



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne



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

20 December 2024

**Case Document No. 5**

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

**SUBMISSIONS OF THE GOVERNMENT  
ON THE MERITS  
(original in Spanish)**

**Registered at the Secretariat on 20 December 2024**



MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA, JUSTICIA  
Y RELACIONES CON LAS CORTES

ABOGACÍA GENERAL DEL ESTADO

SUBDIRECCIÓN GENERAL  
DE ASUNTOS CONSTITUCIONALES  
Y DERECHOS HUMANOS

**AL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES**

**OBSERVACIONES SOBRE EL FONDO**

**RECLAMACIÓN COLECTIVA  
nº 231/2023**

**CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG)  
c. el Reino de España**



Mediante Carta de fecha 10/10/2023 el Comité comunicó al Reino de España la Reclamación Colectiva presentada por la organización sindical CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG), registrada el 3/10/2023<sup>1</sup>, a la que se asignó el número de referencia 231/2023.

Con fecha 16/10/2024 el Comité al que respetuosamente nos dirigimos ha dictado Decisión en el procedimiento de referencia, declarando la admisibilidad de la Reclamación al amparo de lo dispuesto en el Artículo 7.1 del *Protocolo Adicional a la Carta Social Europea en el que se establece un Sistema de Reclamaciones Colectivas*, e invitando al Gobierno a formular observaciones por escrito sobre el fondo antes del 20/12/2024.

De acuerdo con ello, mediante el presente escrito procedemos, en nombre del Reino de España, dentro del plazo concedido al efecto, a formular Observaciones sobre el fondo de la Reclamación formulada.

## I. DESCRIPCIÓN DE LA QUEJA Y RESUMEN DE LA POSICIÓN DEL REINO DE ESPAÑA

1. La organización reclamante solicita al Comité que declare que la fijación del salario mínimo interprofesional por parte de la normativa española incumple el Artículo 4.1 de la Carta Social Europea Revisada, por la razón de que la cuantía establecida es “claramente inferior al 60% del salario medio estatal” -§3 de la Reclamación-.
2. Según explicaremos en el presente escrito, frente a lo expuesto por la entidad reclamante, en el sistema español la cuantía del salario mínimo interprofesional, tras un proceso de incremento gradual en la cuantía del salario mínimo que ha tenido lugar en los últimos años -en los que se han sucedido diferentes incrementos significativos, el más importante en 2019, año en que el salario mínimo experimentó un incremento del 22%-, se ha alcanzado efectivamente el objetivo que se había marcado el Gobierno de España de situar el salario mínimo interprofesional en el 60% del salario medio.

Razón por la que la Reclamación resulta manifiestamente infundada.

<sup>1</sup> En la Decisión sobre admisibilidad dictada por el Comité se indica, erróneamente, como fecha de registro 6/06/2023.

3. Explicaremos también que, en cualquier caso, la Reclamación no podría ser atendida, en los términos como se plantea, puesto que aun en el caso de que la cuantía no alcanzara de manera exacta el 60% del salario medio, según postula la entidad recurrente - desconociendo los cálculos y cifras que han sido manejados de manera pública y transparente para la determinación del salario mínimo interprofesional, basados en estadísticas oficiales- esa circunstancia no determinaría, *per se*, la vulneración por parte del sistema español del Artículo 4.1 de la Carta, sin que en la Reclamación se ofrezca ningún dato o elemento de valoración adicional para llegar a la conclusión que se pretende *de contrario*.

## II. MARCO NORMATIVO DE APLICACIÓN

4. En el sistema español se establece la fijación por el Gobierno de un salario mínimo a percibir por las personas trabajadoras, en el ámbito de las relaciones laborales, retribución que debe respetarse tanto por la negociación colectiva -que puede mejorar las condiciones económicas mínimas fijadas por el Gobierno en cada momento-, como por los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador -que pueden mejorar tanto las condiciones mínimas fijadas por el Gobierno como por el convenio colectivo que resulte de aplicación.
5. El marco normativo de aplicación en relación con la determinación del “salario mínimo interprofesional” en nuestro país, a que hace alusión la organización sindical actuante en §§27 y ss de la Reclamación, está constituido fundamentalmente por las siguientes normas:

### **i. Constitución Española de 1978**

La Constitución Española reconoce, en su artículo 35, junto al derecho al trabajo, el derecho “a una remuneración suficiente para satisfacer [las] necesidades [de la persona trabajadora] y las de su familia”.

