, los impuestos son todos los que gravan las rentas del trabajo<sup>24</sup>. Por tanto, no se tienen en cuenta los impuestos indirectos. Cuando las cifras netas son difíciles de establecer, corresponde al estado-parte en cuestión proporcionar estimaciones de este importe<sup>25</sup>.
50. Cuando existe un salario mínimo nacional establecido mediante norma, su valor neto para un trabajador a tiempo completo se utiliza como base de comparación con el salario medio neto a tiempo completo (si es posible calculado en todos los sectores para toda la economía, pero en caso contrario para un sector representativo como una industria manufacturera o para varios sectores)<sup>26</sup>. De lo contrario, se tiene en cuenta el salario más bajo determinado por convenio colectivo o el salario más bajo pagado realmente<sup>27</sup>. Puede tratarse del salario más bajo en un sector representativo, por ejemplo, la industria manufacturera<sup>28</sup>.
51. Cuando el salario mínimo neto se sitúa entre el 50% y el 60% del salario medio neto, corresponde al estado-parte establecer que este salario permite un nivel de vida digno<sup>29</sup>. Cuando el salario mínimo es bajo, el Comité puede, al evaluar el cumplimiento del apartado 4.1, tomar en consideración otros elementos, como si los trabajadores están exentos del copago en materia de asistencia sanitaria o tienen derecho a un aumento de las prestaciones familiares<sup>30</sup>.
52. Un salario no cumple los requisitos de la Carta, independientemente del porcentaje, si no garantiza un nivel de vida digno en términos reales para una persona trabajadora, es decir, debe estar claramente por encima del umbral de pobreza de un país determinado<sup>31</sup>.

---

<sup>21</sup> Conclusiones 2010, Declaración interpretativa del artículo 4.1

<sup>22</sup> Conclusiones XIV-2 (1998), Declaración interpretativa del artículo 4.1.

<sup>23</sup> Conclusiones XIV-2 (1998), Declaración interpretativa del artículo 4.1.

<sup>24</sup> Conclusiones XIV-2 (1998), Declaración interpretativa del artículo 4.1.

<sup>25</sup> Conclusiones XVI-2 (2003), Dinamarca.

<sup>26</sup> Conclusiones XIV-2 (1998), Declaración interpretativa del artículo 4.1.

<sup>27</sup> Conclusiones XVI-2 (2003), Dinamarca.

<sup>28</sup> Conclusiones XIV-2 (1998), Declaración interpretativa del artículo 4.1.

<sup>29</sup> Conclusiones XXI-3 (2019), Dinamarca.

<sup>30</sup> Conclusiones XVI-2 (2004), Portugal.

<sup>31</sup> Conclusiones XIV-2 (1998), Declaración interpretativa del artículo 4.1.

53. En casos extremos, por ejemplo, cuando el salario más bajo sea inferior a la mitad del salario medio, se considerará que la situación vulnera la Carta independientemente de tales pruebas<sup>32</sup>.

### 3.2.2. Interpretación específica para España

54. El CEDS ha instado a España en múltiples ocasiones a elevar su salario mínimo interprofesional al 60% del salario medio anual, como requisito necesario para cumplir con la Carta. Así, nos podemos referir, a las siguientes conclusiones del CEDS sobre España y el artículo 4.1:

- Conclusiones XIV-2 (1998)
- Conclusiones XVI-2 (2004)
- Conclusiones XVIII-2 (2007)
- Conclusiones XIX-3 (2010)
- Conclusiones XX-3 (2014)
- Conclusiones XXI-3 (2019)
- Conclusiones XXII-3 (2022)

55. Por sintetizar, el Comité determina que la situación en España no es conforme a la Carta basándose en que no se puede declarar que el salario mínimo en los sectores público y privado pueda asegurar un nivel de vida digno, toda vez que España no quiere o no puede facilitar información sobre el salario medio neto, que, como hemos visto, es el criterio general utilizado por el CEDS para determinar el cumplimiento o incumplimiento de la Carta en este punto.

