

El Gobierno podrá subir el SMI cada seis meses para cubrir la inflación

REAL DECRETO/ El Ministerio de Trabajo quiere prohibir que las empresas puedan absorber el aumento anual con los pluses. Consolida la comisión de expertos como máximo órgano asesor, con 14 miembros.

Gonzalo D. Velarde. Madrid

Giro radical en la ley que regula la revalorización anual del salario mínimo interprofesional (SMI). El Ministerio de Trabajo plantea en el borrador de real decreto para la subida del salario mínimo de 2026 una serie de componentes adicionales, entre los que destaca el desarrollo de la potestad del Gobierno de poder subirlo cada seis meses si el incremento aplicado a comienzos de año no logra cubrir el avance de la inflación y la imposibilidad de que la subida sea absorbida por los pluses y complementos.

Es una de las principales novedades que recoge el borrador del real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026 y se transpone la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, al que ha tenido acceso EXPANSIÓN.

“El Gobierno fijará anualmente, previa consulta con las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas, el salario mínimo interprofesional, para cualesquiera actividades, sin distinción de sexo ni edad de las personas trabajadoras”, relata el texto del articulado. Con una novedad sustancial: “Se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios de consumo”.

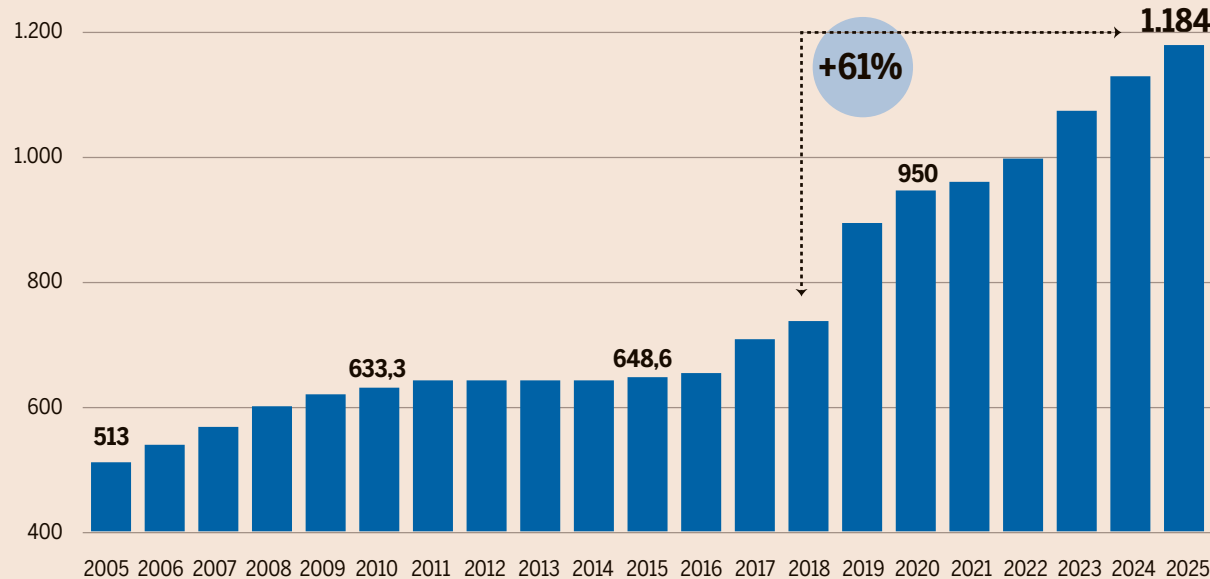
Además, aclara que para la fijación del salario mínimo interprofesional o de su revisión semestral, “se recabará previamente informe de la Comisión asesora para el análisis del salario mínimo”.

Fin a la absorción

Un aspecto central de este borrador de real decreto es que el Ministerio de Trabajo especifica en la ley la prohibición de que las empresas puedan compensar la revalorización del mínimo salarial con pluses o complementos retributivos, lo que da lugar a que en ciertos escalones se pueda esquivar la obligación del incremento anual. De modo que para la revalorización se tomará como referencia la totalidad de percepciones ex-

EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI) EN ESPAÑA

En euros, en catorce pagas.



Expansión

Fuente: Ministerio de Trabajo

cluyéndose los complementos salariales.

Concreta el borrador al que ha tenido acceso este medio que estos son los que se derivan de las condiciones en que se preste la actividad (como los pluses de nocturnidad, toxicidad, penosidad peligrosidad, turnicidad o disponibilidad), los personales ligados a

características intrínsecas de la persona trabajadora (como los relativos a su antigüedad o formación) y los complementos por cantidad o calidad de trabajo que se devenguen en función de resultados o rendimiento, como primas de productividad o comisiones.