### **ii. Estatuto de los Trabajadores**

A nivel legal, en cumplimiento de la finalidad constitucional expresada en el precepto señalado, el Estatuto de los Trabajadores<sup>2</sup> ordena al Gobierno, en su artículo 27.1, el establecimiento de un “salario mínimo interprofesional” con carácter anual:

---

<sup>2</sup> La norma actualmente vigente es el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

### **“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”.*

6. El Gobierno tiene por tanto el mandato de fijar anualmente un salario mínimo interprofesional, igual para todos los trabajadores, al margen de su categoría, sector de actividad, edad, sexo o territorio en el que trabajen, lo que cumple con el objetivo de establecer un suelo mínimo inderogable de contratación y cuantificar lo que se entiende para todas las personas trabajadoras un nivel mínimo de suficiencia para atender de manera decorosa las necesidades propias y las de sus familias.

### **iii. Reales Decretos de fijación del salario mínimo interprofesional**

7. En cumplimiento del mandato legal, el Gobierno viene aprobando de manera periódica, a lo largo de los años, Reales Decretos por los que fija el salario mínimo interprofesional aplicable para cada año, atendiendo a los criterios fijados legalmente y previa consulta a los agentes sociales<sup>3</sup>.

8. En el momento de presentación de la Reclamación Colectiva, 3/10/2023, el Real Decreto sobre fijación del salario mínimo interprofesional que se encontraba vigente era el *Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023*. En el mismo se fijaba la cuantía del salario mínimo

---

<sup>3</sup> Adicionalmente, cabe destacar que el 28/01/2021 se constituyó la Comisión Asesora para el Análisis del SMI (CAASMI), con presencia de representantes de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, Economía, Comercio y Empresa y de Hacienda, de los interlocutores sociales y de investigadores y expertos en la materia.

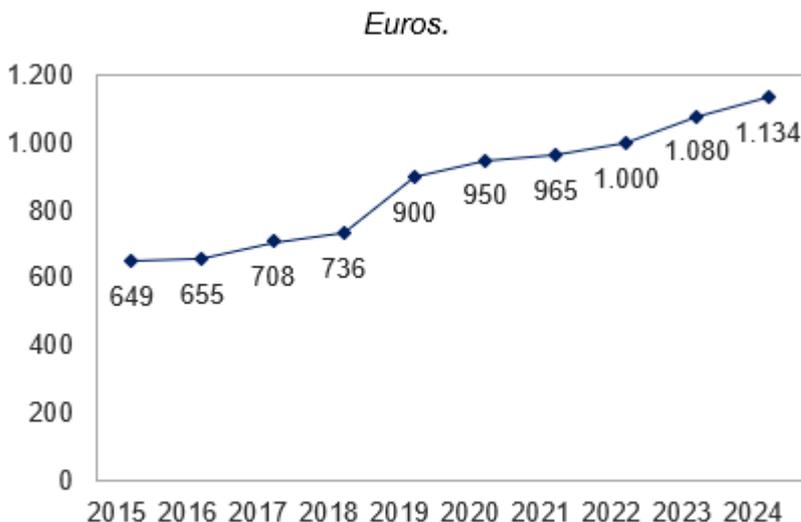
interprofesional en 15.120 euros anuales (1.080 euros mensuales en 14 pagas, o 1.260 euros mensuales en 12 pagas).

9. Los efectos de dicho Real Decreto se prorrogaron en 2024, hasta la aprobación del S.M.I. para dicho año año.
10. **En 2024** -con posterioridad a la presentación de la Reclamación Colectiva- se ha aprobado un nuevo Real Decreto sobre fijación del S.M.I. para este año, con efectos retroactivos al 1/01/2024, en el que **la cuantía se ha incrementado un 5% respecto del fijado para 2023** (*Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024*, que adjuntamos como Documento nº 1). Concretamente, se fija la cuantía del salario mínimo interprofesional en 15.876 euros anuales (1.134 euros mensuales en 14 pagas, o 1.323 euros mensuales en 12 pagas).
11. De acuerdo con lo señalado en la Exposición de Motivos de la norma

*“Con esta subida del cinco por ciento, de acuerdo con el Informe presentado en junio de 2021 por la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional, por un lado, se atiende 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, por otro, se mantiene y consolida 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 en tal sentido”.*

➤ **Especial referencia al significativo incremento experimentado en la cuantía del salario mínimo interprofesional en España en los últimos años**

12. A lo largo de la última década el salario mínimo interprofesional ha venido experimentando un significativo incremento, de manera continuada.
13. En términos brutos, el S.M.I. ha pasado de 649 euros mensuales (considerando 14 pagas anuales) en 2015, a 1.134 euros mensuales en 2024, lo que supone un **crecimiento del 75%**.



