



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

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

26 de febrero de 2026



El artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea dispone que la Unión y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea, tienen como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada y el diálogo social.

La Carta Social Europea establece que todas las personas trabajadoras tienen derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y a una remuneración suficiente que les proporcione, a ellas y a sus familias, un nivel de vida decoroso. Para la fijación de la cuantía que garantice el ejercicio de este derecho, la Carta Social Europea reconoce el papel tanto de los convenios colectivos como de las normas legales. En virtud del artículo C de la parte IV de la Carta Social Europea revisada, el contenido y alcance de esta garantía retributiva debe establecerse conforme a la doctrina reiterada establecida por su órgano de garantía de cumplimiento, el Comité Europeo de Derechos Sociales, según igualmente ha sentado la doctrina del Tribunal Constitucional.

El capítulo II del pilar europeo de derechos sociales, proclamado en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, establece un conjunto de principios que sirven de guía para garantizar unas condiciones de trabajo justas. El principio número 6 reafirma el derecho de las personas trabajadoras a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno. También establece que debe garantizarse un salario mínimo adecuado que permita satisfacer sus necesidades y la de sus familias en función de las condiciones económicas y sociales, y que al mismo tiempo salvaguarde el acceso al empleo y los incentivos para buscar trabajo. Además, recuerda que debe evitarse la pobreza de las personas ocupadas y que todos los salarios deben fijarse de manera transparente y predecible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales.

Finalmente, debe subrayarse que la obligación impuesta por los Tratados Internacionales y por el Derecho Social derivado de la Unión Europea de exigir la adecuación del salario mínimo, no se ve satisfecha por cualquier nivel salarial mínimo fijado por un Estado miembro. Solo aquel salario que garantice de manera real y efectiva su función protectora, sin prácticas que comprometan su efecto útil supera dicho estándar de protección.

II

La Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea tiene como objetivo la mejora de las condiciones de vida y de trabajo en dicho ámbito territorial y, en particular, la contribución de aquella variable a la consecución de una convergencia social al alza y la reducción de la desigualdad salarial. La Directiva pone el acento en la necesidad de aprobar normas sólidas y procedimientos para fijar y actualizar los salarios mínimos legales regidos por unos criterios claros concebidos para contribuir a su adecuación, al objeto de



lograr un nivel de vida digno, reducir la pobreza de los ocupados, fomentar la cohesión social y la convergencia social al alza, y reducir la brecha salarial de género, con la participación efectiva de los interlocutores sociales más representativos en su determinación, a fin de ofrecer unos salarios mínimos suficientes. La materialización de estos objetivos de carácter general se confía al desarrollo de un marco construido sobre tres líneas de actuación: adecuar los salarios mínimos legales con el objetivo de lograr unas condiciones de vida y de trabajo dignas; fomentar la negociación colectiva sobre la fijación de salarios; mejorar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a los derechos a la protección del salario mínimo.

El considerando 9 de la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea señala cómo la pobreza de las personas ocupadas en la Unión ha aumentado en la última década. Durante la larga crisis económica que se inició en el año 2007, los salarios mínimos en nuestro país no protegieron adecuadamente a las personas que perciben salarios bajos. Esta protección resulta esencial para impulsar una recuperación económica sostenible e integradora, como han demostrado los incrementos del salario mínimo interprofesional en el periodo 2019-2025.

En la misma línea de razonamiento, el considerando 7 de la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea señala que la mejora de las condiciones de vida y de trabajo beneficia tanto a las personas trabajadoras como a las empresas, así como a la sociedad y a la economía en general, y es un requisito previo para alcanzar un crecimiento justo, inclusivo y sostenible. Cuando se abordan las grandes diferencias en la cobertura y adecuación de la protección de los salarios mínimos, se contribuye a mejorar la equidad del mercado laboral de la Unión, a prevenir y reducir las desigualdades salariales y sociales, y a promover el progreso social y económico. La competencia entre las empresas debe basarse en unos estándares de condiciones de trabajo elevados, en la innovación y en mejoras de la productividad.