Cabe recordar que la prohibición de la absorción es una

de las exigencias de UGT y CCOO para acordar con el Gobierno la subida del salario mínimo de 2026, más allá de la cifra concreta de revalorización que emane de las recomendaciones de la Comisión Asesora de expertos. Por lo que el Ministerio de Trabajo incorpora este elemento al real decreto como un paso pre-

vio para contar al menos con el apoyo de los sindicatos en el momento de aprobar la nueva subida, teniendo en cuenta que será altamente complicado sumar a CEOE y Cepyme.

De este modo, el Gobierno reformula el clásico decreto de subida del salario mínimo con un paraguas de complementos para cimentar la polí-

Los sindicatos podrán exigir el balance a la empresa antes de negociar los salarios en convenio

tica de subidas constantes que viene ejecutando el Gobierno desde que Pedro Sánchez es presidente –un 61% desde 2018, hasta situarse en los actuales 1.184 euros al mes en catorce pagas–. Con el objetivo de que siempre se mantenga el suelo salarial en el 60% del sueldo medio, de hecho esta es una de las premisas que se fija también por ley a través del real decreto que, una vez se apruebe, entrará en vigor al no ser necesaria su convalidación por el Congreso de los Diputados.

Para este fin, se consolida también la figura consultiva del Consejo Asesor como órgano adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Secretaría de Estado de Trabajo y contará con catorce miembros. Y que “emitirá un informe anual, o semestral en caso de ser necesaria la revisión”, analizando los indicadores estime oportunos.

Más allá de la subida, el decreto también retoca el reglamento de la negociación colectiva en materia de salarios. Permitiendo a la representación de los trabajadores solicitar información sobre las cuentas económicas agregadas, la cifra de negocio, el margen bruto, los gastos de personal y los resultados económicos del ámbito territorial y funcional del convenio.

Nuevo registro horario: las empresas deberán pagar las horas extra o compensar con descansos

Gonzalo D. Velarde. Madrid

El departamento de la vicepresidenta Yolanda Díaz dio ayer un nuevo paso para aprobar el nuevo registro horario con el lanzamiento a audiencia pública del articulado del reglamento que desarrollará los requisitos de los sistemas de control. En síntesis, un endurecimiento de las condiciones que se deben cumplir con el objetivo de propiciar una reducción real de la jornada laboral principalmente por el efecto disuasorio esperado sobre la realización de horas extraordinarias.

Efectivamente, como se venía anunciando desde el Ministerio de Trabajo, el reglamento recoge la obligato-

riedad de que los sistemas sean digitales e interoperables por la Inspección.

Si bien, la novedad está en el nivel de detalle de la información que los trabajadores deberán volcar en el sistema. Empezando por el hecho de que se debe identificar a la persona trabajadora, será obligatorio especificar el régimen de jornada, a tiempo completo o a tiempo parcial, con indicación del horario de trabajo, y en su caso, el porcentaje de parcialidad, además del horario concreto de inicio y finalización de cada jornada de trabajo, “con indicación de la hora y el minuto en el que se producen”. Igualmente, se especificará el horario con-

creto de inicio y finalización de cada pausa, dentro de la jornada, que no tenga la consideración de tiempo de trabajo efectivo, con indicación de la hora y el minuto en el que se producen, así como la jornada diaria, o parte de la misma, que se desarrolla en modo presencial o a distancia.

También se incluye la identificación, en su caso, dentro de cada jornada, de la naturaleza ordinaria, extraordinaria o complementaria de las horas trabajadas.

El Gobierno fija por ley que el sistema sea digital e interoperable por la Inspección

En caso de realización de horas extraordinarias deberá especificarse si se compensarán por descanso o si se retribuirán, así como si resultan horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Con la puesta en común del articulado, el Ministerio de Trabajo da el paso que precederá a la emisión de los informes preceptivos por parte del Consejo de Estado o la Agencia Estatal de Protección de Datos y, posteriormente, por los órganos colegiados del Gobierno (la Comisión de Asuntos Económicos y Comisión de Secretarios de Estado) antes

de ser finalmente aprobado por el Consejo de Ministros. Una vez superado este trámite y publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE), la medida entrará en vigor a los veinte días sin necesidad de que sea convalidada por el Congreso de los Diputados, por tratarse de un reglamento que desarrolla una ley ya en vigor.

El acelerón imprimido por el departamento de Yolanda Díaz para endurecer el registro de jornada, con la reciente calificación de tramitación urgente solo servirá para que el texto pueda ver la luz en un plazo de cuatro a cinco meses, como confirman a EXPANSIÓN fuentes oficiales.