

## LA DIRECTIVA (UE) 2022/2041 SOBRE SALARIOS MÍNIMOS ADECUADOS Y SU IMPACTO EN EL MODELO ESPAÑOL DE FIJACIÓN SALARIAL

Paula López Aguado  
Doctoranda en Derecho  
Universitat de València

### *Abstract*

El presente trabajo analiza el alcance y la efectividad de la Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados y su impacto en el modelo español de fijación del salario mínimo. A partir del examen del régimen jurídico del salario mínimo interprofesional en España, se evalúa el grado de adecuación del ordenamiento interno a las exigencias comunitarias y las principales modificaciones necesarias para su transposición. Se concluye que, pese a la elevada compatibilidad formal del sistema español con la Directiva, esta actúa principalmente como un instrumento de armonización procedimental más que como un verdadero mecanismo de convergencia salarial en el seno de la Unión Europea, aunque ofrece un marco útil para reforzar la efectividad del salario mínimo en España.

*This article examines the scope and effectiveness of Directive (EU) 2022/2041 on adequate minimum wages and its impact on the Spanish minimum wage setting model. Based on an analysis of the legal framework governing the statutory minimum wage in Spain, the study assesses the degree of alignment of domestic law with EU requirements and the main regulatory changes required for its transposition. It concludes that, despite the high level of formal compatibility of the Spanish system with the Directive, it primarily functions as an instrument of procedural harmonisation rather than as a genuine mechanism of wage convergence within the European Union, while nonetheless providing a useful framework for strengthening the effectiveness of minimum wage protection in Spain.*

*Title: Directive (EU) 2022/2041 on Adequate Minimum Wages and its Impact on the Spanish Wage-Setting Model*

Palabras clave: Directiva, Directiva (UE) 2022/2041, España, negociación colectiva, salario mínimo, SMI, transposición.

*Keywords: Directive, Directive (EU) 2022/2041, Spain, collective bargaining, minimum wage, SMI, transposition.*

IUSLabor 1/2026, ISSN 1699-2938, p. 9-38  
DOI. 10.31009/IUSLabor.2026.i01.01

Fecha envío: 30.01.2026 | Fecha aceptación: 18.03.2026 | Fecha publicación: 31.03.2026

### *Sumario*

1. Introducción
2. La fijación del salario mínimo en la normativa española.
3. La Directiva (UE) 2022/2041: estructura, contenido y proyección sobre el ordenamiento español.
  - 3.1. Alcance normativo de la Directiva, límites competenciales e incidencia en el ordenamiento español.
  - 3.2. La promoción del diálogo social.
    - 3.2.1. La promoción de la fijación de salarios en la negociación colectiva
    - 3.2.2. La participación de los interlocutores sociales en la fijación del salario mínimo
  - 3.3. La fijación del salario mínimo legal en la Directiva y su proyección sobre el sistema español.
    - 3.3.1. Criterios y procedimiento de fijación del salario mínimo legal.
    - 3.3.2. La efectividad del salario mínimo: variaciones, deducciones y acceso efectivo al salario mínimo.
  - 3.4. Unas últimas disposiciones horizontales
4. La (escasa) efectividad de la Directiva de salarios.
5. Bibliografía

## 1. Introducción

El 25 de octubre de 2022 se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea 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 (en adelante, la Directiva (UE) 2022/2041 o Directiva).

La Directiva (UE) 2022/2041 es una normativa de carácter vinculante cuyo propósito principal es establecer un marco común que garantice la adecuación de los salarios mínimos y facilite el acceso de las personas trabajadoras a su protección. La norma persigue este objetivo a la vez que respeta las particularidades de cada sistema nacional de fijación salarial, las condiciones económicas de los distintos Estados miembros, las competencias a nivel nacional y la autonomía colectiva de los agentes sociales. En esencia, la finalidad de esta norma es asegurar que todos los Estados miembros adopten un umbral mínimo salarial que se considere “adecuado”, sin imponer un único mecanismo para su implementación. Así, se otorga a cada Estado miembro la libertad de optar por un sistema de determinación legal del salario mínimo o por su fijación mediante la negociación colectiva.

El plazo para la transposición de la Directiva expiró el 15 de noviembre de 2024 sin que, como ha sucedido en otras ocasiones, España haya procedido a incorporarla formalmente al ordenamiento jurídico interno<sup>1</sup>. El 10 de febrero de 2025, el Gobierno y las organizaciones sindicales acordaron establecer, en un plazo de dos meses, la Mesa de Diálogo Social para abordar la transposición de la Directiva sobre salarios<sup>2</sup>. Aunque

---

<sup>1</sup> Sin ánimo de ser exhaustiva, la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores, cuyo plazo máximo de transposición vencía el 2 de agosto de 2022, se llevó a cabo mediante Real Decreto-ley el 19 de diciembre de 2023 (Real Decreto-ley 7/2023). Por otro lado, la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, que debía haberse completado antes del 1 de agosto de 2022, aún se encuentra en trámite parlamentario y no ha sido incorporada al ordenamiento jurídico nacional. El uso del Real Decreto-ley como instrumento de transposición ha generado debate, dado que se trata de un mecanismo con una tramitación parlamentaria limitada, reservado para situaciones de extraordinaria y urgente necesidad. En este sentido, se ha defendido que esta extraordinaria y urgente necesidad no puede justificarse en el incumplimiento del plazo establecido para la transposición, especialmente cuando los procedimientos de transposición suelen iniciarse una vez vencido dicho plazo. No obstante, el Tribunal Constitucional ha avalado el recurso a esta figura en casos de retraso en la transposición de directivas y la existencia de procedimientos de infracción contra España, como se establece en la STC 1/2012, de 13 de enero.

<sup>2</sup> Así consta en la nota de prensa de 10 de febrero de 2025 (Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/paginas/2025/100225-trabajo-sindicatos-firma-acuerdo-smi.aspx>; consulta: 27.03.2026).

durante buena parte de 2025 no se hicieron públicos avances relevantes, la situación ha cambiado recientemente dado que el 27 de febrero de 2026 se publicó en trámite de participación pública el “Real Decreto por el que 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, y se desarrollan aspectos relacionados con las reglas de aplicación del salario mínimo interprofesional”. Por tanto, aunque la transposición sigue sin haberse culminado, el proceso se encuentra en fase de tramitación normativa.

El retraso en la transposición de la Directiva no es un escenario que solo se ha dado en España, no es el único Estado miembro que no ha completado la transposición dentro del plazo establecido. Otros países han optado por esperar la resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sobre el recurso de nulidad interpuesto por Dinamarca y Suecia contra la Directiva<sup>3</sup>.

La Directiva persigue una mayor convergencia salarial dentro de la Unión Europea, porque se considera que la existencia de salarios significativamente más bajos en ciertos Estados miembros podría generar riesgos de deslocalización industrial y dar lugar a prácticas de competencia desleal. Para ello, se pretende mejorar los salarios mínimos en términos cuantitativos, asegurando que estos alcancen estándares internacionales. Entre los criterios de referencia para la cuantificación del salario mínimo a nivel nacional mencionados en la norma, se encuentran el 60 % de la mediana salarial bruta del Estado o el 50 % del salario medio bruto, así como otros indicadores, como el 60 % del salario medio nacional neto, en línea con lo previsto por el Comité Europeo de Derechos Sociales (considerando 28).

De igual modo, dado que la Directiva establece la necesidad de garantizar la "adecuación" del salario para asegurar un "nivel de vida digno", es previsible que esta medida conlleve efectos indirectos, como la limitación o eliminación de ciertos mecanismos de ajuste salarial que, en contextos de crisis económicas, han convertido el salario en una herramienta de flexibilidad interna, muchas veces en detrimento de su función equitativa y proporcional<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> BRAMESHUBER, Elisabeth, “Valoración e impacto de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, n.º 9, 2024, p. 15.

<sup>4</sup> FERNÁNDEZ PROL, Francisca, “El derecho a un salario justo. La Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, n.º 1, 2024, p. 165.

La Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea representa un hito en la regulación de las condiciones laborales dentro del bloque comunitario, con implicaciones significativas para los Estados miembros. El presente estudio analiza, en primer lugar, el sistema de fijación del salario mínimo en España, detallando su configuración legal. A continuación, se examina el impacto que la Directiva podría tener en el ordenamiento jurídico español, evaluando sus efectos tanto en la normativa vigente como en la dinámica de la negociación colectiva. Para ello, se emplea una metodología basada en el análisis de la normativa aplicable, la jurisprudencia relevante y la revisión de la doctrina especializada, con el objetivo de ofrecer una visión fundamentada sobre la adaptación del marco normativo español a las exigencias europeas en materia de salario mínimo.