56. Así, conforme a las recientes Conclusiones XXII-3 (2022):

*“Fair remuneration*

*The Committee observes that the report provides information about the evolution of the minimum wage. It notes that in 2020 the minimum wage in the private sector was set at € 950 per month, which represents a 31% increase since 2019. The Committee notes that this wage is paid 14 times a year and therefore, it amounted to €1.108 per month, calculated over 12 months. According to Eurostat that the gross average earnings in 2020 amounted to € 26.028 and to €20.632 net. According to Eurostat the minimum wage amounted to €1.108 in 2020.*

*The Committee notes that the report does not provide information about the net minimum wage. It observes that the gross minimum wage stood at 51% of the gross average earnings.*

*However, in the absence of information concerning the net minimum wage, the Committee considers that it has not been established that the minimum wage in the private sector can ensure a decent standard of living.*

*The Committee further notes that the report does not provide any information concerning the public sector. The Committee takes note notes of the Royal Decree-Law*

---

<sup>32</sup> Conclusiones XIV-2 (1998), Declaración interpretativa del artículo 4.1.

2/2020 of January 21, 2020, approving urgent measures regarding remuneration in the public sector. The Committee notes that this Royal Decree establishes different levels of the minimum wage for the different categories of public workers. It notes that the lowest minimum wage is established for workers in category C2, who receive 12 times € 650 euros for 12 months and additional € 644,40 for two months (€757 calculated for 12 months). The Committee also notes that in Category E the lowest minimum wage was set at € 694 per month.

However, in the absence of information concerning the gross and net minimum wages paid in the public sector, the Committee considers that it has not been established that the minimum wage in the public sector can ensure a decent standard of living. It asks the next report to provide full information concerning minimum gross and net wages paid in the public sector, by category.

The Committee notes from the Comments by the Confederación sindical de Comisiones Obreras (CCOO) and Unión general de trabajadores de España (UGT) as well as the Confederación Intersindical Galega (CIG) on the national report of Spain that the Royal Decree 152/2022, of February 22 has taken into account the conclusions of the Committee and provides that the increase in the minimum wage aims at ensuring a decent standard of living for workers and their families, which is set at 60% of the average wage by the Committee.

However, the CCOO, UGT and CIG consider that this threshold has not yet been attained. In reply, the Government also indicates that when establishing the levels of minimum interprofessional wage in the Royal Decree 817/2021 account was taken of the need to guarantee a fair remuneration as interpreted by the Committee.

(...)

#### Conclusion

The Committee concludes that the situation in Spain is not in conformity with Article 4§1 of the 1961 Charter on the grounds that:

- it has not been established that the minimum wage in the private sector can ensure a decent standard of living;
- it has not been established that the minimum wage in the public sector can ensure a decent standard of living.”

57. En un reciente trabajo, el profesor Carril<sup>33</sup> explica las fuentes de datos estadísticos a que recurre el CEDS para justificar sus decisiones, indicando la posibilidad de recurrir al salario medio nacional bruto cuando los estados solamente informan sobre la cantidad bruta del salario mínimo, sin facilitar cifras sobre su importe neto:

---

<sup>33</sup> Carril Vázquez, X.M. (2023). “En 1000 palabras, el (in)cumplimiento español en materia salarial de la Carta Social Europea (Nihil novum sub sole)”. Briefs AEDTSS, número 43, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.aedtss.com/en-1000-palabras-el-incumplimiento-espanol-en-materia-salarial-de-la-carta-social-europea-nihil-novum-sub-sole/>