14. Si se toma como referencia un período más amplio, desde 1998, se puede observar en el siguiente gráfico el importante contraste en el incremento anual del S.M.I. a partir de 2017 -muy especialmente, en 2019 y 2023, con un incremento del 22,3% y del 8%, respectivamente, respecto del año anterior):

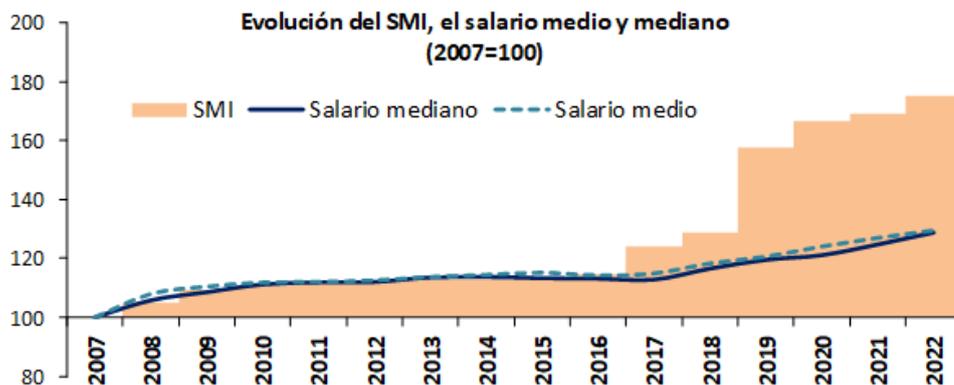


(1).- Año 2004: R.D. 1793/2003 y R.D.Ley 3/2004

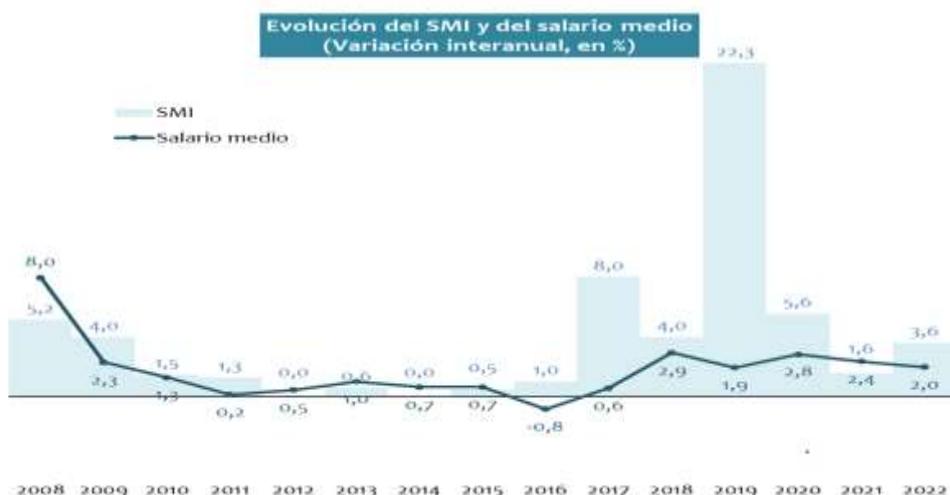
(2).- Año 2021: R.D. 231/2020 y R.D. 817/2021

15. Los salarios medio y mediano en el período examinado, a partir de 2017, también experimentaron una tendencia alcista, aunque de menor proporción, siendo la subida de

aquellos mucho menor que la del S.M.I., como puede comprobarse examinando el siguiente gráfico<sup>4</sup>



16. En el siguiente gráfico se muestra, por su parte, la evolución del SMI y del salario medio en España en los últimos años<sup>5</sup>:



17. Llama la atención que en el planteamiento de la reclamación no se efectúe ningún tipo de valoración o reconocimiento hacia el singular esfuerzo realizado por parte de autoridades nacionales, en continuo diálogo con los agentes sociales, que ha conducido a un incremento tan significativo en la cuantía del salario mínimo interprofesional con la finalidad de asumir los compromisos internacionales adquiridos por España, acatando la

<sup>4</sup> Gráfico elaborado a partir de datos de la EPA (Instituto Nacional de Estadística)

<sup>5</sup> Gráfico elaborado a partir de datos de la EPA (INE)

interpretación efectuada por el Comité Europeo de Derechos Sociales sobre el Artículo 4.1 de la Carta.