## 2. La fijación del salario mínimo en la normativa española

La Constitución Española, en su artículo 35, establece el derecho y deber de todos los ciudadanos a trabajar, garantizando la percepción de una remuneración suficiente que les permita satisfacer las necesidades propias y las de sus familias. Este derecho es de "segundo grado", lo que implica que requiere un desarrollo legislativo específico para su efectiva aplicación y no tiene un efecto directo e inmediato en las relaciones contractuales laborales. El artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores (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-) desarrolla este mandato constitucional al atribuir al Gobierno la competencia para fijar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

El régimen jurídico del SMI en España es relativamente escueto, pero su limitada densidad normativa no puede explicarse solo en términos cuantitativos. El artículo 27 ET concentra la regulación legal básica y la concreción anual se remite a los reales decretos de fijación de cuantía, lo que resulta comparativamente menos desarrollado que el existente en otros ordenamientos europeos, como los doce preceptos del Código del Trabajo francés o los veinticuatro párrafos de la Ley de Salario Mínimo en Alemania<sup>5</sup>. Además, la norma estatutaria apenas ordena el procedimiento de decisión, no define de forma expresa qué debe entenderse por salario mínimo adecuado, no precisa el peso relativo de los criterios de fijación, no institucionaliza un órgano consultivo estable y deja amplios espacios de discrecionalidad gubernamental.

La fijación legal del salario mínimo en España se remonta al Decreto 55/1963, de 17 de enero, que estableció diferentes niveles salariales mínimos y la relación de estos con los

---

<sup>5</sup> VIZCAÍNO RAMOS, Iván, "El grado de cumplimiento por Francia del capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea: Un estudio comparado con el grado de cumplimiento español", *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, n.º 6, 2023, p. 156.

convenios colectivos sindicales o mejoras voluntarias. Hasta 1998, el salario mínimo se determinaba en función de la edad, diferenciando entre personas trabajadoras menores y mayores de 18 años. Esta diferenciación fue suprimida por el Real Decreto 2015/1997, de 26 de diciembre, que estableció un salario mínimo único para todas las personas trabajadoras<sup>6</sup>.

En la actualidad, si bien el SMI es único para todas las personas trabajadoras, se contemplan reglas específicas para determinados colectivos. En particular, el artículo 4 del Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, fija una cuantía propia para las personas trabajadoras con contratos de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días, y, por remisión del artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011<sup>7</sup>, establece asimismo la cuantía mínima por hora para las personas empleadas de hogar en régimen externo. Más que verdaderas excepciones, se trata de reglas de cuantificación singular legalmente previstas para supuestos de prestación particularmente fragmentada o con especialidades en su forma de remuneración. Conviene precisar que esta diferenciación no constituye una novedad introducida por el real decreto actualmente vigente, sino la continuidad de una técnica normativa asentada desde hace décadas en la regulación del salario mínimo, que de manera constante ha previsto módulos específicos para estas formas de prestación de servicios.

La fijación del SMI debe realizarse anualmente por el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Para su determinación, se consideran factores como el índice de precios al consumo, la productividad media nacional, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general. El Tribunal Supremo ha delimitado los límites legales de esta facultad gubernamental, estableciendo un límite competencial, ya que es el Gobierno quien ostenta la competencia exclusiva; un límite temporal, pues su fijación es anual con posibilidad de revisión semestral; y un límite procedimental, que exige la consulta previa a los agentes sociales más representativos (STS, Sala Tercera, de 7 de octubre de 2020, rec. 67/2019, F.D. 6º).

En los últimos años, el SMI ha experimentado un incremento significativo. En 2015 se situaba en 648,60 euros mensuales en 14 pagas. En 2026 ha alcanzado los 1.221 euros mensuales en 14 pagas, con una cuantía anual mínima de 17.094 euros, lo que supone un aumento aproximado del 88,2 % en la última década. La subida aprobada para 2026, del

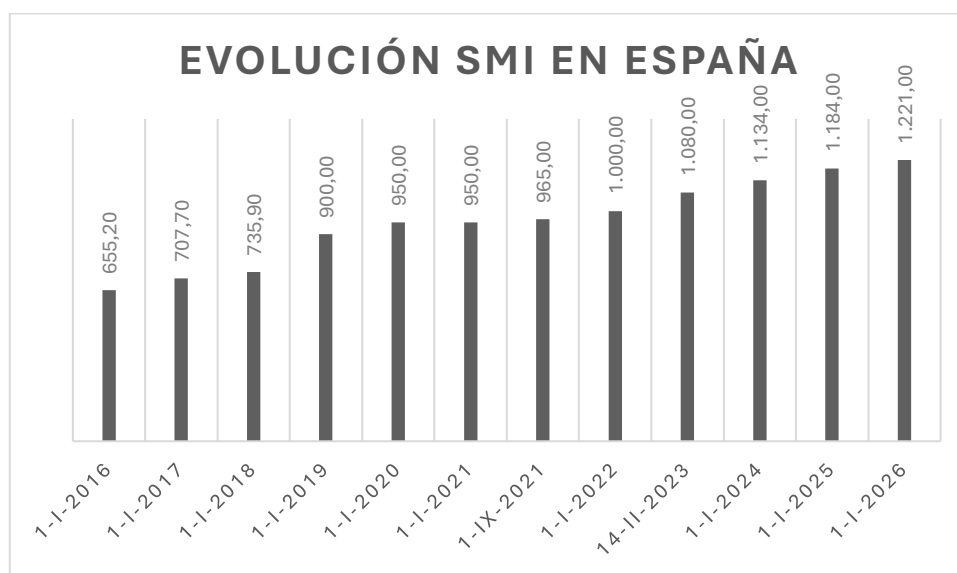
---

<sup>6</sup> LÓPEZ AGUADO, Paula, “El salario mínimo en España: alternativas y efectos económicos de la regulación descentralizada”, *Iuslabor*, n.º 1, 2025, p. 6-45.

<sup>7</sup> Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

3,1 % respecto de 2025<sup>8</sup>, confirma la tendencia expansiva de los últimos ejercicios. Esta evolución responde a una opción de política salarial dirigida a reforzar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras con menores rentas y a aproximar progresivamente el SMI al 60% del salario medio, en cumplimiento de los compromisos adquiridos a nivel europeo. Especialmente destacables fueron las subidas de 2019, con un incremento del 22,3 %, y las de 2023 y 2024, que consolidaron la trayectoria ascendente.

Gráfico 1. Evolución del SMI mensual en España (catorce pagas).



Fuente: elaboración propia con los datos de los Reales Decretos correspondientes.

La evolución del salario mínimo en España se enmarca dentro de una tendencia global respaldada por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Unión Europea y el Consejo de Europa a través de la Carta Social Europea<sup>9</sup>. Estas instituciones han enfatizado la necesidad de reforzar los salarios mínimos como herramienta clave para reducir la desigualdad, combatir la pobreza laboral y fomentar el crecimiento económico sostenible. En particular, la Directiva (UE) 2022/2041

<sup>8</sup> SÁNCHEZ HIDALGO, Emilio, “Trabajo y los sindicatos acuerdan subir el salario mínimo a 1.221 euros con el rechazo de la patronal”, *El País* [en línea], 29.01.2026 (Disponible en: <https://elpais.com/economia/2026-01-29/trabajo-y-los-sindicatos-acuerdan-subir-el-salario-minimo-a-1221-euros-con-rechazo-patronal.html>; consulta: 30.01.2026).

<sup>9</sup> Por ejemplo, en la Carta Social Europea se recoge el derecho de todas las personas trabajadoras una “remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso”. Para una redacción más exhaustiva de la normativa internacional ratificada por España acudir a CALLAU DALMAU, Pilar, “Alcance e implicaciones de la Directiva 2022/2041, de 19 de octubre, sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 65, 2023.

sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea insta a los Estados miembros a garantizar que sus mecanismos de fijación del SMI contribuyan a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, promoviendo así una convergencia social al alza. En este contexto, el incremento del SMI en España se alinea con las recomendaciones internacionales, consolidando el salario mínimo como un instrumento esencial de política laboral y social.

### **3. La Directiva (UE) 2022/2041: estructura, contenido y proyección sobre el ordenamiento español**

La Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea se estructura en cuatro capítulos, cada uno con una función específica en su desarrollo normativo. El primer capítulo, titulado "Disposiciones generales", establece el objeto, ámbito de aplicación y las definiciones claves de la norma. El segundo capítulo regula los "Salarios mínimos legales" y contiene las disposiciones aplicables únicamente a aquellos Estados miembros que han optado por establecer un salario mínimo legal. El tercer capítulo, referido a las "Disposiciones horizontales", aborda el fomento de la negociación colectiva, el acceso efectivo de las personas empleadas a la protección del salario mínimo y los mecanismos de supervisión y control. Finalmente, el cuarto capítulo recoge las "Disposiciones finales", en las que se detallan aspectos relativos a la implementación, evaluación y transposición de la Directiva.

