

# SALARIO MÍNIMO

## EN LOS PAÍSES DE LA UE



DIRECTIVA (UE) 2022/2041 DE 19 DE OCTUBRE DE 2022 SOBRE UNOS  
SALARIOS MÍNIMOS ADECUADOS EN LA UNIÓN EUROPEA

## NOTA INFORMATIVA 1/2025

## SALARIO MÍNIMO EN LOS PAÍSES DE LA UE

## DIRECTIVA (UE) 2022/2041 DE 19 DE OCTUBRE DE 2022 SOBRE UNOS SALARIOS MÍNIMOS ADECUADOS EN LA UNIÓN EUROPEA

**Los sistemas de fijación del salario mínimo en los países de la UE: retribución mínima legal y convencional.**

De los 27 estados miembros de la Unión Europea, hay 22 estados que tienen un salario mínimo fijado por Ley, mientras en 5 de estos estados el salario mínimo se fija por acuerdo entre empresas y representantes de los trabajadores, en el marco de la negociación colectiva, estos son los países nórdicos, Dinamarca, Finlandia y Suecia, así como Italia y Austria.

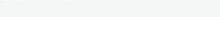
De acuerdo con los datos facilitados por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo- EUROFOUND, los 22 Estados miembros de la UE que tienen fijado por Ley un SM nacional han acordado el incremento de este salario para 2025, incluido España, el último país en acordar esta subida, anunciada el 10 de febrero de 2025 por parte del Gobierno.

Como podemos ver en el cuadro de la siguiente página, en 2025 el salario mínimo se ha incrementado por encima de la inflación en la mayoría de los países con un sistema legal de fijación del SM, registrándose subidas significativas, de casi el 23% en Rumanía (hasta los 814 euros mensuales) del 15% en Croacia y Bulgaria; del 12% en Lituania; del 10% en Chequia y Polonia. Por el contrario, en Francia y Alemania, las grandes economías de la zona euro los crecimientos han sido moderados, del 2% y 3,3%, equivalentes a un salario de 1.801 euros al mes y 2.122, respectivamente. Chipre es el único país que no ha registrado incremento, ya que su normativa prevé que se haga cada dos años y lo había acometido en 2024.

Estos incrementos del salario mínimo en la mayoría de los países son consecuencia de la aprobación de la **Directiva 2022/2041, de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea**, que se aprobó con el respaldo de 24 de los 27 estados miembros y el voto en contra de Dinamarca y Suecia.

La Agencia EUROFOUND concluye que *“Con el aumento de los precios volviendo a niveles más moderados, el papel de la inflación como impulsora de importantes aumentos del salario mínimo ha disminuido, mientras que el de la nueva Directiva sobre el salario mínimo ha comenzado a ejercer su influencia”*.

## SALARIOS MÍNIMOS EN LA UE EN 2025

PAIS	VARIACION ENERO 2010- ENERO 2025	ENERO 2024	ENERO 2025	INCREMENTO ANUAL
 Spain	 730.05 → 1,323.00	€1,323	€1,381	4.4%
 Slovenia	 647.22 → 1,338.39	€1,358	€1,384	1.9%
 Slovakia	 307.70 → 816.00	€750	€816	8.8%
 Romania	 141.63 → 814.18	€663	€814	22.8%
 Portugal	 565.83 → 1,015.00	€957	€1,015	6.1%
 Poland	 320.87 → 1,091.48	€978	€1,091	11.7%
 Netherlands	 1,807.60 → 2,193.36	€2,070	€2,193	6.0%
 Malta	 659.92 → 961.00	€925	€961	3.9%
 Luxembourg	 1,082.76 → 2,637.70	€2,571	€2,638	2.6%
 Lithuania	 231.70 → 1,038.00	€924	€1,038	12.3%
 Latvia	 258.77 → 740.00	€700	€740	5.7%
 Ireland	 1,461.85 → 2,281.50	€2,146	€2,282	6.3%
 Hungary	 271.80 → 706.94	€697	€707	1.4%
 Greece	 862.82 → 968.33	€910	€968	6.4%
 Germany	 1,407.13 → 2,122.28	€2,054	€2,122	3.3%
 France	 1,343.77 → 1,801.80	€1,767	€1,802	2.0%
 Estonia	 270.00 → 886.00	€820	€886	8.0%
 Czechia	 802.19 → 825.80	€764	€826	8.0%
 Cyprus	 940.00 → 1,000.00	€1,000	€1,000	0.0%
 Croatia	 383.48 → 970.00	€840	€970	15.5%
 Bulgaria	 122.71 → 550.67	€477	€551	15.4%
 Belgium	 1,387.49 → 2,070.48	€1,994	€2,070	3.8%

Fuente: EUROFOUND

Nota: Los datos de Variación en cada país corresponden al período comprendido entre enero de 2010 y enero de 2025, excepto Alemania y Chipre (que adoptaron el salario mínimo legal en enero de 2015 y enero de 2023, respectivamente).