“Siempre según el CEDS, la remuneración justa a que alude el artículo 4.1 es aquella que asegura un nivel de vida digno, lo que supone que la misma vaya más allá de cubrir las necesidades básicas meramente materiales (alimentación, vestimenta y vivienda) y permita contar también con recursos necesarios para participar en actividades culturales, educativas y sociales. En concreto, la remuneración es justa cuando el salario mínimo no es inferior al 60% del salario medio nacional neto, basándose la evaluación en importes netos (esto es, una vez deducidos los impuestos y las cotizaciones de seguridad social), sin perjuicio de que se recurra al salario medio nacional bruto cuando los Estados solamente informan sobre la cantidad bruta del salario mínimo, sin facilitar cifras sobre su importe neto. Los datos económicos a los que recurre el CEDS para justificar sus decisiones proceden de la oficina estadística de la Unión Europea (Eurostat) y se obtienen en su sitio web, a través de la sección «Ingresos netos anuales [Annual net earnings]», acudiendo a su apartado «Estructura de ingresos [Earnings structure]», que permite seleccionar por Estados los «ingresos brutos [gross earning]» y los «ingresos netos [net earning]», y a su apartado «caso de ingresos [earnings case]», en que hay que marcar «Persona soltera sin hijos que gana el 100% de los ingresos medios [Single person without children earning 100% of the average earning]» [puede consultarse [AQUÍ](#)].”

58. Sin remontarnos muy atrás en el tiempo, la aplicación de estas reglas ha dado lugar a los resultados que figuran en la siguiente tabla desde el año 2000:

<b>Año</b>	<b>Salario medio bruto anual en euros (Eurostat)</b>	<b>60% del salario medio bruto anual en euros (Eurostat)</b>	<b>SMI bruto anual</b>	<b>Porcentaje del salario medio bruto (Eurostat) alcanzado por el SMI bruto anual</b>
2000	17.319,06	60% (10.391,436)	5.947,13	34,33%
2001	17.919,30	60% (10.751,58)	6.068,30	36,86%
2002	18.600,78	60% (11.160,468)	6.190,80	33,28%
2003	19.384,71	60% (11.630,826)	6.316,80	32,58%
2004	20.045,37	60% (12.027,222)	6.477-6.871,20	32,31%-34,27%
2005	20.616,30	60% (12.369,78)	7.182	34,83%
2006	21.167,82	60% (12.700,692)	7.572,60	35,77%
2007	21.989,28	60% (13.193,568)	7.988,40	36,32%
2008	23.251,89	60% (13.951,134)	8.400	36,12%
2009	24.164,16	60% (14.498,496)	8.736	36,15%

2010	24.785,88	60% (14.871,528)	8.866,20	35,77%
2011	25.515,33	60% (15.309,198)	8.979,60	35,19%
2012	25.894,23	60% (15.536,538)	8.979,60	34,67%
2013	26.026,68	60% (15.616,008)	9.034,20	34,71%
2014	26.190,78	60% (15.714,468)	9.034,20	34,49%
2015	26.475,30	60% (15.885,18)	9.080,40	34,29%
2016	26.448,81	60% (15.869,286)	9.172,80	34,68%
2017	26.549,79	60% (15.929,874)	9.907,80	37,31%
2018	26.921,76	60% (16.153,056)	10.302,6	38,26%
2019	27.292,47	60% (16.375,482)	12.600	46,16%
2020	26.028,06	60% (15.616,836)	13.300 [2020-2021 (31/08)]	51,09%
2021	27.570,48	60% (16.542,288)	13.510 [2021 (01/09)]	49%
2022	28.360,29	60% (17.016,174)	14.000	49,36%
2023	-	-	15.120	-

## 4. Motivos de la reclamación

### 4.1. El salario mínimo interprofesional sigue sin alcanzar el 60% del salario medio

59. El sindicato reclamante discrepa, con el debido respeto, de la afirmación del Gobierno español en el preámbulo del Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, de que en 2023 se ha culminado el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60% del salario medio, en cumplimiento de lo dispuesto por CEDS en aplicación de la Carta.