Es por esta necesidad de que los salarios mínimos constituyan un instrumento efectivo para la mejora real del nivel de vida por lo que este real decreto se fundamenta en las definiciones contenidas en el artículo 3 de la citada directiva, tanto en lo relativo al «salario mínimo», entendido como la remuneración mínima, establecida por ley o por convenios colectivos, que una empresa está obligada a pagar a las personas trabajadoras por el trabajo realizado durante un período determinado, como al «salario mínimo legal», que será el establecido por ley u otras disposiciones legales vinculantes. De este modo se sigue asimismo el sistema previsto en los artículos 26 y 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

III

El presente real decreto tiene por objeto transponer la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre, sobre unos salarios



mínimos adecuados en la Unión Europea. El artículo 3 de dicha norma define en su apartado 1) el salario mínimo como la remuneración mínima establecida por ley o por convenios colectivos que un empleador, también del sector público, está obligado a pagar a los trabajadores por el trabajo realizado durante un período determinado y, en su apartado 2), se refiere al salario mínimo legal como el salario mínimo establecido por ley u otras disposiciones legales vinculantes. La regulación contenida en el artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores encaja perfectamente en dicha definición. Sin perjuicio de lo anterior, la regulación legal española debe ser objeto de desarrollo para cumplir con la totalidad de los objetivos prescritos en la norma europea, en materia de negociación colectiva informada, absorción y compensación, valores de referencia indicativos, órgano consultivo de asesoramiento y tasa de cobertura.

Adicionalmente, el presente real decreto desarrolla aspectos relacionados con las reglas de aplicación del salario mínimo interprofesional que, tradicional y reiteradamente eran incorporadas a los reales decretos que cada año han venido fijando su cuantía pues se considera que estas previsiones, por generales, requieren un mayor grado de estabilidad.

IV

El real decreto se compone de seis artículos, dos disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias y cinco disposiciones finales.

El artículo 1 establece el objeto de la norma, consistente en el desarrollo de los artículos 26, 27, 64 y 89 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El artículo 2 regula el procedimiento para la fijación de la cuantía del salario mínimo interprofesional. Por su parte, los artículos 3 y 4 fijan las reglas para determinar la cuantía del salario mínimo interprofesional y las relativas a la compensación y absorción, respectivamente. El artículo 5 crea la Comisión asesora para el análisis del salario mínimo interprofesional y regula sus funciones y composición. Por último, el artículo 6 desarrolla el principio de buena fe negociadora en materia de negociación colectiva de salarios.

La disposición adicional primera encomienda al Gobierno la determinación de la tasa de cobertura de la negociación colectiva y le impone determinadas obligaciones en caso de que dicha tasa se sitúe por debajo del 80 por ciento, recalcando el papel de la negociación colectiva en materia de fijación de salarios. La disposición adicional segunda establece que la Comisión asesora para el análisis del salario mínimo interprofesional no supondrá incremento del gasto público. La disposición transitoria primera establece el régimen jurídico aplicable a los procedimientos de negociación colectiva de ámbito sectorial iniciados antes de la entrada en vigor del presente real decreto, mientras que la disposición transitoria segunda regula la no afectación de la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional en las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas.



La disposición final primera modifica la disposición final tercera del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para habilitar a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social a modificar todos los anexos y no solo el anexo II como hasta ahora, dado que todos ellos se refieren a datos técnicos del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos. Por último, las disposiciones finales segunda, tercera, cuarta y quinta se refieren, respectivamente, al título competencial, a la habilitación normativa, a la incorporación de Derecho de la Unión Europea y a la entrada en vigor.

V

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Es necesario, pues responde a la necesidad de transponer al ordenamiento jurídico español 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.

Es eficaz porque identifica de manera clara los fines perseguidos, y la norma reglamentaria es el instrumento más adecuado para garantizar su consecución. También es proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento de sus objetivos.

