



MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE
TRABAJO
DIRECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO

O F I C I O

N/REF: DGT-SGON-288AMA

FECHA: 28.01.2026

ASUNTO: CRITERIO INTERPRETATIVO I/2026 SOBRE LAS CONSECUENCIAS DE LA DEROGACIÓN DE LA PRÓRROGA DE LA VIGENCIA DEL REAL DECRETO 87/2025, DE 11 DE FEBRERO, POR EL QUE SE FIJA EL SMI PARA 2025

DESTINATARIO: SECRETARÍA DE ESTADO DE TRABAJO

**CRITERIO INTERPRETATIVO I/2026, SOBRE LAS CONSECUENCIAS DE LA
DEROGACIÓN DE LA PRÓRROGA DE LA VIGENCIA DEL REAL DECRETO 87/2025,
DE 11 DE FEBRERO, POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO
INTERPROFESIONAL PARA 2025**

La Dirección General de Trabajo tiene entre sus funciones «la elaboración de informes y consultas relativas a la interpretación y aplicación de las disposiciones jurídicas de su competencia», conforme a lo previsto en el artículo 3.1.ñ) del Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura de las Consejerías de Empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo.

El artículo 10 del Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre, por el que se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, y se adoptan medidas urgentes en materia tributaria y de Seguridad Social, estableció la prórroga de la vigencia del Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025, del siguiente modo: «Hasta que se apruebe el real decreto por el que se fije el salario mínimo interprofesional para el año 2026, de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, se prorroga la vigencia del Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025».

El 27 de enero de 2026, el Congreso de los Diputados, en su sesión número 156, extraordinaria, decidió su derogación.





Ante la posibilidad de que, como resultado de lo anterior, decaigan los efectos del Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, y considerando que se trata de un asunto de interés general, se traslada el siguiente criterio de esta Dirección General sobre el asunto de la referencia, que reitera lo expresado en el *Criterio interpretativo 1/2025, sobre las consecuencias de la derogación de la prórroga de la vigencia del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024*:

1. El mandato al Gobierno consistente en la fijación anual del salario mínimo interprofesional (SMI) se debe llevar a efecto de manera ineludible, por cuanto el literal del artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) es claro y expeditivo al indicar que «El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional».

2. Del tenor del artículo 27 del ET resulta que la aprobación del real decreto que fije el SMI de forma anual es un deber del Gobierno, que tiene por finalidad la protección de derechos y principios constitucionales. Dicho deber no puede sustraerse y no decae en ningún caso.

3. Además, como ha señalado el Tribunal Constitucional (STC 31/84), el SMI constituye una intervención coactiva en las relaciones laborales que encuentra su justificación en la protección de un interés que se estima digno y necesario de la atención del Estado, según los principios constitucionales. El Tribunal Constitucional entiende que, un Estado social y democrático de derecho, que propugna entre los valores superiores de su ordenamiento jurídico la justicia y la igualdad y en el que se encomienda a todos los poderes públicos el promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, «ha de complementar aquel sistema de determinación del mínimo salarial estableciendo desde los poderes a los que compete la gobernanza unos techos salariales mínimos que, respondiendo a aquellos valores de justicia e igualdad, den efectividad al también mandato constitucional contenido en el artículo 35.1 CE». En este marco de exigencias constitucionales es donde ha de situarse el artículo 27.1 del ET y su relación directa con el mandato del artículo 35 de la CE.

4. Tampoco es desconocido que la obligación legal de que el Gobierno fije anualmente un SMI no es sino depositaria del derecho «a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia» que el artículo 35 de la Constitución Española reconoce a todas las personas trabajadoras, del reconocimiento que el artículo 4.1 de la Carta Social Europea lleva a cabo respecto del «derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso» o de las previsiones de 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, que de manera ilustrativa y muy pedagógica listan las diversas fuentes que, en el ámbito internacional, sostienen la necesidad de un salario adecuado y suficiente.

5. Así, las previsiones descritas en la norma nacional dejan claro que la fijación del SMI corresponde al Gobierno, acto que —sujeto a ciertas formalidades, como las derivadas del citado artículo 27 del ET y de las normas que regulan la producción normativa— realiza anualmente a través de real decreto.