18. Como hemos señalado, el proceso de incremento gradual del S.M.I. no ha finalizado. Puesto que, tras considerarse alcanzado el objetivo de fijar el mismo en el 60% del salario medio, con ocasión del incremento del 8% aprobado para 2023, en 2024 se ha aprobado un nuevo incremento del 5% en el S.M.I., por encima del aumento general de los salarios en España<sup>6</sup>.

### III. CONSIDERACIONES JURÍDICAS SOBRE EL FONDO DE LA RECLAMACIÓN

- **Sobre el derecho del trabajador a una “remuneración suficiente” reconocido en el Artículo 4 de la CSER y en diferentes instrumentos internacionales. Consideraciones iniciales.**

---

<sup>6</sup> Los objetivos de la Comisión Asesora para el Análisis del SMI (CAASMI), en su primer mandato eran estimar el 60% del salario medio y la senda de crecimiento a seguir por el SMI durante el periodo 2021/2023, para dar cumplimiento al objetivo acordado por España en el proceso de aproximar la cuantía del SMI al 60% del salario medio, según recomienda la Carta Social Europea y desarrolla el Comité Europeo de Derechos Sociales.

En cuanto a la determinación del 60% del salario medio, el informe presentado en junio de 2021<sup>6</sup> proponía una horquilla de subida de entre el 6,4% y el 10,4% hasta el año 2023, lo que suponía un aumento de entre 61€ y 99€. En cuanto a la senda de crecimiento, el informe establecía distintos escenarios desde el punto de partida de 950€: una subida en 2021 entre 12 y 19 euros, en 2022 entre 24 y 40 euros y en 2023, entre 25 y 40 euros. En su segundo mandato, la CAASMI tenía dos objetivos complementarios; estimar el salario medio correspondiente a 2022 para cumplir con las recomendaciones de la Carta Social Europea y establecer un SMI para 2023 que alcanzara el 60% del salario medio neto de 2022 y abordar el impacto potencial de la subida del SMI sobre los hogares pobres o en riesgo de pobreza.

En esta ocasión, la CAASMI presentó en su informe de diciembre de 2022<sup>6</sup> cuatro estimaciones posibles para el SMI 2023, cuyos valores serían 1.046, 1.054, 1.066 y 1.082 euros mensuales, en catorce pagas, correspondientes a cuatro simulaciones distintas a partir del salario medio neto a tiempo completo.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, tras realizar las pertinentes consultas con los interlocutores sociales, y en línea con lo que se proponía en los diferentes informes de la CAASMI, aprobó finalmente para el primer año, en septiembre de 2021, un aumento de 15€ (SMI anual 965€ en 14 pagas), en enero de 2022 un aumento de 35€ (SMI anual 1.000€) y un aumento de 80€ para 2023 (SMI anual de 1.080 €).

19. El Artículo 4.1 de la CSER reconoce el derecho de todo trabajador a una remuneración suficiente para procurarle a él y su familia un nivel de vida decoroso (“*All workers have the right to a fair remuneration sufficient for a decent standard of living for themselves and their families*”). La redacción del precepto coincide en este punto, en esencia, con la de la Carta de 1961.
20. El concepto de “remuneración suficiente”, a estos efectos, es un concepto indeterminado, que debe ser objeto de interpretación en su aplicación concreta, para valorar si en un caso determinado, en un Estado signatario de la Carta se cumple el compromiso adquirido de garantizar el reconocimiento del derecho a una remuneración suficiente a todas las personas trabajadoras.
21. Sin embargo, la Carta no ofrece indicaciones concretas sobre qué debe entenderse exactamente como “nivel de vida decoroso” para considerar cumplida la exigencia de “remuneración suficiente” derivada del Artículo 4.1, ni en términos absolutos y universales (indicando, por ejemplo, una cuantía fija que deba ser superada en todo caso), ni en términos relativos (indicando una o varias fórmulas para determinar, en cada país, qué cuantía debe superar la remuneración para ser considerada “suficiente”).
22. El Comité Europeo de Derechos Sociales, interpretando el Artículo 4.1 de la Carta, ha venido a exponer una serie de ideas sobre la noción de “remuneración suficiente” y su concreción para valorar si un determinado Estado respeta el derecho reconocido en dicho precepto, que abordaremos a continuación. Más adelante nos referiremos a la doctrina del Comité en aplicación del precepto comentado.
23. El derecho a una remuneración suficiente se encuentra reconocido, en similares términos que la Carta Social Europea, en diferentes instrumentos internacionales.
24. Así, en el sistema de Tratados de Derechos Humanos de Naciones Unidas, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se reconoce (artículo 7) el derecho a un “salario equitativo” y a las “condiciones de existencia dignas” para el trabajador y su familia.
25. Y, por su parte, en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo, el reconocimiento del derecho a un salario digno ha sido un tema central de preocupación desde su inicio. En este sentido, cabe destacar el llamamiento que se efectúa ya en el Preámbulo del texto de la Constitución de la O.I.T.<sup>7</sup> a la garantía de un “salario vital adecuado”, y en distintas declaraciones y normas se hace alusión al derecho a un “salario