60. En realidad, nos encontramos ante una situación similar a la de otras ocasiones, que uno de los autores citados ilustra con la expresión latina "*nihil novum sub sole*"<sup>34</sup>. Si bien es cierto que el incremento del salario del salario mínimo interprofesional ha

<sup>34</sup> Carril Vázquez, X.M. (2023), *op. cit.*

sido importante en los últimos años —el Consejo Económico y Social (CES) español lo cifra en una subida nominal del 65% entre 2016 y 2023<sup>35</sup>— siguen sin cumplirse los estándares mínimos que garantizan una vida digna a las personas trabajadoras y sus familias.

61. Para verificar el cumplimiento de dichos estándares, seguimos los siguientes pasos, toda vez que nuevamente el real decreto de fijación del salario mínimo interprofesional se expresa en cuantías brutas:
- a) Acudimos al visor de datos de Eurostat sobre ingresos anuales netos (“*annual net earnings*”)<sup>36</sup>.
  - b) En la pestaña sobre estructura de ingresos (“*earning structure*”) habríamos de seleccionar la cantidad neta (“*net earning*”), pero ante la reiterada e interesada falta de información del Gobierno español sobre el importe de dicho neto, debemos seleccionar la cantidad bruta (“*gross earning*”).
  - c) En la pestaña sobre unidad monetaria seleccionamos “euro” y en la de supuesto de ingresos (“*earning case*”) el de persona soltera sin hijos que gana el 100% de los ingresos medios (“*single person without children earning 100% of the average earning*”).
  - d) En el listado de entes geopolíticos (“*Geopolitical entity*”) marcamos España (“*Spain*”).
  - e) Una vez seleccionada la fuente, procedemos a comprobar el dato, resultando que no hay datos de 2023, por lo que debemos tomar los de 2022 como referencia de mínimos.
  - f) Conforme a los datos de Eurostat, el salario medio bruto en 2022 es de 28.360,29 euros, por lo que el 60% de esa cantidad, que el CEDS toma como referencia, asciende a 17.019,17 euros.
  - g) El salario mínimo interprofesional anual bruto para 2023 es de 15.120 euros, inferior por tanto a la cifra de referencia de 17.019,17 euros con datos de 2022 (con los de 2023 aún habrá más diferencia).
  - h) Por tanto, el salario mínimo interprofesional sigue sin alcanzar el 60% del salario medio prescrito por el CEDS, al situarse por debajo de los 17.019,17 euros brutos anuales (o 1.215,65 euros brutos mensuales en 14 pagas) que deberían tomarse como suelo.

---

<sup>35</sup> Consejo Económico y Social (2023). “Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2022”, Colección Memorias, núm. 30. p. 178. <https://www.ces.es/documents/10180/5312314/Memoria-Socioeconomica-CES-2022.pdf/a03c8265-ee92-7803-b252-d44860e0e34c>

<sup>36</sup>

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN\\_NT\\_NET\\_custom\\_5951963/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_NT_NET_custom_5951963/default/table?lang=en)

62. La memoria de 2022 del CES<sup>37</sup> alcanza una conclusión semejante, contradiciendo la afirmación del Gobierno de que se ha culminado el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60% del salario medio:

*“En 2022 el SMI en España alcanzó 1.000 euros mensuales en 14 pagas (en 2023 se ha subido a 1.080 euros) y acumula una subida nominal del 65 por 100 entre 2016 y 2023. Esta evolución ha hecho que se sitúe ya en 2023 en torno al 50 por 100 del salario medio, 15 puntos más cerca del objetivo de lo que estaba en 2015.”*

63. A nuestro juicio, esta manifestación del CES es de especial relevancia, por tratarse de un ente de derecho público recogido en el artículo 131.2, de la Constitución, de carácter consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y laboral, integrado por organizaciones sindicales, patronales otras entidades representativas (sector agrario, sector marítimo-pesquero, consumidores y usuarios y sector de la economía social, amén de expertos en las materias competencia del Consejo)<sup>38</sup>. Y es de especial relevancia porque el propio CES reconoce que la cuantía del salario mínimo interprofesional para 2023 está por debajo del 60% del salario medio.