El capítulo relativo a la fijación de los salarios mínimos legales solo es aplicable a los Estados miembros que han optado por este mecanismo de regulación salarial. En consecuencia, los contenidos de alcance general de la Directiva son, en lo esencial, el impulso de la negociación colectiva y la garantía de acceso efectivo a la protección del salario mínimo. Aunque la finalidad última de la norma sea mejorar las condiciones de vida y de trabajo en la Unión Europea y promover salarios mínimos adecuados, sus previsiones sobre negociación colectiva proyectan efectos más amplios, porque se dirigen al conjunto de los Estados miembros, con independencia de que dispongan o no de un salario mínimo legal.

Esta configuración ha llevado a parte de la doctrina a cuestionar la idoneidad de la denominación de la Directiva, argumentando que, en esencia, su contenido se centra más en la promoción de la negociación colectiva que en la adecuación de los salarios mínimos, lo que debería reflejarse con mayor precisión en su título<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> BRAMESHUBER, Elisabeth, "Valoración e impacto de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea", *op. cit.*, p. 20.

### 3.1. Alcance normativo de la Directiva, límites competenciales e incidencia en el ordenamiento español

La Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea configura un marco normativo común destinado a que los Estados miembros dispongan de mecanismos sólidos para la fijación de salarios mínimos, basados en criterios claros, con actualizaciones periódicas y sin exenciones injustificadas<sup>11</sup>. La regulación tiene como finalidad fortalecer la protección de las personas trabajadoras con menores niveles salariales, combatir la pobreza en el empleo y favorecer un proceso de convergencia social ascendente en el ámbito de la Unión Europea.

Para alcanzar estos fines, se articulan tres ejes de acción principales, recogidos en el artículo 1.1. En primer lugar, se establecen criterios para la adecuación del salario mínimo con el fin de garantizar condiciones de vida y trabajo dignas. A tal efecto, establece unas directrices para los Estados que, como en nuestro caso, fijen el salario mínimo legalmente. Entre ellas destacan los criterios de suficiencia que deben de considerarse para determinar la cuantía del salario mínimo y la necesidad de una actualización periódica de esta cuantía. En segundo lugar, promueve la negociación colectiva en la fijación de salarios y exige medidas específicas para los Estados con una tasa de cobertura de la negociación colectiva inferior al 80%<sup>12</sup>. Finalmente, busca mejorar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a la protección del salario mínimo mediante mecanismos de control y sanción contra su incumplimiento, así como la prohibición de represalias contra quienes presentan denuncias ante la comisión de infracciones. Esta arquitectura revela que la Directiva funciona más como un instrumento de armonización procedimental que como una verdadera norma de convergencia salarial sustantiva.

En este primer artículo también se subraya el alcance limitado de la Directiva en cuanto al establecimiento de unas condiciones salariales<sup>13</sup>. Como anticipa en el considerando 19, la norma no pretende armonizar el nivel de los salarios mínimos en toda la Unión ni imponer a los Estados miembros la implantación de un salario mínimo legal. Según el artículo 153.5 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la competencia para fijar las remuneraciones corresponde a los Estados miembros, por lo

---

<sup>11</sup> EUROPEAN PARLIAMENT, *Fair minimum wages for Europe: State of play and lessons from research* [en línea], September 2020 (Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642386/IPOL\\_BRI\(2020\)642386\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642386/IPOL_BRI(2020)642386_EN.pdf); consulta: 22.01.2026).

<sup>12</sup> FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Óscar, “Salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Notas para una aproximación crítica a la Directiva 2022/2041, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre”, *Revista española de derecho del trabajo*, n.º 262, 2023.

<sup>13</sup> GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo, “La Directiva de salarios mínimos adecuados: contenido e impacto de su trasposición al ordenamiento jurídico español”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n.º 6, 2022, p. 49.

que la Directiva debe someterse a este reparto competencial, respetando el derecho a la negociación colectiva y la autonomía de los interlocutores sociales.

Desde la perspectiva subjetiva, la Directiva se aplica a las personas trabajadoras “*con un contrato de trabajo o una relación laboral [...] conforme a lo definido [...] en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia*” (artículo 2). De este modo, adopta una concepción amplia del término “trabajador”, aunque deja en manos de cada Estado la determinación concreta de quiénes quedan comprendidos bajo esta categoría, siempre dentro del marco establecido por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Quedan, no obstante, expresamente excluidas de su ámbito de aplicación las personas empleadas como gente de mar.

El artículo 3 recoge las definiciones relevantes para la aplicación de la Directiva, tales como salario mínimo, salario mínimo legal y negociación colectiva.

Desde la perspectiva del derecho interno español, la aprobación de la Directiva no produce un impacto automático ni obliga a una reconfiguración completa del sistema. El artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores se limita a reconocer la existencia de un salario mínimo legal, sin establecer una definición concreta. Las notas esenciales para la configuración del salario mínimo en España son la universalidad, por ello se le denomina interprofesional; la integridad, se garantiza en efectivo; y su naturaleza totalizadora, con los mecanismos de absorción y compensación<sup>14</sup>. La fijación, legal, del salario mínimo en España y la definición del mismo adquiere relevancia pues, el capítulo II de la Directiva, solamente se aplicará en casos como el que nos ocupa, es decir, a aquellos Estados miembros que fijen un salario mínimo legal.

Pese a este alcance limitado, la Directiva ha sido objeto de controversia jurídica. Dinamarca y Suecia han interpuesto un recurso de nulidad contra la Directiva argumentando que esta normativa excede las competencias de la Unión en materia social. Según la demanda presentada en el caso C-19/23, ambos países sostienen que la Directiva regula aspectos vinculados a los “salarios” y al “derecho de asociación y sindicación”, ámbitos expresamente excluidos de la acción legislativa de la UE según el artículo 153.5 TFUE. En su Opinión emitida el 14 de enero de 2025, el Abogado General Nicholas Emiliou respaldó esta postura, concluyendo que la Directiva vulnera los límites competenciales de la UE, ya que establece criterios obligatorios para determinar la

---

<sup>14</sup> RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Sarai, “La regulación sobre salarios mínimos adecuados en el relanzamiento de la dimensión social de la Unión Europea”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 103-104, 2023.

adecuación de los salarios mínimos, afectando así los sistemas nacionales de fijación salarial<sup>15</sup>.

Sin embargo, la interpretación del Abogado General no está exenta de críticas. Una parte de la doctrina sostiene que la Directiva no impone niveles salariales concretos ni obliga a instaurar un salario mínimo legal, sino que establece principios y obligaciones procedimentales orientadas a garantizar la adecuación y efectividad de los mecanismos nacionales. La homogeneización no se refiere a la cuantía salarial sino a los mecanismos utilizados para la fijación del salario mínimo y a las garantías de acceso efectivo al mismo. Esta interpretación sostiene que la Unión Europea tiene base jurídica para regular sobre la materia<sup>16</sup>.

En su sentencia de 11 de noviembre de 2025 (C-19/23), el TJUE ha confirmado la validez de la mayor parte de la Directiva y solo ha anulado dos elementos concretos: la previsión relativa a los criterios del artículo 5.2 para los Estados con salario mínimo legal y la regla del artículo 5.3 que impedía reducir el salario mínimo en los sistemas de indexación automática.

La sentencia del TJUE ofrece una clave interpretativa relevante. El Tribunal entiende que la exclusión competencial del artículo 153.5 TFUE no alcanza a cualquier medida que tenga incidencia indirecta sobre las remuneraciones, sino únicamente a las injerencias directas en su determinación. Desde esta lógica, la Unión sí puede establecer obligaciones procedimentales, mecanismos de promoción de la negociación colectiva y garantías de acceso efectivo, pero no armonizar de manera vinculante determinados elementos constitutivos de la cuantía del salario mínimo.

El hecho de que la Directiva no establezca un salario mínimo único en la Unión Europea, sino que persiga la armonización de los criterios de fijación, ha reavivado el debate sobre la posibilidad de introducir salarios mínimos diferenciados por territorios en función del coste de vida dentro del Estado español. Este planteamiento se apoya en las significativas diferencias de poder adquisitivo existentes entre las Comunidades Autónomas y en la idea de que la adecuación del salario mínimo no debe medirse exclusivamente en términos nominales, sino atendiendo a su capacidad real para garantizar unas condiciones de vida dignas. Desde esta perspectiva, se ha planteado la conveniencia de que el Estado no fije

---

<sup>15</sup> BARRIO FERNÁNDEZ, Alberto, “La Opinión del Abogado General Emiliou sobre la Directiva de Salarios Mínimos: Una Visión Crítica”, *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* [en línea], n.º 11, 2025 (Disponible en: <https://www.aedtss.com/la-opinion-del-abogado-general-emiliou-sobre-la-directiva-de-salarios-minimos-una-vision-critica/>; consulta: 24.01.2026).

