

Yolanda Díaz sube el salario mínimo a 1.184 euros sin el apoyo de CEOE

APROBACIÓN INMINENTE/ Trabajo pacta con UGT y CCOO una revalorización de 50 euros al mes para 2025 con carácter retroactivo a 1 de enero. Hacienda deberá decidir ahora si eleva el mínimo exento del IRPF.

Gonzalo D. Velarde. Madrid

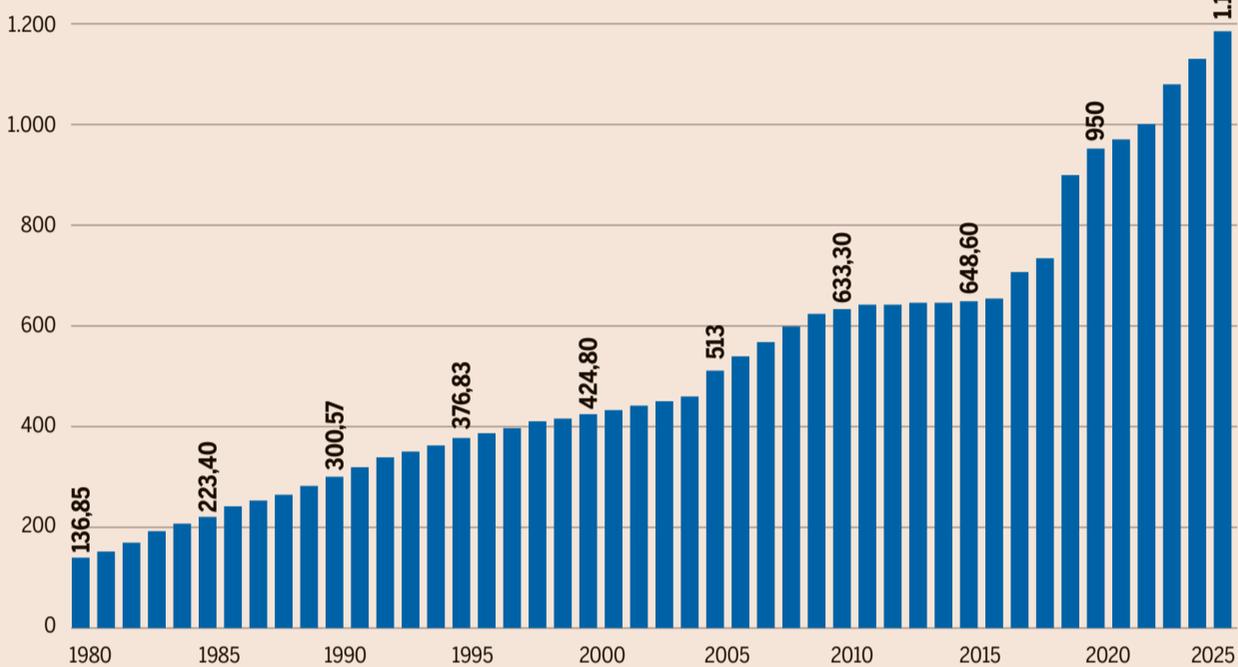
Con las prisas que han imprimido la reciente derogación del real decreto omnibus que incluía la prórroga del salario mínimo interprofesional hasta la aprobación de la nueva subida para 2025, lo que había dejado expedito el terreno de la incertidumbre hasta que se emitió el orden de la Inspección de Trabajo clarificando que la remuneración de los nuevos contratos no podía ser menor que la establecida para el pasado ejercicio, el Ministerio de Trabajo no ha dejado más margen para la negociación con los agentes sociales. Finalmente, en la tercera reunión mantenida con las organizaciones empresariales y los sindicatos para fijar la revalorización el Gobierno ha dado carpetazo a la cuestión: el salario mínimo subirá en 50 euros al mes, un 4,4%, hasta los 1.184 euros mensuales en catorce pagas (16.576 euros al año) –con carácter retroactivo a 1 de enero de 2025–.

Esta es la actualización que será aprobada con carácter “inminente” en el Consejo de Ministros después de que el departamento de la vicepresidenta segunda, Yolanda Díaz, alcanzase un acuerdo en el día de ayer con UGT y CCOO, pero que finalmente no contará con el sello de las organizaciones empresariales CEOE y Cepyme. Se frustra así un nuevo intento del Ministerio de Trabajo de lograr un amplio consenso en materia laboral con los agentes sociales tras el rechazo de los empresarios al acuerdo también bipartito de la reducción de jornada. No habrá pues foto del triunfo para Yolanda Díaz, que con esta nueva revalorización supondrá que entre 2019 y 2025 el suelo de remuneración para los asalariados se habrá incrementado en un 60% –desde los 735,9 euros en que se encontraba en 2018–.

Todo ello a pesar de que Trabajo había vislumbrado una mínima ventana abierta al acuerdo tripartito tras conocer en la segunda reunión mantenida hace unos días la propuesta de revalorización de CEOE y Cepyme, del 3%. Una cifra que se alineaba con las subidas salariales pactadas en convenio a cierre del pasado y que también es la recomendación que se fijaba en el

EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

En euros mensuales para 14 pagas.



Expansión

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Se culmina la cuádruple subida de cuotas

G. D. Velarde. Madrid

Tras el rechazo de las organizaciones empresariales a la nueva subida del salario mínimo está el incremento de costes laborales para los empleadores por el aumento del 4,4% de la base mínima de cotización. Hace escasos días la CEOE cifraba en un coste de 500 millones de euros para las empresas cada punto de subida del salario mínimo. Por lo que la revalorización que aprobará el Consejo de Ministros implicará un sobrecoste de 2.200 millones de euros.