---

<sup>7</sup> <https://www.boe.es/boe/dias/1982/09/21/pdfs/A25562-25568.pdf>

digno”, un “salario mínimo vital”, o a un “salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado”, entre otras expresiones similares.

Recientemente, en este ámbito, se han difundido los trabajos de la *Reunión de Expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales*<sup>8</sup> -reunión que ha tenido lugar entre los días 19 y 23 de febrero de 2024, del que extraemos las siguientes ideas:

- Se efectúa un análisis detenido del concepto “salario vital” (“*living wage*”), recogiendo diferentes definiciones empleadas por distintas organizaciones y reflexionando sobre las mismas.
- Se aboga por un concepto de “salario vital” que cubra las necesidades de los trabajadores y sus familias, siempre teniendo en cuenta los factores económicos (como la productividad, la capacidad de las empresas para afrontar el pago de los salarios, la competitividad o rentabilidad de las mismas, el consumo y demanda agregada, o generación de empleo y situación del mercado de trabajo)<sup>9</sup>.
- Se mantiene que lo que en cada momento se consideren “necesidades” para el mantenimiento de un “nivel de vida decente”, que dicho salario debería cubrir, es algo que varía a lo largo del tiempo, y en cada país, dependiendo entre otros aspectos de factores históricos y culturales.
- Se efectúa una serie de consideraciones sobre la metodología para la estimación de los salarios vitales, metodología que se considera que debe incluir un sistema de cálculo del costo de vida, con base en la información procedente de los institutos nacionales de estadística.

### ➤ **Doctrina del Comité sobre la interpretación del Artículo 4.1 de la Carta**

26. La Carta Social Europea, como hemos visto, no establece un importe determinado que deba considerarse en términos absolutos como “remuneración suficiente”, y tampoco

<sup>8</sup> [Políticas salariales, incluidos los salarios vitales.pdf](#)

[Informe de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales. Conclusiones.pdf](#)

<sup>9</sup> Así, se afirma que “considerar únicamente las necesidades de los trabajadores y sus familias podría resultar en la fijación de salarios superiores a la capacidad de remuneración de muchas empresas, lo que posiblemente daría lugar a pérdida de puestos de trabajo, mayor actividad informal, menor inversión y menor competitividad de las exportaciones”, y por el contrario, “considerar únicamente determinados factores económicos, como la competitividad de las exportaciones, podría resultar en la fijación de salarios indebidamente bajos, pobreza entre los trabajadores o un estancamiento de los salarios y la demanda agregada”.

establece una fórmula precisa que deba aplicarse en los Estados para calcular la cuantía en que debe fijarse en cada momento el importe de dicha “remuneración suficiente”.

Ello es así por cuanto la determinación de lo que haya de considerarse “decent standard of living” resulta variable y depende de diferentes factores, entre ellos el contexto económico, o factores sociales y culturales de cada Estado.