<sup>16</sup> GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo, “La Directiva de salarios mínimos adecuados: contenido e impacto de su trasposición al ordenamiento jurídico español”, *op. cit.*, p. 45.

directamente una cuantía uniforme del salario mínimo, sino que establezca un marco común de criterios de determinación, correspondiendo a los distintos territorios concretar su cuantía en función de dichos parámetros y de su realidad socioeconómica<sup>17</sup>.

### 3.2. *La promoción del diálogo social*

La Directiva (UE) 2022/2041 dedica dos artículos a la promoción del diálogo social. El primero de ellos es el artículo 4 sobre fomento de la negociación colectiva sobre la fijación de salarios y, el segundo, el artículo 7 relativo a la participación de los interlocutores sociales en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales.

El artículo 4 se integra en el capítulo I (“Disposiciones generales”) y, por tanto, resulta aplicable a todos los Estados miembros. El artículo 7, en cambio, se circunscribe a aquellos que cuentan con un salario mínimo legal.

#### 3.2.1. La promoción de la fijación de salarios en la negociación colectiva

La negociación colectiva desempeña un papel fundamental en la determinación de los salarios y constituye un instrumento clave para garantizar la existencia de salarios mínimos adecuados. Su relevancia es particularmente intensa en aquellos Estados miembros que no han establecido un salario mínimo legal, ya que en estos casos se convierte en la única herramienta para asegurar ingresos suficientes a las personas trabajadoras. En este contexto, el refuerzo de la negociación colectiva ha sido identificado como una estrategia efectiva para combatir la pobreza laboral y mejorar las condiciones de trabajo en el conjunto la Unión Europea.

El artículo 4 de la Directiva (UE) 2022/2041 establece una serie de disposiciones orientadas a incrementar la cobertura de la negociación colectiva y a facilitar su desarrollo en la fijación de salarios. La norma parte de la premisa de que una mayor tasa de cobertura de la negociación colectiva proporciona una mayor protección salarial y contribuye a una distribución más equitativa de los ingresos. Siendo conscientes de la relevancia de los convenios colectivos en la estructura salarial de un país, la promoción de la negociación colectiva y el incremento de la tasa de cobertura implica que más personas trabajadoras tendrán acceso a la protección salarial que brindan los convenios colectivos<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Un análisis completo de esta cuestión se encuentra en LÓPEZ AGUADO, Paula, “Salario mínimo en España: alternativas y efectos económicos de la regulación descentralizada”, *IusLabor*, n.º 1, 2025, p. 6-45.

<sup>18</sup> ELENA GARCÍA, Juan Antonio, “La transposición de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea: una oportunidad para modernizar el proceso de revisión y actualización del salario mínimo interprofesional en España”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 156, 2023, p. 146.

El apartado 4.1 introduce medidas de carácter promocional dirigidas, de un lado, a reforzar la participación de los interlocutores sociales y, de otro, a asegurar transparencia y acceso a la información. En paralelo, también establece obligaciones dirigidas a proteger a los sujetos que intervienen en los procesos de negociación, con el fin de evitar represalias y garantizar su participación efectiva.

Ambas categorías de medidas han sido objeto de crítica. La Directiva no introduce reglas concretas o directamente aplicables, sino que opta por una regulación de carácter promocional<sup>19</sup>. La falta de especificidad y la formulación de objetivos genéricos, difícilmente medibles o verificables, generan incertidumbre sobre su impacto real. En este sentido, se ha señalado que el contenido de la norma se asemeja más a un conjunto de recomendaciones o buenas prácticas que a un instrumento de "hard law", pese a la naturaleza vinculante propia de las directivas<sup>20</sup>.

Desde la perspectiva del ordenamiento jurídico español, la protección frente a la discriminación por la participación de los interlocutores sociales en la negociación colectiva sobre salarios (demandas del artículo 4.1.c) y 4.1.d) de la Directiva) ya se encuentra reconocida en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Concretamente en los artículos 12 a 15, que regulan la tutela de la libertad sindical y la represión de las conductas antisindicales. Además, el principio de indemnidad, entendido como una vertiente del derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24.1 de la Constitución Española, impide que las personas trabajadoras puedan sufrir represalias por la defensa de sus derechos laborales<sup>21</sup>. Con ello se satisface, también, el mandato del artículo 12 de la Directiva respecto al derecho de reparación y protección contra el trato o las consecuencias desfavorables que pueden sufrir las personas trabajadoras o sus representantes por la defensa de sus derechos.

En cuanto a la incorporación de las medidas previstas en el artículo 4.1 de la Directiva a la normativa española, se ha sostenido que su integración debería articularse en el marco de la negociación colectiva estatutaria, regulada en el Título III del Estatuto de los Trabajadores<sup>22</sup>. Sin embargo, dado el carácter genérico de estas disposiciones, es discutible si su transposición requerirá modificaciones sustanciales en la legislación española o si bastará con reforzar los derechos de información de los agentes sociales y

---

<sup>19</sup> BOGONI, Milena, "La regulación europea del salario mínimo en la Directiva (EU) 2022/2041, de 19 de octubre", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 166, 2023, p. 191.

<sup>20</sup> ÁLVAREZ ALONSO, Diego, "Salarios mínimos en la Unión Europea: propuesta de Directiva e implicaciones para España", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 151, 2021.

<sup>21</sup> FOLGOSO OLMO, Antonio, *La garantía de indemnidad* [en línea], Madrid, BOE, 2021 (Disponible en: [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/publicacion.php?id=PUB-DT-2021-190](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/publicacion.php?id=PUB-DT-2021-190); consulta: 24.01.2026).

<sup>22</sup> RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Sarai, "La regulación sobre salarios mínimos adecuados en el relanzamiento de la dimensión social de la Unión Europea", *op. cit.*

la transparencia en los procesos de negociación salarial para dar cumplimiento a los apartados a) y b) del artículo 4.1. Desde mi punto de vista, de este precepto solamente se deriva un derecho de información a los agentes sociales que se debería ampliar en nuestra normativa<sup>23</sup>.

Frente al carácter promocional de las disposiciones del artículo 4.1, el artículo 4.2 introduce obligaciones concretas que los Estados miembros deberán cumplir. En este sentido, se exige la elaboración de un plan de acción nacional, con un calendario definido y medidas específicas para aumentar la tasa de cobertura de la negociación colectiva. Este plan deberá ser revisado, al menos, cada cinco años.

España, en la actualidad, carece de un instrumento equivalente, por lo que esta sería una de las principales modificaciones normativas derivadas de la transposición de la Directiva. No obstante, es importante destacar que esta obligación solo afecta a los Estados miembros cuya tasa de cobertura de la negociación colectiva sea inferior al 80%, umbral que la Directiva utiliza como referencia para establecer la necesidad de intervención estatal.

La norma define la tasa de cobertura de la negociación colectiva como “*el coeficiente entre el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos, y el número de trabajadores cuyas condiciones de trabajo puedan regularse mediante convenios colectivos de conformidad con el Derecho y sus usos nacionales*”. Sin embargo, no establece una metodología concreta para su cálculo, ni la Oficina de Estadísticas de la Unión Europea (Eurostat) proporciona una estimación oficial.

Según datos de la Confederación Europea de Sindicatos (ETUC), en 2025 la tasa de cobertura de la negociación colectiva en España s del 92%<sup>24</sup>, lo que la sitúa por encima del umbral establecido en la Directiva. En consecuencia, (al igual que en el caso de Italia, Bélgica, Austria, Francia, Finlandia, Suecia, Portugal y Dinamarca) España no estará obligada a desarrollar este plan de acción ni a establecer un marco específico de promoción de la negociación colectiva.

---

<sup>23</sup> En el mismo sentido, GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo, “La Directiva de salarios mínimos adecuados: contenido e impacto de su trasposición al ordenamiento jurídico español”, *op. cit.*

<sup>24</sup> ETUC, *Minimum Wage and Collective Bargaining systems in Europe*, 30.10.2025 (Disponible en: <https://wage-up.etuc.org/>; consulta: 24.01.2026).

Tabla 1 – Tasa de cobertura de la negociación colectiva en 2025 (o último año disponible)

Tasa de cobertura de la negociación colectiva					
>80%		<80%			
<b>Italia</b>	100,00%	<b>Países Bajos</b>	72,00%	<b>Malta</b>	31,00%
<b>Bélgica</b>	100,00%	<b>Eslovenia</b>	66,00%	<b>Eslovaquia</b>	28,00%
<b>Austria</b>	98,00%	<b>Croacia</b>	60,00%	<b>Letonia</b>	27,00%
<b>Francia</b>	98,00%	<b>Luxemburgo</b>	57,00%	<b>Bulgaria</b>	26,00%
<b>España</b>	92,00%	<b>Alemania</b>	49,00%	<b>Lituania</b>	26,00%
<b>Finlandia</b>	89,00%	<b>Chequia</b>	43,00%	<b>Hungría</b>	20,00%
<b>Suecia</b>	88,00%	<b>Rumania</b>	42,00%	<b>Estonia</b>	19,00%
<b>Portugal</b>	83,00%	<b>Irlanda</b>	34,00%	<b>Grecia</b>	13,00%
<b>Dinamarca</b>	82,00%	<b>Chipre</b>	32,00%	<b>Polonia</b>	12,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ETUC (<https://wage-up.etuc.org/>).