#### 4.2. Breve crítica al informe de la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional

64. En el preámbulo del Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, se hace una referencia, sin mayores precisiones, al informe presentado en junio de 2021 por la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional. para decir, por un lado, que se atiende al derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione a las personas trabajadoras y a sus familias un nivel de vida decoroso; y, por otro, que se culmina el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60% del salario medio en 2023, dando así cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea y satisfaciendo el compromiso adquirido por el Gobierno de alcanzar la equivalencia al término de la actual legislatura.
65. La Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional es un grupo de expertos creado en 2021 por el Ministerio de Trabajo con una doble misión: primero, estimar cuál es el 60% del salario medio en España; y, segundo, determinar la fórmula para alcanzarlo durante la legislatura 2019-2023<sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup> Consejo Económico y Social (2023), *op. cit.*

<sup>38</sup> <https://www.ces.es/composicion>

<sup>39</sup> La Comisión originariamente se componía de las siguientes 14 personas: Antón Costas, catedrático de Política Económica de la Universidad de Barcelona; Olga Cantó, catedrática del departamento de Economía de la Universidad de Alcalá de Henares; Gemma Galdón, investigadora del departamento de Sociología de la Universidad de Barcelona; José Ignacio Pérez, exprofesor de Economía en la Universidad Carlos III; Rafael Muñoz de Bustillo, catedrático de Economía Aplicada de la Universidad de Salamanca; Inmaculada Cebrián, profesora de Economía en la Universidad de Alcalá de Henares; Sara de la Rica, catedrática de Economía en la Universidad del País Vasco; María Jesús Cedrún, secretaria general de UGT en Cantabria; Carlos Martín, director del Gabinete Económico de CCOO; Edita Pereira, secretaria del a Comisión de Economía y Política Financiera de CEOE; Luis Aribayos, director de Economía y Transformación Digital de Cepyme; Manuel Lago, economista y asesor del gabinete de la ministra de Trabajo; César Veloso, asesor del Gabinete de la ministra de Hacienda; Carlos Cuerpo, director general de Análisis Macroeconómico del Ministerio de Asuntos Económicos. Posteriormente, los miembros se

66. Aunque el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, no explica de forma concreta en qué modo el informe de la Comisión Asesora avala su afirmación de que el salario mínimo de 15.120 euros en 2023 alcanza el 60% del salario medio, es necesario hacer una referencia crítica a tal documento —en realidad, existen al menos dos informes, el mencionado de 18 de junio de 2021<sup>40</sup> y un segundo informe de 7 de diciembre de 2022<sup>41</sup>—. En este último (página 16), se presentan cuatro estimaciones diferentes del salario mínimo interprofesional para 2023, con valores que se sitúan en 1.065,3, 1.081,8, 1.066,0 y 1.054,4 euros mensuales, respectivamente, en catorce pagas:

**Cuadro 1a. Simulaciones del SMI para 2023 correspondiente al 60% del salario medio en 2022**

- Con la tarifa de IRPF aplicable en 2023 (mínimo exento de 15.000€)

	2021	2022	60% SMe (12 pagas)	CCSS	IRPF	SMI bruto	
						12 pagas	14 pagas
Salario neto asalariado a tiempo completo en 2020 = 1.856 de partida*							
<b>Simulación 1:</b> NNCC para 2021 y 2022 a octubre 2022	1.887,9 (1,72%)	1.937,8 (2,64%)	1.162,7	80,2	0	1.242,8	1.065,3
<b>Simulación 2a:</b> NNCC para 2021 y ETCL para 2022, coste salarial ordinario 1er S 2022 / 1er S 2021	1.887,9 (1,72%)	1.961,0 (3,87%)	1.176,6	81,4	4,0 (0,32%)	1.262,1	1.081,8
<b>Simulación 2b:</b> NNCC para 2021 y ETCL para 2022, coste salarial ordinario 1er S 2022 /media 2021	1.887,9 (1,72%)	1.939,0 (2,71%)	1.163,4	80,2	0	1.243,6	1.066,0
<b>Simulación 3:</b> SMeTC EES2019 actualizado con ETCL coste salarial ordinario 1er S 2022 / 1er S 2019		1.918,0 (5,05%)	1.150,8	79,3	0	1.230,2	1.054,4