En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse y, en particular, resulta coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la Unión Europea, generando un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre. Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias y se ha velado en todo momento por la racionalización en la gestión de los recursos públicos. En este sentido, el proyecto permite alcanzar la consecución de los objetivos con el menor número de efectos indeseados y haciendo un uso óptimo de los recursos aplicados, sin aumentar las cargas administrativas y mejorando la coherencia de nuestro ordenamiento.

Además, cumple con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido en las diferentes fases de su tramitación, durante la cual se ha posibilitado la participación de las personas destinatarias. Específicamente, durante su tramitación se ha permitido la participación de los potenciales destinatarios a través del trámite de consulta pública previa, así como de audiencia e información públicas, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.2 y 6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Además, durante el trámite de audiencia se ha consultado de manera expresa a las organizaciones



sindicales y empresariales más representativas y a las administraciones autonómicas.

El contenido de este real decreto entronca con lo dispuesto en el principio número 6 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, relativo a unos salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno, y con las previsiones y exigencias comprometidas con la Unión Europea en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en particular, con los relativos al componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo». Además, con la norma se avanza en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en el ODS 8 («Trabajo decente y crecimiento económico») y, en concreto, en la consecución de la meta 8.5, relativa a lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día XX de XX de 2026,

DISPONGO:

Artículo 1. Objeto.

Este real decreto tiene por objeto transponer 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, mediante el desarrollo de los artículos 26, 27, 64 y 89 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y desarrollar aspectos relacionados con las reglas de aplicación del salario mínimo interprofesional.

Artículo 2. Procedimiento para la fijación del salario mínimo interprofesional.

1. El Gobierno fijará anualmente el salario mínimo interprofesional, para cualesquiera actividades, sin distinción de sexo ni edad de las personas trabajadoras.

Igualmente, se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios de consumo.

Tanto la fijación del salario mínimo interprofesional como, en su caso, su revisión semestral se realizarán previa consulta con las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas.



2. Para la fijación del salario mínimo interprofesional, o de su revisión semestral, se recabará informe de la Comisión asesora para el análisis del salario mínimo interprofesional regulada en el artículo 5.

Este informe será remitido a las organizaciones sindicales y a las asociaciones empresariales más representativas con una antelación mínima de quince días antes de la consulta prevista en el apartado primero.

Artículo 3. *Cuantía del salario mínimo interprofesional.*

1. La cuantía del salario mínimo interprofesional se fijará teniendo en cuenta los criterios previstos en el artículo 27.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de manera que se garantice el cumplimiento de lo dispuesto en la Carta Social Europea, en especial, en lo relativo al derecho a una remuneración equitativa y suficiente.

2. En dicho concepto 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.

3. El salario mínimo interprofesional se entiende referido a la jornada máxima de trabajo a tiempo completo legal o convencional aplicable en cada actividad sin incluir, en el caso del salario diario, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal y los festivos. Si se realizase una jornada inferior se percibirá a prorata.

4. Las personas trabajadoras con contratos de trabajo de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días percibirán, junto con el salario mínimo interprofesional, la parte proporcional de la retribución correspondiente al descanso semanal y los festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho toda persona trabajadora, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas.

En lo que respecta a la retribución de las vacaciones, las personas trabajadoras a que se refiere este apartado percibirán, junto con el salario mínimo interprofesional, la parte proporcional de este correspondiente a las vacaciones en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el periodo de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En los demás casos, la retribución del periodo de vacaciones se efectuará de acuerdo con el artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

5. De acuerdo con el artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, para la retribución de las personas empleadas de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el salario mínimo interprofesional de referencia será el que se fije para las personas trabajadoras



con contratos de trabajo de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días y empleadas de hogar, que incluye todos los conceptos retributivos. Este salario mínimo se abonará íntegramente en metálico, en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

6. Al salario mínimo interprofesional fijado conforme a lo establecido en este real decreto se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el artículo 4.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

1. La fijación del salario mínimo interprofesional diario o mensual que se determine cada año no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel. A tal efecto, operarán las reglas de compensación y absorción previstas en este artículo, salvo que por negociación colectiva se fijen otras que permitan identificar, para cada complemento salarial, el modo en que operarían.

2. Si el salario que percibiese la persona trabajadora fuera igual o superior al salario mínimo interprofesional para jornada completa y en cómputo anual, se entenderá compensado este con aquel. Para ello se tomará como referencia la totalidad de percepciones económicas que viniera percibiendo la persona trabajadora, de acuerdo con lo previsto en el contrato de trabajo, por acuerdos individuales o por la negociación colectiva, en cómputo anual y para jornada completa, excluyéndose los siguientes complementos salariales:

a) Los que se devenguen por las condiciones en que se preste la actividad, tales como los que tengan la naturaleza de pluses de nocturnidad, toxicidad, penosidad, peligrosidad, turnicidad o disponibilidad.

b) Los ligados a características intrínsecas de la persona trabajadora y no a la política salarial general de la empresa, tales como los relativos a su antigüedad, formación o residencia.

c) Los de cantidad o calidad de trabajo que se devenguen en función de resultados o rendimiento, tales como los que tengan la naturaleza de incentivos, primas de productividad o comisiones.

d) Aquellos cuyo carácter no compensable esté previsto en los convenios colectivos aplicables.

3. Sin perjuicio de lo previsto en este artículo, para determinar si procede la compensación o absorción no se tendrán en cuenta, en ningún caso, las percepciones extrasalariales.



Artículo 5. Comisión asesora para el análisis del salario mínimo interprofesional.

1. Se crea la Comisión asesora para el análisis del salario mínimo interprofesional, como órgano de participación institucional en materia de salarios, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Secretaría de Estado de Trabajo.

2. Las personas integrantes de la Comisión serán nombradas por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social. La Comisión tendrá la siguiente composición:

a) Una Presidencia, que corresponderá a la persona titular de la Secretaría de Estado de Trabajo.

b) Una Secretaría, que corresponderá a la persona designada por la persona titular de la Secretaría de Estado de Trabajo.

c) Una vocalía nombrada a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

d) Una vocalía nombrada a propuesta de la persona titular del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa.

e) Una vocalía nombrada a propuesta de la persona titular del Ministerio de Hacienda.

f) Dos vocalías nombradas a propuesta de las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal.

g) Dos vocalías nombradas a propuesta de las asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal.

h) Cinco vocalías nombradas a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, entre personas expertas de reconocido prestigio en los aspectos referidos en el artículo 27.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. La Comisión asesorará al Gobierno en materia de fijación del salario mínimo interprofesional y, en su caso, de su revisión semestral, para lo que desarrollará las siguientes funciones:

a) Elaboración de la propuesta de fijación anual del salario mínimo interprofesional.

b) Evaluación de la adecuación del salario mínimo interprofesional en vigor al sesenta por ciento del salario medio neto.

c) Seguimiento y análisis de los criterios previstos en el artículo 27.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



d) Cualesquiera otras funciones que normativamente se le atribuyan.

4. En cumplimiento de las funciones del apartado anterior, la Comisión emitirá un informe anual, o semestral en caso de ser necesaria la revisión, y podrá analizar cuantos indicadores estime oportunos, pudiendo recabar la colaboración de cualesquiera administraciones, organismos o entidades integrantes del sector público.

Artículo 6. *Negociación colectiva en materia de salarios.*

1. En cumplimiento de la obligación de las partes de negociar bajo el principio de la buena fe previsto en el artículo 89.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en desarrollo de los derechos de información y consulta previstos en el artículo 64 de la misma ley, cuando resulten de aplicación durante la negociación de convenios colectivos, la negociación colectiva en materia de salarios deberá ser transparente e informada.

2. Lo anterior se entenderá cumplido cuando se garantice lo siguiente:

a) En la negociación de convenios de empresa o ámbito inferior, de grupo de empresas y de convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas, con una antelación mínima de quince días previos a la primera reunión de la comisión negociadora, la empresa hará entrega de un informe actualizado sobre las materias previstas en la letra a) del artículo 64.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) En la negociación de convenios colectivos de ámbito sectorial, tanto la representación de las empresas como de las personas trabajadoras podrán dirigirse a las autoridades competentes, en los términos establecidos en las normas de desarrollo previstas en el apartado 4 de la disposición final tercera, para solicitar información sobre aspectos tales como las cuentas económicas agregadas, la cifra de negocio, el margen bruto, los gastos de personal y los resultados económicos del ámbito territorial y funcional del convenio. La falta de remisión de esta información no impedirá, por sí sola, ni el inicio ni la continuación de la negociación.

Disposición adicional primera. *Tasa de cobertura de la negociación colectiva.*

1. El Ministerio de Trabajo y Economía Social determinará anualmente la tasa de cobertura de la negociación colectiva.

2. En caso de que dicha tasa se sitúe por debajo del 80% la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, mediante orden ministerial, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y notificándolo posteriormente a la Comisión Europea:



a) aprobará un marco de condiciones que favorezca la negociación colectiva que incluirá un plan de acción con un calendario y medidas concretas para aumentar dicha tasa progresivamente.

b) revisará el plan de acción periódicamente, al menos cada cinco años, y lo actualizará en caso necesario.

Disposición adicional segunda. *No incremento de gasto público.*

La creación de la Comisión asesora para el análisis del salario mínimo interprofesional no supondrá incremento del gasto público, y su funcionamiento será atendido con los medios personales, técnicos y presupuestarios existentes en el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio aplicable a la negociación colectiva sectorial.*

Las obligaciones de información previstas en el artículo 6 no serán de aplicación para la negociación de convenios colectivos de ámbito sectorial en los que la comisión negociadora se hubiera constituido con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto.

Disposición transitoria segunda. *No afectación de la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional en las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas.*

1. De acuerdo con la habilitación legal 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, las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional que se fijen anualmente no serán de aplicación:

a) A las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor de la norma que fije dichas cuantías de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local 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, salvo disposición expresa en contrario de las propias comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla o de las entidades que integran la Administración local.

b) A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor de la norma que fije dichas cuantías que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional.

2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, salvo disposición o acuerdo en contrario, la cuantía del salario mínimo interprofesional se entenderá



referida, durante cada año natural, a la que estaba vigente a la entrada en vigor de la norma que fije dichas cuantías.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de que los salarios establecidos en contratos o pactos de naturaleza privada inferiores, en su conjunto y en cómputo anual, a las cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen anualmente, deban ser incrementados para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en el artículo 4.

Disposición final primera. *Modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

Se modifica la disposición final tercera del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que queda redactada como sigue:

«Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el presente real decreto, así como para modificar el contenido de los anexos».

Disposición final segunda. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1. 7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final tercera. *Desarrollo y ejecución.*

1. Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar, en el ámbito de sus competencias, las disposiciones de carácter general que resulten necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto.

2. En particular, por orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social se podrá desarrollar la naturaleza, composición y funcionamiento de la Comisión asesora para el análisis del salario mínimo interprofesional.

3. La fijación anual de la cuantía del salario mínimo interprofesional se podrá llevar a cabo por acuerdo del Consejo de Ministros.

4. Se habilita a las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Hacienda a desarrollar, mediante orden ministerial conjunta, el derecho de información previsto en el artículo 6.2.b), incluyendo las autoridades competentes para remitir la información, su contenido y el procedimiento tanto para la solicitud como para la remisión de la misma.



Disposición final cuarta. *Incorporación de Derecho de la Unión Europea.*

Mediante el presente real decreto 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.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

1. El presente real decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, a excepción de lo previsto en el apartado siguiente.
2. El derecho de información del artículo 6.2.b) entrará en vigor a los veinte días de la entrada en vigor de la normativa de desarrollo que se dicte en virtud del apartado 4 de la disposición final tercera.