La Directiva (UE) 2022/2041 fue impugnada por Dinamarca, con apoyo de Suecia, mediante un recurso de anulación ante el TJUE por supuesta vulneración del principio de atribución de competencias.

El argumento central del recurso consistía en que la Directiva excedía las competencias de la Unión en materia social, dado que el artículo 153.5 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) excluye de la acción legislativa de la Unión las materias relativas a la retribución y al derecho de asociación y sindicación. Además, los demandantes sostuvieron que el fomento de la negociación colectiva, según el artículo 153.1.f) TFUE, debería haber sido adoptada por unanimidad, requisito que no se cumplió en el procedimiento legislativo<sup>25</sup>. Por estos motivos, solicitaban la anulación de la Directiva.

De manera subsidiaria, Dinamarca y Suecia solicitaron la anulación de los apartados 4.1.d) y 4.2 de la Directiva, que contienen las principales obligaciones relativas a la promoción de la negociación colectiva.

La Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 11 de noviembre de 2025 (C-19/23) despeja en esta controversia. El TJUE rechaza la anulación total de la Directiva y mantiene su validez en lo relativo, entre otros extremos, a la promoción de la negociación colectiva y al acceso efectivo a la protección del salario mínimo. Solo anula, por considerarlas una injerencia directa en la determinación de la remuneración, la previsión

<sup>25</sup> BARRIO FERNÁNDEZ, Alberto, “La Opinión del Abogado General Emiliou sobre la Directiva de Salarios Mínimos”, *Briefs de la AEDTSS* [en línea], 07.02.2025, (Disponible en: <https://www.aedtss.com/la-opinion-del-abogado-general-emiliou-sobre-la-directiva-de-salarios-minimos-una-vision-critica/>; consulta: 24.01.2026).

del artículo 5.2 sobre criterios obligatorios para fijar y actualizar salarios mínimos legales y la regla del artículo 5.3 que impedía su disminución en sistemas de indexación automática.

Con todo ello, en el caso de España, la transposición de la Directiva no requerirá cambios significativos en materia de negociación colectiva, ya que su tasa de cobertura supera el umbral del 80% y el ordenamiento jurídico interno ya contempla medidas de protección contra la discriminación y las represalias vinculadas al ejercicio de derechos sindicales.

### 3.2.2. La participación de los interlocutores sociales en la fijación del salario mínimo legal

El impulso del diálogo social en la Directiva (UE) 2022/2041 no se agota con el artículo 4, relativo a la promoción de la negociación colectiva, sino que también se refuerza en el artículo 7, que regula la participación de los interlocutores sociales en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales. Este precepto impone a los Estados miembros la obligación de adoptar las *“medidas necesarias para implicar a los interlocutores sociales en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales”*.

La participación de los interlocutores sociales debe ser oportuna y efectiva, además de voluntaria, a lo largo de todo el proceso de fijación del salario mínimo. Indica específicamente el artículo 7 de la Directiva que los agentes sociales deben participar (i) en los órganos consultivos para asesorar en materia de salarios mínimos; (ii) en la selección y aplicación de los criterios para determinar la cuantía de salario, (iii) en la selección y aplicación de los valores de referencia para evaluar la adecuación del salario mínimo, (iv) para actualizar los salarios mínimos legales, (v) establecer variaciones y deducciones del salario mínimo legal y (vi) en las decisiones relativas a recoger datos y realizar estudios y análisis sobre la fijación del salario mínimo legal.

De este modo, la Directiva refuerza la presencia de los interlocutores sociales en el conjunto del ciclo de establecimiento, revisión y control del salario mínimo, ampliando su papel respecto del marco normativo vigente en España. Actualmente, el Estatuto de los Trabajadores establece que el Gobierno debe fijar el Salario Mínimo Interprofesional, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas (artículo 27 ET). Esta previsión resulta significativamente menos ambiciosa que la planteada en la Directiva, ya que limita la intervención de los agentes sociales a un mero trámite consultivo, sin garantizar una influencia real en el proceso de toma de decisiones.

En la práctica, el Gobierno ha tratado de alcanzar acuerdos tanto con los sindicatos como con la patronal para la fijación del salario mínimo, aunque sin éxito en los últimos años,

lo que ha derivado en decisiones adoptadas exclusivamente entre el Ejecutivo y los sindicatos<sup>26</sup>. Esta dinámica pone de manifiesto la necesidad de reformular el papel del diálogo social en la política salarial, asegurando que su participación no se limite a la negociación de la cuantía del salario mínimo, sino que abarque todas las fases del procedimiento, desde la definición de los criterios hasta la evaluación de su impacto.

La transposición de la Directiva en España requerirá un refuerzo de la intervención de los interlocutores sociales en la fijación del salario mínimo, garantizando su participación efectiva en todas las etapas del proceso y reduciendo la discrecionalidad política en la toma de decisiones. En este sentido, la reforma de la normativa deberá orientarse hacia la consolidación de un modelo más transparente y objetivo, en el que el diálogo social tenga un peso real y no se limite a una formalidad. Aunque la Directiva establece un marco para fortalecer este diálogo, su éxito dependerá de la voluntad política para transformar la consulta previa en una negociación efectiva y vinculante, asegurando que los agentes sociales desempeñen un papel determinante en la configuración del salario mínimo y en la protección de los derechos laborales.

### 3.3. *La fijación del salario mínimo legal en la Directiva y su proyección sobre el sistema español*

Las modificaciones necesarias para cumplir con lo establecido en la Directiva en materia de fijación del salario mínimo legal no implican cambios sustanciales ni alteraciones profundas en el sistema vigente en España<sup>27</sup>. La propia Directiva, en su Considerando 19, aclara que su propósito no es imponer un mecanismo uniforme para la determinación de los salarios mínimos en los Estados miembros. En consecuencia, el marco normativo español puede mantenerse, si bien será preciso introducir ciertos ajustes para garantizar su plena adecuación a las exigencias comunitarias.

#### 3.3.1. Criterios y procedimiento de fijación del salario mínimo legal

La Directiva trata de establecer un marco común para garantizar que los salarios mínimos legales en los Estados miembros sean adecuados y contribuyan a la protección de las personas trabajadoras. Con este objetivo, el artículo 5 exige que los Estados definan criterios claros que orienten la fijación y actualización del salario mínimo, con el fin de asegurar un nivel de vida digno, reducir la pobreza laboral, fomentar la cohesión social y

---

<sup>26</sup> SEGOVIA, Carlos, “El Gobierno aprobará la nueva subida del SMI a 1.221 euros sin acordarla con las empresas por sexto año consecutivo”, *El Mundo* [en línea], 29.01.2026 (Disponible en: <https://www.elmundo.es/economia/2026/01/29/697ba201fdddff340c8b4583.html>; consulta: 30.01.2026).

<sup>27</sup> ROMÁN VACA, Eduardo, “Directiva sobre salarios mínimos adecuados y su transposición”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 168, 2023, p. 289.

la convergencia al alza, así como disminuir la brecha salarial de género. Ahora bien, la norma comunitaria no impone un mandato estricto que permita verificar su efectiva aplicación o comparar la regulación de los distintos países.

Los criterios exigidos deben permitir evaluar la evolución del salario mínimo en relación con factores económicos y sociales, asegurando su coherencia con la realidad del mercado laboral y el coste de vida.

La exigencia de claridad se refiere tanto a la determinación expresa de los criterios como a la ponderación que se otorga a cada uno de ellos en cada momento. La Directiva concede flexibilidad a los Estados para establecer el peso relativo de cada criterio y no exige que se determine una ponderación concreta de los factores<sup>28</sup>. Es decir, debe haber claridad en cuanto a la fijación de los criterios por los que se establece el salario mínimo y, en cada ejercicio que el Gobierno fije el SMI, deberá dejar por escrito la ponderación realizada<sup>29</sup>.

En el ámbito normativo español, el procedimiento para la fijación del salario mínimo interprofesional se regula en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores. Este precepto establece que el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas, determinará anualmente el salario mínimo. Para ello, los criterios a considerar son el índice de precios de consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

Los criterios fijados originariamente por la Directiva presentaban diferencias respecto de los contemplados en la legislación española. La norma comunitaria exigía que la fijación y actualización del salario mínimo atendiera (i) al poder adquisitivo del salario mínimo legal, teniendo en cuenta el coste de la vida; (ii) a la cuantía general de los salarios y su distribución; (iii) a la tasa de crecimiento de los salarios; y (iv) a la evolución de la productividad nacional a largo plazo. Algunos de estos elementos se aproximaban a los criterios ya existentes en el artículo 27 ET, mientras que otros carecían de reflejo expreso, lo que aconsejaba su adaptación para asegurar la plena conformidad con el artículo 5 de la Directiva. La Directiva permitía a los Estados miembros definir los criterios de adecuación de acuerdo con sus usos nacionales, las decisiones de los organismos

---

<sup>28</sup> ELENA GARCÍA, Juan Antonio, “La transposición de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea”, *op. cit.*, p. 147.