27. El Comité Europeo de Derechos Sociales, al interpretar el Artículo 4.1 de la Carta, ha destacado las siguiente ideas:

- Se trata de un concepto que debe cubrir las necesidades básicas vitales como comida, ropa o alojamiento, y además ha de incluir también la posibilidad de participar en actividades sociales, culturales y educativas (“*includes resources necessary to participate in cultural, educational and social activities*”)<sup>10</sup>.
- Para determinar el concepto de “remuneración” a estos efectos cabe tener en cuenta las prestaciones o beneficios del sistema de Seguridad Social, cuanto tienen una relación con el salario (“*social transfers (e.g. social security allowances or benefits) are taken into account only when they have a direct link to the wage*”).
- Para que una remuneración sea equitativa, un indicador que puede tomarse como referencia es la valoración del importe de dicha remuneración en comparación con el salario medio nacional en el país de que se trate: así, se ha señalado que *for a wage to be fair, the lowest wage should not fall too far behind the national average wage in a given country*.

En este sentido, el Comité considera que resultaría apropiado fijar un umbral por debajo del cual no debería en principio situarse el salario mínimo, respecto del salario medio -umbral que tampoco se fija en términos “absolutos” y que puede variar en función a lo largo del tiempo y en función de distintos factores-.

- En este sentido, se ha considerado razonable que dicho umbral se fije en el 60% del salario medio nacional -*Conclusiones XVI-2 (1998), Statement of Interpretation of Article 4§1*- considerando la cantidad neta, tras la deducción de impuestos y contribuciones de Seguridad social.

---

<sup>10</sup> Conclusions 2010, Statement of interpretation on Article 4§1.

Se parte de la presunción de que un salario que alcanza dicho umbral permitirá a la persona trabajadora alcanzar un nivel de vida digno, si bien en todo caso debe tratarse de una cuantía que se encuentre claramente sobre la línea de la pobreza en el país de que se trate: *“A wage does not meet the requirements of the Charter, irrespective of the percentage, if it does not ensure a decent living standard in real terms for a worker, i.e. it must be clearly above the poverty line for a given country.*

- De la misma manera, puede darse el caso de que un salario no alcance el 60% del salario medio, y si embargo en el país en cuestión permita alcanzar un nivel de vida decente, atendido el contexto, y atendido en particular, entre otros factores, los servicios públicos e infraestructuras (sanidad, educación, prestaciones familiares, sistema de transportes...) que resultan accesibles a los trabajadores sin contraprestación o con una contraprestación poco significativa: *“Where the minimum wage is low, the Committee may, when assessing compliance with Article 4§1, take into consideration other elements, such as whether workers are exempt from the co-payment in respect of health care or have the right to increased family allowances”* (Conclusions XVI-2 (2004), Portugal Article 4.1)

En este sentido, el Comité considera que un salario mínimo neto situado entre el 50 y el 60% del salario medio neto puede ser compatible con el Artículo 4.1 de la Carta.

➤ **Sobre el presupuesto del que parte la Reclamación**

28. El planteamiento de la reclamación parte como presupuesto equivocado de la consideración de que del Artículo 4.1 de la CSER deriva una la exigencia directa, que opera de manera automática, de que el salario mínimo fijado en un determinado sistema nacional ha de resultar superior al 60% del salario medio nacional.
29. La entidad reclamante se basa, para fundamentar su denuncia de incumplimiento del Artículo 4.1 de la Carta por parte de España, en el único y exclusivo argumento de que no se alcanza 60% del salario medio: a su juicio el dato de que un sistema se alcance dicho umbral determina que cumpla la Carta, y si no se alcanza el mismo, ello determina necesaria y automáticamente el incumplimiento de la Carta.
30. Dado que, a su juicio, en España el salario mínimo interprofesional fijado por el Gobierno no alcanza el umbral señalado -más adelante veremos que no es así-, sin atender a ninguna

otra consideración adicional ni aludir a ningún otro factor o elemento para justificar la denuncia, el sindicato actuante pretende que el Comité declare el incumplimiento por España del Artículo 4.1 de la CSER.

31. Según explicaremos, ofreciendo los datos de cálculo correspondiente, no es cierto que en España el salario mínimo interprofesional no alcance el 60% del salario medio.
32. En cualquier caso, debemos insistir en que, con independencia del porcentaje alcanzado respecto del salario medio, para determinar si un sistema incumple la Carta en este punto, de acuerdo con la doctrina del Comité, es necesario tener en cuenta una serie de factores, económicos, sociales y culturales, a los que el sindicato reclamante no alude en ningún momento en su Reclamación.

En particular, no tiene en cuenta el sistema de protección social que existe en España, algo que necesariamente debe valorarse al determinar las “necesidades” que han de ser cubiertas por el salario en un sistema determinado.

