

Cómo saber si la empresa está aplicando bien la subida del salario mínimo

Los expertos discrepan respecto a si los complementos salariales deben computar o no para llegar a cumplir con los 900 euros mensuales en 14 pagas

Desde el pasado 1 de enero nadie puede cobrar en España menos de 900 euros al mes en 14 pagas (12.600 euros anuales) por un contrato de jornada completa. Es el nuevo salario mínimo interprofesional (SMI) que el Gobierno socialista incrementó un 22,3% respecto al año pasado. Por tanto, las empresas están obligadas a actualizar los salarios de las categorías más bajas si eran inferiores a esta cantidad.

Sin embargo, la letra pequeña del Real Decreto que regula el salario mínimo está teniendo muy distintas interpretaciones a la hora de aplicar las subidas. ¿Tiene que llegar a 900 euros el salario base? ¿cuentan los complementos salariales para llegar a esta cantidad? ¿qué suplementos se pueden sumar y cuáles tienen que ser adicionales a la nueva cuantía? ¿qué ocurre con los contratos a tiempo parcial o los formativos? ¿es en términos brutos o netos?

El sindicato Comisiones Obreras, tras constatar las numerosas dudas y distintas aplicaciones por parte de trabajadores y empresas ha editado una guía con los criterios que se deben tomar para poner en práctica esta subida salarial. Si bien, esta interpretación sindical no siempre coincide con las que hacen otros agentes del mercado laboral como asesores laborales, empresas o incluso desde el Ejecutivo.

Estas son las cuestiones que se deben tener en cuenta para saber si una empresa está aplicando bien o no la subida del salario mínimo en 2019.

¿Qué se considera salario mínimo legal desde el 1 de enero? La ley no fija un valor mínimo único y universal para el SMI sino que dependerá de la estructura retributiva fijada para cada trabajador en su convenio, pacto o contrato de trabajo. En cualquier caso, desde CC OO aseguran que en términos generales, a la hora de fijar los 900 euros mínimos al mes se tienen que tener en cuenta tres conceptos retributivos: el salario base, las pagas extra y otras pagas y los complementos no casales. Estos últimos son los que percibe toda la plantilla sin estar vinculados a ninguna causa, como es el caso del denominado 'plus de convenio'. Sumando estos tres conceptos el salario mensual no puede quedar por debajo de los 900 euros.

Los técnicos de CC OO precisan, por tanto, que el resto de complementos -- regulados por el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores-- no se deberían tener en cuenta para llegar a los 900 euros sino que se "adicionarían" a esa cantidad. Estos complementos que se cobrarían de forma adicional al SMI serían los de carácter personal (antigüedad, idiomas, títulos, discapacidad); los que se reciben por el trabajo realizado (nocturnidad, turnos, asistencia, disponibilidad o domingos y festivos); y los complementos ligados a los resultados de la empresa (primas de productividad, participación en ingresos o en capital o los bonus).

Solo habría un caso en el que, según los responsables de CC OO, estos complementos causales sí podrían contar para llegar a los 900 euros y es cuando el convenio, acuerdo de empresa o contrato especifiquen que estos pluses tengan la condición de absorbibles. Si bien, añadieron que esto es prácticamente inexistente en la normativa actual.

No obstante, esta interpretación respecto a los complementos causales no es única. Distintas fuentes de asesorías laborales y de empresa consideran que si no se dice lo contrario en el convenio o en el contrato laboral, estos pluses sí cuentan para conformar el salario mínimo legal. "El Real Decreto es claro a la hora de establecer que lo que persigue es que, en cómputo global con todos los conceptos salariales, nadie cobre menos de 12.600 euros anuales", asegura el socio del Departamento de Laboral de Pérez Llorca, Daniel Cifuentes. De hecho, fuentes del propio Ministerio de Trabajo consultadas coinciden con esta interpretación y creen que "todos esos complementos son salario mínimo".

¿Los complementos extrasalariales son computables? CC OO interpreta que estas retribuciones, como los pluses de transporte, de vestuario o dietas, por ejemplo, no tienen naturaleza salarial, aunque se incluyan en la base de cotización, sino que son gastos extras realizados como consecuencia de la actividad laboral, por lo que tampoco contarían de ninguna manera para llegar a los 900 euros. En este punto, el sindicato argumenta que ya existe una sentencia de la Audiencia Nacional del 3 de abril, referida a la subida del SMI de 2017, que precisa que un plus de transporte no cuenta para establecer el salario mínimo legal, sino que se cobra de forma adicional.

¿El SMI se debe cumplir de forma mensual o anual? En este punto también hay distintas interpretaciones. Los responsables sindicales consideran que los 900 euros se deben garantizar de manera mensual. "La referencia (en la ley) a un módulo anual no justifica una distribución de la que resulte un abono

mensual inferior a 900 euros dado su carácter de suelo de una remuneración 'suficiente"', señalan en CC OO.

Pero nuevamente desde el despacho Pérez Llorca, Daniel Cifuentes considera que este umbral de los 900 euros sí puede bajar un mes si luego se compensa otro dentro del ejercicio, porque la referencia legal es que el SMI no puede ser inferior a los 12.600 euros anuales.

¿Se puede aumentar o disminuir la jornada para adaptar el salario mínimo? En esta cuestión hay menos discrepancias: el salario mínimo legal está fijado para la jornada establecida en convenio, acuerdo o contrato laboral y, si no existiera esta referencia, a la jornada máxima legal. Por lo tanto, en el caso de que la jornada completa del trabajador sea inferior a la máxima legal, la empresa no puede elevársela hasta dicho máximo. Asimismo, CC OO alerta sobre la práctica legal de reducir la jornada del trabajador proporcionalmente al salario actual (inferior al SMI), si luego eso esconde que siga haciendo las horas reducidas 'en negro'.

¿Los 900 euros en 14 pagas / 1.200 euros anuales son brutos o netos? La ley se refiere al salario sin retenciones fiscales o de Seguridad Social. Por lo tanto, se cuantifica en términos brutos.

¿Cómo se computa el SMI en los empleos a tiempo parcial y los contratos de prácticas o formativos? En los tres casos se debe ajustar el salario mínimo de forma proporcional a las horas trabajadas. Si bien, según CC OO, en el caso de las prácticas, aunque el salario pueda reducirse un 40% el primer año y un 25% en el segundo, respecto a un puesto equivalente, el trabajador en este caso deberá seguir cobrando el SMI como mínimo.

¿Qué parte del SMI es embargable? Toda la cuantía es inembargable, salvo que se trate de deudas por alimentos en pensiones de manutención legalmente establecidas. En este caso, el tribunal dictará qué parte se puede embargar.

¿Puede compensarse parte del SMI con retribuciones en especie? No. En ningún caso, la percepción de salario en especie puede aminorar el salario mínimo fijado por la ley.

¿Qué ocurre cuando el trabajador está inmerso en una inaplicación del convenio y recibe un salario inferior al nuevo SMI? También deberá actualizarse esa retribución hasta cumplir con la nueva retribución mínima legal. Y esto afecta tanto a inaplicaciones vigentes pero aprobadas de forma previa a la entrada en vigor del nuevo SMI como a futuras inaplicaciones.