

## ECONOMÍA / POLÍTICA

## Inseguridad entre las empresas por la demora de la subida del salario mínimo

**COSTES/** Las compañías y los autónomos con empleados a cargo comienzan el año sin poder completar la planificación financiera al estar pendientes de determinar la nueva base mínima de cotización. El SMI crecerá al menos un 3,1% en 2026.

Gonzalo D. Velarde. Madrid

El Gobierno ha convertido en algo ordinario la anomalía que supone el comenzar cada año sin conocer al completo las bases de cotización que operarán a lo largo del ejercicio. Esto viene ocurriendo de forma constante desde 2020, años en los que la subida del salario mínimo interprofesional (SMI) –y por lo tanto la base mínima de cotización– no se ha conocido hasta el mes de febrero. En algún caso, como en 2022, la subida no fue efectiva hasta el 22 de febrero. En 2026 esta situación volverá a reproducirse: el Ejecutivo aprobó la orden de cotizaciones en el último Consejo de Ministros de 2026 sin la base mínima.

El Ministerio de Trabajo no efectuará la revalorización al menos hasta los últimos días de enero, y muy probablemente se demorará hasta febrero un año más. Así lo confirmaban a EXPANSIÓN fuentes de Trabajo que aseguran que no será hasta la segunda semana de enero cuando se retome la mesa de negociación con los agentes sociales, en la que se pondrá sobre la mesa la propuesta oficial de subida. Si es sabido que esta se situará en la horquilla recomendada por el comité de expertos convocado por la vicepresidenta segunda del Gobierno, Yolanda Díaz, para elaborar una propuesta: será de entre el 3,1% y el 4,7% –este segundo caso si la retribución está sujeta a tributación–. Por lo que el suelo salarial en España, y la base mínima de cotización correspondiente, se situará entre los 1.221 euros y los 1.240 euros mensuales.

Ahora bien, este *impasse* no es inocuo. Nada más lejos, supone una fuente de incertidumbre e inseguridad jurídica para las empresas, especialmente para las pequeñas y medianas, y autónomos con empleados a cargo, donde se encuentran un mayor volumen de trabajadores afectados por el salario mínimo –en el conjunto del mercado laboral alcanza a cerca de 2,5 millones de ocupados–.

Imposibilidad completar la planificación financiera anual de los negocios por desconocer el coste laboral



La vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz.

## Impacto colateral: obstáculos para la negociación colectiva de los convenios

G. D. Velarde. Madrid

Un último frente que puede abrirse por la demora de la actualización del salario mínimo es en el seno de la negociación colectiva. Recuerda Alfredo Aspra, abogado laboralista y socio de *Labormatters Abogados* que parece evidente que organizaciones que se encuentren negociando convenios de empresa, o la actualización salarial de sus tablas, demorarán dicho pacto –e incluso lo mitigarán por la incertidumbre– a la espera de co-

nocer el impacto exacto y dimensión del incremento del salario mínimo, así como la posible existencia de atrasos a abonar.

A esto se suma la posibilidad de que de forma paralela a la subida se prohíba la absorción con los pluses. “Se están barajando escenarios como limitar la absorción. Si prospera, muchas empresas deberán revisar sus estructuras retributivas, con un impacto directo en costes y en la estrategia de complementos”, explica

Isabel Briz Tomey, *Labour Consultant* en SD Worx. En lo que recuerda que las empresas –en especial pymes y microempresas– “necesitarán anticipación, orden y comunicación para que una actualización salarial no se convierta en una contingencia laboral y fiscal”.

En este sentido, explica Isabel Briz que las empresas saben que deben aplicar el incremento con efecto desde el 1 de enero, pero no conocen la cifra exacta durante semanas o meses. “Por lo

tanto, no pueden cerrar nóminas con seguridad y se abre la puerta a errores que pueden derivar en reclamaciones judiciales, intereses de demora e incluso sanciones”, advierte.

Y apunta, que otra fuente de inseguridad es la falta de claridad sobre si se permitirá la compensación con pluses o no. Ya que “si se modifica el criterio, muchas empresas deberán revisar convenios y estructuras salariales, con riesgo de incumplimiento involuntario”, avisa.

que se afronta, obstáculos a la hora de elaborar las nóminas –que la mayoría de empresas y gestorías llevan a cabo entre los días 20 y 25 de cada mes– y, en definitiva, una fuente de inseguridad jurídica e incertidumbre para las empresas son las consecuencias que relatan los expertos consultados por EXPANSIÓN. Pero especialmente damnificadas resultan las gestorías, que en función de en qué momento concreto se

publique en el BOE la actualización del salario mínimo podría provocar la duplicidad de operaciones.

“Un retraso en la actualización del salario mínimo deja a miles de empresas sin poder cerrar las nóminas con seguridad. No se puede calcular el coste laboral del mes ni del año sin conocer la cifra clave”, explica el presidente del Consejo General de los Colegios de Gestores Administrativos de España, Fernando Jesús

Santiago Ollero. Y advierte de que esto obliga a elaborar nóminas provisionales que luego deben rehacerse, recalcular bases, complementos y seguros sociales, duplicando trabajo y aumentando el riesgo de errores. “Las gestorías son las que amortiguan este caos, pero trabajar en un entorno de incertidumbre permanente no es sostenible para nadie”, señala.

No obstante, el presidente de ATA, Lorenzo Amor, avisa

de que el principal impacto está en el incremento de los costes laborales que provoca la subida del salario mínimo, de más de un 60% desde 2019. “Es un problema porque genera la pérdida de poder adquisitivo y de competitividad de muchos autónomos”, apunta Amor.

El presidente de la principal asociación de autónomos incide, además, en el perjuicio para la planificación. “Para un autónomo que tiene planifica-

**Los expertos prevén costes de gestión ante la posibilidad de tener que rehacer las nóminas**

**La prohibición de la absorción con los pluses obligaría a revisar las estructuras salariales**

do cuáles son sus costes a lo largo del año genera un daño importante”.

“Las empresas habrán de comenzar el año sin conocer, desde una óptica de gestión presupuestaria, la dimensión e impacto económico de dicho incremento. Sin género de dudas, haber finalizado el ejercicio con dicho dato sociolaboral en firme y confirmado hubiese facilitado la adaptación de las empresas”, explica Alfredo Aspra, abogado laboralista y socio de *Labormatters Abogados*.

“Si se confirmase el carácter retroactivo del incremento, ello supondría un coste acumulado inesperado para las organizaciones empresariales. Es decir, fuera de toda previsión, y más dañino en la medida en que probablemente no pueda fraccionarse su abono mensualmente”, recuerda Alfredo Aspra.

**Cargas administrativas**

Asociado a esta imposibilidad de planificación y la necesidad de reaccionar al momento de la subida oficial están las cargas y costes administrativos que se generan. “Va a haber que regularizar las diferencias salariales, recalcular cotizaciones a la Seguridad Social y ajustar retenciones de IRPF. Eso va a suponer más carga administrativa y económica, y, sobre todo, la falta de seguridad jurídica que penaliza a las pymes que tienen menos recursos para absorber los puros costes administrativos”, señala la socia responsable del departamento de Derecho Laboral de Escalona & De Fuentes, Eva Hernández.