Pero para las organizaciones empresariales esta no es más que la puntilla al incremento de cuotas previsto por el Gobierno, que precisamente ha quedado apuntalado con la aprobación de nuevo decreto omnibus. Además del salario mínimo que se aprobará próximamente, el Ejecutivo ya ha dejado negro sobre blanco la triple subida de cotizaciones prevista para 2025 mediante el incremento de la base máxima de cotización en un 4%, hasta los 59.000 euros anuales, la

subida del mecanismo de equidad intergeneracional al 0,8% y la aplicación de la nueva cuota de solidaridad para los salarios por encima de la base máxima. Solo esta triple subida implicaba ya un sobrecoste para empresas y trabajadores por valor de 5.800 millones de euros en 2025, a los que suman ahora los 2.200 millones del salario mínimo. A ello, no en vano, habría que sumar ahora un aumento de costes aún más exponencial para los empresarios si finalmente ve la luz la reducción de la

jornada laboral. Los expertos de las organizaciones empresariales y según cálculos del Consejo General de los Gestores Administrativos, sólo el recorte de horas para implantar las 37,5 horas semanales sin merma salarial supondrán 15.000 millones de euros. A lo que habría que sumar el coste en términos de productividad. Sin embargo, está por ver el futuro de la medida en su trámite parlamentario, más si cabe después de que se haya planteado sin ayudas para empresas.

Acuerdo Nacional de Convenios para 2025, suscrito hace dos años por patronal y sindicatos. Ello, además de supeditar la eventual participación en el acuerdo a que se produzcan modificaciones en la ley de desindexación para poder trasladar la subida del salario mínimo al precio de los contratos suscritos por empresas privadas con la administración, que se ven obligadas a asumir la totalidad del incremento del coste laboral sin ningún margen al estar cerrada la puerta a la revisión de los

contratos. Y de aplicar ayudas o bonificaciones de cotización para el sector agrario.

De hecho, el acuerdo lo puede sacar adelante con el apoyo de UGT y CCOO –a expensas de que los órganos de dirección den el visto bueno– pese a que los sindicatos habían iniciado las rondas consultivas preceptivas de las últimas semanas con la propuesta de subida hasta los 1.200 euros, lo que suponen 66 euros más que en 2024. Una subida mayor que la recomendada por el Comité de

Expertos, que fijaron la banda entre el 3,4% y el 4,4%, para salvar precisamente la posible obligación de que los cerca de 2,1 millones de asalariados afectados por el sueldo mínimo tengan que comenzar a tributar este año por IRPF.

A expensas del IRPF

Este es uno de los puntos que ha quedado en el aire pese al anuncio del acuerdo de subida. Deberá ser el Ministerio de Hacienda quien en última instancia decida si elevar el mínimo exento del IRPF has-

ta los 16.576 euros anuales que constituyen el nuevo salario mínimo o si ese salto de renta de 700 euros anuales que supone la subida será gravado. Desde el Ministerio de Trabajo han instado, dando por supuesto que es una decisión lógica, a que el departamento de la vicepresidenta primera María Jesús Montoro tome la decisión que aún no ha confirmado. Según los expertos, de tener que tributar por IRPF el efecto real de la subida sería de 28 euros al mes (392 euros al año).

Riesgo de multa por no aplicar la directiva de transparencia en el trabajo

Gonzalo D. Velarde. Madrid

Crece la preocupación y la incertidumbre entre los departamentos de gestión de recursos humanos y las empresas de colocación de empleo por el retraso sideral que acumula España en la transposición de la directiva europea de condiciones laborales transparentes y previsibles. Fue aprobada en junio de 2019 y se dio un plazo hasta el 1 de agosto de 2022 para que los países adaptaran la normativa a sus legislaciones. España es, a día de hoy, el único país que no ha cumplido con el mandato. Ello, además de constituir una fuente de inseguridad jurídica respecto al resto de mercados laborales europeos que sí cuentan ya con las medidas incorporadas implantadas deja a España al albur de posibles sanciones por parte de la Comisión Europea. De hecho, hasta en dos ocasiones ha sido apercibido nuestro país por la tardanza en transponer la directiva, en septiembre de 2022 y junio de 2023.

Fue en febrero de 2024 cuando el Consejo de Ministros aprobó el anteproyecto de ley para unas condiciones laborales transparentes y previsibles para activar el procedimiento legislativo. Sin embargo, un año después, el texto sigue sin ver la luz en el Congreso de los Diputados, impidiendo la puesta en marcha de las medidas obligadas.

Cabe recordar que algunas sanciones impuestas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) a Estados miembros por retrasos en la transposición de directivas europeas ha llegado a costar a los contribuyentes hasta 25 millones de euros –caso de Italia en 2018, por el retraso en la transposición de la normativa sobre la protección de aguas subterráneas contra la contaminación–.

Entre los puntos incluidos están: la obligación de los empleadores deben proporcionar información básica sobre las condiciones laborales (salario, horario, duración del contrato, lugar de trabajo, naturaleza de las actividades, etc.), que el trabajador no puede superar los seis meses por causa de convenio colectivo y que podrá trabajar para otro empleador fuera de las horas de trabajo establecidas, a menos que se justifiquen restricciones por incompatibilidad, entre otras.