<sup>29</sup> GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo, “La Directiva de salarios mínimos adecuados: contenido e impacto de su trasposición al ordenamiento jurídico español”, *op. cit.*, p. 55.

competentes o acuerdos tripartitos, por ello, la incorporación de nuevos criterios no impedía el mantenimiento de los ya existentes<sup>30</sup>.

Aunque la sentencia del TJUE de 11 de noviembre de 2025 haya anulado el artículo 5.2 de la Directiva y haya eliminado su carácter vinculante, los criterios que contenía siguen siendo un referente útil para determinar, desde la perspectiva europea, qué elementos deben considerarse en la adecuación del salario mínimo. Por ello, aunque ya no sea obligatorio incorporarlos para cumplir con el Derecho de la Unión, el legislador español puede tomarlos en consideración como pauta orientadora para mejorar la regulación del SMI y reforzar su coherencia económica y social.

En este sentido, una opción sería sustituir los criterios actuales por los establecidos en la norma comunitaria, mientras que otra posibilidad consistiría en incorporar estos últimos de forma complementaria a los ya previstos en la legislación nacional.

En relación con cada uno de los criterios fijados por la Directiva, el poder adquisitivo de los salarios mínimos legales puede entenderse como una exigencia ya cubierta en la normativa española a través del índice de precios de consumo. Aunque podría aplicarse una medida más específica que refleje con mayor precisión el impacto del coste de vida sobre las personas trabajadoras con salarios más bajos, considero que la actual referencia al IPC será suficiente para cumplir con este requisito. No obstante, sí resulta imprescindible incorporar la cuantía general de los salarios y su distribución, así como la tasa de crecimiento de los salarios, dado que estos criterios no tienen un reflejo directo en la normativa interna. Por otro lado, la Directiva exigía que la evolución de la productividad nacional a largo plazo sea un factor determinante en la fijación del salario mínimo. La legislación española ya contempla la productividad media nacional alcanzada. A mi parecer, ambos legisladores tienen el objetivo de que se produzca un incremento del salario mínimo cuando aumente la productividad del país, por lo que, interpretado este criterio en línea con la normativa comunitaria, podría entenderse como un cumplimiento adecuado de este requisito<sup>31</sup>.

La Directiva en el artículo 5.3 también prevé la posibilidad de establecer un mecanismo de indexación automática de los salarios mínimos. Este apartado también ha sido modificado por la sentencia del TJUE porque la redacción original impedía que este mecanismo automático de fijación de salarios produjera reducciones del salario mínimo. El TJUE considera que supone una injerencia directa en la actualización del salario

---

<sup>30</sup> ELENA GARCÍA, Juan Antonio, “La transposición de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea”, *op. cit.*, p. 147.

<sup>31</sup> GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo, “La Directiva de salarios mínimos adecuados: contenido e impacto de su trasposición al ordenamiento jurídico español”, *op. cit.*

mínimo por lo que anuló esa parte de la frase. Ahora bien, la indexación automática del salario mínimo no forma parte del modelo español y no se contempla su incorporación pues no resulta imprescindible para la transposición por lo que no es previsible que tenga efectos en nuestro ordenamiento ni la redacción inicial ni su modificación.

Asimismo, la Directiva establece la obligación de actualizar el salario mínimo, al menos, cada dos años. Esta disposición no tendrá impacto en la normativa española, dado que el artículo 27 ET ya prevé una actualización anual, que resulta más exigente que el estándar mínimo fijado por la norma comunitaria.

Otro aspecto relevante de la Directiva es la necesidad de utilizar valores de referencia para evaluar la adecuación del salario mínimo. A modo de ejemplo, menciona el 60 % de la mediana salarial bruta y el 50 % del salario medio bruto. Actualmente, solo Francia y Eslovenia alcanzan este doble umbral de adecuación<sup>32</sup>. En el caso de España, el objetivo declarado es que el salario mínimo interprofesional represente el 60 % del salario medio, en cumplimiento del compromiso adquirido en el artículo 4 de la Carta Social Europea. Este propósito ha sido reiterado en los preámbulos de los reales decretos que regulan anualmente la actualización del salario mínimo<sup>33</sup>. Aunque todavía no se ha alcanzado plenamente esta meta, la aplicación progresiva de este criterio permite considerar que la normativa española se encuentra en proceso de adecuación a lo dispuesto en la Directiva.

Por último, el artículo 5.6 de la Directiva exige la designación de un órgano consultivo encargado del asesoramiento en materia de salario mínimo. En España, la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional cumple actualmente esta función, elaborando informes desde su creación en 2021 sobre la conveniencia y cuantía de las actualizaciones salariales<sup>34</sup>. Con todo, aunque formalmente se cumpla este precepto, para garantizar el cumplimiento de la Directiva, sería recomendable dotar a este órgano de un marco jurídico que asegure su continuidad y estabilidad institucional. Otra alternativa viable sería atribuir esta competencia al Consejo Económico y Social, que ya cuenta con una composición mayoritariamente integrada por interlocutores sociales y cuya participación en este ámbito reforzaría el cumplimiento del artículo 7 de la Directiva. En cualquier caso, será necesario reforzar los cauces de participación de los interlocutores sociales para cumplir con los mandatos de la Directiva.

---

<sup>32</sup> En España el salario mínimo es el 53% de la mediana salarial bruta y el 45% del salario medio bruto. ETUC, *Minimum Wage and Collective Bargaining systems in Europe*, *op. cit.*

<sup>33</sup> Ahora mismo en vigor, Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026 «BOE» núm. 44, de 19/02/2026.

<sup>34</sup> COMISIÓN ASESORA PARA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL, *III Informe de la Comisión Asesora para el análisis del SMI* [en línea], 2025, (Disponible en: [www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2025/150125-III-Informe-Expertos-SMI.pdf](http://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2025/150125-III-Informe-Expertos-SMI.pdf); consulta: 25.01.2026).

En suma, el régimen jurídico de fijación del salario mínimo en España es, en términos generales, compatible con la parte vigente de la Directiva, aunque requiere determinadas adaptaciones para su plena adecuación. Entre los ajustes más claros se encuentran el refuerzo de los derechos de información y participación de los interlocutores sociales y la articulación de mecanismos de seguimiento y recopilación de datos. Además, deberá preverse que en cada real decreto que regule el salario mínimo interprofesional se haga constar de forma explícita la ponderación aplicada a los distintos criterios utilizados en su fijación, con el fin de dotar al procedimiento de mayor transparencia y previsibilidad<sup>35</sup>. Tras la sentencia del TJUE, ya no puede afirmarse, sin embargo, que España deba incorporar como obligación de transposición los criterios materiales del antiguo artículo 5.2.

En adición, España deberá reforzar su compromiso con la adecuación del salario mínimo a los valores de referencia indicados en la Directiva, asegurando que su cuantía alcance el umbral del 60 % del salario medio bruto, en línea con el compromiso adquirido en el artículo 4 de la Carta Social Europea. Por último, resulta imprescindible la designación formal de un órgano consultivo encargado de asesorar en la fijación del salario mínimo legal.

### 3.3.2. La efectividad del salario mínimo: variaciones, deducciones y acceso efectivo al salario mínimo

La Directiva concluye el capítulo relativo a los salarios mínimos legales abordando varias cuestiones fundamentales: las variaciones y deducciones aplicables al salario mínimo, la participación de los interlocutores sociales (ya tratada previamente) y el acceso efectivo de las personas trabajadoras a la protección del salario mínimo.

En relación con las variaciones y deducciones, el artículo 6 de la Directiva establece que, en aquellos supuestos en los que existan diferentes salarios mínimos diferenciados en función del grupo de personas trabajadoras, o deducciones que reduzcan la remuneración, tales diferencias deberán ajustarse a los principios de no discriminación y proporcionalidad.

En el contexto español, la única diferenciación vigente afecta a las personas trabajadoras eventuales y temporeras que no presten servicios durante más de 120 días en la misma empresa, así como al personal incluido en el régimen especial de personas empleadas del hogar. Estos colectivos, debido a su mayor precariedad y especial vulnerabilidad

---

<sup>35</sup> En la actualidad el Real Decreto 126/2026 se limita a indicar que “Las nuevas cuantías [...] son el resultado de tomar en consideración de forma conjunta todos los factores contemplados en el citado artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores”.

estructural, tienen asignado un salario mínimo superior al salario mínimo interprofesional. Dado que esta diferenciación se orienta a la protección de estos grupos y no introduce un trato desfavorable, se considera plenamente conforme con la normativa europea.

En lo que concierne a las deducciones, la legislación española garantiza que el salario mínimo interprofesional se perciba íntegramente en dinero, sin posibilidad de minoración o compensación mediante retribuciones en especie, conforme a lo dispuesto en el artículo 26.1 ET y en el artículo 1 del Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero. En este marco, las únicas minoraciones admisibles son las derivadas de las cotizaciones sociales y, en su caso, de la tributación por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, deducciones que, por su naturaleza y cuantía, se consideran compatibles con la Directiva<sup>36</sup>.

Ha venido siendo habitual que, con el incremento del salario mínimo interprofesional, la normativa tributaria se viera modificada en el sentido de establecer el mínimo exento para la práctica de retenciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) en un importe equivalente o próximo al nuevo SMI, de modo que las personas trabajadoras que perciben exclusivamente el salario mínimo no vieran reducida esta cuantía en sus nóminas por las retenciones a cuenta del IRPF.

Sin embargo, en 2025 esta situación fue distinta. Aunque el SMI se incrementó hasta 16.576 € brutos anuales, no se procedió a elevar el mínimo exento de practicar retenciones de IRPF en el mismo importe. Ante este escenario, el Gobierno aprobó, mediante la Ley 5/2025, de 24 de julio, una deducción específica en el IRPF para limitar los efectos fiscales de esta circunstancia sobre quienes perciben rentas salariales bajas, con efectos desde el 1 de enero de 2025. Esta deducción (de hasta 340 € para quienes perciban el SMI y cumplan determinados requisitos de rentas) se aplica en la declaración de la Renta correspondiente al ejercicio 2025 y neutraliza, en muchos casos, la tributación que de otro modo hubiera resultado de la subida del SMI.

En síntesis, en la actualidad las únicas deducciones aplicables al salario mínimo interprofesional en España son las cotizaciones sociales y la cuota correspondiente al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Ambos conceptos se consideran acordes con las directrices europeas, por lo que no será necesario llevar a cabo reformas normativas en este ámbito.

---

<sup>36</sup> RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Sarai, “La regulación sobre salarios mínimos adecuados en el relanzamiento de la dimensión social de la Unión Europea” *op. cit.*

En adición, la legislación española garantiza la percepción efectiva del salario mínimo, al configurarlo como inembargable en su totalidad, conforme al artículo 27.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Desde la perspectiva del acceso efectivo a la protección del salario mínimo, la normativa española lo configura como interprofesional, es decir, de aplicación a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena. Asimismo, el artículo 8 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tipifica como infracción muy grave el impago del salario debido. Con lo que se cumple, además, el artículo 13 de la Directiva relativa a sanciones aplicables a la vulneración del salario mínimo legal.

Para garantizar el cumplimiento de esta normativa, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social persigue activamente los impagos del salario mínimo y ha anunciado la implementación de campañas específicas con el fin de reforzar su control y aplicación<sup>37</sup>.

El sistema de garantías se completa con la protección reforzada de los créditos salariales prevista en el artículo 32 ET en situaciones de concurrencia con otros acreedores del empresario, especialmente en supuestos de insolvencia o concurso. En virtud de esta disposición, los créditos salariales correspondientes a los últimos treinta días de trabajo y hasta el doble del salario mínimo interprofesional tienen preferencia sobre cualquier otro crédito, incluso si este se encuentra garantizado por prenda o hipoteca.

A ello se suma el artículo 33 ET que prevé la existencia del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), un mecanismo de protección que asume el pago de los salarios pendientes cuando el empresario se encuentra en situación de insolvencia o concurso. Dicho fondo cubre también indemnizaciones derivadas de despidos o extinciones de contrato conforme a los artículos 50, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, así como a los artículos 40.1 y 41.3 del mismo texto legal. También se extiende a las indemnizaciones por la extinción de contratos conforme a los artículos 181 y 182 del texto refundido de la Ley Concursal.

En relación con la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, el artículo 50 ET reconoce como causa justificada de resolución indemnizada la falta de pago o los retrasos continuados en el abono del salario pactado. Se presume la existencia de un retraso injustificado cuando el salario no ha sido abonado en un plazo superior a quince días desde la fecha fijada para su pago. Se considera que concurre causa para la extinción cuando la empresa adeude al trabajador tres mensualidades completas de salario en un

---

<sup>37</sup> Así consta en el Plan Estratégico 2025-2027 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social [en línea], 2025, (Disponible en: <https://oeitss.gob.es/content/dam/oeitss/documentos/4-0-informaci%C3%B3n-y-normativa/4-1-c-sobre-la-itss/Plan-estrat%C3%A9gico-2025-2027-interactivo.pdf>; consulta: 25.01.2026).

período de un año, aunque no sean consecutivas, o cuando exista retraso en el pago durante seis meses, aun de forma discontinua.

Con estas medidas, España cumple formalmente con las obligaciones establecidas en los artículos 12 y 13 de la Directiva. No obstante, la eficacia del sistema de resolución de conflictos en el ámbito social presenta deficiencias significativas, principalmente debido a los prolongados tiempos de espera en los procedimientos judiciales. Es una reclamación recurrente en la doctrina que los retrasos en la jurisdicción social comprometen el derecho a la tutela judicial efectiva, dificultando la reparación oportuna de los perjuicios sufridos por la vulneración de los derechos salariales. En mayo de 2024, algunos juzgados ya habían comenzado a señalar vistas para el año 2028<sup>38</sup>, lo que supone un obstáculo considerable para garantizar una protección real y efectiva de los derechos de las personas trabajadoras.

#### *3.4. Unas últimas disposiciones horizontales*

El capítulo III de la Directiva establece disposiciones de carácter transversal que afectan a la aplicación y efectividad de las normas sobre el salario mínimo. Entre ellas, adquieren especial relevancia las previsiones relativas a la contratación pública (artículo 9) y a los mecanismos de seguimiento y recopilación de datos (artículo 10), en la medida en que introducen obligaciones de alcance general que refuerzan la protección del salario mínimo desde una perspectiva institucional y de gobernanza.

En primer lugar, en lo que respecta a la contratación pública, el ordenamiento jurídico español ya incorpora mecanismos adecuados para garantizar el cumplimiento de las obligaciones salariales en los contratos del sector público. En particular, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), prevé la imposición de penalidades a las empresas contratistas que incumplan sus obligaciones laborales y salariales, conforme a lo dispuesto en su artículo 201. Estas previsiones resultan plenamente compatibles con las exigencias del artículo 9 de la Directiva.

En el mismo sentido, el Estatuto de los Trabajadores regula, en su artículo 42, el convenio colectivo aplicable a las contratadas y subcontratadas, estableciendo criterios de aplicación que resultan plenamente extensibles a la contratación pública. De este modo, se garantiza que las condiciones laborales de las personas trabajadoras empleadas en la ejecución de

---

<sup>38</sup> BARJOLA, José Miguel, BALANZA NÁJERA, Carlos, “Caos judicial en Andalucía: juicios para 2028 y funcionarios al borde del ataque de nervios”, *Cinco Días* [en línea], 2024 (Disponible en: <https://cincodias.elpais.com/legal/2024-05-14/caos-judicial-en-andalucia-juicios-para-2028-y-funcionarios-al-borde-del-ataque-de-nervios.html>; consulta: 14.01.2026).

contratos públicos se rijan por la normativa laboral vigente y por los convenios colectivos sectoriales correspondientes.

Por otro lado, el artículo 10 de la Directiva impone a los Estados miembros obligaciones en materia de seguimiento y recopilación de datos para asegurar la protección del salario mínimo. Los Estados miembros deben informar periódicamente a la Comisión Europea sobre la tasa de cobertura de la negociación colectiva, la cuantía del salario mínimo, la proporción de personas trabajadoras cubiertas por él y las variaciones y deducciones existentes. Para cumplir con este mandato, será necesario integrar la recopilación de estos datos y la elaboración de informes dentro de las competencias del Instituto Nacional de Estadística (INE) o, en su caso, crear un órgano específico con dicha finalidad. La recopilación de estos datos es necesaria para evaluar la eficacia de las políticas salariales, detectar posibles brechas en la aplicación del salario mínimo y adoptar medidas correctivas en caso de incumplimiento. A su vez, la publicación de estos informes permitirá a los interlocutores sociales y a los organismos de control disponer de información fiable y actualizada para la toma de decisiones en materia laboral y salarial.

En conclusión, la regulación española en materia de contratación pública es, en términos generales, conforme con las exigencias establecidas por la Directiva. No obstante, será necesario adaptar el marco normativo para que el INE asuma la recopilación y análisis de los datos relativos al salario mínimo en los términos establecidos en la Directiva, garantizando así el cumplimiento de las obligaciones de seguimiento y reporte ante la Comisión Europea.

#### **4. La (escasa) efectividad de la Directiva de salarios**

La Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados ha sido objeto de críticas debido a su falta de concreción en la imposición de obligaciones específicas a los Estados miembros. En lugar de establecer criterios estrictos y directamente aplicables, se limita a fijar principios orientativos y medidas de fomento de la negociación colectiva y de transparencia en la fijación del salario mínimo. Esta configuración responde, en gran medida, al intento de respetar los límites competenciales de la Unión Europea en materia social, evitando una regulación directa de los niveles salariales y preservando el margen de actuación de los Estados miembros, conforme a lo dispuesto en el artículo 153.5 TFUE.

Esta prudencia no ha sido suficiente y el TJUE, en la Sentencia de 11 de noviembre de 2025 ha anulado algunos preceptos de la Directiva, lo que denota que, pese a las críticas, la estrategia de evitar establecer reglas sustantivas estrictas sobre la cuantía de los salarios mínimos del Parlamento Europeo y del Consejo era consecuente con las competencias de la Unión Europea.

A partir de esa sentencia, la viabilidad de la Directiva no puede discutirse en términos de nulidad total, porque su armazón básico ha sido confirmado. Lo que sí puede cuestionarse es su capacidad real para impulsar una convergencia salarial al alza. Una vez anulados los criterios del artículo 5.2 y la regla del artículo 5.3, el texto europeo conserva valor como marco de gobernanza, transparencia, participación y tutela, pero pierde parte de su fuerza para orientar de manera homogénea la suficiencia material de los salarios mínimos nacionales.

En lo que respecta a la adaptación del ordenamiento jurídico español, la transposición exigirá modificaciones normativas de alcance limitado pero relevantes. Deberá garantizarse el derecho de los interlocutores sociales a acceder a la información adecuada para que puedan desempeñar eficazmente su papel en la negociación colectiva sobre la fijación de salarios. En segundo lugar, aunque en la actualidad la tasa de cobertura de la negociación colectiva en España supera el umbral del 80 %, la eventual reducción de dicho porcentaje activaría la obligación de elaborar un plan de acción para reforzar la negociación colectiva, tal y como exige la Directiva. En tercer lugar, será imprescindible reforzar la presencia de los interlocutores sociales en todas las fases del proceso de establecimiento, revisión y seguimiento del salario mínimo interprofesional.

En materia de fijación del salario mínimo, el margen de adaptación exigible es hoy menor que el que resultaba del texto originario de la Directiva. Tras la sentencia del TJUE, ya no subsiste una obligación de incorporar a la normativa española los criterios materiales del antiguo artículo 5.2. Ello no impide, sin embargo, que el legislador español pueda acogerlos voluntariamente como parámetros de racionalización, transparencia y control de la discrecionalidad en la fijación anual del SMI.

También se requerirá la designación formal de un órgano consultivo encargado de asesorar en materia de salario mínimo legal. Aunque actualmente existe la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional, sería conveniente consolidar su regulación jurídica para garantizar su estabilidad o, en su caso, atribuir estas funciones al Consejo Económico y Social, cuya composición tripartita facilitaría una participación efectiva de los interlocutores sociales<sup>39</sup>. A su vez, España deberá continuar promoviendo el incremento progresivo del salario mínimo legal para que alcance un umbral suficiente que garantice condiciones de vida dignas, en línea con los principios establecidos en la Directiva y en el artículo 4 de la Carta Social Europea.

Por último, la normativa española deberá incorporar un sistema de recopilación de datos y elaboración de informes que permitan hacer un seguimiento efectivo de la protección

---

<sup>39</sup> ORTIZ GONZÁLEZ-CONDE, Francisco Miguel, “Los salarios mínimos adecuados en la Unión Europea”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º extra 17, 2023.

del salario mínimo. En la actualidad, España cuenta con una oficina estadística, el Instituto Nacional de Estadística (INE), pero este organismo no desarrolla todavía esa función en los términos previstos por la Directiva. Para cumplir con el artículo 10, será necesario atribuir expresamente esas competencias al INE o a otro órgano especializado.

En términos generales, los cambios normativos que deberá acometer España para garantizar la plena adecuación al núcleo vigente de la Directiva son relativamente limitados porque el sistema español ya satisface buena parte de las exigencias comunitarias en materia de cobertura, garantías y tutela. Sin embargo, la Directiva ofrece al Gobierno un respaldo normativo para impulsar futuras subidas del salario mínimo, al alinearse con los objetivos europeos de mejorar los niveles salariales y fomentar una mayor participación de los agentes sociales en la negociación. Con todo ello, a pesar de que el plazo de transposición finalizó el 15 de noviembre de 2024, la Directiva aún no ha sido incorporada al ordenamiento jurídico español, por lo que su transposición sigue pendiente, aunque el Ministerio de Trabajo ha sometido ya a información pública un proyecto de real decreto de 26 de febrero de 2026 destinado a transponer la Directiva y a desarrollar reglas de aplicación del SMI.

## 5. Bibliografía

ÁLVAREZ ALONSO, Diego, “La Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea”, en CASAS BAAMONDE, María Emilia (presentación), *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, Madrid, Cinca, 2022, p. 323-325.

ÁLVAREZ ALONSO, Diego, “Salarios mínimos en la Unión Europea: propuesta de Directiva e implicaciones para España”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 151, 2021, p. 33-55.

BARRIO FERNÁNDEZ, Alberto, “La Opinión del Abogado General Emiliou sobre la Directiva de Salarios Mínimos: Una Visión Crítica”, *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* [en línea] n. 11, 2025 (Disponible en: <https://www.aedtss.com/la-opinion-del-abogado-general-emiliou-sobre-la-directiva-de-salarios-minimos-una-vision-critica/>; consulta: 24.01.2026).

BOGONI, Milena, “La regulación europea del salario mínimo en la Directiva (EU) 2022/2041, de 19 de octubre”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 166, 2023, p. 171-210.

BRAMESHUBER, Elisabeth, “Valoración e impacto de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, n. 9, 2024, p. 15-33.

CALLAU DALMAU, Pilar, “Alcance e implicaciones de la Directiva (UE) 2022/2041, de 19 de octubre, sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 65, 2023.

COMISIÓN ASESORA PARA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL, *III Informe de la Comisión Asesora para el análisis del SMI* [en línea], 2025 (Disponible en: [www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2025/150125-III-Informe-Expertos-SMI.pdf](http://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2025/150125-III-Informe-Expertos-SMI.pdf); consulta: 25.01.2026).

ELENA GARCÍA, Juan Antonio, “La transposición de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea: una oportunidad para modernizar el proceso de revisión y actualización del salario mínimo interprofesional en España”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 156, 2023, p. 137-154.

ETUC, *Minimum Wage and Collective Bargaining systems in Europe* [en línea], 30.10.2025 (Disponible en: <https://wage-up.etuc.org/>; consulta: 24.02.2025).

EUROPEAN PARLIAMENT, *Fair minimum wages for Europe: State of play and lessons from research* [en línea], September 2020 (Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642386/IPOL\\_BRI\(2020\)642386\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642386/IPOL_BRI(2020)642386_EN.pdf); consulta: 22.01.2026).

FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Óscar, “Salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Notas para una aproximación crítica a la Directiva (UE) 2022/2041, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre”, *Revista española de derecho del trabajo*, n.º 262, 2023.

FERNÁNDEZ PROL, Francisca, “El derecho a un salario justo. La Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, n.º 1, 2024, p. 47-67.

FOLGOSO OLMO, Antonio, *La garantía de indemnidad* [en línea], Madrid, BOE, 2021 (Disponible en: [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/publicacion.php?id=PUB-DT-2021-190](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/publicacion.php?id=PUB-DT-2021-190); consulta: 24.01.2026).

GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo, “La Directiva de salarios mínimos adecuados: contenido e impacto de su trasposición al ordenamiento jurídico español”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n.º 6, 2022, p. 37-70.

LÓPEZ AGUADO, Paula, “Salario mínimo en España: alternativas y efectos económicos de la regulación descentralizada”, *IusLabor*, n. 1, 2025, p. 6-45.

ORTIZ GONZÁLEZ-CONDE, Francisco Miguel, “Los salarios mínimos adecuados en la Unión Europea”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º extra 17, 2023.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Sarai, “La regulación sobre salarios mínimos adecuados en el relanzamiento de la dimensión social de la Unión Europea”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 103-104, 2023.

ROMÁN VACA, Eduardo, “Directiva sobre salarios mínimos adecuados y su transposición”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 168, 2023, p. 277-292.

VIZCAÍNO RAMOS, Iván, “El grado de cumplimiento por Francia del capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea: Un estudio comparado con el grado de cumplimiento español”, *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, n.º 6, 2023, p. 145-162.