Así, sin ahondar en detalles -puesto que, insistimos, la Reclamación no se ha planteado desde esa perspectiva-, valga señalar que en España existe un sistema de sanidad público gratuito, sin ningún tipo de copago para el acceso a los tratamientos sanitarios ofrecidos en el ámbito del Sistema Nacional de Salud, e igualmente un sistema educativo gratuito desde la educación infantil hasta la educación secundaria obligatoria, incluido el bachillerato, en los centros públicos, por lo que los trabajadores no deben abordar pago alguno por la educación de sus hijos en este período escolar.

Asimismo, existe un sistema de protección a familias numerosas -aplicable a tanto a personas trabajadoras como a personas no trabajadoras-, y otros numerosos ámbitos de actividad del sistema de protección social, acceso a servicios públicos e infraestructuras que deben valorarse, tal y como la propia entidad reclamante hace constar en su Reclamación, al citar la doctrina del Comité en este punto.

➤ **El salario mínimo interprofesional en España ha alcanzado el 60% del salario medio nacional**

33. Aportamos con el presente escrito informes del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa como **Documentos nº 2 y 3**, respectivamente, en los que se recogen diferentes consideraciones en respuesta a la Reclamación planteada, y en particular se explica de manera detallada, con datos y

cálculos obtenidos a partir de información estadística oficial, cómo efectivamente en España el salario mínimo interprofesional neto ha alcanzado ya el 60% del salario medio neto en España -concretamente, en 2024, se sitúa en el 60,59% del salario medio neto, obtenido éste último a partir de la Encuesta de Estructura Salarial y la Encuesta Trimestral de Coste Laboral-.

Ello se ha conseguido siguiendo las directrices marcadas por el “II Informe de la Comisión Asesora para el Análisis del S.M.I.”, gracias a un considerable incremento del S.M.I. en los últimos años, junto con el diseño de un tratamiento fiscal acorde (concretamente, el umbral exento de tributación por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas se ha elevado en 2024 hasta 15.876 euros, evitando así que los perceptores del salario mínimo interprofesional estén sujetos a retenciones o pagos a cuenta).

#### **Justificación del cálculo realizado (Ministerio de Economía, Comercio y Empresa)**

34. En el Anexo del Informe del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa que adjuntamos se explica con detalle la metodología de cálculo utilizada, siguiendo las directrices de la Comisión Asesora para el Análisis del S.M.I., para alcanzar la conclusión de que el salario mínimo interprofesional alcanza el umbral del 60% del salario medio.
35. De acuerdo con dichas explicaciones, conforme a la normativa de aplicación la **cuantía del salario mínimo neto se sitúa en 2024 en 1.059,50 euros mensuales** (en 14 pagas anuales), lo que se obtiene de la siguiente manera:
  - Se parte del SMI bruto fijado por ley para el año 2024, el cual se ha establecido en 1.134 euros mensuales o 15.876 euros anuales en 14 pagas.
  - Sobre esta cuantía, se realizan los ajustes correspondientes al pago de las cotizaciones a la Seguridad Social y del IRPF para así obtener el SMI neto:
    - Las cotizaciones a la Seguridad Social por parte del trabajador corresponden al 6,57% del salario bruto o 74,50 euros, lo que incluye las cotizaciones por concepto de: i) contingencias comunes (4,70%); ii) desempleo (1,55%); iii) FOGASA (0,20%), y iv) MEI (0,12%).
    - En lo que respecta al IRPF, en 2024, el límite cuantitativo excluyente de la obligación de retener se ha fijado en 15.876 euros, por lo que, **los rendimientos del trabajo de aquellas personas que cobren el SMI están exentos de tributación.**

- Deduciendo el importe de la cotización a la Seguridad Social del trabajador del SMI bruto, se obtiene un SMI neto de 1.059,5 euros para 2024.

36. Por su parte, la **cuantía del salario medio neto en 2024 a tomar como referencia en cuenta es 1.749 euros mensuales** (en 14 pagas), con un crecimiento del 3,65% entre 2023 y 2024 (a su vez, entre 2022 y 2023 el crecimiento fue de 5,53%).
37. Para obtener dicha cuantía, según se explica en el Informe, la Comisión Asesora para el Análisis del SMI ha efectuado un exhaustivo análisis de las distintas estadísticas salariales existentes en España, y ha concluido que la Encuesta de Estructura Salarial (EES) es la más adecuada para el estudio en cuestión.