(\*) Excepto simulación 3 SMeTC EES 2019= 1.825,9€

Fuente: Estimación propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial (ESS)2020, Encuesta de Negociación Colectiva (NNCC), Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) y calculadora de retenciones de IRPF de la AEAT.

II Informe de la Comisión Asesora para el análisis del SMI 16

67. Nuestro punto de desacuerdo básico con la Comisión Asesora es que, a la hora de determinar el 60% del salario medio, parte de una estimación propia del salario bruto de referencia, que es inferior a la proporcionada por Eurostat. Así se expone en el informe de 7 de diciembre de 2022 (página 13):

*“Aunque la comisión, en su informe de 2021 señaló repetida e insistentemente en la necesidad de mejorar las fuentes estadísticas disponibles para poder hacer un seguimiento en tiempo real, o por lo menos con un menor retraso temporal, de la evolución salarial. Lo cierto es que, transcurrido un año la comisión se enfrenta a los mismos problemas de insuficiencia de información salarial para estimar el salario medio neto correspondiente a 2022. La ventaja con la que se cuenta en esta ocasión es que,*

rebajaron a 12, sin Antón Costas, Edita Pereira y Luis Aribayos, incorporándose Alba Catalán Piera, en calidad de Asesoría Técnica de la Comisión.

<sup>40</sup> [https://s03.s3c.es/imag/doc/2021-06-18/Informe\\_comision\\_asesora\\_smi.pdf](https://s03.s3c.es/imag/doc/2021-06-18/Informe_comision_asesora_smi.pdf)

<sup>41</sup> <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2022/191222-Informe-SMI-2023.pdf>

*al haber realizado en el informe 2021 una revisión de las fuentes salariales disponibles y sus ventajas e inconvenientes, la comisión puede partir en este caso de unas conclusiones y una metodología que aplicar al cálculo del salario medio neto de 2022. De este modo, como en el ejercicio anterior, el cálculo del SMI objetivo se basará en la información salarial suministrada por la EES de 2020, la última disponible, estimándose los aumentos salariales en 2021 y 2022 a partir de dos fuentes distintas: la ETCL y la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.”*

68. Es decir, para realizar las cuatro estimaciones empleadas por Comisión Asesora se parte de un salario medio neto que no parte de los datos de Eurostat, sino de una cantidad obtenida con una metodología de elaboración propia, que toma como base la Encuesta de Estructura Salarial (ESS) 2020, Encuesta de Negociación Colectiva y la Encuesta Trimestral de Costes Laborales, y la calculadora de retenciones del impuesto de la renta de las personas físicas de la Agencia Tributaria. Como puede comprobarse, la Comisión Asesora no tiene en cuenta el criterio empleado por el CEDS para determinar si la cuantía del salario mínimo es o no suficiente para una vida digna, algo que no debería ignorar a la vista de las reiteradas declaraciones de no conformidad emitidas por el propio CEDS.
69. Esta decisión metodológica plantea, a nuestro juicio, dos graves problemas:
- a) La estimación realizada por la Comisión Asesora parte de estadísticas muestrales, que recogen un número determinado de unidades de investigación para la muestra, sobre la que se estima, a su vez, un resultado. En cambio, los datos de Eurostat parte de una estadística censal, donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra, tomando como base la información cuantitativa proporcionada por la Agencia Tributaria y la Seguridad Social.
  - b) Los datos obtenidos mediante la metodología de la Comisión Asesora responden a un criterio técnico propio del grupo de expertos, sin carácter oficial, mientras que los datos de Eurostat responden a una metodología armonizada para toda la Unión Europea, a partir de la información recopilada por las autoridades de cada estado miembro.
70. La diferencia entre partir de unos u otros datos es muy relevante, pues con los datos de Eurostat el salario mínimo interprofesional no alcanzaría en ningún caso el 60% del salario medio: ni en términos brutos, como hemos expuesto en el apartado 4.1, ni en términos netos, como mostraremos a continuación, tomando los datos de 2022.
71. Para realizar el cálculo en términos netos, debemos partir de la cantidad de 17.016,17 euros, que es el 60% de 28.360,29 euros, correspondiente al salario medio bruto en España en 2022, último dato publicado por Eurostat<sup>42</sup>. A continuación, descontamos las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a la persona trabajadora (6,45%), más la retención por el impuesto sobre la renta de las personas físicas que corresponden a una persona sin hijos, ni ninguna retención adicional:

---

<sup>42</sup> Metodológicamente, no es posible tomar directamente el dato de salario medio neto de Eurostat, pues las deducciones a aplicar se reducen cuanto menor sea el salario.

60% del salario medio anual bruto:	17.016,17
• Cuota obrera de la SS (6,45%):	1.097,53
• Retención IRPF (4,47%) <sup>43</sup>	760,85
60% del salario medio anual neto	15.157,85

72. Por otra parte, si aplicamos los aplicando los descuentos correspondientes por Seguridad Social e IRPF al salario mínimo interprofesional bruto de 15.120 euros anuales en 2023 obtenemos la siguiente cantidad:

Salario mínimo interprofesional bruto:	15.120,00
• Cuota obrera de la SS (6,45%):	975,65
• Retención IRPF (0,25%) <sup>44</sup>	37,80
Salario mínimo interprofesional neto	14.106,55

73. De ello resulta que, también en términos netos, el salario mínimo interprofesional en España (14.106,55 euros) es inferior al 60% del salario medio neto (15.157,85 euros), por lo que tampoco bajo este parámetro se cumpliría el artículo 4.1 CSE(r).

## 5. Conclusiones y petición

74. De las alegaciones anterior, se concluye que la cuantía del salario mínimo interprofesional para 2023, fijada en 15.120 euros brutos anuales (1.080 euros brutos mensuales en catorce pagas), no es conforme con el artículo 4.1 de la Carta, al ser claramente inferior al 60% del salario medio, e incluso inferior a la cantidad de 17.016,17 euros brutos por la oficina estadística de la Unión Europea (Eurostat) para el año 2022, y ello a pesar de que en preámbulo de la disposición se afirma que tal objetivo ha sido culminado en el presente año 2023.

75. Por ello, CIG solicita al Comité:

- a) Que tenga por presentada la presente reclamación colectiva y la declare admisible, a efectos de proceder a su tramitación de acuerdo con el procedimiento establecido en el Protocolo de 1995.
- b) Que declare que el salario mínimo interprofesional para 2023, fijado en 15.120 euros brutos anuales (1.080 euros brutos mensuales en catorce pagas) mediante el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, no es conforme con el artículo 4.1 de la Carta, al no

<sup>43</sup> La cuantía de la retención por IRPF es la que calcula la agencia tributaria a través de su página web: <https://www2.agenciatributaria.gob.es/wpl/RET-R200/R231/index.zul>

<sup>44</sup> La cuantía de la retención por IRPF es la que calcula la agencia tributaria a través de su página web: <https://www2.agenciatributaria.gob.es/wpl/RET-R200/R231/index.zul>

ser una remuneración suficiente para proporcionar a las personas trabajadoras y sus familias un nivel de vida decoroso.

En Santiago de Compostela, para Estrasburgo, a 3 de octubre de 2023.