## **Objetivos de la Directiva 2022/2041 de salarios mínimos y proceso de transposición**

La Directiva tiene como objetivos básicos garantizar un salario mínimo “adecuado” en los Estados miembros, que facilite un nivel de vida digno a las personas trabajadoras y promover la negociación colectiva como vehículo para mejorar las condiciones laborales.

Cabe destacar la naturaleza política, más que jurídica, de esta norma, ya que la Directiva no impone niveles salariales concretos, ni obliga a introducir un salario mínimo legal en aquellos países que no tienen este sistema, únicamente establece que los países deben garantizar que el salario mínimo sea “adecuado, para ello, recomienda utilizar “valores de referencia indicativos” para orientar esta adecuación (50% o 60% del salario medio).

Las pautas marcadas por la Directiva para la fijación del salario mínimo las están siguiendo la mayoría de los países europeos, que están utilizando valores de referencia para el incremento del salario mínimo legal que van del 47% al 60% del salario medio nacional. Este es el caso de España, cuyo objetivo es mantener el SMI en una cantidad equivalente al 60% del salario medio.

La norma también promueve incrementar la cobertura de la negociación colectiva en la fijación de salarios mínimos en aquellos Estados miembros en los que la cobertura de los convenios colectivos esté por debajo del umbral del 80%.

La Directiva apuesta por la participación de los interlocutores sociales en los procesos de fijación y actualización de los salarios mínimos legales. Así los Estados miembros se hallan obligados a adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación de los interlocutores sociales “de manera oportuna y efectiva”.

La fecha límite de transposición de la Directiva (UE) 2022/ a las legislaciones nacionales fue el 15 de noviembre de 2024, y prácticamente todos los estados han ido dando cumplimiento a la misma desde su entrada en vigor, lo que ha dado lugar a una revisión de los sistemas de fijación del salario mínimo en los distintos países y el tránsito hacia sistemas más garantistas.

## **Novedades de la Directiva**

Esta Directiva muestra un interés particular, ya que es la primera vez que la Unión Europea regula directamente en materia salarial.

El diagnóstico de situación del que parte la Directiva señala la preocupación de las instituciones europeas por la erosión de las estructuras tradicionales, sectoriales e intersectoriales, de la negociación colectiva, motivadas por factores externos como los cambios estructurales de la economía hacia sectores menos sindicalizados o la disminución de la afiliación sindical relacionada con el aumento de las formas de trabajo nuevas y atípicas.

Estos factores justifican la apuesta de la Directiva por una mayor participación de los interlocutores sociales en los procesos de fijación y actualización de los salarios mínimos legales (art 7).

## **Acciones legales contra la Directiva ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea-TJUE**

En 2023 Dinamarca, con el apoyo posterior de Suecia presentó una demanda ante el TJUE contra la Directiva 2022/2041 de salarios mínimos (Caso C-19/23) alegando que ésta vulnera el principio de atribución de competencias de la UE en materia social y amenaza la autonomía de los modelos nacionales de relaciones laborales.

Dinamarca argumenta en su demanda que la Directiva interviene en materia de “regulación salarial”, ámbito excluido explícitamente de la competencia comunitaria, quedando reservada a la normativa de cada Estado miembro, según el artículo 153(5) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

No obstante, la Directiva respeta los dos modelos de fijación de salarios mínimos, mediante convenios colectivos o disposiciones legales y no establece ningún sistema uniforme de determinación ni cuantificación de salarios mínimos a escala europea, ya que es competencia exclusiva de los Estados.

El 14 de enero de 2025, el Abogado General del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), Nicholas Emiliou, presentó sus conclusiones sobre la Directiva Europea del salario mínimo y en su evaluación concluye que la Directiva es incompatible con el Derecho de la UE y, por tanto, debe ser anulada.

Las conclusiones del Abogado General del TJUE sobre la Directiva no son vinculantes y el dictamen del Tribunal aun no se ha emitido, lo que supone que los Estados miembros siguen estando obligados a transponerla a la legislación nacional en los plazos prescritos,

En cuanto a las consecuencias que tendría la anulación total de la Directiva por parte del TJUE, los objetivos que establece -garantizar unos salarios mínimos adecuados y promover la negociación colectiva- seguirían siendo válidos y la eficacia de la Directiva quedaría asegurada por el amplio desarrollo que ya ha tenido a nivel nacional, no obstante la anulación tendría consecuencias negativas ya que socava la legitimidad de la UE para la regulación en materia social.

Estaremos por tanto atentos a la decisión del Tribunal de Justicia de la UE-TJUE sobre la Directiva y sus consecuencias.