En este contexto, no cabe duda de que los reglamentos que fijan el SMI anualmente son, por definición, instrumentos con una vigencia anual —como indica, para el presente caso, la disposición final tercera del agotado Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero—, pero tampoco resulta cuestionable lo insoslayable del mandato contenido en el artículo 27 del ET ni la trascendencia de la función del SMI. Esto no lleva sino a concluir que sería contrario a los principios básicos que ordenan la normativa laboral la desaparición de un suelo legal para la contratación por cuenta ajena. Que sea habitual la aprobación anual de normas con rango de ley que prorrogan la vigencia del SMI, en el caso de que entre los reales decretos anuales que lo fijan exista solución de continuidad, no es más que la prueba tangible de, en primer lugar, que los decretos que fijan el SMI tienen vigencia anual y, en segundo lugar, que el legislador no contempla períodos en los que el SMI no exista.

6. Sentado esto, es indudable que la súbita desaparición —en este caso, por la anulación del real decreto-ley que lo prorrogaba— del citado suelo mínimo para el salario por cuenta ajena, general y vinculante para todos los sectores y territorios, supondría, entre otros muchos efectos y sin ánimo de exhaustividad:

a. Una alteración del sistema de fuentes, al dejar de existir un mínimo inderogable *in peius* para la contratación, que condiciona el contenido del resto de fuentes;

b. Una desvirtuación del carácter protector del SMI, dejando la fijación del salario a un acuerdo *inter partes* precisamente en aquellos casos donde la capacidad de negociación es nula o inexistente —prueba de lo cual es que el salario consista en el mínimo legal permitido—;

c. La generación de una situación de incertidumbre e inseguridad jurídica de difícil explicación;

d. La imposibilidad de aplicar con certeza otras magnitudes directamente vinculadas al SMI;

e. Un incumplimiento de las exigencias que se derivan de las normas nacionales e internacionales ya destacadas.

7. Por todo lo anterior, y mientras se fija, en el marco del diálogo social, el valor del SMI para 2026, se reputa imprescindible recordar, a la vista de las normas constitucionales y de los tratados internacionales suscritos por España, lo siguiente:





a. Que la desaparición abrupta de la prórroga del SMI de 2025 no afecta a los contratos ya vigentes, que no pueden reducir la cuantía de su salario sobre la base de cualquier relación que este guardase con el SMI por la mera derogación del Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre. Obviamente, resultan de aplicación aquí las más elementales consideraciones respecto de las obligaciones que dimanan del contrato de trabajo, que no se verían afectadas por la falta de prórroga del SMI para 2025, por entender que dicho salario se encontraría *contractualizado*.

b. Por lo que respecta a las nuevas contrataciones que se produjeran durante el breve lapso en que el SMI de 2025 no cuente con prórroga expresa y surta sus efectos el nuevo SMI para 2026, estas no deberían tomar referencias salariales inferiores al SMI vigente en 2025, puesto que quedarían vacíos de contenido los mandatos constitucionales antes reseñados, así como los tratados internacionales suscritos por España que, entre otras obligaciones, imponen que el SMI no puede ser inferior al 60% del salario medio del país. A estos efectos se recuerda que el preámbulo del Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, advierte expresamente que con el mismo «se atiende de manera efectiva al derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione a las personas trabajadoras y a sus familias un nivel de vida decoroso; y, por otro, se mantiene el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60 por ciento del salario medio, dando cabal cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea y satisfaciendo el compromiso adquirido por el Gobierno en tal sentido».

c. Por los mismos argumentos, la fijación de salarios por debajo del umbral citado antes tampoco sería posible cuando fuera consecuencia del empleo de instrumentos tales como el ejercicio del *ius variandi* empresarial, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o los descuelgues de los convenios.

d. Que, sin perjuicio de las consideraciones expuestas y por todo lo indicado, el nuevo real decreto que fije el SMI para 2026 procederá, como todos los anteriores, a proyectar sus efectos desde el 1 de enero de 2026.

8. Para finalizar, conviene destacar que corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigilar el cumplimiento de las normas del orden social, normas que reconocen los derechos de las personas trabajadoras dimanantes de la relación laboral. Entre estos derechos reviste especial relevancia el de percibir puntualmente la remuneración pactada y a que esta no se sitúe por debajo del umbral que corresponda en cada momento. Por lo tanto, el citado organismo podrá proceder a verificar la estricta observancia de esta obligación empresarial.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO
María Nieves González García