Por consiguiente, para la estimación del salario medio neto en 2024, se parte de los últimos datos disponibles en la EES, los cuales, al tratarse de una encuesta cuatrienal, corresponden a 2022.

Para calcular, a partir de este dato, el salario medio neto de 2023 y 2024, se aplica la tasa de crecimiento del coste salarial ordinario correspondiente a esos años, obtenida de la Encuesta Trimestral de Costes Laborales.

Todo ello conduce a fijar la cuantía del salario medio neto en 2024 en el importe de 1.749 euros (en 14 pagas).

38. Se justifica, por tanto, que el salario mínimo interprofesional *neto* alcanza el umbral del 60% del salario medio nacional *neto*.

### **Precisiones sobre las alegaciones del sindicato reclamante en relación con el cálculo realizado (Ministerio de Trabajo y Economía Social)**

39. En el Informe del Ministerio de Trabajo y Economía Social que aportamos, se destacan las siguientes consideraciones:

*En primer lugar, debe llamarse la atención sobre la metodología empleada por los reclamantes: más que calcular el 60% del salario medio neto para comparar el dato con el del SMI neto, calculan el salario neto correspondiente al 60% del salario medio bruto. Este matiz metodológico permite que la brecha fiscal entre las cuantías brutas y netas se reduzca significativamente, aumentando artificialmente*

*el salario neto con respecto a la voluntad expresada por el CEDS en su interpretación del artículo 4.1 de la Carta.*

*Dicha interpretación establece claramente que el salario medio sobre el que se aplica el umbral del 60% es neto de contribuciones sociales e impuestos sobre la renta, de modo que su premisa de cálculo es falsa y así también sus resultados.*

*En segundo lugar, cabe recordar que, conforme a la legislación vigente, una persona percibiendo el salario mínimo interprofesional no tiene retenciones en el IRPF y no está obligada a efectuar la declaración si solo cobra de un pagador, pero aunque la hiciera no debería pagar IRPF al tener en cuenta la reducción de las cuotas pagadas a la Seguridad Social, los gastos de difícil justificación, los rendimientos netos reducidos del trabajo y el mínimo personal: así, el SMI bruto y neto sólo discrepan en las referidas cotizaciones .*

*En tercer lugar, se llama la atención sobre el hecho de que en los apartados 57 y 58 de la reclamación se argumenta que, para determinar el 60% del salario medio neto, es necesario utilizar el salario medio bruto proporcionado por Eurostat porque el gobierno no facilita la información del salario medio neto. Sin embargo, en la misma página de Eurostat se ofrece el salario medio neto para España; y es público y notorio – y conocido por la reclamante – que una parte de los dos informes elaborados hasta la fecha por la Comisión Asesora para el Análisis del SMI se dedica precisamente al cálculo del salario medio neto, excluyendo la voluntad de ocultación alegada.*

*Asimismo, y en último lugar, se debe aclarar que en el momento de la toma de decisiones para subir el SMI no se conoce cuál será el salario medio del año para el que se aprueba, así que cuando se argumenta que el SMI neto del año 2023 se encuentra ya por encima del 60% del salario medio neto, se deben utilizar los salarios del año anterior: de hecho, el salario mínimo del día 1 de enero de cualquier año dado – que es para cuando se tiene que adoptar la medida – es más próximo al 31 de diciembre del año anterior que al 31 de diciembre del año iniciado, siendo lógicamente la fecha de cierre del año la fecha de referencia para la observación de las estadísticas en materia salarial”.*

Por lo expuesto, **el Gobierno de España SOLICITA del Comité:**

- **Que declare la Reclamación colectiva presentada por la Confederación Intersindical Galega manifiestamente infundada, por las razones que han quedado expuestas en las presentes Observaciones y, en cualquier caso, determine que la fijación en España del salario mínimo interprofesional resulta conforme al Artículo 4.1 de la Carta Social Europea Revisada.**



En Madrid para Estrasburgo, a 20 de diciembre de 2024

LA COAGENTE DEL REINO DE ESPAÑA

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a vertical stroke, enclosed in a light blue rectangular box.

Heide-Elena Nicolás Martínez



## **Anexos**

**Anexo 1.** Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024

**Anexo 2.** Informe del Ministerio de Trabajo y Economía Social

**Anexo 3.** Informe del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa.