

 ARTÍCULO

Impacto del Incremento del Salario Mínimo Interprofesional para el año 2025 en las Entidades Locales

12/02/2025

Estructura Retributiva del Personal Laboral

Antes de entrar en el fondo del impacto del incremento de Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2025, resulta de interés reflejar el crecimiento que ha experimentado en los últimos años:

Año	Incremento (%)	SMI (euros/mensual)	SMI (euros/diario)
2016	1	655,20	21,84
2017	8	707,6	23,59
2018	3,98	735,90	24,53
2019	22,3	900	30
2020	5,5	950	31,66
2021	1,58	965	32,17
2022	3,63	1.000	33,33
2023	8	1.080	36
2024	5	1.134	37,8
2025	4,41	1.184	39,47
TOTAL	63,40		

En este artículo abordaremos dos aspectos que consideramos de interés en cuanto al impacto que la subida del salario mínimo interprofesional (SMI) va a suponer en los costes laborales para las Entidades Locales, tanto desde el punto de vista del personal a su servicio, cuando el SMI actúe como módulo regulador en la fijación de las retribuciones, como en cuanto a la gestión y ejecución de los contratos públicos de servicios que se sustenten, fundamentalmente, en mano de obra.

Con fecha 12 de febrero se ha publicado, en el Boletín Oficial del Estado, el [Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero](#), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025.

El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, **queda fijado en 39,47 euros/día o 1.184 euros/mes**, según el salario esté fijado por días o por meses. En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.

El Salario Mínimo Interprofesional se refiere al salario bruto de los trabajadores. Los 1.184 euros mensuales en 14 pagas representan el total de devengos de la nómina. Si las pagas extra se prorratean en 12 mensualidades entonces el SMI 2025 debe ser de 1.381 euros al mes.

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

1. Reglas de afectación del SMI en normas no estatales y pactos de naturaleza privada

Este Real Decreto 87/2025 establece, en su Disposición Transitoria Única, las reglas de no afectación de las nuevas cuantías de dicho SMI a las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas, de acuerdo con la habilitación legal expresa establecida en el [artículo 13 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre](#), para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

Este artículo 13 contiene una habilitación legal para las reglas de afectación que fijen anualmente los reales decretos de SMI, en relación con el incremento de su cuantía en las normas no estatales y contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a su entrada en vigor. Con ello, se trata de evitar que el incremento del salario mínimo interprofesional afecte a conceptos no salariales incluidos en normas no estatales o contratos privados, eludiendo distorsiones indirectas indeseables como consecuencia del incremento.

Así, las referencias contenidas, por ejemplo, en las normas locales y autonómicas al SMI y los pactos entre privados referenciados a ese importe no se verán afectadas directamente por la subida del salario mínimo, aplicándose las normas de derecho transitorio previstas y habituales en otros reales decretos de incremento del SMI.

- **Respecto a las normas no estatales**

Se establece una excepción para que no se aplique el SMI de 2025, referida a las normas de Comunidades Autónomas, Ceuta y Melilla y Administraciones Locales vigentes antes de la entrada en vigor del Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, de forma que estas normas tampoco tendrán como referencia el SMI de 2025, sino el de años anteriores.

Este criterio afecta tanto a las cuantías de las prestaciones como al nivel de renta exigido para acceder a estas «*prestaciones, beneficios o servicios públicos*», salvo que haya una disposición expresa que

acuerde lo contrario de las propias comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla o de las entidades que integran la Administración local.

En este caso, el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, se está refiriendo a aquellas normas que establecen la referencia al SMI para otorgar y conceder ayudas o prestaciones sociales complementarias como, por ejemplo, ayudas para libros, becas de comedor, de guardería, de estudios, de alquiler, etc. En definitiva, todas aquellas normas reglamentarias que regulen el acceso a determinados servicios y beneficios municipales y que tengan en cuenta como módulo indicador del nivel de renta o de la cuantía de la prestación el SMI anual.

A tal efecto, el apartado 2º de la Disposición Transitoria única del Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, establece expresamente que en estos casos, *«la cuantía del SMI se entenderá referida durante 2025 a la que estaba vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto»*.

- **Respecto a los contratos o pactos de naturaleza privada**

La norma, en este caso, se refiere a cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, que utilicen el SMI como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional.

En cuanto a los contratos o pactos de naturaleza privada, la norma se está refiriendo a aquéllos que utilicen el SMI para fijar determinados pluses o complementos salariales. Sería el caso de un contrato con un trabajador al que se aplica un determinado plus referido al SMI, por así establecerlo su contrato individual. En este caso, habrá que tener en cuenta:

- En primer lugar, que el salario no sea inferior en cómputo anual al fijado para el SMI: si es superior, funcionan las reglas de compensación y absorción a que hemos hecho referencia en el punto anterior; en caso contrario, deberá incrementarse únicamente en el porcentaje que resulte necesario para equipararlo.
- Y, en segundo lugar, se ajustará la cuantía del plus o complemento al SMI que deba referenciar, de acuerdo con la fecha de la vigencia del contrato.

2. Efectos retroactivos

Tal y como recoge la Disposición final tercera del Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, el SMI incrementado surtirá efectos durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, procediendo en consecuencia, el abono del salario mínimo fijado en este con efectos desde el 1 de enero de 2025.

3. Reglas de afectación de las cuantías del SMI a los convenios colectivos que lo utilicen como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales

En cuanto a las reglas de afectación de las cuantías del SMI a los convenios colectivos, debemos señalar que el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, señala, en su exposición de motivos, como en años anteriores, que *«incorpora reglas de afectación en una disposición transitoria única con el objetivo de evitar que el incremento del salario mínimo interprofesional provoque distorsiones económicas o efectos no queridos en los ámbitos no laborales que utilizan el SMI a sus propios efectos»*.

Dichas reglas se encuentran determinadas en la Disposición Transitoria Única de este Real Decreto; sin embargo, dichas reglas de afectación, no se refieren a los Convenios Colectivos que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales. Por otro lado, el [artículo 12 del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre](#), tampoco se puede tomar como referencia, ya que se limita al año 2019.

No obstante, es importante puntualizar que los Convenios Colectivos forman parte del ámbito laboral y, por lo tanto, este año 2025 quedarán afectados por la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional, en aquellos supuestos que utilicen el SMI como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales.

4. Subida del SMI y convenios colectivos según la doctrina jurisprudencial

Las importantes subidas que el SMI ha sufrido en los últimos años han suscitado dudas y controversia sobre el modo de realizarlas.

El problema radica en si el nuevo importe del SMI debe modificar exclusivamente el salario base de los trabajadores (y, sobre ello, calcular los diversos complementos como los de antigüedad, penosidad, peligrosidad, etc.), tal y como se deduce de la literalidad del Real Decreto, incrementando hasta el nuevo importe o, si, por el contrario, hay que tener en cuenta otros conceptos salariales que pudieran estar presentes en las nóminas de los trabajadores.

Hay tres sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que nos explican de una forma clara cómo conseguir la efectiva percepción del SMI garantizado.

- La primera **Sentencia del TS de 26 de enero de 2022** (nº recurso 89/2020), nos aclara que, para saber si debemos revisar el salario de un empleado, debemos tener en cuenta todos los conceptos que perciba el trabajador en su conjunto y cómputo anual, «*sin realizar distinción alguna entre ellos sobre la base de la naturaleza homogénea o heterogénea de algunos de sus complementos*» y explica que lo cobrado por complemento de antigüedad forma parte del salario que debe compararse con el nuevo SMI.
- La segunda **Sentencia del TS del 29 de marzo de 2022** (nº recurso 162/2019), extiende esa misma regla a todos los complementos salariales, indicando que «*para conseguir la efectiva percepción del SMI garantizado hay que atender a las previsiones del convenio colectivo, incluyendo los diversos complementos salariales, salvo que una norma con rango de Ley aboque otra conclusión, o el propio convenio colectivo lo indique de manera expresa*».
- Por último, la tercera **Sentencia del 1 de abril de 2022** (nº recurso 60/2020), excluye de la absorción y compensación con el nuevo SMI los complementos extrasalariales.

✦ **NOTA PRÁCTICA**

Para revisar las nóminas, según el Tribunal Supremo deberemos tener en cuenta lo siguiente:

- *Si un trabajador cobra por encima de los 16.576 euros en cómputo anual NO le afecta el incremento del SMI.*
- *Si un trabajador cobra por debajo de los 16.576 euros en cómputo anual SI le afecta el incremento del SMI.*
- *Si un trabajador cobra por encima de los 16.576 euros anuales, pero parte en conceptos extrasalariales SI le afecta el incremento del SMI.*